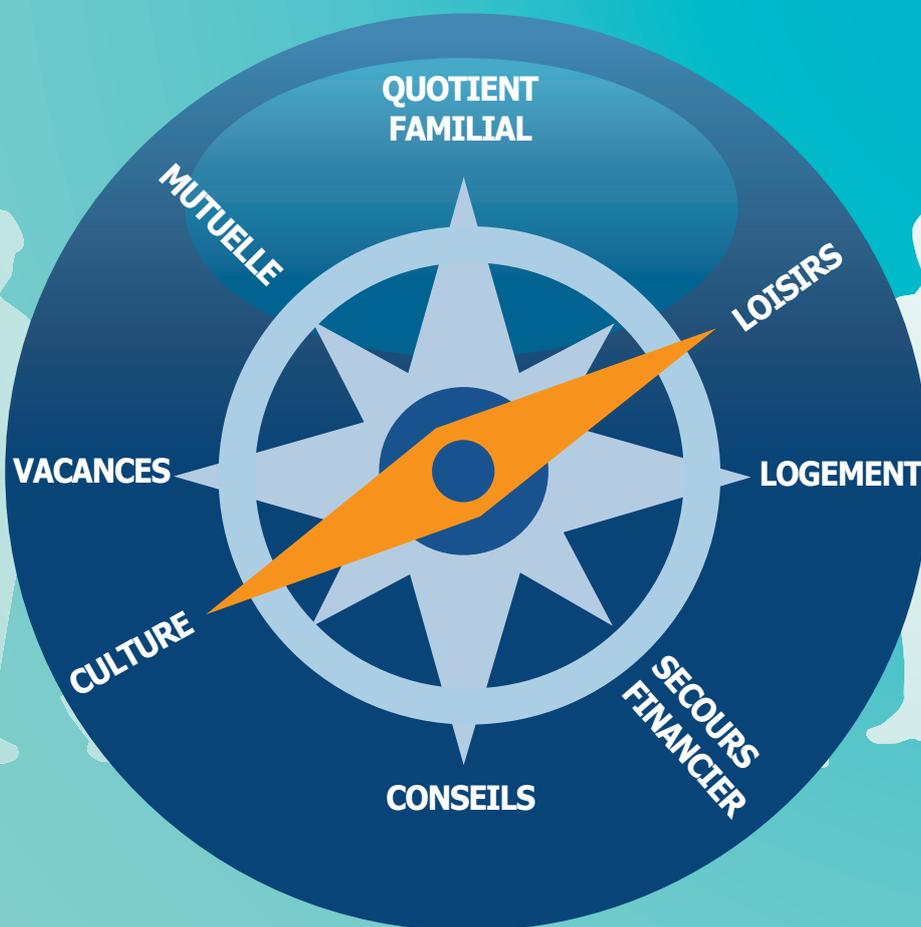


Les pratiques sociales des CE



Actes du colloque sur l'enquête nationale
«les pratiques sociales des adhérents du réseau Cezam»

- 4 février 2010 - Paris -

En 2009, la Fédération des Associations Inter-CE Cezam a réalisé une grande enquête auprès de ses collectifs adhérents (CE et organismes équivalents) sur leur fonctionnement et leurs pratiques sociales. Le présent document est le compte rendu du colloque de présentation des résultats de l'enquête qui s'est tenu le 4 février 2010 à Paris, au Théâtre Silvia Monfort. Il a réuni 150 participants. Vous pouvez recevoir le rapport complet de l'enquête (version pdf) en le demandant à : cezam@cezam.fr

Sommaire

Ouverture

1

Hervé Morice - *Président de Cezam, Fédération des Associations Inter-CE*
Jean-Philippe Milésy - *Délégué général de « Rencontres sociales »*

Présentation des résultats

Emmanuelle Lemotheux - *Credes Cezam Poitou-Charentes*
Témoignage de quatre élus de comités d'entreprise sur leurs pratiques sociales

Débat

11

1^{ère} Table ronde

17

Politique du CE et politique sociale :

Comment les associations Inter-CE peuvent-elles aider les élus à clarifier cette question et à mettre en œuvre une politique sociale ?

2^{ème} Table ronde

26

CE et économie sociale :

Qu'est-ce qu'être acteur de l'économie sociale pour un CE ?
Comment cela peut-il se traduire concrètement ?
Comment les partenaires de l'économie sociale peuvent-ils accompagner les élus dans cette réflexion ?

Clôture

34

André Wolff - *membre du bureau de la Fédération Cezam*

Remerciements :

- Au Théâtre Silvia Monfort qui nous a accueillis (106 rue Brancion – 75015 Paris – Tél. 01 56 08 33 88 – www.lemonfort.fr)
- A Jean-Philippe Milésy, de Rencontres sociales, qui a animé cette journée (www.rencontres-sociales.org – contact@rencontres-sociales.org)
- Aux élus de CE et aux intervenants qui ont témoigné pendant le colloque
- A nos quatre partenaires qui ont soutenu cette enquête, l'organisation du colloque et cette publication



Responsable de la publication : Hervé Morice, Président de la Fédération Cezam
Prise de notes : Ubiquis
Rédaction et coordination : Marie-Hélène Nivolle - ACENER
Secrétariat de rédaction : Catherine Bouillard - Fédération Cezam
Maquette et mise en page : Alex Gourdon - ACENER
Photos : Isabelle Michelet - CREDES



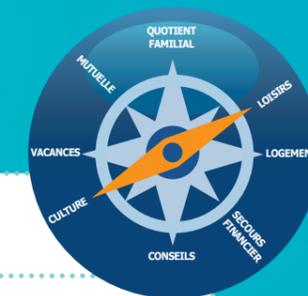
5 rue de Metz – 75010 Paris
Tél. 01 42 46 13 00
cezam@cezam.fr – www.cezam.fr
Association 1901 – n° SIRET - 494 152 000 14
Code APE : 9499 Z



Ouverture

Hervé Morice

Président de Cezam, Fédération des Associations Inter-CE



Bonjour à toutes et à tous,

Je vous remercie de vous être déplacés nombreux pour assister à ce colloque.

En 2008, la Fédération Cezam et ses partenaires de l'économie sociale, le Crédit Coopératif, le groupe Chèque Déjeuner, le groupe Macif et Harmonie Mutuelles ont décidé, de lancer une grande enquête sur la politique sociale des CE.

C'est à la restitution des résultats de cette enquête que nous vous avons conviés aujourd'hui.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je voudrais en quelques mots vous parler du Réseau Inter-CE Cezam. Cezam, c'est la force d'un réseau national ancré dans les territoires. Ce sont 29 associations inter-CE administrées par 500 élus de comités d'entreprise et organismes similaires. Elles sont regroupées au sein de la Fédération nationale Cezam depuis mars 2006. Elles emploient 230 professionnels de terrain qui animent, coordonnent et développent les projets associatifs. 6 000 collectifs de salariés adhèrent à nos associations et mutualisent ainsi leurs activités. Au minimum, ce sont plus de 25 000 élus concernés Et un million de salariés bénéficiaires, ainsi que leur famille.

65 ans tout juste après la création des CE, en février 1945, il nous a paru utile de réaliser un état des lieux du fonctionnement de nos collectifs adhérents et de leurs pratiques sociales.

La politique sociale des CE n'a jamais été étudiée de manière spécifique. Ajoutons à cela que les dernières études sur les CE ne sont pas récentes : la dernière date de 1995-1996, et tout le monde fait comme si rien n'avait changé depuis.

Après les comités « patates » de l'après-guerre qui se souciaient des difficultés de ravitaillement des salariés, que reste-il des activités sociales des comités d'entreprise ? Avec le développement de la pauvreté et de la précarité, y compris chez les salariés, n'est-ce pas le moment de réfléchir pour les CE, pour les Inter-CE et pour leurs partenaires de l'économie sociale, à une véritable politique sociale ?

Les élus de comités d'entreprise se trouvent placés au cœur des mutations économiques et sociales qui vont bien au-delà de la crise actuelle. Ils sont interpellés de toutes parts, sollicités sur de nombreux avis à donner, ils ont des comptes à rendre, aux collègues salariés, à l'employeur... Une nouvelle génération d'élus est en train de prendre la relève dans les entreprises. Comment, dans ce contexte, perçoivent-ils et exercent-ils leurs missions en matière sociale ? À travers cette enquête, il s'agissait aussi pour nous de repérer les besoins et les difficultés des CE et similaires en matière de politique sociale. Pour la Fédération Cezam, cette enquête va de pair avec les autres actions qu'elle a lancées. Entre autre, la mise en place d'un observatoire des comités d'entreprise et de leur environnement. Avec un objectif : accompagner nos adhérents dans leurs missions, comme nous nous efforçons de le faire depuis bientôt 30 ans.

Avant de passer la parole à Jean-Philippe Milésy, qui va animer cette journée, je voudrais aussi remercier l'équipe du Théâtre Silvia Monfort qui nous accueille aujourd'hui.

Bonne journée à toutes et à tous.

Jean-Philippe Miléry

Délégué général de « Rencontres sociales » est l'animateur de la journée.

« Rencontres Sociales » est issue d'un projet né au Monde Initiatives. C'est une coopérative créée à l'initiative de grandes maisons de l'économie sociale pour rapprocher deux grandes composantes du mouvement social qui se sont éloignées malgré une histoire et des intérêts communs, à savoir, l'économie sociale et le monde syndical.

Il a aussi contribué à un guide pratique pour « Alternatives Economiques » sur l'Economie sociale et le mouvement syndical.



«Après avoir entendu la présentation des résultats de cette enquête, vous verrez qu'elle est très significative et nous interpelle tous. Elle constituera un outil important pour guider les acteurs de l'économie sociale et les aider à préciser leur offre, pour le plus grand bien des salariés.»

Présentation des résultats de l'enquête par Emmanuelle Lemotheux et témoignage de quatre élus de comités d'entreprise sur leurs pratiques sociales



Emmanuelle Lemotheux

Ingénieure études au CREDES Cezam Poitou Charentes.

Elle a co-construit et supervisé l'ensemble de l'étude et a rédigé le rapport final ainsi que la préparation de cette présentation.

Le CREDES est une association Inter-CE sur la Région Poitou-Charentes, membre de la Fédération Cezam.

La Fédération Cezam a décidé de mener une enquête auprès de ses adhérents sur leurs pratiques sociales. Force est de constater que la dimension culture, loisirs, vacances est largement traitée par les CE et organismes similaires, contrairement à la dimension sociale.

Je proposerai une restitution en cinq temps :

- Les objectifs de l'enquête
- Les caractéristiques de l'échantillon
- Les moyens et fonctionnement
- La pratique sociale des adhérents du réseau Cezam
- La vision qu'ils ont de leur rôle.

1/ Les objectifs de cette enquête consistaient à s'interroger sur l'actualisation des pratiques des collectifs de salariés face aux évolutions des conditions de vie

L'enquête visait à rendre visibles les actions sociales menées par les CE mais aussi le traitement social des activités culturelles et de loisirs.

Avant d'interroger les CE, une pré-enquête a été réalisée fin 2008 auprès de chaque association Inter-CE du réseau et auprès des quatre partenaires financeurs de l'enquête.

Il en ressort principalement une volonté commune de se démarquer de la concurrence marchande, de partager les valeurs de l'économie sociale, de redonner du sens aux actions des CE et de pouvoir les aider concrètement.

2/ Un échantillon extrêmement représentatif de notre réseau national et du salariat

Les collectifs adhérents

L'enquête elle-même s'est ensuite déroulée du 15 avril au 10 juillet 2009. Trois enquêteurs ont téléphoné aux adhérents sélectionnés en fonction de leur structure, effectif et secteur d'activité. Au total, 539 représentants du personnel ont été interrogés, soit près de 10% des adhérents du réseau Cezam. Ce très grand nombre de collectif interrogés est tout à fait inédit en France concernant les études menées avec les CE et cela nous donne à tous une matière d'étude incomparable.

L'échantillon est construit sur celui de notre réseau national Cezam soit un réseau de PME :

- Plus de la moitié des adhérents appartient à des établissements entre 50 et 199 salariés.
- Un cinquième des adhérents provient d'établissements de moins de 50 salariés
- Un cinquième d'établissements entre 200 et 500 salariés
- Seul un huitième des adhérents appartient à des établissements de plus de 500 salariés.

« Ce très grand nombre de collectifs interrogés est tout à fait inédit en France concernant les études menées avec les CE. »

Nous avons des entreprises des divers secteurs d'activité du privé, ainsi que la fonction publique et les collectivités territoriales, avec une bonne représentativité nationale de ces secteurs.

Notre réseau est avant tout un collectif de CE avec près de 80 % des adhérents qui sont des CE ou des DUP (réunion des DP et CE). Les associations et amicales représentent 12%, les COS et CAS, un peu plus de 4 %.

Notre réseau est plus syndiqué que la moyenne nationale avec 43 % des CE et DUP qui affichent une majorité syndicale CFDT. Dans 30 % des cas, c'est un autre syndicat qui est majoritaire (16 % CGT, 4 % FO, 2,9 % CFTC, 1,7 % CFE-CGC, 1,2 % UNSA, 4,9 % autres organisations syndicales), tandis que plus d'un quart, seulement, ne possède aucune organisation syndicale dans leur établissement. Il apparaît qu'une présence syndicale marquée donne souvent lieu à des discours et des projets plus construits.

Les élus interrogés

60 % des répondants sont des femmes, ce qui est surprenant puisqu'elles ne sont pas majoritaires parmi les salariés ou les représentants du personnel.

Près des deux tiers des répondants sont âgés de 30 à 49 ans, un tiers a plus de 50 ans et rares sont les répondants âgés de moins de 30 ans.

En termes de catégories socio-professionnelles, plus de la moitié des représentants interrogés sont des employés. Les professions intermédiaires représentent 22 %, les cadres et professions intellectuelles supérieures 20 %, tandis que les ouvriers ne représentent qu'un peu plus de 5 % des élus interrogés.

Les trois mandats le plus souvent représentés sont ceux de secrétaire, de DP et de trésorier. Près de 40% des sondés cumulent plusieurs mandats. Par ailleurs, un tiers des représentants interrogés sont élus depuis plus de 10 ans, un tiers depuis 5 à 9 ans. Mais il y a quand même un tiers de nouveaux élus en poste depuis moins de quatre ans.

« La moitié des élus interrogés répond que dans leur entreprise il y a des salariés en situation difficile. »

3/ Un fonctionnement qui repose sur des élus qui ont du mal à prendre du temps pour mener l'ensemble de leurs missions

S'agissant du budget de fonctionnement, le Code du travail prévoit que les CE et DUP bénéficient de 0,2 % de la masse salariale brute. C'est effectivement le cas pour près de 90 % des sondés, tandis que près de 10% disposent de plus et 2,2 % de moins de moyens.

Les budgets des activités sociales et culturelles des CE et DUP sont très disparates et vont de zéro à 1 500 euros par an et par salarié.

Depuis août 2005, la durée des mandats est fixée à quatre ans, sauf si un accord collectif prévoit une durée inférieure. 60 % des représentants interrogés disposent d'un mandat de quatre ans, 20 % de mandats de deux ans et 22 % de trois ans.

Si les représentants du personnel ont légalement droit à 20 heures de délégation par mois, 40 % consacrent moins de 10 heures par mois à leurs fonctions et plus d'un tiers dépassent les 20 heures.

S'agissant du choix des prestataires, 37,8 % des répondants déclarent privilégier une structure locale et 29 % la meilleure prestation. 11 % ne font appel qu'à une seule structure, tandis que 10 % décident en fonction du prix.

Seuls 4 % des représentants déclarent privilégier les structures d'économie sociale, pourtant ils sont 55 % à se déclarer comme faisant partie de l'économie sociale. D'ailleurs, même s'ils ne le revendiquent pas comme un choix, la réalité démontre que leur organisme bancaire, leur assureur ou bien encore leur complémentaire santé sont très souvent des structures de l'économie sociale.

La moitié des élus interrogés répond que dans leur entreprise il y a des salariés en situation difficile.

Seuls 80 % des collectifs interrogés disposent d'un local. La moitié seulement des CE et DUP mettent en place des permanences pour les salariés.

S'agissant des relations avec l'Inter-CE, les adhérents sont fidèles, en général ils sont adhérents depuis plus de 10 ans, souvent pour les activités sociales et culturelles et la carte Cezam, mais aussi pour le lien au syndicalisme et l'appartenance à l'économie sociale.

L'association Inter-CE est considérée comme une structure ressources dans le domaine de la culture et des loisirs, mais le rôle de conseil est également souligné. Les représentants apprécient la mise en relation avec des partenaires et la proposition d'activités « clé en main ».

4/ Nous avons analysé les pratiques des CE à travers douze grandes catégories d'activités

Le soutien aux salariés en difficulté :

La moitié des adhérents mène des actions en faveur des salariés en difficulté. Un quart de ces actions concerne un accès à des conseillers juridiques, 22 % des avances remboursables, 20 % des secours ou des dons, 19 % un accès à des assistantes sociales et 16 % un accès à des associations de consommateurs. 8 % des adhérents orientent les salariés vers des organismes spécialisés et 5 % vers des organismes de prêt. Seuls 8 % des sondés proposent à la fois des avances remboursables et des secours.

L'autre moitié des adhérents ne propose rien sur le champ de l'aide sociale.

Pour illustrer le propos la parole est donnée à un élu :



Gilles Bineau, élu du CE Heuliez New World (Deux-Sèvres). Il est par ailleurs vice-président du CREDES

La prise en compte des salariés en difficulté au CE Heuliez

Je travaille chez Heuliez, un constructeur automobile français. Je suis élu CE depuis une vingtaine d'années, j'ai assuré deux mandats de secrétaire et suis également délégué syndical depuis une douzaine d'années.

Heuliez n'emploie plus que 620 salariés, suite à un plan social. Le CE comporte 16 élus, dont 8 titulaires. La CFDT est majoritaire. Le secrétaire du CE est un permanent et nous employons une secrétaire administrative. En 2009, le budget du CE s'élevait à 139 000 €.

Notre commission sociale visait essentiellement les anciens salariés, mais nous nous sommes aperçus que beaucoup de salariés étaient en difficulté. Nous avons tenté de les aider, notamment via des dons visant à leur permettre de payer leur plein d'essence pour venir travailler. D'autres salariés étant encore plus en difficulté, le CE a mis en place des avances remboursables. Nous réalisons des enquêtes auprès d'organismes comme la CAF, afin de ne pas octroyer ces avances à des personnes en surendettement.

Ces avances vont jusqu'à 1 000 euros et nous établissons des calendriers de remboursement avec les salariés. Nous n'avons jamais eu de problème en huit ans.

Nous avons découvert qu'un salarié embauchant à 4 heures du matin venait en vélo et avons donc décidé de prendre en charge l'achat d'un cyclomoteur et de l'assurance. De même, nous prenons en charge les factures d'électricité, à hauteur de 500 euros, d'un salarié qui s'était retrouvé sans électricité, avec six enfants. Ce sont des dons.

Les salariés sont au courant de ces actions, que nous estimons légitimes. Ces dons ne portent pas sur des sommes énormes.

Les actions liées à la vie quotidienne des salariés en relation avec l'employeur :

Logement

La consultation des CE et DUP sur le 1 % logement est une obligation légale. En réalité, seul un tiers est réellement informé et consulté, un tiers n'est qu'informé et un tiers n'évoque jamais ces questions au sein de l'établissement.

Restauration

Dans le domaine de la restauration, les choses sont plus construites. Trois quarts des sondés indiquent que leurs salariés ont accès à un lieu de restauration (restaurant d'entreprise ou cantine). 4 sur 10 précisent que les salariés disposent de titres restaurant : 43 % citent le Ticket restaurant, 36 % le Chèque déjeuner, 12 % le Chèque restaurant, 3 % le Chèque de table.

Transports

Notre réseau national est très implanté en province, on le voit avec 4 adhérents sur 10 dont l'établissement n'était pas desservi par les transports en commun. En outre, plus de la moitié des adhérents signale que des salariés ont recours au covoiturage. 17 % des sondés précisent que le collectif adhérent a été partie prenante dans ce mode de fonctionnement tandis que 6 adhérents ont précisé être à l'origine et organisateurs du covoiturage.

Santé

S'agissant de la santé, près de 9 adhérents sur 10 précisent que leurs salariés sont couverts par une complémentaire santé. Il s'agit dans deux tiers des cas d'un contrat collectif obligatoire. En matière de complémentaire santé, 15 % des CE et DUP sont décisionnaires et la moitié est informée et consultée, 16 % sont seulement informés et 10 % ne sont pas impliqués.

En termes de prévention santé, les actions des CE visent principalement les addictions. C'est sans doute lié à la loi sur l'interdiction de fumer.



Gaël Charriau, secrétaire du CE DSIA (Division des Services Informatiques Appliquées) à Nantes en Loire-Atlantique.

La question des transports

DSIA fait partie d'un grand groupe suisse de logistique, Kuehne Nagel, dont l'activité concerne le fret maritime, aérien et routier et qui emploie 55 000 salariés. DSIA est une entreprise d'informatique dans le domaine de la logistique, basée à Nantes, qui comporte 150 salariés. Son CE compte 7 titulaires et 7 suppléants. Je suis élu depuis huit ans et Secrétaire depuis quatre ans.

DSIA souffre d'un problème de parking, ce qui nous a menés à signer une convention avec la métropole de Nantes et la TAN*, qui gère les transports en commun de Nantes.

Nous avons émis une première demande de négociation sur les transports en 2007 et abordé la question de parkings pour les vélos et de l'installation de douches pour les salariés à vélo. En mars 2007, le CE a mené une enquête sur les modes de déplacement des salariés, et évoqué en CE le principe du plan de mobilité proposé par Nantes métropole et la TAN ainsi que la prime transport.

En juin, une enquête, basée sur un document fourni par Nantes métropole et la TAN, a permis d'examiner les déplacements domicile-travail, les temps et les modes de transport, le stationnement, la question des déplacements professionnels, etc. Nous avons présenté notre travail à Nantes métropole.

À l'été 2007, nous avons demandé à la Direction de faciliter la création d'une AMAP**, pour la livraison de légumes dans l'entreprise. Ce projet a un lien indirect avec le transport, puisqu'il évite aux salariés d'aller faire les courses après le travail.

En septembre 2007, des douches ont été installées. Nous avons présenté en octobre les résultats de l'enquête, qui a recueilli 72 % de participation. En novembre, Nantes métropole a proposé une convention fixant des objectifs, comme celui de passer de trois à cinq abonnements de transport en commun sur trois ans. Ce n'est qu'en avril 2008 que la convention a été signée avec Nantes métropole et la TAN. Cette convention offre une réduction sur les abonnements de 15 % par Nantes métropole et de 15 % par l'entreprise. Il existe un lien Intranet vers des sites de covoiturage et vers les sites de la TAN et de Nantes métropole. En décembre, nous avons obtenu l'agrandissement du parking vélo. Enfin, la prime transport a été inaugurée en janvier 2009 avec prise en charge des abonnements à hauteur de 50 % en plus des 15 % de Nantes Métropole.

Conciliation vie professionnelle et vie familiale

Concernant la conciliation vie professionnelle avec la vie familiale et les enfants, 10,2 % des répondants ont précisé que des salariés avaient accès à des CESU* préfinancés, mais dans la majorité des cas financés par l'employeur.

Par ailleurs, plus de 6 % des représentants font état d'un accès facilité pour la garde d'enfant.

30 % des entreprises seulement font savoir qu'aucun salarié n'est en horaire atypique.

La question de la garde d'enfant pour ces salariés est rarement abordée par le CE.



Sylvie Kerbarthy, secrétaire du CE Domicile Action des Côtes d'Armor

Une organisation du travail adaptée au temps partiel

Je suis aide à domicile au sein de l'association Domicile Action Armor. Je suis Secrétaire du CE depuis six ans et également DP. Nous fonctionnons en DUP, avec trois titulaires et trois suppléants. L'entreprise emploie 80 salariés, soit 63,5 ETP (équivalents temps plein), tous en CDI. Il s'agit principalement de contrats de 20 heures, quelques fois de 35 heures.

L'entreprise facilite la vie des salariées en leur permettant de conduire leurs enfants à l'école le matin ou de les récupérer le soir. En contrepartie, les salariées sont flexibles durant la journée. Elles peuvent cumuler des heures et bénéficier ainsi de la moitié des petites vacances scolaires.

Le CE est favorable à cette organisation. Il a un rôle de surveillance et veille à ce qu'une personne ne travaille pas à la fois tôt le matin et tard le soir. Nous souhaiterions à présent pouvoir cumuler des heures sur un Compte Epargne Temps.

*TAN : Transports de l'Agglomération Nantaise

**AMAP : Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne

*CESU : Chèque Emploi Service Universel

« L'application de critères sociaux pour distribuer les aides du CE n'est pas une pratique très répandue, en dehors des vacances. »

Les actions qui sont du ressort du CE seul :

Enfance

Les représentants citent trois grands types d'actions en faveur de l'enfance : les actions liées à Noël, à la naissance et les aides financières aux loisirs.

Vacances

57,1 % des adhérents ont mis en place le chèque vacances. Dans 48,3 %, il s'agit d'abondement de l'épargne du salarié et dans 51,7 % des cas, ces chèques sont donnés aux salariés. Par ailleurs, 18,9 % des collectifs adhérents participent à des locations de vacances.

Culture et bons d'achat

Les chèques livre/disque/culture sont exonérés de cotisation sociale. 18,9 % des adhérents déclarent diffuser des chèques livre, 13,5 % des chèques disque et 10,4 % des chèques culture. Les trois quarts des collectifs interrogés distribuent des bons d'achat.

Cadeaux et vie pratique

48,4 % des sondés proposent des groupements d'achat ou des expos-ventes, 35 % distribuent des colis de Noël, 19,1 % donnent de l'argent, 10,9 % mettent à disposition du matériel de bricolage/jardinage.

Activités culture-loisirs

61,8 % des représentants interrogés proposent des voyages ou des sorties à leurs salariés et 44,2 % des activités sportives. 40 % participent financièrement à la pratique sportive individuelle des salariés et 31,7 % proposent des participations sur les pratiques artistiques.

Billetterie culture-loisirs

Plus des deux tiers des adhérents proposent une billetterie cinéma à leurs salariés, avec une aide financière dans une majorité de CE. De même, 59,2 % des adhérents proposent une billetterie spectacle à leurs salariés, dont 27,3 % les vendent moins cher que le prix coûtant.

Actions de solidarité

En cas de reliquat du budget des ASC* et sous réserve de ne pas dépasser 1 % de ce budget, la loi permet dorénavant aux CE de procéder à des actions de solidarité en faisant des dons à des associations caritatives reconnues d'utilité publique. Ils sont 10 % des adhérents à le faire effectivement. Certains ont également des partenariats avec d'autres associations, CAT*, etc. Ils peuvent également soutenir des projets solidaires portés par les salariés, ou faire des dons de billets de spectacle ou de jouets.

5/ Quels critères les élus appliquent-ils pour l'accès aux activités et aux aides financières du CE ?

De plus en plus de jugements et de saisies de la HALDE* traduisent la forte sensibilité aux discriminations et invitent les collectifs adhérents à la vigilance.

L'aide financière du CE peut porter sur des activités « d'aide sociale » comme nous l'avons vu au début de cette présentation. Elle peut aussi se traduire par une aide spécifique pour favoriser l'accès à l'ensemble des activités proposées par le CE, sur des critères sociaux.

Les CE appliquent parfois des critères pour différencier le niveau de l'aide financière du CE : 40 % des répondants ont déclaré appliquer des critères liés à l'ancienneté, 17,7 % des critères sociaux, 10,5 % des critères liés au type de contrat et 6,1 % des critères liés au prorata du temps de travail.

On voit que les critères sociaux ne sont pas une pratique très répandue.

Les trois activités faisant le plus souvent l'objet d'application de critères sociaux sont les chèques vacances (78,5 % des adhérents), les CESU (56,3 %) et les locations de vacances (51 %). Certaines actions sociales menées au sein de l'établissement n'entrent pas toujours dans le budget ASC*. Ainsi, le financement de l'employeur (au-delà du budget des ASC) est particulièrement présent sur les questions de permanence d'assistante sociale, de garde d'enfants, de restauration, d'association de consommateurs, de conseillers juridiques et de complémentaires santé.

6/ Quelle vision les élus ont-ils de leur rôle ?

Pour le savoir, nous leur avons demandé de quelle action ils étaient les plus fiers.

Ce sont les actions collectives, les actions autour de Noël et les actions autour des vacances qui figurent en tête.

Selon eux, les actions préférées des salariés sont les aides aux vacances, les bons d'achat et Noël.

S'agissant des actions que les représentants souhaiteraient mettre en place, les réponses sont tout autres et font référence à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et à l'amélioration de la vie quotidienne des salariés.

Les adhérents considèrent d'ailleurs que leur rôle consiste en premier lieu à favoriser l'émancipation des salariés (39 %). Au deuxième plan ressort le rôle de cohésion, puis le rôle de démocratisation.

Enfin, moins de 9 % considèrent que leur rôle est de procéder à des actions de redistribution, alors qu'ils sont 75 % à les pratiquer.

82,1 % des adhérents estiment que leur action doit toucher le plus grand nombre, tandis que 15,5 % considèrent qu'il convient plutôt de cibler les salariés les plus défavorisés. Il faut rappeler que ce sont des élus, qui, pour être réélus, sont « contraints » de répondre aux demandes des salariés qui les ont élus.

Nous avons interrogé les représentants de CE sur ce qu'ils considéraient comme faisant partie de leur rôle social.

Leur classement est le suivant (par ordre décroissant du nombre de citations) :

- la carte Cezam, qui propose une offre culturelle et de loisirs très large et un avantage financier égalitaire ;
- les activités culture-loisirs (certains estiment toutefois que cela relève de l'Inter-CE) ;
- les vacances ;
- les chèques livre/disque/culture et les bons d'achat (certains ne souhaitent toutefois pas devenir des distributeurs de chèques) ;
- les actions autour de la santé ;
- les cadeaux et actions autour de la vie pratique (certains ne souhaitent toutefois pas devenir une « épicerie ») ;
- la conciliation vie professionnelle-vie personnelle (certains considèrent toutefois que cela relève du rôle de l'employeur) ;
- les aides aux salariés en difficulté (certains estiment toutefois

que c'est trop lourd et ne veulent pas s'immiscer dans la vie privée des salariés) ;

• l'illettrisme, pour une question d'intégration des salariés (certains considèrent toutefois que cela relève du rôle de l'employeur) ;

• les actions de solidarité externe ;

• le transport (certains considèrent toutefois que cela relève de la vie privée ou de l'employeur) ;

• la question de la restauration (beaucoup estiment que la mission relève de l'employeur) ;

• le logement (beaucoup estiment que la mission relève de l'employeur).

On voit ainsi que la notion de social est difficile à définir.

Pour certains, elle rime avec « égalité », c'est-à-dire la redistribution du budget à part égale entre chaque salarié.

Pour d'autres elle rime avec « solidarité » : aider les personnes en difficulté financière. Elle peut également être liée à l'« équité » : aider ceux qui sont le plus éloignés de certaines activités, ou à l'« amélioration des conditions de vie ».

Ces différentes acceptions du « social » complexifient le diagnostic des pratiques. En tout état de cause, tous les adhérents ont le sentiment de mener une politique sociale.

Lorsqu'il s'agit de juger et d'assumer leurs choix, 50 % des représentants considèrent que leur action est le reflet des demandes des salariés, 8,3 % estiment qu'elle est le reflet des besoins des salariés, 3,4 % le reflet des propositions des prestataires et 37,1 % le reflet d'une politique sociale globale.

« Les adhérents considèrent que leur premier rôle est de favoriser l'émancipation des salariés. En deuxième vient la mission de cohésion sociale puis le rôle de démocratisation. »

*ASC : Activités Sociales et Culturelles

*CAT : Centre d'Aide par le Travail

*HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

« moins de 9 % des adhérents considèrent que leur rôle est de procéder à des actions de redistribution, alors qu'ils sont 75 % à les pratiquer. »



Serge Rocca,
élu du CE Total à Feyzin

La politique sociale menée par le CE

« Je suis chez Total depuis 28 ans et élu depuis 20 ans. Je suis trésorier depuis octobre 2009.

Les contributions dues aux CE des 14 établissements sont centralisées au niveau du CCE et redistribuées, afin de lisser les masses salariales très diverses. En effet, Paris comporte 50 % de cadres, alors qu'ils ne sont que 5 à 10 % en province. Cette organisation fonctionne, même si elle « désavantage » les cadres. En outre, la dotation est importante, puisqu'elle représente 2 % de la masse salariale. Nous avons toujours favorisé les plus démunis. Notre politique d'aide est fondée sur un calcul de taux d'aide, qui prend en compte le revenu de la famille et le nombre d'enfants. La disparité entre les salariés est bien acceptée. Les cadres à hauts revenus bénéficient tout de même d'un minimum de prestations.

Les colonies de vacances sont également centralisées, afin que tous les enfants puissent partir. L'établissement de Paris ne participe toutefois plus au système, car il comprend 50 % de cadres. Ce fonctionnement permet également de ne pas désavantager les CE qui comptent beaucoup d'enfants.

La politique sociale s'appuie également sur un calcul de taux d'aide indexé sur les revenus familiaux et le nombre d'enfants. Nous axons notre action sur l'aide aux familles. Elle concernait initialement uniquement les organismes associatifs, mais nous acceptons dorénavant tous les organismes de voyage. Les salariés bénéficient également d'un abondement de la Direction sur les chèques vacances. Nous envisageons de recourir à ce système, qui pourrait nous simplifier la tâche.

S'agissant du social, nous aidons les sorties pour les enfants, donnons des chèques jouets pour Noël et subventionnons des activités extérieures à hauteur de deux activités par an par parent. Nous formons également des animateurs pour nos sections culture-loisirs.

Les actions culture-loisirs ne sont pas liées aux revenus : nous demandons une participation unique. Une association sportive a été montée, qui gère un budget que nous lui allouons.

Débat

« L'étude révèle que l'adossement à une organisation syndicale permet souvent d'aboutir à des projets plus construits. »



Le rôle social des élus

Jean-Philippe Milésy

L'enquête fait bien apparaître un décalage entre les ambitions proclamées et la mise en place des politiques sociales. Elle met également en avant la contradiction entre l'accompagnement des populations en difficulté et l'égalité revendiquée.

Quelle est la part de votre politique dédiée aux personnes en difficulté dans l'activité du CE et comment réagissent les autres salariés ?

Gilles Bineau

CE Heuliez

Je ne peux vous répondre précisément, mais cette part est assez limitée. Notre action ne pose pas de problème auprès des salariés, dans la mesure où ce n'est pas notre seule activité. Tout le monde y trouve son compte.

James Renaud

Ancien Président du CREDES Cezam Poitou-Charentes

Il serait intéressant de poursuivre la réflexion sur la question du social, qui est par essence discriminant. Le social ne peut pas être égalitaire.

Le contraste entre les actions des élus de CE et leurs aspirations prouve qu'ils aspirent à travailler sur des questions difficiles à aborder. Cette enquête doit peut-être nous inciter à élaborer des outils en réponse à ces thèmes. Les représentants du personnel sont souvent débordés et n'ont pas le temps de construire des réponses, d'où la nécessité d'une réflexion commune.

Plus ou moins consciemment, les élus et les salariés ont pris conscience que si la crise économique était momentanée, la crise sociale est devant nous pour un moment.

Je me félicite de cette enquête, qui montre tout le travail qu'il reste à faire.

Alain Guinot

ANCAV-TT, outil de coordination des CE de la CGT

Je souhaite revenir sur la contradiction entre aspirations et pratiques. Il est positif que dans leur diversité, tous les élus aient une vision aussi positive de leur rôle, surtout au vu du contexte, mais cette contradiction peut être source de souffrance.

Depuis la naissance des CE, le monde a beaucoup évolué. La crise a des conséquences sociales.

Face à cette contradiction, nous devons mener un travail en profondeur et proposer des outils. L'étude révèle que l'adossement à une organisation syndicale permet souvent d'aboutir à des projets plus construits. C'est une invitation à valoriser les relations entre les organisations syndicales et les élus.

Ce chantier est devant nous, nous devons amener du sens. Face à la crise, des réponses immédiates doivent être apportées, mais il est essentiel de parvenir à y associer une réflexion à plus long terme, sur des projets collectifs.

Par ailleurs, les TPE et PME ne disposent souvent d'aucun outil. Des expériences existent. Ainsi, le dialogue est engagé dans le cadre de l'accord UPA*. Le MEDEF* est très réticent quant à ces droits nouveaux. Les organisations syndicales font des propositions, qui sont incontournables pour répondre aux besoins des salariés.

Emmanuelle Lemotheux

CREDES Cezam Poitou-Charentes

L'une des actions dont les CE sont les plus fiers est parfois juste d'avoir réussi à maintenir un CE au sein de l'entreprise, ceci traduit l'importance des difficultés que certains peuvent rencontrer.

Jean-Bernard Desmonts

ACENER Cezam Loire-Atlantique

En 1982, le législateur a transformé les « œuvres sociales » en « activités sociales et culturelles ». Il est complexe de déterminer ce qui est de l'ordre du social ou non. Les enquêteurs ont-ils rencontré des difficultés à ce niveau ?

Ne faudrait-il pas interroger le législateur, Jean Auroux, quant au sens de ce « et » ?

Emmanuelle Lemotheux

CREDES Cezam Poitou-Charentes

Les enquêteurs ont constaté que la distinction n'était pas toujours évidente pour les représentants. Pour eux, c'est globalement « le rôle du CE » et ils ne jugent pas toujours pertinent de distinguer les activités culturelles des activités sociales.

Un intervenant

Jean Auroux est l'héritier de l'éducation populaire. Mais aujourd'hui, les élus sont davantage dans des logiques de solvabilisation, peut-être parce qu'ils n'attendent plus rien de l'entreprise. La vie au travail est dissociée de la vie personnelle. Il n'y a plus de vie collective car certains la perçoivent négativement.

*UPA : Union Professionnelle Artisanale

*MEDEF : Mouvement des Entreprises De France



James Renaud

CREDES Cezam Poitou-Charentes

Le social a été progressivement abandonné au profit de l'offre culturelle.

L'intention de Jean Auroux était bien de lier les deux. L'objet de la Fédération Cezam est de construire des réponses, non pas contre le culturel, mais en complément.

Par ailleurs, le manque de connaissance du monde de l'économie sociale et solidaire est une de nos faiblesses. L'articulation est mauvaise entre ces deux mondes. L'enjeu est de réussir la collaboration. Seuls, ni les CE ni l'économie sociale et solidaire ne seront efficaces.

Jean-Philippe Milésy

Rencontres sociales

La méconnaissance vaut dans les deux sens et frise parfois la schizophrénie, car ce sont souvent des salariés et militants syndicaux que l'on retrouve dans des associations ou des coopératives...

Serge Le Glaunec

Secrétaire confédéral de la CGT

J'aimerais faire un lien avec le rapport Gallois sur des expériences de structures regroupant des entreprises. Ce rapport met en évidence l'articulation entre le social et le culturel, comme un tout à unifier.

J'aimerais vous faire partager les propos de Jacques Rancière sur la culture :

« L'émancipation des travailleurs, c'est leur sortie de l'état de minorité. C'est prouver qu'ils appartiennent bien à la société, qu'ils communiquent bien avec tous dans un espace commun, qu'ils ne sont pas seulement des êtres de besoin, de plainte ou de cri, mais des êtres de discours, qu'ils peuvent opposer raison à raison et construire leur action comme une démonstration.

S'émanciper, ce n'est pas faire sécession, c'est s'affirmer comme copartageant un espace commun. Le chemin étroit de l'émancipation passe entre l'acquiescement au monde séparé et l'illusion du consensus ».

L'action du CE et le lien avec la demande des salariés

Marie-Charlotte Tual

Les cahiers Lamy du CE

Les CE suivent-ils les demandes des salariés à travers des sondages ? Par ailleurs, si les budgets de fonctionnement et d'ASC sont distincts, je me demande s'il arrive de les confondre, en cette période de crise ?



Emmanuelle Lemotheux

CREDES Cezam Poitou-Charentes

Un tiers des sondés déclarent poursuivre l'action de l'ancienne mandature, sans aller plus loin.

Le retour vers les salariés via des questionnaires n'est pas une pratique courante.

S'agissant des budgets, le nombre de répondants a été très faible. Les élus ne pouvaient ou ne souhaitaient pas répondre. Ils n'étaient pas toujours capables de distinguer la part des ASC et du 0,2 %.

Jérôme Courroussé

Administrateur de l'ACENER et élu de CE

J'espère que le fait de reproduire les actions des CE précédents n'est pas lié à la peur de ne pas être réélu. Nous ressemblerions alors au monde politique...

La prise des heures de délégation

Hervé Morice

Président de la Fédération Cezam

Je suis extrêmement surpris que plus de 50 % des élus n'utilisent pas leurs 20 heures de délégation. Cela interpelle, au vu de la masse de travail d'un élu de CE...

Un intervenant

Je travaille dans une entreprise qui ne dépasse pas 100 salariés et je suis un des rares à utiliser toutes mes heures de délégation. Les autres sont pris par leur activité professionnelle et viennent moins par aspiration que pour donner un coup de main. Beaucoup d'élus arrivent sans idée.

Roland Cartron

CE ECMSA

Je suis surpris que vous soyez surpris, au vu de la pression exercée sur les salariés et sur les organisations syndicales dans les entreprises. La faible utilisation des heures de délégation est une conséquence des cadences infernales et de la charge de travail croissante. Il est même étonnant que des salariés s'investissent encore dans des mandats.

« Je suis extrêmement surpris que plus de 50 % des élus n'utilisent pas leurs 20 heures de délégation. »



Nassera Ikhlef

Inter-CE 69 Cezam Rhône

Les causes de la non utilisation des heures de délégations sont multiples. J'évoquerai les conséquences de cette faible utilisation : les représentants n'ont pas le temps d'approfondir un projet ou une politique sociale. Le risque est que les élus tendent à externaliser leurs projets, perdant ainsi le sens du projet d'entreprise. Chaque CE a son histoire et l'externalisation reviendrait à faire du copier-coller. En outre, l'absence de congé pour formation économique est néfaste. Certains élus ne sont pas capables d'anticiper les conséquences de leurs actions.

Le CESU

Yves-Marie Bossé

ICEA Cezam Basse-Normandie

Quelle est la répartition entre les CESU utilisés librement et les CESU réservés à des prestataires ?

Emmanuelle Lemotheux

CREDES Cezam Poitou-Charentes

Seuls 5 adhérents sur 539 indiquent que les CESU sont réservés à des prestations ou des activités particulières.

Cédric Rémy

Chèque Déjeuner

Des CESU peuvent être émis pour un champ d'action limité. S'il est légalement difficile de stopper l'utilisation de ces chèques, il est possible de communiquer pour la limiter.

Les élus - le syndicat - l'inter CE

Philippe Bourgeteau

Inter-CE DACC Cezam Maine et Loire

Je m'interroge. Les jeunes élus arrivent pleins de bonne volonté, mais trop souvent la fleur au fusil. Ils sont en perte de repères. L'enjeu de la formation est primordial. Que nous apprend l'étude là-dessus ?

Emmanuelle Lemotheux

CREDES Cezam Poitou-Charentes

8 % des sondés déclarent avoir adhéré à une association Inter-CE pour des raisons de formation. Un tiers estime que les Inter-CE sont avant tout des organismes de formation.



Serge Rocca

CE Total

J'estime important que les CE soient composés de personnes familières du syndicalisme.

Sylvie Kerhady

CE Domicile Action

Je n'étais initialement pas syndiquée. J'ai bénéficié des conseils d'une autre élue et suivi quelques formations. Nous sommes un très petit CE, qui dispose de 20 euros par salarié pour les œuvres sociales et malgré cela, nous pouvons quand même offrir à chaque salarié un cadeau de fin d'année émanant du commerce équitable, mais il faut du temps pour le confectionner !

Les AMAP

Jean-Philippe Milésy

Combien y a-t-il d'adhérents à l'AMAP de DSIA, et comment le CE s'appuie-t-il sur le tissu associatif local ?

Gaël Charriau

CE DSIA

Une quinzaine de personnes participent à l'AMAP. Le CE était à l'initiative de ce projet, mais c'est un salarié qui a pris le relais. L'objectif est de communiquer avec le producteur de légumes local et de synchroniser les livraisons. Le choix s'était d'abord porté sur un producteur bio, mais ce n'est plus le cas.

Hervé Morice

Président de la Fédération Cezam

Dans notre entreprise, le CER Morbihan, étant dispersés sur 14 agences dans le département, nous avons mis en relation des producteurs qui interviennent en direct avec les salariés. Nous privilégions les acteurs économiques locaux : c'est notre manière de lutter contre la désertification de l'intérieur du département. Notre CE ne diffuse aucun chèque cadeau.

« Il est complexe de déterminer ce qui est de l'ordre du social ou non. »

1^{ère} Table ronde

Politique du CE et politique sociale : comment les associations Inter-CE peuvent-elles aider les élus à clarifier cette question et à mettre en œuvre une politique sociale ?



Participent à la table ronde :

Dominique Gouëset, directeur du CREDES Cezam Poitou-Charentes ;

René Piel, président d'OIS Cezam Ille et Vilaine ;

Marcel Grignard, secrétaire général adjoint de la CFDT ;

Serge Le Glaunec, secrétaire confédéral à la CGT.

La table ronde est animée par

Jean-Philippe Milésy, délégué général de « Rencontres sociales » et **Marie Hélène Nivollet**, chargée de mission à la Fédération Cezam et à l'ACENER Cezam Loire Atlantique

Jean-Philippe Milésy

Cette première table ronde renvoie au débat de ce matin. Elle se déroulera en deux temps, le premier avec les associations Inter-CE et le second avec deux représentants d'organisations syndicales.

« élargir le champ de l'action des Inter-CE au-delà de la culture, des loisirs et des vacances constituera une petite «révolution culturelle». »



Marie-Hélène Nivollet

Je vais commencer par relever deux ou trois points qui me paraissent essentiels pour le Réseau des associations Inter-CE, et qui vont percuter au-delà de la question de la politique sociale des CE, celle de la politique sociale des Inter-CE.

Tout d'abord, un tiers des adhérents aux Inter-CE le sont depuis moins de quatre ans. De plus, même si cela ne se conjugue pas forcément, un tiers des élus de CE le sont depuis moins de quatre ans. Il est extrêmement important d'avoir ces chiffres en tête, c'est un enjeu que nos adhérents n'aient pas tous la même histoire ou les mêmes références.

Par ailleurs, pour agir dans le domaine social, il nous faut d'abord préciser de quoi l'on parle. Or nous sommes dans la confusion à ce sujet. L'enquête a révélé à quel point les mots recouvrent des réalités différentes pour chacun. Il est essentiel, au sein du réseau Cezam, de se créer un vocabulaire commun.

Enfin, ce qui me frappe c'est à quel point il est possible de faire sur plusieurs sujets des « copier-coller » entre notre réalité d'Inter-CE et celle des CE présentée ce matin. Par exemple, les CE pensent que faire la même chose pour tout le monde consiste à faire du social. C'est compréhensible, puisqu'ils sont confrontés dans l'entreprise à de fortes inégalités des salaires. Or il est aussi possible de considérer qu'une Inter-CE qui propose une cotisation à taux unique par salarié a également l'impression de faire du social car celle-ci permet aux petits CE d'accéder à des activités. Le traitement égalitaire est donc, dans les deux cas, considéré comme une manière de faire du social. Cette notion renvoie à une base culturelle forte en France, où la question de l'égalité est plus intégrée que la question de l'équité. A mes yeux, il faut s'interroger sur ces concepts pour définir le social.

Il est d'abord important d'identifier les différents « freins dans l'égalité d'accès à... » aux activités loisirs proposées par exemple. Ces freins ne sont pas uniquement financiers, il en existe beaucoup d'autres, à commencer par la nature même de l'offre. Les CE estiment qu'en ouvrant l'offre à tous les salariés, ils font

des propositions à toutes les populations de l'entreprise, mais ça ne fonctionne pas comme cela. De la même manière, les activités des Inter-CE sont ouvertes à tous les adhérents. Si certains n'en profitent pas, est-ce par ce que cela n'est pas adapté pour eux ? Les Inter-CE sont donc prises dans les mêmes ambiguïtés que les CE, et c'est ce qui nous permettra de construire ensemble des solutions avec les CE.

Un autre point commun entre les CE et les Inter-CE est l'écart énorme entre ce que nous voudrions réaliser et ce que nous nous donnons les moyens de faire. Je suis dans une Inter-CE depuis très longtemps. Nous ne sommes jamais parvenus par exemple à réellement aider les petits CE, qui ont des besoins auxquels la structuration actuelle de l'Inter-CE ne répond pas vraiment, en dehors de la carte Cezam. De la même manière, les CE qui auraient le plus besoin d'aider un grand nombre de salariés en difficulté n'en ont souvent pas les moyens, parce qu'ils n'ont pas nécessairement les budgets pour le faire.

Nous avons à lever des freins pour ouvrir ce nouveau chantier autour des actions sociales des CE.

Nous sommes nés dans les années 80. Une grande partie de ce que nous avons mis en œuvre répond donc aux problématiques de l'époque, qui étaient centrées sur la démocratisation culturelle. Nous étions portés par cette thématique. Élargir le champ de l'action des Inter-CE au-delà de la culture, des loisirs et des vacances constituera une petite «révolution culturelle».

Cette évolution est nécessaire et nous amènera à revisiter beaucoup de choses.

En outre, les Inter-CE se trouvent dans des situations économiques où la question de la solvabilité de toute nouvelle action est posée. Il est donc souvent difficile de passer du temps à réfléchir, innover et mobiliser les adhérents sur ces questions.

Mais nous avons aussi des atouts pour réussir : les Inter-CE ne sont pas des sociétés de services mais une composante des CE puisque ce sont leurs élus qui administrent nos associations. En outre, nous disposons d'un ancrage territorial et nous pratiquons, depuis toujours, la mutualisation, nous savons travailler en réseau. Enfin, je pense que l'enquête réalisée par la fédération prouve que nous ne baissons pas les bras face à l'avenir.

C'est collectivement que nous pourrions construire des réponses pour pouvoir accompagner les CE à la mise en place d'une politique sociale.

Jean-Philippe Milésy

Dominique Gouëset et René Piel, comment envisagez-vous les interventions des Inter-CE dans le champ de l'aide aux travailleurs en difficulté et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, au regard des freins et atouts qui viennent d'être présentés.

« Responsabiliser les élus de CE face au surendettement des salariés... Agir face au phénomène des travailleurs pauvres. »



René Piel
OIS - Cezam Ille et Vilaine

« Être parent et travailler »

Etre parent d'abord, travailler ensuite. Voilà comment nous avons posé le problème avec nos adhérents.

À la fin du XIX^{ème} siècle, le monde rural était encore fort et les solidarités permettaient de travailler et de s'occuper des enfants. Les fratries étaient ainsi faites : les aînés s'occupaient des plus petits. Les formes familiales étaient élargies et les grands-parents s'occupaient également des enfants.

A l'heure actuelle, être parent et travailler pose problème. Nous avons donc réfléchi sur ce sujet. C'est une histoire de femmes et d'hommes, qui sont attentifs aux autres et se demandent comment appréhender le problème. Dès sa naissance, OIS, au travers de ses administrateurs syndiqués, était déjà impliquée dans d'autres associations de la ville de Rennes. Les politiques et le CODESPAR de la ville de Rennes, qui réunissait syndicats, patrons et élus, réfléchissaient à cette problématique. **Il a été donné mission à l'un de nos administrateurs de mener une réflexion sur un quartier.** La question a été posée à la population d'un quartier multiethnique : **quelles sont vos difficultés pour aller travailler ?** Ce groupement de personnes a rapidement décidé de créer une association, « Parenbouge ». **Sa première réalisation a été « Parendom », un service « léger » qui permet aux habitants du quartier d'aller travailler.** « Parendom » embauche des professionnels de la petite enfance. Cela paraît très pragmatique, très anecdotique, mais c'était l'urgence première. La cellule familiale peut être composée d'un couple et des enfants, mais également d'une femme et des enfants. **Comment une mère peut-elle travailler si elle ne peut pas faire garder ses enfants ?** « Parendom » a permis à des gens de se rendre à des rendez-vous pour l'emploi, à des formations. D'autres modes de garde peuvent ensuite être envisagés, mais il faut avant tout enclencher la machine. Fort de ce travail, OIS a monté toute une réflexion au détour de quelques entreprises d'une zone industrielle. L'Inter-CE a recruté un CDD et au bout de neuf mois, nous disposons d'un système de crèche, qui passera bientôt de 26 à 40 places, et de 4 à bientôt 6 CE.

Les parents, l'Inter-CE, les entreprises et les élus des CE font partie du conseil d'administration. **L'intérêt est que cette crèche prend en considération les horaires décalés.**

« Parenbouge » a initié un troisième service, la halte-garderie, toujours en lien avec OIS. Cette halte-garderie permet aux mères de confier leurs enfants quelques heures, afin de souffler un peu. Les besoins sont importants. La ville de Rennes a été partie prenante. Nous avons travaillé avec elle sur le « projet Marguerite ». Ce sont des fonds européens qui ont permis à l'inter-CE de mettre en place une organisation pour visiter et informer les CE sur la problématique de la garde d'enfants. Cela n'a pas trop mal fonctionné, mais le poste n'a pas pu être pérennisé. En tout état de cause, **les Inter-CE bretonnes se sont fédérées autour de cette question.** Ainsi, tout CE peut être mis en relation avec ces associations pour mener son projet.



Dominique Gouëset
CREDES - Cezam Poitou-Charentes

« Le soutien aux salariés en difficulté »

La Présidente du CTRC* a sollicité le CREDES en 2004 sur la problématique des salariés en difficulté. Le CTRC est un outil au service des associations de consommateurs, qui ne travaillent pas directement avec les publics, à l'image des Inter-CE, qui travaillent pour des élus de CE et non en direct avec les salariés. Le CTRC assume des missions d'assistance juridique, de formation juridique, d'information et de consommation.

Notre partenariat s'est construit sur une réflexion pour responsabiliser les élus de CE face au surendettement des salariés. Nous avons construit un module de formation sur ce sujet et organisé une première formation avec le CE d'Heuliez.

Nous avons ensuite cherché à faire évoluer cette approche, en réorganisant le module et en l'intitulant « Agir face au phénomène des travailleurs pauvres », pour revenir sur une problématique plus large et enrichie.

La formation est co-animée, un jour par le CREDES et un jour par le CTRC. Le CREDES réinterroge le rôle de veille

« Le grand acquis des Inter-CE est cette volonté de décloisonner, de mettre en commun, de construire des solidarités. »

économique et sociale du CE : au travers de la lecture du bilan social, quels sont les repères utilisables pour analyser la pauvreté. Le bilan social fournit une vision des emplois précaires, des CDD, de l'intérim, du chômage partiel, ou encore des accidents de la vie, des maladies professionnelles. C'est l'occasion d'examiner à nouveau les régimes de prévoyance, la CMU, l'épargne salariale, ou la problématique du logement.

La seconde partie du module concerne la politique sociale du CE proprement dite et le rôle qu'il peut jouer. Il peut aider les salariés à la constitution de dossier ou à obtenir une avance sur salaire, les orienter vers l'utilisation possible de fond d'épargne salariale anticipée, les aider à faire le tri dans leurs dépenses, examiner les aides financières envisageables, etc. Nous avons également réfléchi aux éventuelles commissions sociales, afin de définir comment avoir du recul en tant qu' élu de CE, comment ne jamais faire de promesse à titre individuel, faire preuve de discrétion, etc.

Durant la deuxième journée, notre partenaire intervient sur la maîtrise de l'endettement (comment l'éviter, comment gérer son budget, les recours aux crédits, le cadre juridique, les crédits permanent, les cautions, les difficultés de paiement, comment éviter l'exclusion) **Nous n'avons organisé ce module qu'une seule fois, car nous n'avons pas eu d'autre demande de la part de CE.** En revanche, nous avons réinterrogé notre base appui-conseil, en place depuis 2005. Ainsi, nous recevons en moyenne trois demandes par an de CE confrontés à un salarié en difficulté financière ou en surendettement.

Jean-Philippe Milésy

Merci pour ces deux témoignages qui répondent à deux des préoccupations principales des CE dans leurs politiques sociales. Je voudrais à présent me tourner vers nos camarades des confédérations syndicales. **Vous êtes très attendus au regard des débats qui se sont tenus ce matin. Il apparaît que les CE sont tiraillés entre ce qui relève de la revendication salariale et leur rôle de distribution.** **En tant qu'observateur engagé, j'ai l'impression que les CE ne sont plus au cœur des préoccupations des confédérations.** La question est un peu dure, mais c'est une attente forte de tous les participants, que de savoir où se situent les confédérations.



Marcel Grignard
Secrétaire national de la CFDT
Membre du bureau national

Il a été dit quelque part que le syndicalisme était à un tournant. Il l'est aussi sûrement sur la question des CE. Pour faire court, je prendrai deux ou trois éléments très simples. Tout d'abord, **nous sommes dans une société en crise profonde qui entraîne une quête de sens.** Le salarié se demande à quoi sert ce qu'il fait, la société sent que le modèle sur

lequel elle est fondée ne tient plus et ne sait pas très bien quelle direction prendre.

Il n'est donc pas très étonnant que nous nous posions des questions sur la cohérence et les ambiguïtés de son action. **Par ailleurs, le monde a terriblement changé ces vingt ou trente dernières années.** Dans les très grandes caractéristiques qui frappent le monde du salariat, on constate le grand éclatement du monde salarié. La concurrence est de plus en plus forte, les intérêts des salariés des très petites et des grands entreprises sont très différents, comme ceux des donneurs d'ordre et des sous-traitants, etc. **La société est très éclatée et a du mal à identifier son intérêt collectif.**

Un troisième élément concerne au moins une partie du syndicalisme, c'est le sentiment que le syndicalisme dans son ensemble ne faisait pas face à ses responsabilités. **Il faut reconnaître au minimum que le syndicalisme avait du mal à proposer des réponses crédibles à cet éclatement de la société, à cet accroissement des inégalités, à ce mal-être au travail.**

Je resitue les deux questions de Jean-Philippe Milésy dans ce contexte.

S'agissant de la CFDT, nous sommes engagés dans une profonde réflexion qui repose la question du fonctionnement même du syndicalisme et de la place de la section syndicale dans l'entreprise. Nous posons la question du fonctionnement actuel des institutions représentatives du personnel, qui sont elles aussi héritières d'une histoire qui n'est plus celle d'aujourd'hui. Plus largement, nous cherchons à déterminer comment construire des rapports entre des salariés d'entreprises différentes, entre l'entreprise et la cité, entre l'entreprise et des associations, pour travailler ensemble sur les questions des nouvelles solidarités et de l'intérêt commun.

Je ne pense pas qu'il y ait de réponse préétablie. L'enjeu majeur est de faire en sorte que les organisations syndicales proposent à leurs militants et plus largement aux salariés les moyens pour que toutes les bonnes volontés puissent émerger et s'organiser comme les gens en ont envie. Les trois quarts des salariés sont dans des entreprises où il n'y a pas de syndicats. Ainsi, il est impossible de reconstruire des solidarités en enfermant dans l'entreprise les questions que vous évoquez.

Le grand acquis des Inter-CE, qu'il faut requestionner, est cette volonté de décloisonner, de mettre en commun, de construire des solidarités et de répondre à des questions fondamentales liées à l'émancipation.

Je fais référence aux propos de René Piel. Alors que le syndicalisme n'arrive pas à régler le problème de l'égalité hommes-femmes, le fait de proposer des réponses à la question de la garde des enfants pour les femmes en situation précaire constitue un vrai travail d'émancipation et de correction d'inégalités profondes liées aux revenus, au quartier ou à la taille de l'entreprise.

Le rôle des organisations syndicales est de faire en sorte que les évolutions actuelles dans les CE permettent à davantage d'hommes et de femmes de prendre en charge les questions sociales et culturelles pour qu'ils se prennent en main et reconstruisent des solidarités, sans les enfermer dans les entreprises.

* Le CTRC (Centre Technique Régional de la Consommation) est composé de l'AFOC (Association FO consommateurs), l'Asseco-CFDT, la CLCV (Confédération du logement et du cadre de vie), Familles de France, l'INDECOSA-CGT, l'ORGECO (Organisation générale des consommateurs et l'UFC-Que choisir).



Serge Le Glaunec

Secrétaire confédéral de la CGT en charge de la culture

Cette enquête donne à voir qu'il se passe des choses dans les CE, qu'il y a des acteurs qui pensent, qui construisent, qui innove, qui ont une vraie conscience de ce qu'est leur mission. C'est très important.

J'ai régulièrement l'occasion de rencontrer des acteurs culturels, des élus politiques. Leur discours est que les CE ont eu une histoire, mais que c'est terminé. Les gros CE qui réunissaient beaucoup de personnel touchaient une grande partie du monde du travail et proposaient de vrais projets structurés et visibles. Aujourd'hui, l'éclatement de la société nous place devant des éléments plus petits, moins visibles. Il est essentiel de montrer ce qui se fait. Votre initiative de ce jour est donc extrêmement importante.

S'agissant par ailleurs de la question des CE, la CGT a considéré qu'il était dangereux d'enfermer un certain nombre de questions sous l'étiquette CE. Nous avons voulu appréhender la situation de manière plus transversale et globale, en termes de formation professionnelle, de sécurité au travail, etc. Cette approche nous a conduits à mener une réflexion plus mesurée de notre responsabilité et de celle des autres acteurs. Elle a eu le désavantage de ne plus penser d'une façon globale la politique des CE.

Il est aujourd'hui nécessaire de réinterroger cette réalité, qui est mise en difficulté par un certain nombre d'éléments soulignés dans l'enquête : le renouvellement des élus ; l'éclatement des entreprises ; l'externalisation de tâches qui crée de petites entreprises sans CE ou avec de faibles moyens, etc. Il faut envisager les CE en prenant en compte ces réalités en termes de politique mais également de droit. Le principe même du CE est d'attribuer des droits et des prérogatives à des représentants de salariés pour mener une politique au sein de l'entreprise. Le cadre législatif doit se renouveler, afin de prendre en compte les réalités nouvelles des salariés. Mais nous devons pour ce faire jouer un rôle de proposition. Le rôle des Inter-CE est à ce titre essentiel pour avancer. Il est nécessaire d'apprendre à travailler les uns avec les autres.

La CGT n'ayant pas conduit de réflexion sur les CE, je ne suis pas le représentant de la CGT pour les CE. Je parle de mon secteur, qui s'occupe des politiques culturelles publiques, du rôle des CE, mais également du rapport nécessaire et à développer entre travail et culture. Mon propos mêlera donc la réflexion de

la CGT et mon propre regard sur ces avancées.

Si nous devons réfléchir ensemble, à la fois dans les politiques de CE et dans l'organisation syndicale, nous le ferons en partant du travail. Il faut interroger ce qui se passe au cœur du travail même. Qu'est-ce qui se produit ? De quoi pouvons-nous rendre compte ? Comment le vécu, la reconnaissance de ce que je suis et de mes compétences, me met en relation avec le monde et m'ouvre aux autres ?

Le CE est un lieu essentiel à cette réflexion, en tant que lieu ouvert, que forum dans l'entreprise même. L'organisation syndicale possède une autre perception de la politique que les CE. Les CE sont au service d'un lieu ouvert de dialogue entre des personnes diverses.

Je pense à des éléments très précis. Je pense à une action que nous avons menée avec un compositeur Nicolas Frize du côté de Saint-Denis. Nicolas Frize a observé des travailleurs et s'en est inspiré pour composer. A partir de cette création, des salariés s'interrogent sur le sens de leur action, qui ne comporte pas que du prescrit mais également de l'inventivité. Un artiste a redonné de l'épaisseur à leur activité, ce qui a permis de lancer une dynamique de réappropriation de leur propre travail et d'ouverture sur le social.

De même, des salariés de la SNCF s'interrogeant sur le maintien d'une ligne ont décidé de travailler avec des usagers de la ligne, en collaboration avec un écrivain. Ils créent, le temps d'un trajet, une communauté d'intérêt, qui permet de donner une existence à cette ligne.

C'est ce type d'actions qui peuvent contribuer au rapprochement entre activités des CE et action sociale.

Marie-Hélène Nivollet

ACENER

Sur cette question du social, en quoi un CE CGT ou CFDT peut-il se différencier selon vous ? Quels sont les éléments au cœur des pratiques sociales ? L'enquête a par exemple révélé qu'à peine 20 % des CE pratiquent le quotient familial.

Marcel Grignard

CFDT

Il ne doit pas y avoir de coupure entre l'ensemble des questions au sein d'une entreprise, qu'elles soient sociales, économiques, environnementales, culturelles, etc. C'est un tout.

Il me semble primordial pour les élus de CE gérant les activités sociales de se confronter à la réalité du tissu social, c'est-à-dire d'ancrer leur action dans la relation avec les salariés. Il faut penser l'entreprise non pas dans ses murs ou son statut juridique mais dans son environnement : quels sont les salariés qui participent à la vie de l'entreprise ? Il est inconcevable de s'interroger sur le pilotage des actions sociales en ignorant les problématiques sociales auxquelles sont confrontés les salariés.

Ainsi, les syndicalistes dans les entreprises oublient trop souvent que de nombreux salariés sont mobiles, volontairement ou non.

« Pourquoi tous les syndicats ne se mettraient-ils pas d'accord pour bâtir des modules de formation de base pour les hommes et les femmes qui prennent un mandat ? »

Sur les cinq dernières années, 5 millions de salariés ont changé d'employeur. Il est trop fréquemment question des salariés stables, ce qui n'est pas le cas de la majorité des salariés. Comment prenons-nous en compte ces mobilités contraintes ?

Par ailleurs, il ne faut pas croire que nous détenons l'alpha et l'oméga de ces questions sociales. Il est important de travailler avec d'autres associations. Comment profiter du rôle qui nous est donné sur la question sociale dans l'entreprise pour recréer de la solidarité ?

En outre, les syndicalistes ont intérêt à beaucoup déléguer et à faire confiance aux salariés. Nous devons répondre ensemble à ces questions.

Enfin, il est nécessaire de repenser totalement le rôle des mandatés dans l'entreprise. Si les salariés ne parviennent pas à concilier un mandat de représentation avec un parcours professionnel, ou plus largement, s'il est difficile qu'un homme ou une femme s'engage dans une action associative, il sera impossible de recréer des formes de collectifs dans les entreprises qui reposent nécessairement sur des hommes et des femmes qui s'engagent au nom de leurs collègues.

Serge le Glaunec

CGT

Nous sommes souvent confrontés à cette problématique. Lorsque nous croisons les élus de CE, ils nous demandent par quoi doit passer une politique de CE, comme s'il existait des règles préétablies. Nous devons réorganiser nos pratiques dans les entreprises autour du projet. Le CE est un lieu ouvert, où avec les salariés il est possible de déterminer les sujets importants, la manière dont il convient de les aborder, qui sont les personnes intéressées, les acteurs sur lesquels s'appuyer. Avant de se demander ce que l'on fait, il faut examiner la qualité de ce que l'on fait, de la démarche engagée avec les salariés.

S'il existe, le projet des CE n'est pas assez discuté dans ses fondamentaux. Comment avancer tous ensemble, sur quelles problématiques ? On attend d'un élu CGT qu'il porte ce regard ouvert sur ces questions. Nous ne sommes pas les seuls acteurs sociaux, n'ayons pas peur de nous ouvrir et de discuter.

Jean-Philippe Miléty

La question de la formation des élus est apparue ce matin dans les débats. Qu'en pensez-vous ? Quelles politiques peuvent être menées à cet égard ?

« Nous devons réorganiser nos pratiques dans les entreprises autour d'un projet. »

Serge Le Glaunec

CGT

Nos formations sont à l'image de nos politiques, c'est-à-dire transverses. Nous souffrons donc du même déficit. Vous pourrez vous former à la CGT sur les questions de la formation professionnelle ou des politiques culturelles. En revanche, nous ne disposons pas d'une offre de formation sur la place du CE, même si nous proposons un stage de formation IRP.

Il y a un réel manque et la question est posée. La CGT sent qu'il est nécessaire de former les gens, mais souhaite également réfléchir de manière plus globale. Il serait intéressant de réunir autour d'une même table un élu de CHSCT, un élu de CE et un DP pour réfléchir au travail de représentation et son évolution dans l'entreprise. Les regards sont divers et c'est sur cette diversité que nous pourrions construire quelque chose.

Marcel Grignard

CFDT

Je me permets d'exprimer trois rêves.

Tout d'abord, il conviendrait de simplifier le rôle des IRP. Nous sommes en train de négocier sur le futur des IRP. L'ensemble des prérogatives CE/DP/CHSCT représentent 23 pages de code du travail. Une personne normalement constituée met quatre ans pour comprendre sa mission...

Mon deuxième rêve serait que les moyens pour former les militants syndicaux soient complètement mutualisés. Sans cela, il y aura toujours de gros CE où les militants bénéficieraient chaque année de formation, contrairement aux militants de petites entreprises.

Enfin, je souhaite que le syndicalisme sorte de ses ornières et cesse de considérer qu'il n'y a pas de salut en dehors de lui... Je n'ai pas de mandat à ce sujet, mais pourquoi tous les syndicats ne se mettraient-ils pas d'accord pour bâtir des modules de formation de base pour expliquer aux hommes et aux femmes qui prennent un mandat ce que cela implique et ce qu'il faut faire. Chaque organisation syndicale apporterait ensuite ses propres visions politiques.

La première responsabilité du syndicalisme est de faire en sorte que lorsqu'une personne accepte un mandat, elle puisse bénéficier d'un minimum de formation de base. C'est cela, l'émancipation. L'idéologie et la vision politique du mandat relève des organisations syndicales, mais il est scandaleux que des dizaines de milliers d'élus ne disposent d'aucune formation. Sur les 300 000 DP, combien sont-ils formés ? 20 % de ces élus n'ont pas d'étiquette... ils ont quand même le droit d'être aidés pour faire leur travail !

« C'est déjà une vraie chance de trouver des personnes qui acceptent des mandats dans les CE. »

2^{ème} Table ronde

CE et économie sociale : qu'est-ce qu'être acteur de l'économie sociale pour un CE ? Comment cela peut-il se traduire concrètement ? Comment les partenaires de l'économie sociale peuvent-ils accompagner les élus dans cette réflexion ?



Participent à la table ronde :
 Nicole Alix, Crédit Coopératif ;
 Thomas Blanchette, Harmonie Mutuelles ;
 Thomas Place, Groupe MACIF ;
 Jean-Philippe Poulnot, Groupe Chèque Déjeuner
 Hervé Morice, président de la Fédération Cezam

La table ronde est animée par
 Jean-Philippe Milésy, délégué général de « Rencontres sociales » et Marie Hélène Nivollet, chargée de mission à la Fédération Cezam et à l'ACENER Cezam Loire Atlantique

Jean-Philippe Milésy

Nous avons évoqué ce matin les relations entre les CE et l'économie sociale. L'enquête a mis à jour plusieurs paradoxes. Les CE travaillent avec des acteurs de l'économie sociale souvent sans le revendiquer ou sans savoir qu'ils appartiennent au mouvement de l'économie sociale. Il existe une certaine confusion.

Rappelons que 55 % des sondés déclarent que leur action s'inscrit dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. Vous avez tous les quatre, Crédit Coopératif, Macif, Harmonie Mutuelles et Groupe Chèque Déjeuner, soutenu cette enquête de Cezam. Je vous interrogerai sur le sens de votre engagement aux côtés de Cezam et vous demanderai en quoi cette enquête vous permet-elle de mieux répondre aux attentes des élus de CE.



Nicole Alix
 Crédit Coopératif

Nous avons soutenu cette enquête parce que les CE constituent une clientèle historique, qui nous intéresse beaucoup. Nous avons une vraie proximité avec les CE. On croit toujours connaître ses partenaires, mais il convient parfois d'y regarder de plus près.

Je rebondis sur les propos des représentants des deux confédérations lors de la première table ronde. C'est déjà une vraie chance de trouver des personnes qui acceptent des mandats dans les CE. Ces mandats représentent tout de même un vrai risque, cela revient à s'exposer à la critique des salariés. Cet engagement est très valeureux. J'insiste sur cet aspect « école de la citoyenneté », car je pense que c'est également un peu notre travail. En effet, le fait d'être dans une banque coopérative et particulièrement au Crédit Coopératif constitue un choix. C'est un choix de citoyenneté, le choix d'exercer une certaine démocratie économique. De même, je pense que les élus font l'école de la citoyenneté en découvrant tous les côtés valorisants et ingrats de l'action commune.

La première question que se posent les nouveaux élus n'est pas de travailler avec des partenaires de l'économie sociale, mais de savoir s'ils répondent bien à la demande de leurs mandants. C'est vrai pour les CE comme pour les Inter-CE. Les élus ne choisissent pas leur banque en fonction de leur appartenance à l'économie sociale. Il faut avant tout qu'elle soit efficace.

Vous disposez tous d'une présentation de l'offre du Crédit Coopératif, qui dispose d'un forfait sur mesure pour les CE. Nous proposons également des services tournés vers les salariés. Je soulignerai avant tout notre choix de la proximité, de la reconnaissance du client qui devient sociétaire et exerce un rôle de démocratie économique. Notre objectif est d'abord d'offrir un service de qualité et de proximité. Nos sociétaires ont un interlocuteur qui les connaît et les reconnaît.

Le questionnaire mentionne ce que l'Inter-CE pourrait faire pour être utile. Ainsi, 42 % des sondés pensent que l'Inter-CE peut se rendre utile en mettant en relation avec un réseau de partenaires. Je détaillerai donc dans le deuxième tour de piste en quoi il est possible, lorsque l'on est client d'une banque comme la nôtre, de participer à cette mise en relation avec des réseaux de partenaires.

Par ailleurs, l'enquête fait apparaître qu'en matière d'activités sociales et culturelles l'Inter-CE pourrait faciliter l'ouverture des salariés à des activités auxquelles ils n'auraient autrement pas

accès. J'expliquerai tout à l'heure en quoi l'appartenance à une banque comme la nôtre peut ouvrir à des activités ou des services auxquels on ne penserait pas autrement et jouer un rôle d'éducation populaire.



Thomas Blanchette
 Harmonie Mutuelles

Pour répondre à la question initiale, le thème de cette enquête nous intéressait particulièrement. En outre, vous avez mis l'accent sur les travailleurs pauvres. Des travaux sont menés au sein de la FNMF* et de notre propre groupe mutualiste, mais également en lien avec la confédération CFDT sur certains aspects concernant les restes à charge et les difficultés d'accès aux soins. Votre enquête pointe des difficultés. Dans ce cadre, nous cherchons à définir comment, avec Cezam et d'autres acteurs, permettre à chacun d'accéder à des soins de qualité sur l'ensemble du territoire.

Quelles pistes de travail ? Harmonie Mutuelles, en tant qu'acteur de santé, étudie actuellement des mesures pour favoriser l'accès aux soins aux publics en difficultés. Il existe déjà des mesures. Harmonie Mutuelles et plus largement le monde mutualiste, ont un rôle à jouer. En période de crise, les inégalités d'accès aux soins sont criantes. Nous tentons de créer les conditions d'amélioration de l'offre.

Il est également essentiel de décloisonner entre les opérateurs pour répondre, avec les CE et les acteurs de l'économie sociale, au rêve de Marcel Grignard concernant une formation des militants dès le début de leur mandat. Un élu de CE, confronté à la mise en place de la complémentaire santé, de la dépendance, de la prévoyance, a-t-il les compétences pour faire face aux exigences actuelles ? En tant qu'ancien secrétaire de CE, je ne le pense pas.

L'ensemble des acteurs de l'économie sociale ont un rôle à jouer pour faire valoir leurs valeurs. Il convient d'aller à la rencontre des CE ou des associations Inter-CE Cezam pour proposer de la formation permettant aux mandatés de faire face à leurs responsabilités.

Il est toutefois également nécessaire de répondre, en collaboration avec les partenaires sociaux et les CE, à cette inégalité actuelle, d'un point de vue fiscal, qui frappe les salariés des PME. Comment nous, syndicalistes, mutualistes et acteurs de l'économie sociale, pouvons-nous faire en sorte que les citoyens de ce pays accèdent à une complémentaire santé et à d'autres services ?

*FNMF : Fédération Nationale de la Mutualité Française

« Beaucoup reste à faire sur la promotion de l'économie sociale, nous sommes prêts à répondre aux sollicitations du réseau Cezam. »

Concernant la Mutualité et la prévention, je n'ai pas mandat de la FNMF, mais je fais toutefois partie du groupe de travail sur l'accès à la complémentaire santé. **L'accès à des actions de promotion et de prévention de la santé est une réalité dans le monde mutualiste.** S'agissant des prestations de prévention sur le territoire, Harmonie Mutuelles dispose de moyens dédiés. Une quarantaine de salariés dont certains dédiés aux actions de prévention envers les entreprises sur différents thèmes.



Thomas Place
Macif

Cette initiative est très positive et nous permet de mieux connaître nos sociétaires. Notre groupe affiche son appartenance au monde de l'économie sociale. L'une des illustrations tient dans notre fonctionnement démocratique, derrière le projet économique, qui consiste à délivrer des garanties d'assurance au plus grand nombre et au meilleur coût, **la Macif porte également un projet de nature politique.** Nous regroupons 4,8 millions de sociétaires, qui disposent d'un pouvoir collectif, assurant l'effectivité de droits économiques et sociaux. **Pour structurer ce pouvoir collectif, nous avons mis en place un système de gouvernance particulier qui nous conduit aujourd'hui à compter dans les instances nationales ou régionales de la Macif, des militants syndicaux (60 % de nos délégués sont issus des organisations syndicales), des professionnels indépendants, des militants de l'économie sociale.**

Ce mode d'organisation nous permet de nous appuyer sur nos partenaires pour chercher l'expertise là où elle existe, c'est-à-dire chez eux. **A titre d'exemple, le contrat dédié à la carte Cezam offrait, au départ, une garantie assez classique dans le monde des CE. Les dernières évolutions de ce contrat ont permis d'étendre «la garantie aux aidants familiaux» ; cette évolution n'a été rendue possible qu'après une discussion avec les Inter-CE.** En effet, un salarié qui a décidé de partir en vacances peut être amené à annuler ses vacances au dernier moment, pour s'occuper de parents ou d'enfants en situation difficile. Ainsi, nous allions un produit d'assurance à une volonté d'accompagner le salarié tout au long de sa vie.

La volonté de la Macif d'intégrer des organisations comme Cezam dans sa gouvernance est une occasion également de réfléchir ensemble sur les réponses à apporter à des

problématiques sociales : l'enquête a révélé que les CE s'interrogent sur les questions de précarité énergétique, les difficultés d'accès au logement, sur les difficultés de mobilité, etc. Nous avons engagé une réflexion avec nos partenaires sur les questions de l'accès au logement social. S'agissant de la mobilité, nous travaillons notamment sur la question du covoiturage. Sur les questions d'épargne, nous incitons nos sociétaires à investir sur des produits solidaires dont une partie sera réinvestie dans des structures coopérative ou associative.

Notre objectif est de nous appuyer sur votre savoir, sur les difficultés ressenties par les salariés et le CE, pour vous accompagner en termes assurantiels, sur des produits les mieux adaptés possibles, dans une volonté de mener une politique sociale.

Beaucoup reste à faire sur les questions de promotion de l'économie sociale. Il est possible de réaliser de la formation, de réaliser des manifestations, pour promouvoir ce mode de développement économique.



Jean-Philippe Poulnot
Groupe Chèque Déjeuner

Je remercie la Fédération Cezam pour la qualité de l'étude réalisée et félicite Emmanuelle Lemotheux, qui est parvenue à synthétiser un gros pavé en quelques diapositives.

Pourquoi le groupe Chèque Déjeuner a-t-il soutenu cette enquête ? Il faut rappeler que Chèque Déjeuner a été créé en 1964 par des militants syndicalistes, qui souhaitaient démontrer que l'on pouvait entreprendre autrement et réussir économiquement. Notre groupe se développe à l'échelle internationale, dans onze pays et compte 1 800 collaborateurs. Si nous travaillons beaucoup avec les CE, ce n'est pas un hasard, puisque tous les produits inventés par le groupe Chèque Déjeuner l'ont été afin de permettre l'accès au plus grand nombre. Ce fut le cas pour les chèques déjeuners qui visaient à garantir l'accès au plus grand nombre de salariés à une nourriture décente, avec un cofinancement de l'entreprise.

Le Chèque Vacances fut également l'objet de l'une de nos inventions communes avec le Crédit Coopératif et les organisations syndicales.

De même, c'est l'objectif du Chèque Culture, du Chèque Disque, du Chèque Lire ou encore du Chèque de Services.

Ce fut également le cas du Chèque Domicile, qui est devenu le Chèque Domicile CESU et a été modifié par les plans Borloo I et II.

Notre groupe est fortement impliqué dans l'économie sociale et est très proche des confédérations syndicales. **Trois confédérations siègent d'ailleurs au conseil d'administration du Groupe Chèque Déjeuner et à peu près 70 % des salariés sont syndiqués.**

Nous sommes très impliqués dans les logiques de co-construction et pensons que c'est l'avenir des nouvelles dynamiques sociales. Je prendrai un exemple datant de 1996 : lors de la création du Chèque Domicile, nous avons procédé à un tour de table qui regroupait les cinq organisations syndicales représentatives, le monde de l'aide à domicile, les structures d'insertion et plus largement les banques mutualistes ou la FNMF. L'idée était de promouvoir les services à domicile et de développer les associations d'aide à domicile, au motif que l'emploi direct de gré à gré proposé par le Chèque Emploi Services n'était pas satisfaisant.

De la même manière, nous avons souhaité créer un opérateur, en partenariat avec d'autres, Domicours, afin d'éviter que des entreprises dominent le monde du soutien scolaire.

De manière régulière, nous réinterrogeons nos fondamentaux. Je me félicite que l'étude fasse état d'égalité, de solidarité, d'équité et d'amélioration des conditions de vie quotidienne. **Notre groupe a évolué, mais les valeurs fondamentales sont toujours présentes.**

Par ailleurs, il est marquant que 55 % des CE considèrent appartenir au monde de l'économie sociale, quand seulement 4 % de leurs critères de choix de fournisseurs sont liés à cette économie sociale. Je pense qu'il y a là un véritable chantier de pédagogie à mettre en œuvre.

Enfin, je souhaite également émettre plusieurs rêves. Tout d'abord, j'aimerais que l'on se pose la question des salons de CE en lien avec les organisations syndicales et l'économie sociale, afin de ne pas laisser ces salons à des « salonniers » éventuellement cotés en bourse...

Mon deuxième, consisterait à **ne pas laisser les CE être envahis par des logiciels de gestion créés par ce même type d'entreprises. Ne serions-nous pas en capacité de co-construire nos outils ?**

Mon troisième, n'est plus un rêve, mais bien une proposition. Je suis prêt à venir expliquer de manière pédagogique l'économie sociale aux CE par l'intermédiaire des Inter-CE.



Marie-Hélène Nivollet

Quel est votre bilan du CESU ? Si 10 % des CE déclarent que leurs salariés ont accès aux CESU peu de CESU sont financés par les CE. **Peu de CESU sont liés à des événements précis. Quelle est votre analyse de l'évolution du Chèque Domicile, par rapport aux petits CE qui disposent de peu de moyens, dans les PME ? N'avez-vous pas le sentiment qu'il existe un écart important entre les objectifs annoncés et les moyens réels des CE ? Cela nécessite un budget qui va largement au-delà de celui des chèques vacances.**

Jean-Philippe Poulnot
Groupe Chèque Déjeuner

Il faut rappeler que l'objectif initial du chèque domicile était de permettre l'accès du plus grand nombre à de l'aide à domicile.

Le Gouvernement avait à l'origine mis en place un système de réduction d'impôt, ce qui ne profitait toutefois qu'aux personnes qui en payaient... Nous n'avons eu de cesse que d'obtenir une dynamique différente, celle du crédit d'impôt, qui permet aux personnes non imposables d'être remboursées par l'Etat. Nous avons œuvré pour que le nombre de bénéficiaires potentiels de l'aide à domicile soit élargi.

Nous sommes dans une logique militante, pour créer de l'emploi durable dans les associations. Il se trouve que le plan Borloo a tout remis en question. Il y a aujourd'hui une totale confusion entre le CESU préfinancé permettant d'accéder aux associations d'aide à domicile et le CESU préfinancé permettant de payer son voisin. Nous continuons le combat sur cette thématique.

Il est certain que le besoin d'aide à domicile s'inscrit effectivement dans la durée. Il y a un vrai travail à mener avec les CE et les Inter-CE, afin de ne pas se trouver dans des logiques d'explosion budgétaire. Notre CE, par exemple, très militant, distribue au maximum cinq chèques par mois, en fonction des quotients familiaux. Un CE n'a pas les moyens d'aider en permanence des salariés. Un travail de calibrage est nécessaire, afin que ces chèques ne consomment pas tout le budget des CE.

« Actionner les potentialités des différents partenaires constitue un bon moyen pour un CE d'avoir un impact social auprès de ses salariés. »

Nicole Alix

Crédit Coopératif

L'enquête révèle que 31 % des sondés ne disposent que d'un compte bancaire, tandis que 60 % en possèdent deux. Par ailleurs, 22 % des CE déclarent disposer de placements solidaires ou éthiques, contre 78 % qui n'en possèdent pas. Il conviendrait de savoir ce que cela évoque pour eux. En ont-ils une bonne vision, savent-ils qu'il existe plusieurs formes de placements pour contribuer à des actions qu'ils peuvent soutenir, savent-ils que ces placements peuvent rapporter tout autant que d'autres investissements ?

Nos chargés de clientèle font de la formation au quotidien sur ces questions. Certaines personnes pensent que les agences de proximité des grandes banques peuvent offrir des livrets ou des OPCVM* destinés à soutenir certaines actions. Or dans ces réseaux, les chargés de clientèle ne proposent pas de produits solidaires ou éthiques, parce qu'ils ne les connaissent pas ou ne sont pas financièrement intéressés sur ce type de vente.

La formation ne se conçoit pas uniquement lors de séances de formation, que nous sommes néanmoins heureux de pouvoir organiser, en direction des IRP.

Nous faisons également de la formation lors de forums, sur des thèmes citoyens, que nous organisons lors des assemblées générales régionales, puisqu'il est difficile d'attirer le public dans nos assemblées générales. C'est un outil de formation.

De même, nous essayons d'expliquer ce que la banque fait de l'argent qui lui est confié par ses clients. Il y a en effet une vraie quête de sens, les CE comme les autres ont envie d'être informés. A chaque fois que vous en aurez envie, nous serons prêts à mener ce type d'actions de formation.

Il n'est pas toujours facile d'expliquer le jargon bancaire, les techniques sont complexes. Il faut donc beaucoup de recul pour le faire partager à nos sociétaires. Nous serons heureux de construire du sens avec vous.

Thomas Blanchette

Harmonie Mutuelles

Il faut prendre le problème de la formation par le commencement. Il existe différents stades, à commencer par la sensibilisation.

J'étais autrefois secrétaire de CE et je suis tombé dans la mutualité par hasard. Ainsi, les CE collaborent avec des acteurs de l'économie sociale par hasard, par rapport à des produits et non par rapport à des valeurs. Il revient aux acteurs de l'économie sociale de les amener à leurs valeurs.

Notre mutuelle propose une offre de prévention, d'action sociale avec une trentaine d'assistantes sociales et des moyens dédiés. 50 % de nos aides sont versées à des familles monoparentales, à des familles qui gagnent moins de 800 euros par mois. Nos actes sont la traduction de nos valeurs au quotidien.

Par ailleurs, les confédérations syndicales peuvent parvenir à de beaux accords sur la complémentaire santé, ils seront inutiles s'ils

ne sont pas déclinés sur le terrain. Ainsi, il est important que les territoires s'emparent de la question.

S'agissant de la sensibilisation de nos adhérents mutualistes, je pense que nous avons également un rôle à jouer. Il existe plusieurs niveaux d'interventions. Nous ne sommes plus dans le rêve, car les mouvements de concentration engagés dans les différents secteurs permettront de mettre en commun des moyens et de jouir d'une assise plus large. Il sera possible de créer des lieux d'échanges et de dégager des pistes et des moyens nouveaux.

Notre plaquette, « plus près, plus proche, plus utile », sonne bien, mais c'est bien dans les actes que l'on reconnaît les valeurs de l'économie sociale. Pour Harmonie, l'assurance est un métier à part entière, de même que la promotion de la santé et l'action sociale dans nos mutuelles.

Thomas Place

Macif

Je réponds positivement à l'appel au rêve de Jean-Philippe Poulnot pour proposer des temps de sensibilisation ou de promotion auprès de l'ensemble des composantes de l'économie sociale, dont les CE, afin de souligner l'impact social de leur activité.

En termes de communication, nous envisageons, avec Chèque Déjeuner, de construire des « villages » lors de salons (de CE ou inter-CE notamment) afin de développer des liens entre structures. Il y a aujourd'hui une volonté partagée dans cette salle pour travailler dans ce sens et accompagner le réseau Cezam dans son souhait de mesurer et développer la politique sociale de leur activité.

L'action coordonnée entre différents opérateurs ne sera tangible qu'à travers des collaborations territoriales.

Le métier d'assureur passe également par des actions de prévention sur la santé, l'alimentation, la nature des placements financiers, la précarité énergétique, la conduite douce, la prévention routière, etc. Actionner les potentialités des différents partenaires constitue un bon moyen pour un CE d'avoir un impact social auprès de ses salariés. La prévention fait partie de notre métier. Ainsi, c'est aux CE de se mobiliser et au réseau Cezam de nous solliciter davantage.



Conclusion de la 2^{ème} table ronde

Hervé Morice

Président de la Fédération Cezam

Il est clair que nous devons multiplier les relations partenariales.

Mon rêve est que les adhérents de Cezam disposent d'un label et qu'ils se différencient des autres CE grâce aux partenaires syndicaux ou à l'économie sociale.

Il existe une relation étroite entre les prérogatives économiques des CE et le mode de gestion du budget des activités sociales et culturelles.

Il convient en effet de décloisonner les IRP. Je souhaite que des élus de CE qui se mobilisent pour être administrateurs d'Inter-CE disposent de suffisamment de temps pour être acteurs de l'économie locale.

Les Inter-CE organisent déjà des rencontres de sensibilisation, qui constituent de la formation continue. Notre rôle est de faire prendre conscience à l'élu de CE qu'il a un devoir politique dans le champ du travail, de la vie familiale, sociale et culturelle.



*OPCVM : Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières

Clôture du colloque



André Wolff
Membre du bureau de la Fédération Cezam

Il m'appartient de conclure cette journée, riche en enseignements, en interrogations et en perspectives. C'est à chaque acteur de s'appropriier l'enquête et d'en tirer les conclusions par rapport à son domaine d'action, mais avec toujours un regard spécifique qu'il faut avoir à l'esprit et un fil conducteur : agir avec et pour les CE. Je ne renouvellerai pas les remerciements, mais je tiens à remercier tous les élus qui ont participé à l'enquête, car j'ai cru comprendre que les interviews ont duré entre quarante minutes et 2 heures. Les élus démontrent que malgré l'âge avancé de leur institution, ils sont source de lien, décideurs et créateurs d'activité. Les élus confirment que quels que soient les pourtours de l'institution, leur rôle et leur mission sont incontournables, car utiles à l'entreprise, aux salariés et à leur famille et à l'économie.

Mais il en ressort des questions. Ils frappent à la porte du sens : des activités pour quoi, pour qui, pour aller où, comment ? Il ressort également un besoin d'échanges et de réflexion. Il faut avoir le courage de changer.

Les CE ouvrent aussi dans notre réseau unique la fenêtre de la complémentarité. **Derrière eux s'exprime le lien entre la vie au travail et la vie privée.** Ils sont des metteurs en scène des activités sociales et culturelles, des lieux de décision et de choix stratégiques, des lieux de dialogue social et citoyen.

Ils interpellent un réseau d'Inter-CE, dans les territoires, à leurs côtés et à côté de chez eux. Lieux de compétences, de proximité, lieux de solidarité, de mutualisation, d'élaboration de leur projet associatif, outils d'aide et d'accompagnement. Les Inter-CE sont des lieux alternatifs d'accueil à toutes ces officines qui se créent et pullulent dans l'environnement des CE. Des officines plus intéressées par le marché des CE que par leur rôle et leur mission, qui agissent et vivent en prônant une logique du consommateur plus pour les salariés. Elles n'hésitent pas à défendre l'idée que les CE ont un rôle d'acteur pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés. Il nous arrive souvent de rappeler que la défense du pouvoir d'achat n'est pas du rôle des CE, mais bien des négociateurs dans le cadre des conventions collectives, des accords de branche ou d'entreprise.

Un réseau, aussi, d'accueil pluraliste, alternatif aux risques de dérives de ces officines privées, un lieu d'accueil des collectifs organisés syndicalement, mais également des collectifs non syndiqués. Les accueillir mais non les organiser. Ce n'est pas notre mission, mais celle des partenaires syndicaux.

Nous donnons aujourd'hui du sens dans notre pédagogie relationnelle, un sens qui explique ou réexplique le rôle et la place du syndicaliste dans l'entreprise et la société. C'est **convaincre qu'il n'y a pas de progrès individuel sans avancée collective, convaincre qu'il n'y a pas de progrès durable sans garantie collective organisée. C'est réaffirmer que dans notre société il faut des contre-pouvoirs forts.**

Cette complémentarité réelle existe aussi dans notre fédération : amplifier notre rôle d'animation de notre réseau associatif en nous appuyant sur la diversité des réalités et des richesses culturelles des régions ; accompagner une démarche de développement des compétences et des savoirs-faires partagés ; favoriser la formation des salariés du réseau fédéral ; être un espace de réflexion.

Beaucoup de choses sont engagées, mais deux me semblent importantes.

D'une part, **qu'est-ce que le rapport au social ? Qu'en est-il de l'avenir des institutions, qui ont 65 ans.** Ce sont les jeunes qui les feront vivre. Comment s'approprient-ils les missions et les rôles des CE ? Comment les aider et les inciter à s'investir ?

D'autre part, **il est essentiel de mieux nous identifier dans notre réseau et dans la fédération et de nous affirmer comme acteurs de l'économie sociale et solidaire.**

Cette complémentarité concerne aussi les partenaires de l'économie sociale. Ils marquent leur différence avec le secteur marchand par leur gouvernance, le mode de gestion désintéressée, des valeurs partagées. C'est également un savoir-faire et une capacité à élaborer des réponses à des besoins collectifs, qui prennent en compte la demande individuelle, même si cela nécessite -et la table ronde l'a confirmé, de se reposer des questions. Il en ressort certainement aussi, pour les partenaires de ce secteur associatif, la nécessité de mieux se faire connaître, de davantage marquer sa différence.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, c'est une complémentarité active qui nous impose, à tous les niveaux et en bonne intelligence, d'accentuer nos capacités de lien, d'écoute, de dialogue, d'imagination, d'anticipation et de coopération.

Pourquoi ne pas faire de notre réseau, dans les territoires, des lieux d'échanges et d'initiatives communes ? **Pourquoi ne pas traduire dans une déclaration commune cette particularité des acteurs que nous sommes ?** Cette déclaration rappellerait notre attachement à nos valeurs partagées, qui marquent le sens de nos engagements.

Réaliser des outils à destination des élus de CE, qui les aident à mieux construire leurs activités, à expliquer leurs choix en lien avec les perspectives qui donnent du sens au collectif.

Au regard de ces travaux et des apports qui ont été réalisés, du contexte, de nos valeurs, si l'on relève la tête du guidon, nous sommes de fait au cœur d'un enjeu sociétal, d'un enjeu de transformation sociale et citoyenne qui s'appuie sur une démarche d'émancipation et d'éducation populaire, une démarche qui se place résolument dans une logique d'économie sociale et solidaire. C'est un cap. La richesse des apports d'aujourd'hui me fait dire que ce cap peut être partagé.

Je conclurai mes propos et cette journée par un proverbe : **« Seul tu vas plus vite, ensemble nous allons plus loin ».**

Le Réseau Inter-CE Cezam

- Un dynamisme régional
- Un rayonnement national



Depuis 30 ans, à l'initiative d'élus de CE, les associations du réseau Cezam développent un concept original de coopération et de mutualisation entre les CE.

Proximité

- des associations présentes dans plus de 40 villes et 16 régions
- des actions culturelles et des initiatives locales menées avec nos partenaires

Expertise

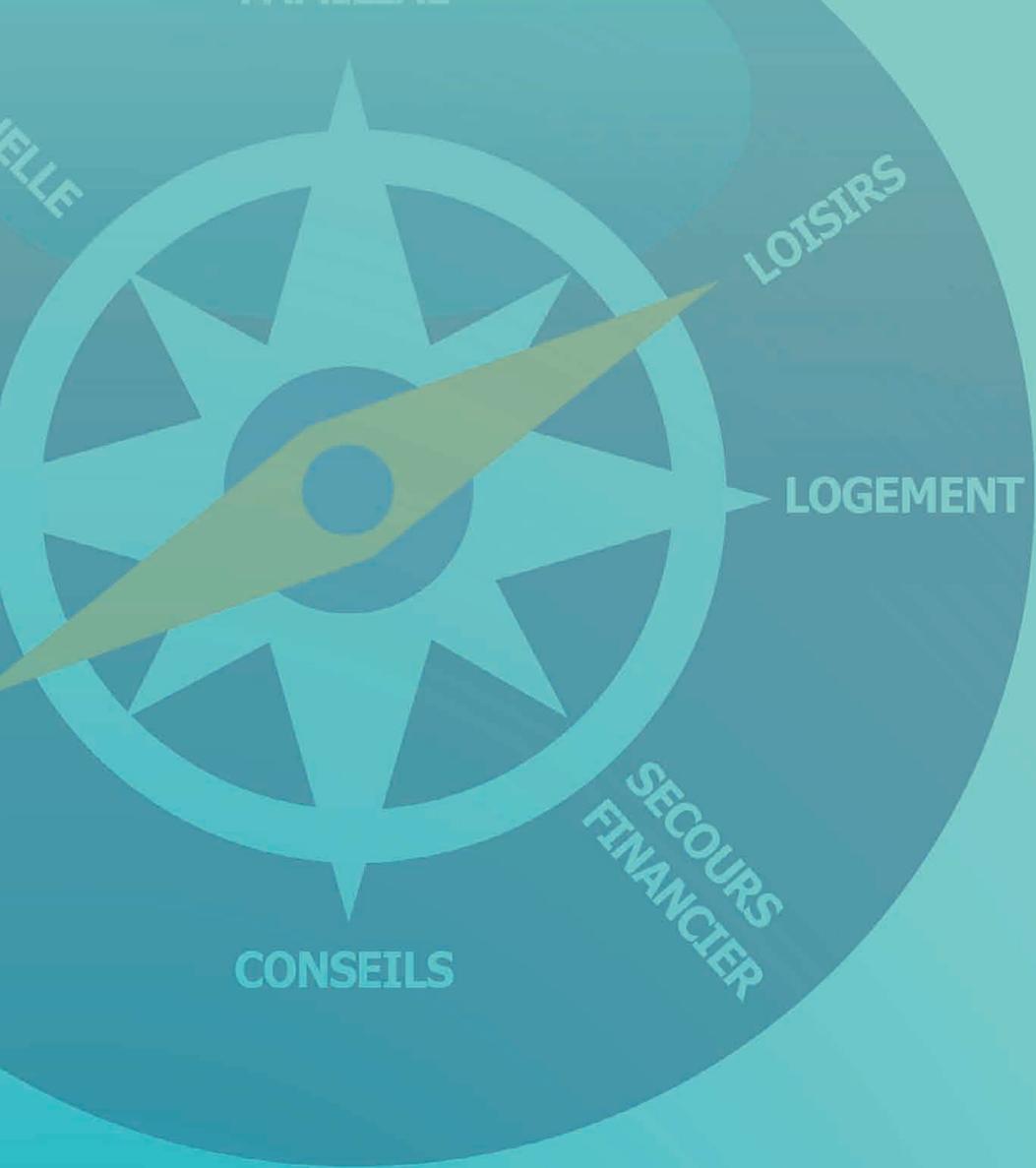
- des associations administrées par 500 élus de CE
- des professionnels de terrain qui développent des projets au cœur des régions

Coopération et mutualisation

- 6 000 CE et organismes similaires réalisant des actions communes
- des associations Inter-CE locales partageant leurs idées au profit du réseau national

Citoyenneté

- une démarche démocratique et solidaire



Les pratiques sociales des CE
- Septembre 2010 -

