



# Les adhérents des Inter-CE du réseau Cezam et leurs pratiques sociales

Rapport d'étude quantitative réalisée par



Décembre 2009

Avec le soutien financier de :

**groupe**  
chequedejeuner

**CREDIT  
COOPERATIF**

**MACIF**

**Harmonie  
Mutuelles**  
PLUS PROCHES, PLUS HUMAINS, PLUS UTILES



# Remerciements

Cette étude a été menée par l'Inter-CE CREDES, pour le compte de Cezam – Fédération des associations Inter-CE.

Réalisée à partir de la fin de l'année 2008 et tout au long de l'année 2009, cette enquête a été pilotée par un groupe de travail composé de membres :

- de la Fédération Cezam,
- de l'Inter-CE CREDES Cezam Poitou-Charentes,
- de l'Inter-CE ACENER Cezam Pays de la Loire,
- et des quatre co-financeurs :
  - Crédit coopératif,
  - Groupe Chèque Déjeuner,
  - Groupe MACIF,
  - Harmonie Mutuelles.

Merci à tous pour cette collaboration.

Des remerciements particuliers vont aux Inter-CE qui ont œuvré pour le bon déroulement de l'enquête en permettant un accès facilité à leurs adhérents et en les informant sur cette enquête.

Mais, surtout un grand merci aux 539 représentants du personnel qui ont accepté de répondre au questionnaire.

Enfin, pour leurs compléments et leurs commentaires éclairés sur ce rapport, je tiens à témoigner de ma reconnaissance envers :

- Catherine BOUILLARD, Fédération Cezam,
- Dominique GOUËSET, Inter-CE CREDES Cezam Poitou-Charentes,
- James RENAUD, Fédération Cezam,
- André WOLFF, Inter-CE IRCOS Cezam Alsace.
- Et plus particulièrement encore à Marie-Hélène NIVOLLET, Inter-CE ACENER Cezam Pays de la Loire, qui avec ses conseils éclairés a contribué largement à l'enrichissement de ce rapport d'étude.

Emmanuelle LEMOTHEUX  
Ingénieure études

# Sommaire

I.	Introduction.....	7
A.	Contexte législatif .....	8
B.	Problématique et hypothèses.....	10
1.	Le développement du nombre de travailleurs pauvres.....	10
2.	Le développement croissant des inégalités sociales et le développement de la précarité dans l'emploi (intérim, CDD, temps partiel imposé).....	11
3.	Les modifications de la structure économique de base, la famille.....	12
4.	La persistance des inégalités d'accès à la culture, aux vacances et aux loisirs.....	12
5.	Les évolutions importantes à l'œuvre ces dernières années dans l'organisation des entreprises, des comités d'entreprise ainsi que dans la vie au travail.....	13
6.	La crise économique actuelle et la politique libérale menée .....	13
C.	Méthodologie .....	15
1.	La préenquête.....	15
2.	Choix de la méthode et constitution de l'échantillon.....	15
3.	Recueil des données .....	16
4.	Analyse des données .....	17
	<b>Quelques grandes idées à retenir ...</b> .....	<b>19</b>
II.	Les adhérents Cezam .....	20
A.	Les caractéristiques des adhérents .....	20
1.	Les caractéristiques des établissements .....	20
2.	Les caractéristiques des collectifs de salariés .....	23
3.	Les caractéristiques des représentants du personnel interrogés .....	26
B.	Les moyens et le fonctionnement des adhérents.....	31
1.	La présence humaine au sein des adhérents.....	31
2.	Les budgets .....	34
3.	Les mandats des CE et DUP .....	35
4.	Commissions et prise de décision sur les activités sociales et culturelles .....	36
5.	Les destinataires des activités .....	41
6.	Le fonctionnement général de l'adhérent.....	45
	<b>Quelques grandes idées à retenir ...</b> .....	<b>51</b>

III.	Pratiques sociales .....	53
A.	Salariés en difficulté.....	53
1.	Les conseillers juridiques et les associations de consommateurs .....	54
2.	Avances remboursables et secours.....	55
3.	Permanence d'assistant social.....	58
4.	Les autres actions sur le thème des salariés en difficulté.....	58
B.	Logement .....	59
C.	Restauration .....	61
1.	Cantine, réfectoire et restaurant d'entreprise .....	61
2.	Titres restaurant.....	63
3.	Les autres actions sur le thème de la restauration.....	64
D.	Transport.....	65
1.	L'accessibilité des transports en commun .....	65
2.	Le covoiturage.....	66
3.	Les autres actions sur le thème du transport .....	66
E.	Alphabétisation et illettrisme .....	67
F.	Conciliation vie au travail/vie personnelle, famille, enfants.....	68
1.	Le Cesu .....	68
2.	La garde d'enfant .....	69
3.	Les actions en faveur de l'enfance.....	70
4.	Enfants de parents divorcés et familles recomposées .....	72
5.	Les autres actions autour de l'enfance .....	73
G.	Actions autour de la santé .....	73
1.	La complémentaire santé .....	73
2.	Des actions de prévention autour de la santé .....	77
3.	Les autres actions autour du thème de la santé .....	77
H.	Chèque-lire/disque/culture/cadeaux/bons d'achat .....	78
1.	Chèque-lire, chèque-disque, chèque-culture .....	78
2.	Chèque-cadeaux et bons d'achat.....	79
I.	Cadeaux, vie pratique.....	81
1.	Groupements d'achat et expoventes .....	81
2.	Colis de Noël.....	82
3.	Cadeaux en argent.....	82
4.	Le commerce équitable .....	83
5.	Matériel de bricolage et de jardinage .....	83
J.	Activités de vacances .....	84
1.	Les chèques-vacances .....	84
2.	Les locations de vacances .....	85
3.	Aménagement de congés payés pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières et diversité .....	86
K.	Participations financières sur les activités culture-loisirs .....	87
1.	Voyages et sorties week-end ou à la journée .....	87
2.	Sorties sportives et de loisirs.....	88
3.	Cinéma et spectacles .....	89
4.	Participation à la pratique sportive des salariés .....	90
5.	Participation à la pratique artistique des salariés .....	91
L.	Actions de solidarité externe ou actions citoyennes .....	91
M.	La carte Cezam.....	93
	<b>Quelques grandes idées à retenir ...</b> .....	<b>96</b>

IV.	Relation de l'adhérent à son Inter-CE et perception du rôle du collectif de salariés.....	102
A.	La relation de l'adhérent à son Inter-CE.....	102
1.	Les raisons d'adhérer .....	102
2.	L'Inter-CE, une structure ressources .....	103
3.	Une Inter-CE utile en matière d'activités sociales.....	105
B.	La perception de l'adhérent sur son rôle et son action.....	106
1.	Un rôle à diverses facettes .....	106
2.	La justification de leurs actions .....	107
3.	Les actions caractéristiques menées par les adhérents.....	108
4.	Les actions que les adhérents n'ont pas encore mises en place .....	111
C.	Le rôle social du collectif de salarié.....	112
1.	La carte Cezam.....	114
2.	Participations financières sur les activités culture-loisirs .....	114
3.	Activités de vacances .....	116
4.	Chèque-lire/disque/culture, cadeaux, bons d'achat.....	117
5.	Santé.....	117
6.	Cadeaux, vie pratique.....	118
7.	Conciliation vie au travail/vie personnelle, famille, enfants.....	119
8.	Aide aux salariés en difficulté.....	120
9.	Alphabétisation .....	121
10.	Solidarité externe .....	121
11.	Transports.....	121
12.	Restauration .....	122
13.	Logement .....	123
	<b>Quelques grandes idées à retenir ...</b> .....	124
V.	Conclusion et préconisations .....	127
A.	Conclusion .....	127
B.	Préconisations .....	133
VI.	BIBLIOGRAPHIE.....	135
VII.	ANNEXES .....	136

Annexe 1 : le questionnaire

Annexe 2 : les résultats bruts aux questions

# I. Introduction

**Créée en 2006, la Fédération Cezam est composée, en 2010, de 29 associations Inter-CE.**

« Les associations Inter CE membres de Cezam – Fédération des Associations Inter-CE se veulent actrices de l'économie sociale et solidaire. Ce sont des structures constituées d'adhérents égaux en droit et en devoir qui fonctionnent de manière démocratique. Elles s'efforcent de participer au développement harmonieux de la société dans une perspective de promotion individuelle et collective. Elles proclament que leur finalité est centrée autour de l'homme et non financière. Aussi, elles se situent dans un régime particulier de distribution et de répartition des excédents d'exercice qui ne peuvent être utilisés que pour leur croissance et pour rendre un meilleur service aux adhérents qui en assurent le contrôle.

Elles se veulent actrices de l'éducation populaire et de la promotion sociale et souhaitent favoriser l'émancipation des salariés. C'est à dire proposer à tous les moyens d'acquérir des compétences, des connaissances et une ouverture qui leur permette d'être pleinement acteurs de leur vie et de la société.

Elles se proposent d'être actrices pour contribuer à développer toutes les formes de solidarité et notamment la solidarité entre les générations, la solidarité entre les salariés des petites et grandes entreprises, la solidarité entre les salariés précaires et demandeurs d'emplois et les actifs.

Elles reconnaissent l'action syndicale comme un élément incontournable du dialogue social dans l'entreprise. En conséquence, elles inscrivent leurs actions en complémentarité de celles des organisations syndicales et dans une perspective de transformation sociale.

Les associations adhérentes et Cezam - Fédération des Associations Inter-CE se situent comme des interfaces entre le monde du travail et le monde de la culture, du sport et des loisirs. Elles mènent des actions qui doivent contribuer notamment au développement de la culture dans le monde du travail. Au niveau national, la fédération regroupe les signataires de la charte nationale des Inter-CE. »<sup>1</sup>

**Aujourd'hui, ce sont 6000 collectifs représentant plus d'un million de salariés qui adhèrent à ce réseau.**

---

<sup>1</sup> Préambule des statuts de Cezam – Fédération des Associations Inter-CE

## A. Contexte législatif

« Au lendemain de la Première Guerre mondiale, le patronat français créa diverses œuvres sociales, souvent fondées sur le principe : Substituer à l'autorité des chefs de famille jugée défaillante celle des employeurs investis d'une influence paternelle sur toute la vie des travailleurs. [...]

La législation de 1945 sur les comités d'entreprise marqua un tournant radical : à la direction paternaliste des œuvres sociales par l'employeur fut substituée une gestion indépendante de ces œuvres par le comité d'entreprise, c'est-à-dire par les élus des travailleurs. En même temps, les œuvres existantes étaient transférées aux comités. »<sup>2</sup>

Le rôle des comités d'entreprise est multiple depuis leur création avec d'un côté, les attributions économiques (à cette époque dans un esprit de « contrôle ouvrier » de la gestion de l'employeur par « les travailleurs » et leurs représentants) et de l'autre, le rôle social (à une période où les difficultés de logement et d'alimentation étaient encore très importantes dans le pays qui sortait de la guerre et où les caisses d'allocation familiale n'existaient pas encore). On les a appelé les comités « patates ». Les comités d'entreprise ont récupéré les anciennes œuvres sociales, ils ont aussi très tôt géré les activités loisirs des enfants, les vacances puis dans les années 1960, la démocratisation culturelle.

La loi du 28 octobre 1982 (dite loi Auroux), bien qu'elle ait une finalité essentiellement économique, a également introduit un changement de dénomination en remplaçant le terme « d'Oeuvres Sociales » par celui « d'Activités Sociales et culturelles », marquant ainsi une rupture avec l'ancien esprit paternaliste et ouvrant un champ plus grand d'autonomie des comités d'entreprise par rapport à l'employeur et dans les activités pouvant être mises en place.

Depuis, peu de changements ont été constatés. L'article L.2323-83 du code du travail précise que « Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

---

<sup>2</sup> Maurice COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 2009, 9<sup>ème</sup> édition, éditions LGDJ, p. 751-752

L'article R.2323-20 du code du travail donne, quant à lui, une liste non exhaustive d'activités relevant de ce domaine :

« Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leur famille comprennent :

1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites, les sociétés de secours mutuels ;

2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances ;

3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale et d'enseignement ménager ;

5° Les services sociaux chargés :

a) de veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;

b) de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;

6° Le service médical institué dans l'entreprise. »

Enfin, pour mener à bien leur mission, les comités d'entreprise disposent en général d'un budget constitué notamment des « sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités. [...] »<sup>3</sup>

Le montant de ce budget reste cependant très difficile à déterminer. En effet, « la contribution de l'employeur prévue au 1° de l'article R2323-34 ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années.

Sont exclues du calcul de cette contribution, les dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu. »<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Article R. 2323-34 du code du travail

<sup>4</sup> Article R. 2323-35 du code du travail

## *B. Problématique et hypothèses*

Comme nous pouvons le constater, le législateur a confié aux comités d'entreprise la gestion des activités sociales et culturelles.

Aujourd'hui, force est de constater que si la dimension culture, loisirs, tourisme est largement traitée par les comités d'entreprise avec les propositions et le soutien, entre autres, des Inter-CE et ce de manière croissante depuis la fin des années 1970, la dimension sociale semble être beaucoup moins prégnante dans les pratiques actuelles, c'est ce que la Fédération Cezam veut vérifier à travers cette enquête.

Les associations du réseau Cezam ont décidé de s'impliquer avec leurs adhérents pour mieux connaître les pratiques à l'œuvre en matière sociale, aujourd'hui, au sein des adhérents du réseau. Cette enquête est également l'occasion d'ouvrir le débat, sensibiliser les comités d'entreprise et les Inter-CE du réseau aux responsabilités sociales qui sont les leurs afin d'ouvrir des perspectives d'action.

**A travers cette enquête nous nous interrogeons sur l'actualisation des pratiques des comités d'entreprise face aux évolutions des conditions de vie des salariés à travers le prisme des actions sociales du comité d'entreprise et du traitement social des activités culturelles du comité d'entreprise. Les problématiques sont nombreuses mais nous en retiendrons six principales.**

### **1. Le développement du nombre de travailleurs pauvres**

« La notion de travailleur pauvre désigne un individu qui a travaillé une partie de l'année (au moins six mois) sans avoir pu retirer de ce travail les ressources suffisantes pour assurer à son ménage un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté. »<sup>5</sup>

En France, un individu peut être considéré comme "pauvre" quand ses revenus mensuels sont inférieurs à 757 ou 908 euros (données 2007)<sup>6</sup> selon la définition de la pauvreté utilisée (seuil à 50% ou à 60% du niveau de vie médian<sup>7</sup>). Le revenu pris en compte est le revenu dit "disponible" : après impôts et prestations sociales.

---

<sup>5</sup> Agnès TOPPINO, *Les Cahiers Lamy du CE*, « Les travailleurs pauvres », juin 2007, n°61, p.6 à 8

<sup>6</sup> Données provenant de l'observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr>

<sup>7</sup> En France et en Europe le seuil de pauvreté est fixé de façon relative. On considère comme pauvre une personne dont les revenus sont inférieurs à un certain pourcentage du revenu dit "médian". Ce revenu médian est celui qui partage la population en deux, autant gagne moins, autant gagne davantage. Ce pourcentage est de plus en plus souvent fixé à 60 % du revenu médian, alors qu'en France jusqu'en 2008, c'est le seuil de 50 % qui était le plus couramment utilisé.

La France comptait donc entre 4,2 et 8 millions de personnes pauvres en 2007, selon la définition de la pauvreté utilisée. Le taux de pauvreté va de 7,2 à 13,4%.

Ainsi, travailler ne prémunit plus de la pauvreté.

En 2001, 28% des sans domicile fixe interrogés par l'INSEE exerçaient une activité professionnelle. Attention, tous les travailleurs pauvres ne sont pas des travailleurs à bas salaires et tous les travailleurs à bas salaires ne sont pas des travailleurs pauvres. En effet, d'autres éléments doivent être pris en compte : revenus du patrimoine, prestations sociales, revenus des autres membres du ménage, charges familiales et/ou de logement particulièrement importantes...

Les travailleurs pauvres sont, sans doute, salariés pour la plupart dans les entreprises plus petites que celles du réseau ou dans des entreprises qui ne sont pas présentes en grand nombre dans les Inter-CE (entreprise d'insertion, intérim, aide à domicile, commerce, industrie, etc...). Mais une partie d'entre eux sont forcément présents dans les entreprises que nous regroupons.

**Quelle politique sociale le comité peut-il mettre en place afin d'aider les salariés que le travail ne protège plus de la pauvreté ?**

## **2. Le développement croissant des inégalités sociales et le développement de la précarité dans l'emploi (intérim, CDD, temps partiel imposé)**

La société française depuis 30 ans (date de mise en place des premières associations Inter-CE du réseau Cezam) a vu s'accroître les inégalités sociales. On utilise le plus souvent ce concept pour parler de l'écart croissant entre le revenu du capital et le revenu du travail.

Mais, l'accroissement des inégalités est aussi à l'œuvre au sein du salariat avec le développement de la précarisation du travail pour une partie des salariés (les moins formés, les plus jeunes, les plus vieux...) et une augmentation du niveau de vie d'une partie des salariés ayant des statuts et des niveaux de protection sociale et de revenus supérieurs à la moyenne. Dans le réseau des adhérents Cezam, la grande diversité de types d'adhérents, de taille d'entreprise ainsi que sa dimension interprofessionnelle nous font supposer que les salariés dans leur diversité sont représentés dans les entreprises enquêtées.

Sans être des travailleurs pauvres, au sens sociologique du terme, une part du salariat vit aujourd'hui des conditions de précarité dans l'emploi et dispose de faibles revenus liés à des difficultés d'accéder à un temps plein ou un poste fixe.

**Le comité d'entreprise ouvre-t-il l'accès de ses activités à ces salariés ou pratique-t-il des restrictions liées au statut, au temps de travail et à l'ancienneté ?**

**La question des inégalités sociales, interroge les comités d'entreprise dans leur regard sur les difficultés auxquelles les salariés de leur établissement font face, leurs besoins et la capacité des comités à les aider ? Quelles sont les pratiques innovantes ?**

### **3. Les modifications de la structure économique de base, la famille**

La structure familiale a toujours été le premier lieu de la solidarité économique. Mais aujourd'hui bon nombre de salariés vivent seuls.

Les familles monoparentales sont considérées par les sociologues comme les foyers où se développent le plus la pauvreté. Il en est également question, pour les célibataires ayant de très faibles revenus.

Dans ces catégories, certains salariés ont des niveaux de vie faibles qui induisent des difficultés d'accès au prêt, au logement, à une mutuelle, parfois aussi aux moyens de transport sans parler des loisirs !

La généralisation des familles recomposées vient aussi percuter les pratiques des comités d'entreprise par de nouvelles questions sur les ayants droit pris en compte.

**Le comité d'entreprise a-t-il des actions spécifiques ou met-il en place des aides à leur endroit ? Vérifie-t-il que ses activités ne profitent pas prioritairement aux salariés les plus protégés ?**

**Les adhérents sont-ils nombreux à pratiquer des aides en fonction des revenus, comme avec le quotient familial ? S'est-il généralisé ces dernières années ? Quelles sont les pratiques sociales de tous ordres en soutien aux salariés menées par les adhérents ?**

### **4. La persistance des inégalités d'accès à la culture, aux vacances et aux loisirs**

Dans les médias on parle de manière désabusée des tentatives de démocratisation culturelle initiées par André Malraux et le Ministère de la Culture. Il semblerait en effet que leurs impacts sur les pratiques culturelles des salariés soient mesurés en rapport avec l'investissement. De la même façon, les chiffres fournis par les réseaux de tourisme social (UNCOVAC) font apparaître un recul dans l'accès au départ en vacances dans les milieux populaires.

Cette enquête ne se centre pas sur les pratiques culture-loisirs, mais elle vise à recueillir des données sur l'ensemble des activités des comités d'entreprise, y compris les activités culturelles.

**A travers leurs activités culturelles, d'aide aux vacances ou de mise en place des loisirs, les comités d'entreprise ont-ils à l'esprit ces inégalités d'accès entre salariés et tentent-ils d'y remédier ? Quelles sont les pratiques innovantes ? Ou ont-ils une pratique qui ne fait qu'accompagner les salariés ayant déjà une pratique individuelle dans ce domaine à travers la diffusion de chèques ou de billetterie ?**

### **5. Les évolutions importantes à l'œuvre ces dernières années dans l'organisation des entreprises, des comités d'entreprise ainsi que dans la vie au travail**

L'organisation des comités d'entreprise suit les évolutions de l'organisation des entreprises. Qu'il s'agisse de la parcellisation en petites unités de travail, ou au contraire de regroupements régionaux, les représentants des salariés doivent s'adapter à la nouvelle géographie et structure qui leur sont imposées. Ces changements ont souvent des impacts sur l'emploi et l'organisation du collectif adhérent, ses moyens financiers et humains mais aussi sa capacité à être en contact avec les salariés. De la même façon, l'organisation du travail et des horaires ainsi que les changements de mentalités liés à la réduction du temps de travail ont eu tendance à réduire les temps informels de relation entre les salariés ainsi que ceux entre les salariés et leurs représentants.

**Les comités d'entreprise ont-ils aujourd'hui conscience de leur responsabilité en matière de lien social dans l'entreprise ? Comment les élus arbitrent-ils entre activités collectives créant du lien et activités individuelles (redistribution) les déchargeant d'un travail qu'ils ont du mal à réaliser ?**

### **6. La crise économique actuelle et la politique libérale menée**

La question du « social » relève également de questions d'actualité au moment où la crise financière et économique qui se développe entraîne des conséquences sociales dont les salariés subissent l'impact (fermeture d'entreprises, chômage partiel, développement du travail précaire...).

D'autant plus, que la tendance actuelle est à la baisse sur les acquis en termes de protection de l'ensemble des salariés et parmi eux des plus précaires (remboursement santé, niveaux des minimas sociaux et des retraites...).

**En période de crise, les comités d'entreprise dont l'entreprise est percutée ont pu ou pourraient être face à des arbitrages en termes d'activités. Quelles actions spécifiques sont-ils en mesure de mettre en place ?**

Les études menées auprès des comités d'entreprise datent. La dernière étude de la DARES et de l'IRES<sup>8</sup> qui abordait les Activités Sociales et Culturelles date de 1995<sup>9</sup>, et on fait comme si rien n'avait changé depuis.

Des organismes en lien avec les comités d'entreprise mènent ponctuellement des enquêtes mais la question de la politique sociale des comités d'entreprise n'est que rarement abordée.

Aujourd'hui, 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 des travailleurs pauvres ou précarisés de plus en plus importants, n'est-il pas le moment de réfléchir pour les comités d'entreprise, comme pour les Inter-CE, à une véritable politique sociale ainsi qu'à une sensibilité sociale dans le cadre de l'ensemble des activités culture-loisirs-vacances ?**

Selon le dictionnaire Larousse 2004, le social « vise à l'amélioration des conditions de vie, et en particulier des conditions matérielles des membres de la société ».

Si l'on se réfère aux comités d'entreprise et leur rôle social, il est donc possible de considérer la politique sociale d'un comité d'entreprise comme ayant pour but l'amélioration des conditions de vie et en particulier des conditions matérielles des salariés de l'entreprise (prioritairement).

Au-delà des comités d'entreprise, il est intéressant de regarder l'ensemble des adhérents des Inter-CE y compris les associations, amicales du personnel, les Comités d'Oeuvres Sociales, les Comités d'Action Sociale... Cela permet d'avoir une vision globale des adhérents des Inter-CE et de voir si les comportements sont différents selon le statut des adhérents.

---

<sup>8</sup> DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des études et de la Statistique ; IRES : Institut de Recherches Economiques et Sociales

<sup>9</sup> *Les Comités d'Entreprise : Enquête sur les élus, les activités et les moyens*, IRES-DARES, éditions de l'atelier, 1998

A travers cette enquête, nous chercherons à vérifier les hypothèses suivantes :

- Les comités d'entreprise et assimilés n'ont pas de politique sociale définie. Les activités et actions que les comités d'entreprise et assimilés proposent ne sont qu'une multitude d'activités accolées les unes aux autres.
- Les actions et activités que les comités d'entreprise et assimilés mettent en place sont souvent le reflet de la demande des salariés.
- Les comités d'entreprise et assimilés ne différencient pas les activités et actions sociales des activités culturelles de loisirs ou sportives.
- Les activités culture-loisirs ont pris le pas sur d'autres missions des comités d'entreprise et assimilés.
- Les comités d'entreprise et assimilés appliquent peu de critères sociaux aux activités et actions qu'ils proposent.

## *C. Méthodologie*

### **1. La préenquête**

Dans un premier temps, de décembre 2008 à janvier 2009, ont été recensées les attentes et les pratiques des 28 Inter-CE de la Fédération Cezam ainsi que des quatre financeurs de l'étude.

Pour résumer, ce qui rassemble les Inter-CE et les partenaires c'est la volonté de se démarquer de la concurrence « marchande » en partageant :

- les valeurs de l'économie sociale,
- la volonté de redonner du sens aux actions des comités d'entreprise et assimilés,
- et la volonté d'aider concrètement les comités d'entreprise et assimilés.

### **2. Choix de la méthode et constitution de l'échantillon**

Afin de répondre à nos hypothèses, il a été fait le choix d'utiliser la méthode quantitative du questionnaire qui a l'avantage de permettre le recueil de données d'un grand nombre de répondants en un délai relativement court comparé à la méthode qualitative des entretiens.

Ainsi, un questionnaire<sup>10</sup> composé de trois parties, contenant plus de 200 questions a été réalisé. Les trois parties portaient sur :

- les pratiques sociales dans l'entreprise
- le fonctionnement interne et le sentiment de l'adhérent par rapport à sa mission
- les caractéristiques de l'adhérent, de l'établissement et du répondant.

Pour constituer l'échantillon à partir de notre population, la volonté était que chaque Inter-CE représente, dans la mesure du possible, le même poids dans l'échantillon global.

Il a donc été sélectionné 40 adhérents (quand cela était possible) par Inter-CE à partir des bases de données fournies par 27 Inter-CE, soit un échantillon de 1080 adhérents sélectionnés.

Afin de diversifier l'échantillon, des critères de sélection ont été retenus. Il s'agissait :

- du type de structure de l'adhérent (Comité d'Entreprise, association ou amicale du personnel, Comité d'Oeuvres Sociales, Comité d'Action Sociale...),
- de l'effectif de l'établissement,
- du secteur d'activité.

Pendant cette période, les Inter-CE du réseau Cezam ont été invitées à sensibiliser leurs adhérents sur la réalisation de l'enquête afin qu'ils soient informés que des personnes étaient susceptibles de les appeler dans les prochaines semaines.

### **3. Recueil des données**

Du 15 avril au 10 juillet 2009, trois enquêteurs ont téléphoné aux adhérents des Inter-CE sélectionnés afin de recueillir les informations souhaitées.

Le choix du recueil par téléphone s'est très vite imposé du fait de la longueur du questionnaire qui aurait sans doute effrayé les adhérents sélectionnés. Le nombre de réponses aurait donc été insuffisant. La plupart du temps, les enquêteurs prenaient des rendez-vous téléphoniques puisqu'il n'était pas toujours facile pour les adhérents de se libérer pour un temps si long sans avoir été prévenu.

En moyenne, les appels duraient trois quarts d'heure mais selon que les adhérents étaient loquaces ou non, menaient beaucoup d'actions ou non, la durée des appels a varié de 20 minutes à 1h45.

---

<sup>10</sup> Vous trouverez en annexe 1 le questionnaire dans son intégralité.

Les enquêteurs avaient pour consigne de recueillir l'avis soit du secrétaire du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou du responsable de l'association, amicale du personnel, comité d'œuvres sociales ou comité d'action sociale. En effet, ce sont les personnes sensées avoir la meilleure vue d'ensemble des activités du collectif. Mais cela s'est parfois avéré compliqué (personne toujours en déplacement, sur des lignes de production...), les enquêteurs ont donc parfois interrogé d'autres représentants du personnel. Par ailleurs, dans certains cas, surtout les gros établissements, l'interlocuteur le plus à même de répondre au questionnaire n'était pas forcément le secrétaire du comité d'entreprise mais le président de la commission sociale, par exemple.

Malgré quelques refus, d'une manière générale, les enquêteurs ont été bien reçus.

Le plus fastidieux, pour eux, a été de disposer des bons interlocuteurs et des bons numéros de téléphone. Certains adhérents n'ont d'ailleurs jamais pu être joints malgré de multiples tentatives.

Une autre difficulté rencontrée a été l'annulation ou l'oubli, par les représentants du personnel, des rendez-vous programmés. Les enquêteurs ont perdu beaucoup de temps à recontacter ces adhérents qui n'ont pas respecté ou ont oublié le rendez-vous téléphonique. Enfin, à partir de fin juin, il devenait plus compliqué de joindre les adhérents, compte tenu des vacances qui approchaient.

Il a été proposé de répondre par mail à ceux pour qui il était impossible répondre par téléphone ou qui refusaient d'y consacrer autant de temps. Ainsi, 5,4% des questionnaires ont été réalisés de cette manière. Cette méthode de recueil des données n'a pas été généralisée puisque les réponses à ces questionnaires étaient nettement moins riches que ceux passés par téléphone, les adhérents évitant de répondre aux questions qui les dérangent ou qui leur demandaient de rédiger la réponse.

#### **4. Analyse des données**

Le logiciel SPSS a permis d'analyser les 564 variables contenues dans le questionnaire à partir des réponses des 539 adhérents qui ont accepté de répondre. Les répondants représentent donc près de la moitié de l'échantillon sélectionné et près de 10% de l'ensemble des adhérents des Inter-CE Cezam.

Les données ainsi recueillies n'ont pas été pondérées car les caractéristiques des répondants reflétaient assez bien la réalité des adhérents des Inter-CE.

Par ailleurs, au-delà des constats simples des réponses données aux questions<sup>11</sup>, il a été procédé à des croisements de questions. Afin de vérifier si ces croisements montraient des comportements de réponses différents selon les caractéristiques des répondants, le test statistique du Khi 2 a été réalisé. Nous ne présentons ici que les résultats de croisements significatifs du point de vue statistique. Compte tenu de la masse d'informations et du temps disponible, les croisements effectués portent seulement sur la structure de l'adhérent, l'effectif de l'établissement et les secteurs d'activité.

Nous parlons bien ici de **collectifs de salariés** ou bien d'**adhérents** dans la mesure où ont été interrogés les adhérents des associations Inter-CE du réseau Cezam et qu'il ne s'agit pas exclusivement de comités d'entreprise.

Dans certains cas, l'analyse de l'ensemble des adhérents n'était pas pertinente. Il convenait de n'aborder que le cas des comités d'entreprise et des délégations uniques du personnel qui par le code du travail disposent de certaines prérogatives spécifiques. Lorsque c'était le cas, il a donc été précisé que les résultats portent sur les comités d'entreprise et les délégations uniques du personnel et non pas sur l'ensemble des adhérents.

Nous estimons que les 539 adhérents interrogés regroupent environ 110 000 salariés.

Dans la lecture des chiffres présentés tout au long de ce rapport il est important d'avoir en tête que les pourcentages cités portent sur les collectifs de salariés et non pas sur le nombre de salariés touchés. En effet, si plus de 50% des adhérents des Inter-CE sont des entreprises de 50 à 200 salariés, 50% des salariés réunis dans le réseau CEZAM appartiennent à des entreprises de plus de 500 salariés qui, elles, ne représentent que 12,9% des adhérents.

Par commodité, seront utilisées des abréviations :

- ASC pour activités sociales et culturelles
- CAS pour comité d'action sociale
- CE pour comité d'entreprise
- COS pour comité d'œuvres sociales
- DUP pour délégation unique du personnel
- IRP pour instance représentative du personnel.

Voici donc les résultats de cette grande enquête nationale. Nous aborderons, tout d'abord, les caractéristiques des adhérents ayant répondu et préciserons comment ils fonctionnent. Dans un deuxième temps, nous présenterons les pratiques sociales menées par les collectifs de salariés.

Nous terminerons en explicitant la relation que les adhérents entretiennent avec leur Inter-CE ainsi que la perception qu'ils ont de leur propre rôle en matière sociale.

---

<sup>11</sup> L'ensemble des tris à plat, c'est-à-dire les résultats bruts des réponses aux questions fermées se trouvent en Annexe 2.

## *Quelques grandes idées à retenir ...*

La Fédération Cezam, composée de 29 Inter-CE, a décidé de réaliser **une enquête auprès de ses adhérents (CE, COS, CAS, associations et amicales du personnel) sur leurs pratiques sociales.**

Il s'agit de **repérer quelle politique sociale les collectifs de salariés peuvent mettre en place** pour aider les salariés que le travail ne protège plus de la pauvreté. Il s'agit également de savoir comment ils font face aux inégalités sociales, comment ils prennent en compte les évolutions de la société (familles monoparentales ou recomposées en progression). C'est l'occasion également de regarder si les collectifs de salariés appliquent un traitement social aux activités culture/loisirs, comment se font les arbitrages et les priorités. Par ailleurs, c'est l'occasion de vérifier que les collectifs de salariés ont conscience de leur responsabilité en matière de lien social.

Enfin, pour la Fédération Cezam, les Inter-CE du réseau ainsi que leurs partenaires l'enjeu est de se démarquer de la concurrence « marchande » en cherchant à redonner du sens et des valeurs aux actions des comités d'entreprise et assimilés à travers les activités qu'ils proposent.

Ainsi, 539 adhérents des Inter-CE du réseau Cezam ont été interrogés d'avril à juillet 2009.

## II. Les adhérents Cezam

Avant de regarder en détail les pratiques des adhérents du réseau Cezam, regardons tout d'abord qui ils sont et comment ils fonctionnent.

### A. Les caractéristiques des adhérents

#### 1. Les caractéristiques des établissements

##### a) L'effectif des établissements

Le réseau Cezam est un réseau au service des Petites et Moyennes Entreprises.

En effet, **plus d'un adhérent** interrogé **sur deux** appartient à un établissement de **50 et 199 salariés** (28,5% ont entre 50 et 99 salariés et 24,1% ont entre 100 et 199 salariés).

Mais, les établissements plus importants y ont également une place importante puisqu'ils représentent un adhérent sur trois (8,6% ont entre 200 et 299 salariés, 8,2% ont entre 300 et 499 salariés, 7,5% ont entre 500 et 999 salariés et 5,4% ont 1000 salariés et plus).

Moins d'un cinquième (17,7%) a moins de 50 salariés. Cela s'explique par l'ouverture, ces dernières années, des associations du réseau Cezam, aux petites entreprises, par souci de solidarité.

Ces proportions sont sensiblement les mêmes que repéré dans l'enquête « La carte Cezam : quelle utilisation ? » menée par le réseau Cezam en 2005.

Par ailleurs, près de six adhérents sur dix précisent que les effectifs de leur établissement sont stables (58,6%). La stabilité semble d'autant plus de mise dans les secteurs du transport, santé, loisirs/culture et enseignement formation.

Un quart des adhérents voit les effectifs de son établissement se réduire (24,9%), et ce de façon encore plus prononcée dans les secteurs de l'industrie, de la fonction publique, administration et collectivités territoriales ainsi que le secteur banque/assurance/mutuelles. Cela corrobore les difficultés rencontrées sur le marché du travail français au niveau de l'emploi industriel, au niveau des grandes restructurations à l'œuvre dans le secteur tertiaire et au niveau des réductions d'effectifs

décidées par l'Etat. Les secteurs de la construction et du commerce se situent plus souvent entre stabilité et réduction des effectifs.

Par ailleurs, un adhérent sur six voit tout de même ses effectifs augmenter (16,4%) et ce d'autant plus dans les secteurs communication/informatique et social.

Par ailleurs, 39,7% précisent que leur entreprise ne comporte qu'un seul établissement et 60,3% comportent plusieurs établissements<sup>12</sup>. Les entreprises ne comptant qu'un seul établissement sont plus fréquentes lorsque l'effectif salarié est inférieur à 100. C'est évidemment le contraire au-delà de 100 salariés.

La multiplicité des établissements, les restructurations, achats, fusions d'entreprise n'aident en rien les représentants du personnel qui se voient de plus en plus confrontés à des problèmes de proximité et de communication auprès des salariés.

Les secteurs surreprésentés parmi les établissements uniques sont :

- enseignement/formation
- loisirs/culture
- fonction publique, administration, collectivités territoriales
- agriculture et agroalimentaire.

Les secteurs surreprésentés parmi les entreprises avec plusieurs établissements sont :

- banque/assurance/mutuelle
- transports
- communication/informatique
- construction
- autres.

---

<sup>12</sup> A noter qu'en 2005, l'enquête « la carte Cezam : quelle utilisation ? » menée par l'Inter-CE CREDES Cezam Poitou-Charentes pour le compte du réseau Cezam montrait que 49,6% des entreprises adhérentes étaient constituées d'un établissement unique. Cela suppose donc que cette structuration économique des entreprises tend à régresser.

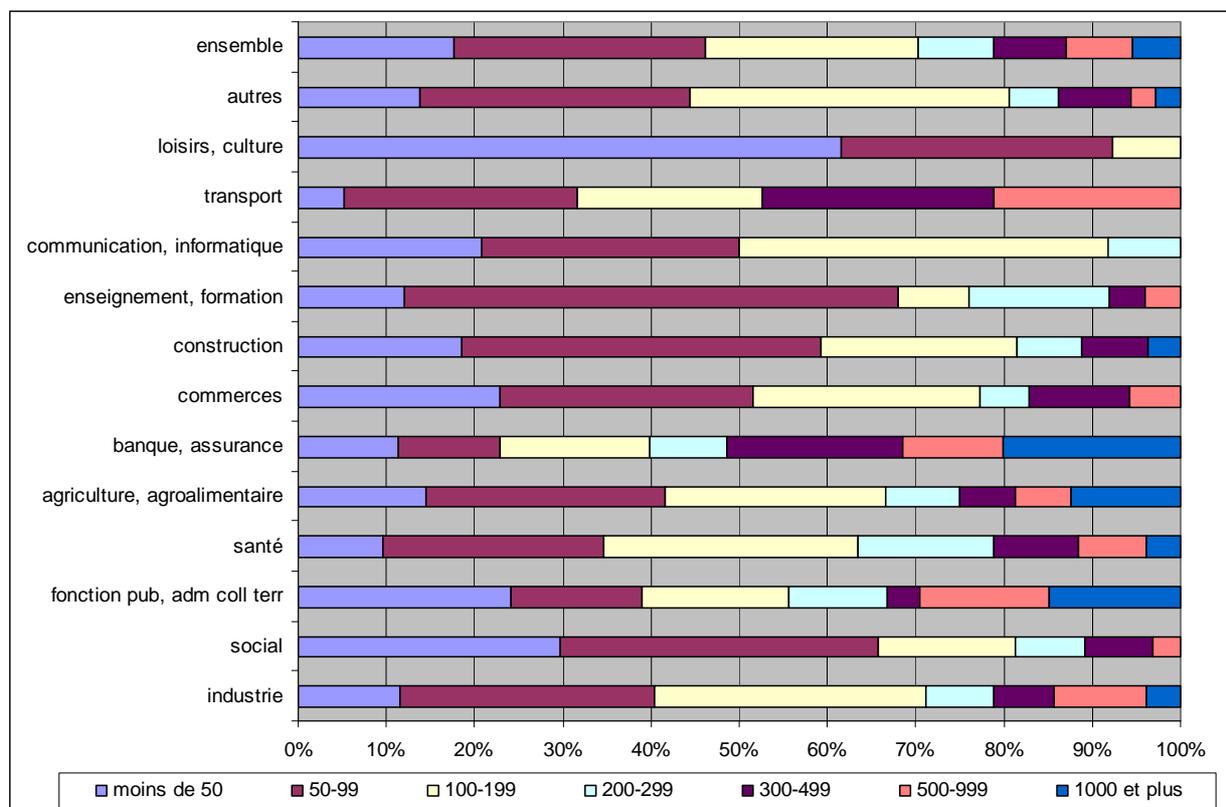
## b) Le secteur d'activité des établissements

Les adhérents interrogés se répartissent selon les secteurs d'activités suivants :

- industrie : 19,3%
- social : 11,9%
- fonction publique, administration et collectivités territoriales : 10%
- santé : 9,7%
- agriculture, agroalimentaire : 9,1%
- banque, assurance, mutuelle : 6,7%
- commerces : 6,5%
- construction : 5%
- enseignement, formation : 4,6%
- communication, informatique : 4,5%
- transports : 3,5%
- loisirs, culture : 2,4%
- autres : 6,7%.

A noter que la répartition par effectif des adhérents est différente selon le secteur d'activité (cf. graphique 1).

**Graphique 1 : Effectifs des établissements selon les secteurs d'activités**



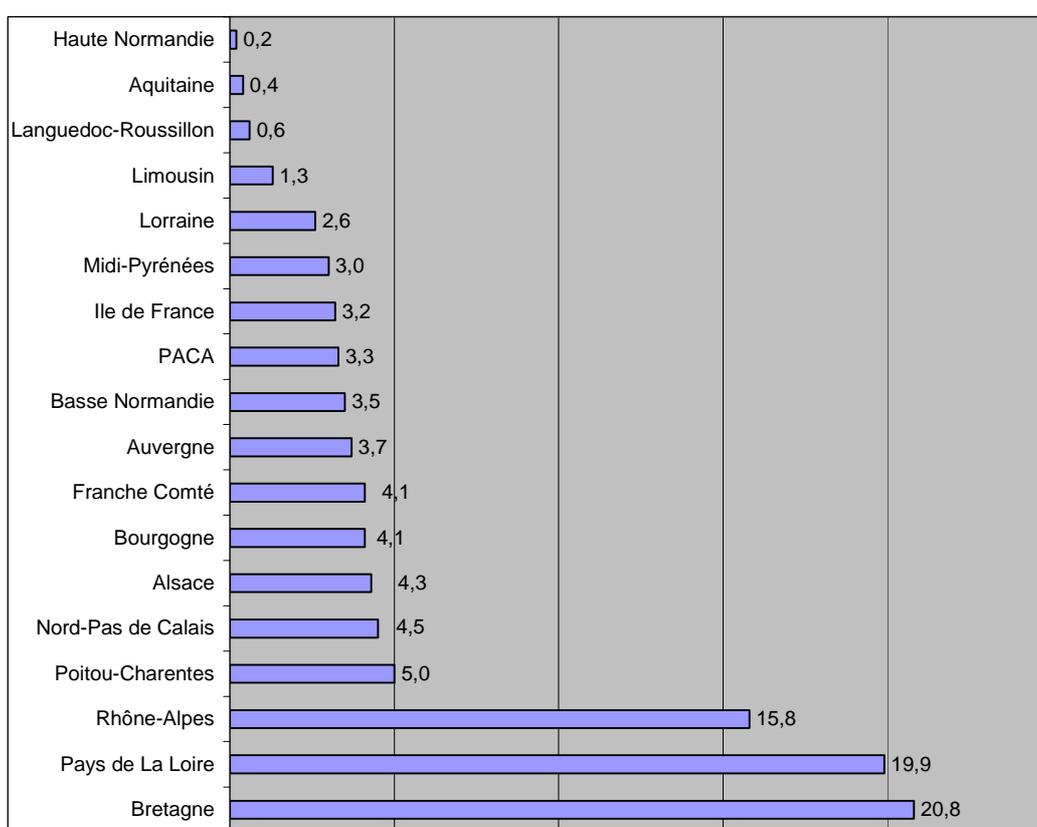
### c) La localisation des établissements

Les adhérents interrogés sont présents dans 18 régions sur les 22 métropolitaines (cf. graphique 2). Il manque le Centre, la Champagne Ardenne, la Corse et la Picardie.

Trois régions sont en revanche surreprésentées (Bretagne, Pays de la Loire et Rhône Alpes). En effet, ces régions sont constituées d'Inter-CE départementales, ce qui n'est pas le cas des autres régions.

Par ailleurs, les adhérents interrogés sont présents sur 58 départements différents.

**Graphique 2 : Pourcentage des adhérents interrogés par Région administrative**



## 2. Les caractéristiques des collectifs de salariés

### a) La structure juridique des collectifs de salariés

Les **Comités d'Entreprise** et les **Délégations Unique du Personnel** sont le **cœur de métier** historique des Inter-CE du réseau Cezam et le restent majoritairement avec près de 80% des collectifs adhérents (les CE représentent 62,5% de l'échantillon et les DUP 16,7% des adhérents interrogés).

Les 3,9% de COS et 0,4% de CAS portent, au total, à **83,5% le nombre d'adhérents gérés par des personnes relevant d'un mandat électif sur des missions sociales et culturelles**

Les Inter-CE fédèrent également 12,1% d'associations ou amicales du personnel.

Les 4,5% d'adhérents structurés autrement sont essentiellement des adhérents dans des établissements de moins de 50 salariés où seuls des délégués du personnel sont présents.

Les adhérents structurés en CE sont surreprésentés parmi les établissements compris entre 200 et 999 salariés et sont présents assez logiquement sur l'ensemble des secteurs d'activités relevant du secteur privé.

Les adhérents structurés en DUP sont, évidemment, surreprésentés entre 50 et 199 salariés, puisqu'il s'agit d'une possibilité pour les établissements de cette taille de réunir les délégués du personnel et les comités d'entreprise dans une seule et même instance appelée délégation unique du personnel. Elles sont présentes dans l'ensemble des secteurs professionnels du privé.

Les adhérents structurés en COS ou CAS mais également ceux structurés en association ou amicale du personnel, sont surreprésentés parmi les établissements de moins de 50 salariés mais aussi parmi ceux de 1000 salariés et plus dans les secteurs fonction publique, administration, collectivités territoriales et loisir/culture.

## **b) L'adhésion à une Inter-CE du réseau Cezam**

Les adhérents interrogés proviennent de 27 Inter-CE du réseau Cezam.

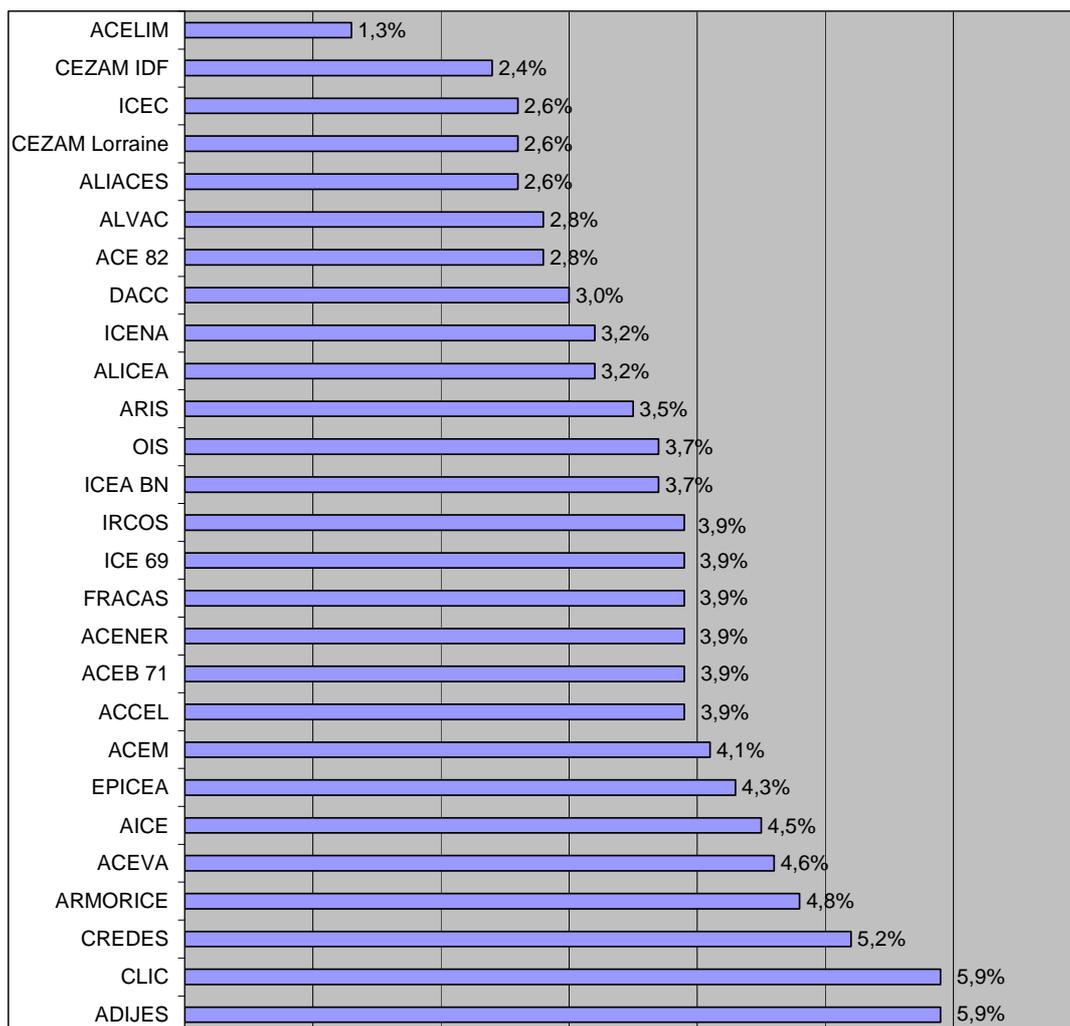
Compte tenu des explications fournies dans la partie méthodologie plus haut, chaque Inter-CE représente chacune entre 1,3% et 5,9% de l'échantillon interrogé (cf. graphique 3).

Si l'on regarde l'ancienneté d'adhésion des collectifs de salariés aux Inter-CE du réseau Cezam (cf. graphique 4), on constate une stabilité et une fidélité des adhérents à leurs associations Inter-CE. En effet, plus de deux adhérents sur trois font partie du réseau depuis plus de 5 ans (avec en particulier, 37,2% des collectifs adhérents depuis plus de 10 ans).

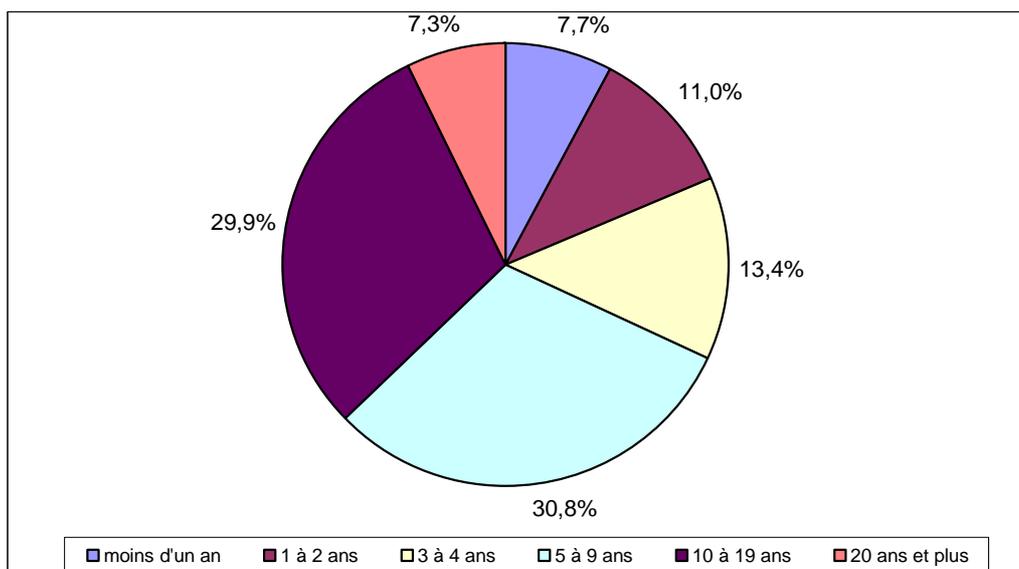
Mais, le nombre de nouveaux adhérents est, lui aussi, très important, avec presque **un sur trois adhérent depuis moins de 4 ans** (avec en particulier 18,7% des collectifs adhérents depuis moins de 2 ans). Cela montre **le dynamisme du réseau** mais aussi pointe la responsabilité des associations du réseau en matière de communication, suivi et formation, afin que ces nouveaux adhérents connaissent bien leur Inter-CE, y prennent leur place et y trouvent des réponses à leurs besoins.

Quand on compare la taille et la nature des adhérents les plus anciens et les plus récents, plusieurs différences principales se font jour. Tout d'abord, **la taille des collectifs dont l'adhésion est plus récente tend à baisser**. Ensuite, on constate une modification des structures des adhérents, avec un **plus grand nombre de DUP** dans les nouveaux adhérents au détriment des CE et une **présence syndicale qui a tendance à être moins forte**.

**Graphique 3 : Répartition des répondants selon leur adhésion à une Inter-CE du réseau  
Cezam**



**Graphique 4 : Ancienneté d'adhésion à une Inter-CE du réseau Cezam**



### 3. Les caractéristiques des représentants du personnel interrogés

Seule une personne était interrogée par adhérent. Voici leurs caractéristiques :

#### a) Genre du répondant

Les femmes représentent 59,9% des personnes interrogées. Alors qu'en 2007, elles ne représentaient que 48,75% de la population salariée (donnée INSEE). Par ailleurs, en 1995<sup>13</sup>, sur des effectifs salariés constitués de 61% d'hommes et 39% de femmes, les élus de CE étaient pour deux-tiers des hommes et un tiers des femmes. De la même manière, une enquête menée par l'Inter-CE CREDES en 2006<sup>14</sup>, sur les CE de la Région Poitou-Charentes, montrait une légère surreprésentation des hommes (52,3%) par rapport aux femmes (47,7%).

Cela laisse à penser que les femmes prennent de plus en plus de responsabilités parmi les instances représentatives du personnel.

Mais, il faut être prudent avec cette interprétation car ce nombre important de femmes répondantes dans notre réseau est aussi le reflet de la réalité socioprofessionnelle des entreprises que nous regroupons avec une surreprésentation du tertiaire par rapport au secteur industriel.

Quoiqu'il en soit cette forte présence des femmes dans les répondants à cette enquête est le signe de leur présence en nombre au sein des collectifs adhérents.

<sup>13</sup> *Les comités d'entreprise, Enquête sur les élus, les activités, les moyens*, IRES-DARES, 1998, les éditions de l'atelier

<sup>14</sup> Céline GUINARD et Emmanuelle LEMOTHEUX, *Devenir membre du comité d'entreprise : un enrichissement du parcours professionnel ?*, Rapport d'étude qualitative et quantitative, Inter-CE CREDES, décembre 2006

Par ailleurs, le réseau Cezam n'est pas constitué uniquement de CE et DUP mais aussi d'associations ou amicales du personnel, de COS et CAS, or ces structures sont plus féminisées que les CE et DUP. D'ailleurs, on constate que lorsque l'adhérent est un CE, la proportion des personnes interrogées étant des hommes est plus importante (44,5%) que dans l'échantillon global (40,1%) et inversement dans les autres collectifs.

Ces tendances mériteraient d'être vérifiées par d'autres enquêtes plus poussées sur les caractéristiques de l'ensemble des élus de CE.

On ne constate pas, par contre, de différence significative de sexe du répondant en fonction de l'effectif de l'établissement, contrairement à ce qu'avait repéré l'enquête de la DARES et de l'IRES en 1995.

En revanche, sans grande surprise, on retrouve un plus grand nombre de femmes représentants du personnel dans les secteurs professionnels assez féminisés dans leurs effectifs comme la santé, le social, la fonction publique, administration et collectivités territoriales

### **b) Age du répondant**

Si l'on compare l'âge des répondants relevé dans notre enquête (cf. graphique 5) avec les données de l'INSEE sur la population salariée en 2007, on constate :

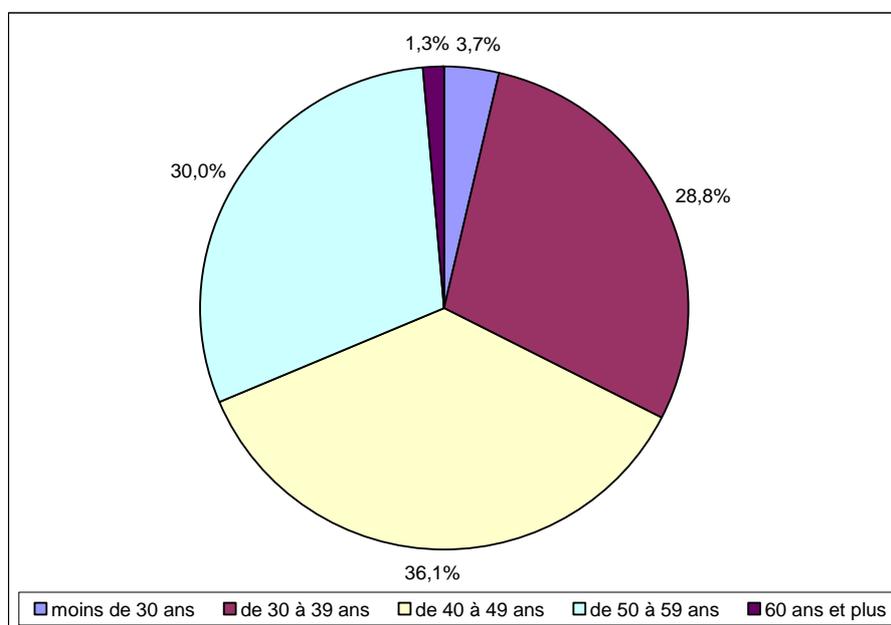
- une sous représentation des moins de 30 ans parmi les représentants du personnel interrogés (3,7%), comparé à la population salariée en 2007 (21,58%)
- une surreprésentation des 30-49 ans (64,9%) contre 54,83% dans la population salariée
- une surreprésentation des 50 ans et plus (31,3%) contre 23,6% dans la population salariée.

De ces chiffres il en est surtout un qui interroge, à savoir le très petit nombre de jeunes de moins de 30 ans dans le rang des élus et surtout l'écart important entre ce chiffre (3,7%) et celui de leur présence dans l'entreprise (21,58%). On peut tenter quelques éléments d'explications. Le statut des jeunes dans le monde du travail n'est pas favorisant pour leur prise de responsabilité (intérim, CDD). Par ailleurs, prendre un mandat électif est aujourd'hui, plus que par le passé, une démarche qui vient souvent plus tard dans la vie professionnelle.

Mais cette donnée est porteuse de plusieurs enjeux ; d'abord, la capacité des élus des collectifs adhérents à prendre en compte les besoins et les aspirations des jeunes de leurs entreprises si ceux-ci ne sont presque jamais représentés ; puis la question du renouvellement et de la formation de la relève des représentants du personnel.

Sur ce dernier point le pourcentage très important des élus dans la tranche 30-49 ans (64,9%) est plutôt rassurante car elle va à l'encontre des craintes d'effondrement des effectifs d'élus liées au départ en retraite de la génération du baby boom.

**Graphique 5 : Age des répondants**



### c) Profession et catégorie socioprofessionnelle

Plus de la moitié des répondants sont des employés (52,6%). 6,2% sont ouvriers, 22,8% sont techniciens, agents de maîtrise ou professions intermédiaires et enfin 18,4% sont cadres ou ingénieurs.

Ces données, comparées de nouveau avec les données de l'INSEE sur la population salariée en 2007, permettent de constater :

- une sous représentation des ouvriers parmi les représentants du personnel interrogés, par rapport à la population salariée 2007 (les ouvriers représentaient 25,53% de la population salariée en 2007)
- une surreprésentation des employés (33,37% de la population salariée 2007)
- une sous représentation des professions intermédiaires (33,37% de la population salariée 2007)
- une légère surreprésentation des cadres (15,77% de la population salariée 2007).

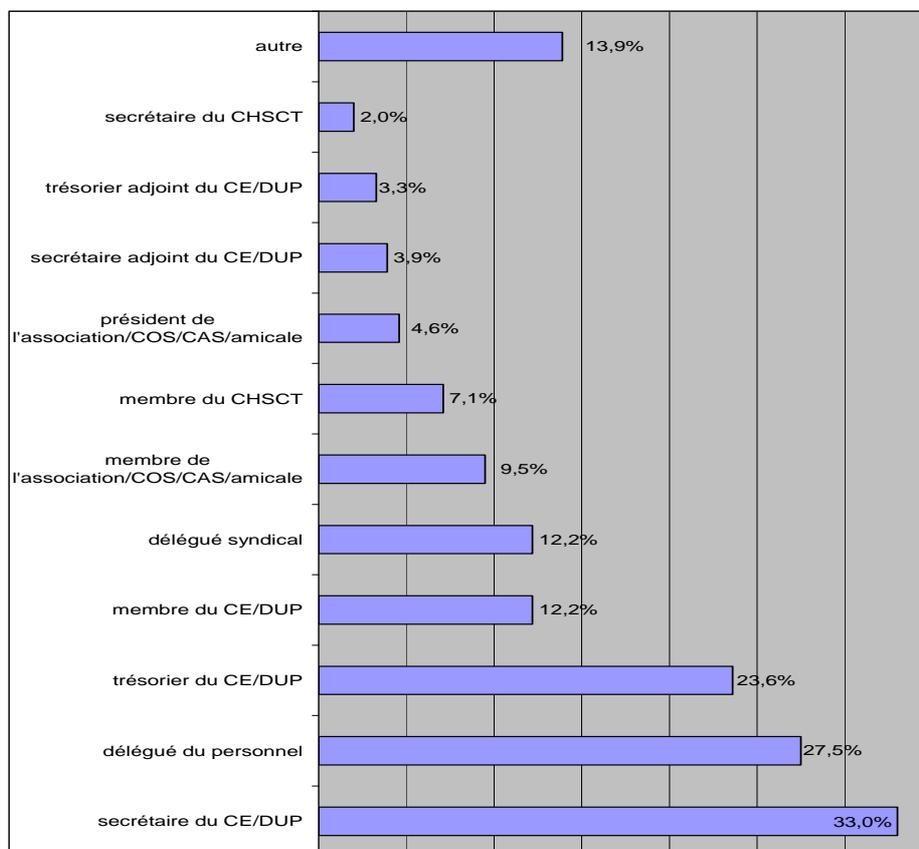
Là encore, un des chiffres concentre l'attention. C'est celui du très petit nombre d'ouvriers dans les répondants à l'enquête. On parle souvent de la disparition du monde ouvrier comme si c'était une réalité, avec par exemple l'évolution de la structure économique française et le déplacement des postes sous qualifiés vers de nouveaux secteurs comme les services à la personne ou le commerce. Mais aujourd'hui un salarié sur quatre est ouvrier.

Et il est clair que même si le chiffre de répondants à l'enquête n'est pas en soi un chiffre indiquant le nombre d'ouvriers couverts par le réseau des adhérents, il n'en reste pas moins que l'offre actuelle des Inter-CE, centrée sur les loisirs et la culture fédère majoritairement des entreprises du tertiaire. L'avenir dira si, à travers des propositions apportées dans le domaine social, les Inter-CE élargissent la nature des entreprises regroupées en leur sein.

#### d) Les mandats des répondants

Les fonctions de secrétaire du CE ou de la DUP (33%), délégué du personnel (27,5%) et trésorier de CE ou DUP (23,6%) sont les plus souvent citées (cf. graphique 6).

**Graphique 6 : Mandats des répondants**



Les réponses autres évoquées sont des fonctions :

- au sein du conseil d'administration de l'Inter-CE,
- de référent ou correspondant de l'Inter-CE pour le collectif
- de membres de commissions
- de salariés du CE.

### **Cumul de mandat :**

61% des personnes interrogées ont précisé n'avoir qu'un seul mandat. En revanche, 27,3% déclarent cumuler 2 mandats (par exemple, secrétaire CE et délégué du personnel), 9,6% cumulent 3 mandats, 2,1% cumulent 4 mandats ou plus.

### **Ancienneté dans le mandat :**

Les personnes interrogées sont représentants du personnel en général depuis plusieurs années :

- 3,8% le sont depuis moins d'un an seulement
- 13,3% le sont depuis 1 à 2 ans
- 21,9% depuis 3 à 4 ans
- 28,8% depuis 5 à 9 ans
- 25,6% le sont depuis 10 à 19 ans
- 6,6% le sont depuis 20 ans ou plus.

Ces chiffres soulèvent les mêmes questions que ceux sur l'ancienneté de l'adhésion à l'Inter CE. Si on peut souligner que plus de 30% des représentants du personnel sont élus depuis plus de 10 ans, il est surtout notable que plus d'un représentant du personnel sur trois est élu depuis moins de 4 ans.

Ce chiffre est tout à la fois rassurant et dynamisant, bien loin de la sclérose dont les instances représentatives du personnel sont parfois affublées. Par contre, quand on connaît la complexité et l'ampleur des compétences qu'un élu doit acquérir pour pouvoir mener à bien ses missions, cela donne la mesure des transferts d'information et de formation à réaliser tant au niveau des savoir-faire que des valeurs et de la connaissance des réseaux, dont celui de Cezam. D'autant plus que l'Inter-CE CREDES avait déjà repéré en 2006 que la transition entre équipes d'élus de CE est rarement formalisée voire inexistante. « Les savoirs et savoir-faire développés au cours d'un mandat par un élu semblent quitter le comité d'entreprise avec la personne. Tout reste à réapprendre pour les nouveaux élus ».<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Céline GUINARD et Emmanuelle LEMOTHEUX, *Devenir membre du CE : un enrichissement du parcours professionnel ?*, Inter-CE CREDES Cezam Poitou-Charentes, décembre 2006, p. 86

## *B. Les moyens et le fonctionnement des adhérents*

### **1. La présence humaine au sein des adhérents**

#### **a) La représentation élue au CE et en DUP**

En moyenne, les CE et DUP interrogés ont 5,08 élus titulaires et 4,66 élus suppléants.

La moitié des CE et DUP interrogés a moins de 4 élus titulaires et moins de 4 élus suppléants.

#### **b) Les permanents et les salariés du CE**

15,6% des CE et DUP précisent que des élus sont des **salariés de l'établissement détachés de façon permanente au service du collectif de salariés**, souvent grâce au cumul de mandats de représentants du personnel. Cela est évidemment plus souvent le cas dans les grands établissements, surtout au-delà de 500 salariés ainsi que lorsqu'il y a une présence syndicale dans l'entreprise.

Selon les secteurs, on constate également une différence, il sera plus fréquent de disposer de permanents dans les secteurs :

- banque/assurance/mutuelle (38,2%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (33,3%)
- et transports (26,3%).

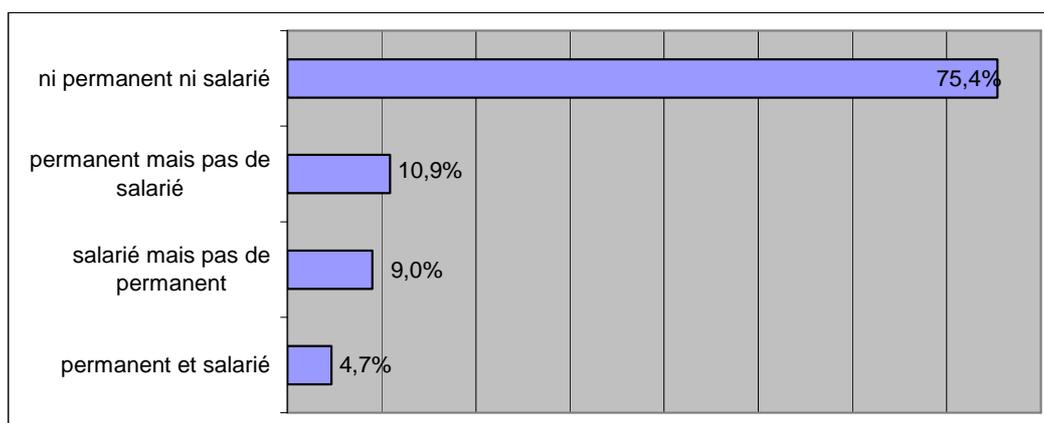
13,7% des CE et DUP **emploient au moins un salarié**. Là aussi, c'est plus souvent le cas dans les grands établissements (31,7% dans les établissements de 300 à 499 salariés ; 43,8% dans les établissements de 500 à 999 salariés ; 87,5% dans les établissements de 1000 salariés et plus).

C'est également plus souvent le cas dans les secteurs :

- fonction publique, administration et collectivités territoriales (41,7%)
- banque/assurance/mutuelle (38,2%)
- industrie (16,8%).

Parmi les collectifs de salariés interrogés, les trois quarts ne disposent ni de permanent, ni de salarié (cf. graphique 7). En revanche, à peine 5% cumulent à la fois la présence de salariés et de permanents. Enfin, 10,9% disposent de permanents mais pas de salarié et 9% disposent de salariés mais pas de permanent.

**Graphique 7 : Pourcentage de collectifs possédant un permanent et/ou un salarié au CE ou à la DUP**



### c) La présence syndicale

Le réseau Cezam est marqué par son histoire. L'appartenance syndicale est marquée (cf. graphique 8). Le réseau Cezam fédère très majoritairement des collectifs dans des entreprises où les syndicats sont présents (70% des adhérents, mais 73,8% des seuls CE et DUP). Ceci est lié à l'histoire du réseau porté par des élus syndiqués CFDT<sup>16</sup> :

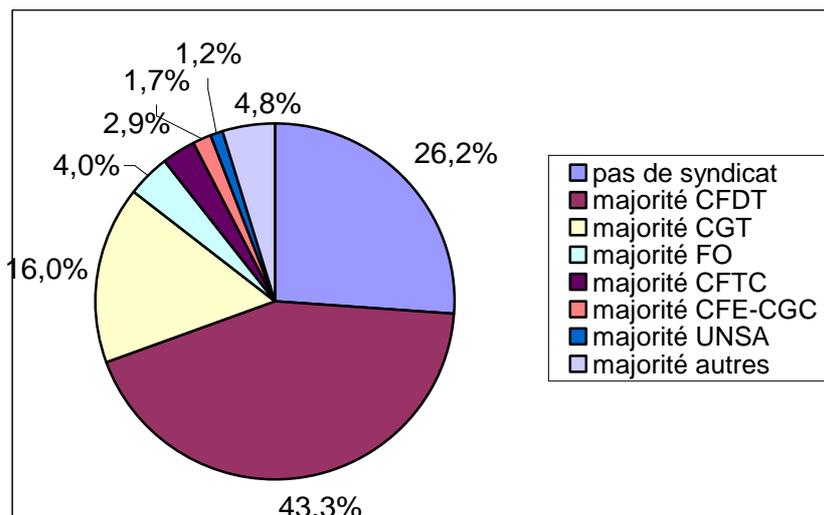
- parmi les CE et DUP, 43,3% disposent d'une majorité syndicale CFDT.
- 30,5% des CE et DUP disposent d'une majorité syndicale d'une autre organisation que la CFDT (dont 16% la CGT).
- 26,2% des CE et DUP déclarent ne pas avoir d'organisation syndicale présente dans leur établissement.

La présence syndicale est plus fréquente au-delà de 200 salariés (plus de 90% des établissements au dessus de 200 salariés ont une présence syndicale).

La présence syndicale est plus fréquente chez ceux qui adhèrent à une Inter-CE du réseau Cezam depuis plus de 10 ans et où les élus ont des mandats depuis plus de 10 ans également.

<sup>16</sup> A noter que d'après Olivier JACOT, « Les élections aux comités d'entreprise en 2005-2006 », *Premières informations, premières synthèses*, DARES, octobre 2008, n°40.8, la CFDT n'avait obtenu que 20,3% des suffrages exprimés des CE ou DUP en 2005-2006 ; les autres organisations syndicales avaient obtenu 57,1% des suffrages exprimés (dont 22,9% pour la CGT) et 22,6% des suffrages exprimés en 2005-2006 étaient destinés à des listes non syndicales.

**Graphique 8 : Majorité syndicale dans l'établissement**



#### **d) Les heures de délégation**

Les élus de CE et de DUP titulaires ont droit à 20 heures de délégation par mois. Pourtant on constate que la majorité ne prend pas l'intégralité des heures :

- 14,3% prennent en général moins de 5 heures par mois
- 22,9% prennent de 5 à moins de 10 heures par mois
- 27,5% prennent de 10 à moins de 20 heures par mois
- 16,7% prennent de 20 à moins de 30 heures par mois
- 6,8% prennent de 30 à moins de 50 heures par mois
- 6,8% prennent de 50 à moins de 100 heures par mois
- Et enfin 5,1% prennent 100 heures ou plus par mois.

L'effectif de l'établissement a un impact sur le nombre d'heures de délégation mensuelle utilisé.

Les élus de CE et DUP dont l'effectif de l'établissement :

- a moins de 50 salariés prennent plus souvent moins de 10 heures de délégation par mois.
- a entre 50 et 99 salariés prennent plus souvent moins de 20 heures par mois
- a entre 100 à 199 salariés prennent plus souvent entre 10 et 30 heures par mois
- a entre 200 et 299 salariés prennent plus souvent entre 20 et 50 heures par mois
- a plus de 300 salariés prennent plus souvent plus de 30 heures par mois.

La présence syndicale a également une influence sur le nombre d'heures de délégation utilisé.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale est présente, le répondant prend plus souvent plus de 20 heures de délégation par mois. En revanche lorsqu'il n'y a pas d'organisation syndicale, l'élu prend plus souvent moins de 10 heures.

Les associations, amicales du personnel, COS et CAS consacrent, eux, plus souvent soit moins de 10 heures ou bien plus de 100 heures par mois à leur mission de représentants du personnel.

## **2. Les budgets**

Les CE et DUP disposent légalement de deux budgets : un budget de fonctionnement qui doit être à minima de 0,2% de la masse salariale brute de l'établissement et un budget des activités sociales et culturelles.

Malheureusement, certains adhérents n'ont pas su répondre aux questions portant sur les budgets et d'autres ont refusé d'y répondre. Par ailleurs, quelques uns n'ont pas su distinguer leurs deux budgets. Ainsi, nous disposons d'assez peu d'éléments concernant les budgets des adhérents.

### **Le budget de fonctionnement**

Sur les 138 CE et DUP ayant précisé le pourcentage de leur budget de fonctionnement, 88,4% disposent de 0,2% de la masse salariale brute comme le prévoit la loi.

2,2% disent disposer de moins de 0,2% et 9,4% disent avoir un pourcentage supérieur.

Si l'on compare ces résultats à ceux de l'enquête de l'IRES et la DARES de 1995<sup>17</sup>, on constate que le nombre de CE disposant du 0,2% légal est sensiblement le même. En revanche la proportion de CE et DUP interrogés dans notre enquête disposant de moins du minimum légal est inférieure à celui de 1995 et ceux disposant d'un pourcentage supérieur à 0,2% sont plus nombreux qu'en 1995. Cela est donc encourageant.

### **Le budget des activités sociales et culturelles**

A noter que certains CE et DUP, surtout les plus petits établissements et les plus récents, ne disposent d'aucun budget relatif aux activités sociales et culturelles.

Pour ceux qui disposent d'un budget et d'après les quelques données recueillies, on peut estimer que le montant varie entre 30€ par salarié et par an pour les moins bien lotis et près de 1500€ par an et par salarié pour les mieux lotis.

On constate donc une très grande disparité de ressources : tous les CE et DUP ne sont pas logés à la même enseigne en termes de budget des activités sociales et culturelles.

---

<sup>17</sup> « Les comités d'entreprise : Enquête sur les élus, les activités et les moyens », IRES-DARES, 1998, les éditions de l'atelier

### 3. Les mandats des CE et DUP

Depuis le 2 août 2005, le mandat d'élu de CE ou de DUP est de quatre ans<sup>18</sup> sauf à ce qu'un accord collectif prévoit une autre durée qui doit être comprise entre deux et quatre ans. L'allongement des mandats mis en place en 2005, pour une majorité de CE, va peut-être installer des cycles de renouvellements d'équipes de CE importants certaines années.

Parmi les CE et DUP interrogés, la durée des mandats varie :

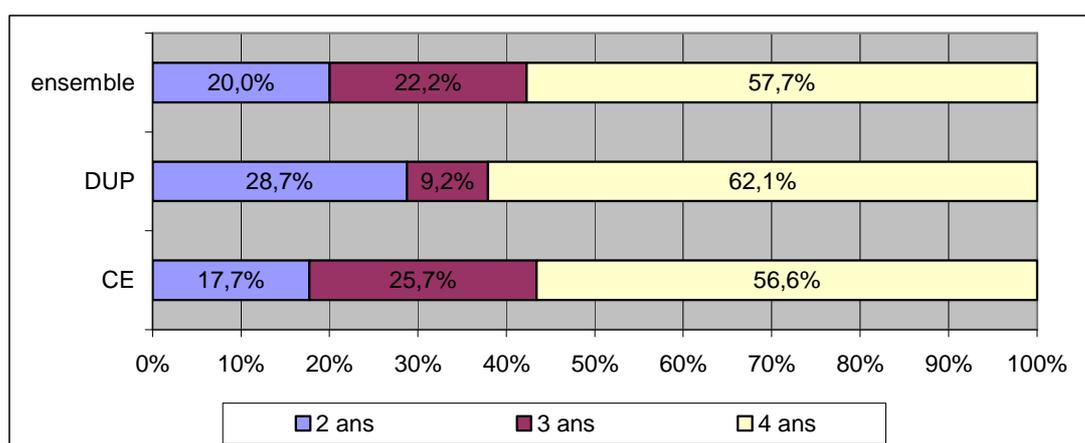
- 20% ont des mandats de 2 ans
- 22,2% ont des mandats de 3 ans
- et 57,7% ont des mandats de 4 ans.

Par ailleurs, leurs dernières élections ont eu lieu<sup>19</sup> :

- en 2009 pour 10%
- en 2008 pour 20,6%
- en 2007, pour 32,3%
- en 2006, pour 26,6%
- en 2005 ou avant pour 10,5% d'entre eux.

On constate une légère différence sur les durées des mandats selon le statut de l'adhérent. En effet, les DUP semblent moins fréquemment avoir des mandats de 3 ans à l'opposé des CE (cf. graphique 9).

**Graphique 9 : Durée des mandats des élus de CE et de DUP**



<sup>18</sup> Les mandats d'élu de CE et DUP étaient auparavant de 2 ans.

<sup>19</sup> Attention, l'enquête s'est déroulée au deuxième semestre 2009, le pourcentage faible pour l'année 2009 est donc faussé puisqu'il ne tient compte que d'une partie de l'année.

Les CE et DUP des établissements dont l'effectif est supérieur à 300 salariés ont plus souvent des mandats de 3 ans.

Les mandats de 2 ou 3 ans sont évidemment plus fréquents dans les établissements où l'on constate une présence syndicale. En effet, ces durées de mandat doivent être négociées entre l'employeur et les organisations syndicales.

Les adhérents qui sont structurés en COS, associations ou amicales du personnel ont, eux, des mandats différents qui ne sont pas régis par le code du travail :

- 11,2% ont des mandats de 1 an
- 8,4% ont des mandats de 2 ans
- 38,3% ont des mandats de 3 ans
- 16,8% ont des mandats de 4 ans
- 2,8% ont des mandats de 5 ans
- 1,9% ont des mandats de 6 ans
- 20,6% n'ont pas de durée de mandat déterminée et fonctionnent sur la base du volontariat.

Par ailleurs, pour eux, leurs dernières élections ont eu lieu :

- en 2009 pour 24,4%
- en 2008 pour 29,1%
- en 2007, pour 19,8%
- en 2006, pour 18,6%
- en 2005 ou avant pour 8,1% d'entre eux.

## **4. Commissions et prise de décision sur les activités sociales et culturelles**

### **a) La prise de décision**

Les décisions concernant les ASC sont prises dans 85,3% des cas à la majorité des membres. Il s'agit donc bien d'adhérents au fonctionnement démocratique.

Dans 4,7% des cas, c'est une commission qui prend les décisions et dans 3,5% c'est un élu seul qui prend les décisions (soit le secrétaire du CE, le trésorier, le DP ou le responsable du COS ou de l'association ou amicale du personnel).

6,5% évoquent un autre mode de prise de décision, il s'agit pour la plupart de décisions prises soit par une instance de décision (bureau, conseil d'administration...), soit par la direction sur proposition des DP, soit par l'ensemble des salariés de l'établissement.

## **b) Les commissions sur les activités sociales et culturelles**

30,1% des adhérents ont constitué des commissions de travail dans le domaine des activités sociales et culturelles.

Les commissions des adhérents sont les suivantes :

- voyages et sorties (11,7%)
- ASC de manière générale (7,2%)
- Noël (7,2%)
- culture (7,1%)
- vacances (6,9%)
- logement (6,9%)
- mutuelle (6,5%)
- social (5,4%)
- secours, prêts (2,6%)
- politique familiale (1,3%)
- autres (19,7%).

Les réponses autres ne répondent malheureusement pas à la question posée. En effet, il était demandé si l'adhérent disposait de commission autour des ASC mais il ressort essentiellement les commissions égalité professionnelle, formation professionnelle, handicap, conditions de travail, économique...

Les quelques réponses concernant les activités sociales et culturelles évoquées sont des commissions : sport ; loisirs ; bibliothèque, médiathèque, discothèque ; restauration ; cuisine ; communication ; enfants ; entraide ; festivité ; matériel ; développement durable ; retraités ; groupement d'achat ; solidarité ; téléthon ; sur des activités spécifiques (par exemple : belote, tarot, pétanque, foot, Cesu, tennis...).

## **c) Les interlocuteurs des adhérents**

Avant de mettre en place une activité, les collectifs de salariés se renseignent parfois auprès d'interlocuteurs compétents.

L'interlocuteur qui semble être celui vers lequel les adhérents se dirigent en premier (réponse « toujours » et « parfois » cumulées) est leur Inter-CE (56,1% ; cf. graphique 10). Ce chiffre est à prendre avec précaution car la personne interrogée, sachant que le questionnaire était mandaté par la Fédération Cezam, a peut-être cherché à donner une réponse qu'elle pensait être attendue de l'enquêteur.

En deuxième lieu, les adhérents se renseignent auprès de leur employeur (50,8%).

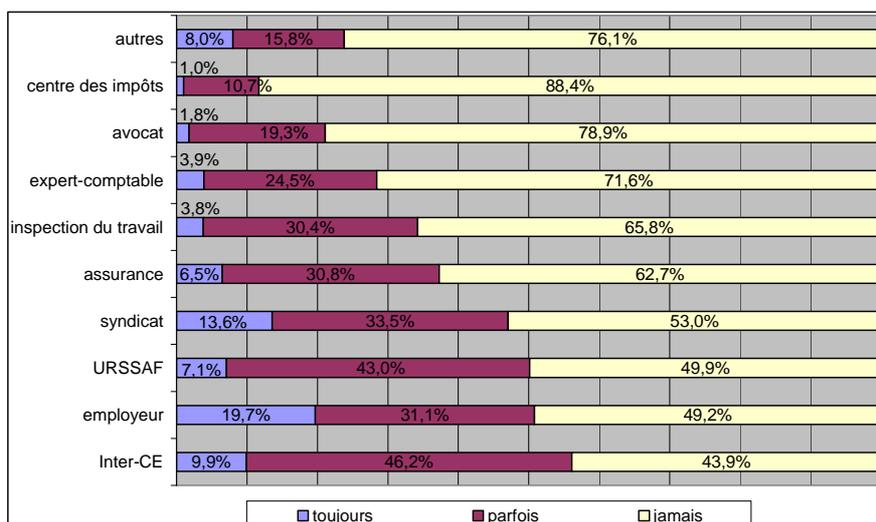
Si la référence à l'employeur reste une pratique habituelle, il est notable que les collectifs de salariés ont l'air de diversifier leurs sources de renseignements.

Ainsi sont cités, l'URSSAF (50,1%), les organisations syndicales (47%), l'assurance (37,3%), l'inspection du travail (34,2%), un expert-comptable (28,4%), un avocat (21,1%) et enfin le centre des impôts (11,6%).

23,9% ont donné d'autres réponses. Les adhérents précisent notamment qu'ils se renseignent :

- grâce à la documentation qu'ils achètent ou à laquelle ils sont abonnés (en version papier ou sur Internet)
- grâce à un abonnement auprès de conseillers juridiques
- auprès d'autres collectifs de salariés
- auprès de la CNIL
- auprès de la CAF, de la MSA, de la SACEM
- lors des salons de CE
- ...

**Graphique 10 : Vous renseignez-vous sur vos droits, vos devoirs et la légalité de vos actions auprès de :**



#### **d) Lien entre rôle économique et activités sociales et culturelles**

Lorsque l'on demande aux CE et aux DUP si des constats dans le cadre de leurs missions économiques et professionnelles les avaient incités à mettre en place des activités sociales, 23% disent que oui.

Mais lorsqu'on leur demande quelles sont ces activités mises en place, il s'avère que la distinction entre ce qui relève des attributions économiques et professionnelles et les attributions culturelles et sociales est assez floue.

En effet, les élus évoquent surtout des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en faveur des seniors, autour de la formation professionnelle, lors de plans sociaux ou autour des conditions de travail.

Les questions d’alphabétisation et de logement sont également évoquées par un petit nombre mais sans mise en place d’actions particulières.

Un seul élu a évoqué un lien particulier entre ce qu’il vit dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles et les ASC. Il s’agit d’un CE du secteur banque/assurance/mutuelle de 50 à 100 salariés qui, depuis que les salariés ne disposent plus de RTT a décidé d’augmenter le montant de remboursement sur les centres de loisirs pour les enfants des salariés.

### **e) Le choix des activités**

Un tiers des adhérents (33,5% ; cf. graphique 11) précisent que les activités qu’ils proposent ne sont que la poursuite de ce qui se faisait jusqu’alors. Près d’un tiers également (32,7%) disent mettre en place des activités suite à des demandes de salariés.

Il semble donc que le plus souvent ils se laissent porter par ce qui était fait avant et par les suggestions des salariés.

20% seulement évoquent que les choix des pratiques du CE font l’objet de décisions « politiques » revendiquées et assumées comme telles.

Sinon, 3,6% précisent que leurs actions ont été mises en place suite à des propositions de leur Inter-CE, 2% suite à des propositions d’autres organismes extérieurs et 2,3% suite à leur visite dans des salons de CE.

Les réponses autres relèvent essentiellement d’adhérents qui réalisent des enquêtes auprès des salariés afin de savoir ce qu’ils souhaiteraient se voir proposer.

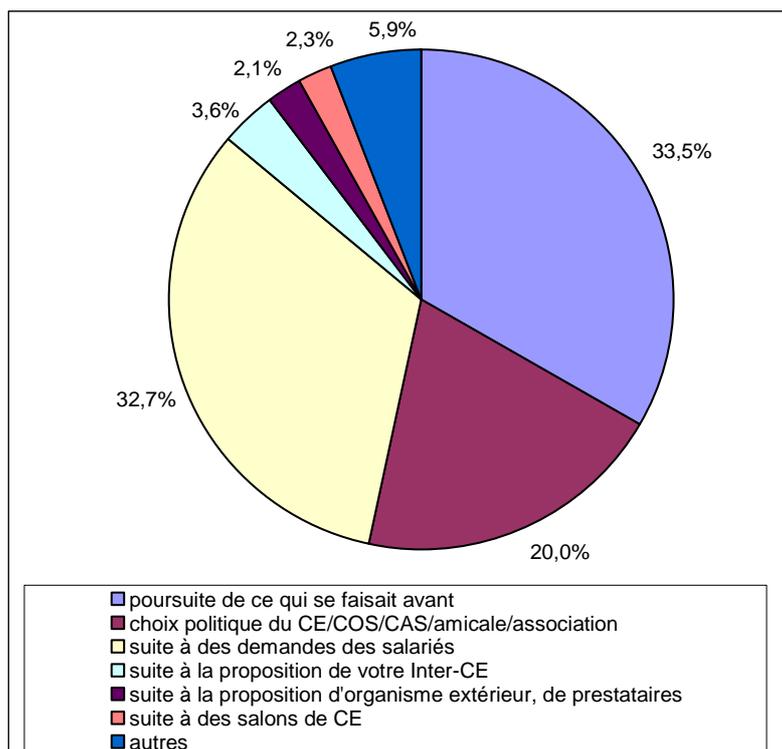
A noter que, quel que soit la taille ou le secteur d’activité de l’établissement ainsi que la structure du collectif, les réponses ne changent que très peu à cette question.

Ces données confortent l’image « conformiste et routinière » des CE avec des activités qui semblent immuables depuis 30, 40 ans ou plus (par exemple le cadeau de Noël) alors que la société, le niveau et mode de vie des salariés, eux, se sont beaucoup transformés. Elle confirme également la volonté de beaucoup d’élus de « faire plaisir aux salariés et d’être à l’écoute de leurs demandes ».

Ces deux tendances représentent deux-tiers des pratiques des adhérents au moment de choisir les activités à mettre en place.

Il reste un tiers d’entre eux qui semblent vouloir établir un plan de façon plus « politique » (ce qui ne veut pas dire tout changer ou ne pas écouter les salariés).

**Graphique 11 : Modalités de choix des activités que les collectifs de salariés mettent en place**



#### **f) Le choix des prestataires**

##### **Prestataires sur des activités**

Lorsque l'adhérent doit faire appel à un prestataire extérieur pour l'aider à mettre en place des activités, il privilégie le plus souvent des structures locales (proche géographiquement) (37,8%).

D'autres privilégient les structures qui semblent apporter les meilleures prestations (29%).

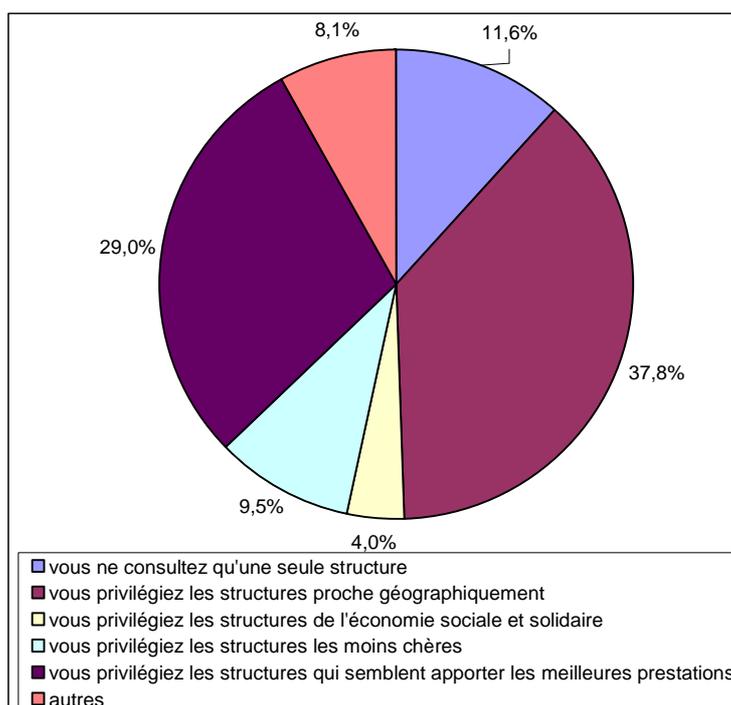
11,6% ne consultent qu'une seule structure sans autre critère particulier. 9,5% retiennent les structures les moins chères. Seulement 4% privilégient les structures de l'économie sociale et solidaire.

Les réponses autres (8,1%) évoquent le choix de structures partenaires de l'Inter-CE ou bien alors le meilleur rapport qualité/prix.

##### **Fournisseurs de services et fournitures**

Concernant les fournisseurs de fournitures, plus de la moitié des adhérents précise qu'elle utilise les fournitures de l'établissement, ou bien commande au même fournisseur que l'employeur. 21,2% précisent qu'ils privilégient les structures les plus proches géographiquement, 11,3% les moins chères, 7,6% les fournisseurs qui apportent les meilleures prestations, 3,8% ne consultent qu'une seule structure et 3,1% privilégient les structures de l'économie sociale.

**Graphique 12 : Modalités de choix des prestataires ou organismes aidant à la mise en place d'activités**



## 5. Les destinataires des activités

On le sait, les Activités Sociales et Culturelles sont destinées « prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille »<sup>20</sup>.

Cela signifie qu'en dehors des salariés et de leur famille il est possible d'ouvrir les activités à d'autres publics.

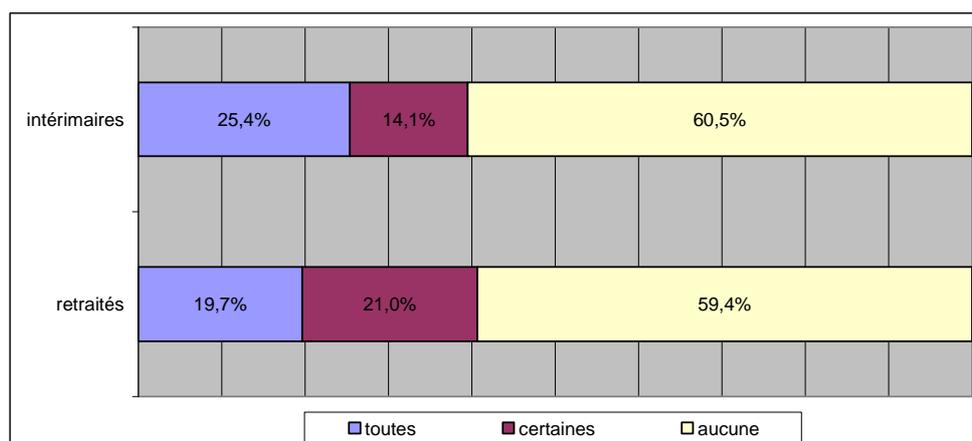
C'est le cas pour 40,6% des adhérents qui proposent au moins une de leurs activités aux retraités (cf. graphique 13).

39,5% ouvrent également la possibilité aux intérimaires présents dans l'entreprise de bénéficier de leurs activités.

Ces chiffres peuvent surprendre par rapport à l'a priori que l'on aurait pu avoir sur les CE. En effet, on aurait pu penser qu'une proportion plus importante de collectifs réserve la totalité de ses activités aux seuls salariés. Que la totalité des activités soient ouvertes aux intérimaires chez un quart des adhérents est une surprise révélée par cette enquête contrairement à ce que l'on peut entendre par ailleurs sur le terrain.

<sup>20</sup> Article L2323-83 du code du travail

**Graphique 13 : Activités ou actions ouvertes à d'autres en dehors des salariés de l'établissement**



### a) Des critères d'accès aux activités

Les CE fixent leurs critères d'accès aux activités en toute indépendance, mais le développement dans la société civile de la sensibilité aux discriminations de traitement et la saisie de la justice ou de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) par certains salariés vont amener à questionner d'anciennes pratiques.

L'application de critères doit être objective et pertinente, la jurisprudence est de plus en plus importante à ce sujet là :

- un jugement de la cour de cassation du 20/02/2008 (n°05-45-601) précise qu'il est interdit de réserver les titres restaurant aux non-cadres. En effet, il n'y a aucune raison objective et pertinente puisque tout le monde a besoin de se restaurer.
- une délibération de la HALDE en mars 2009 (n°2009-131 du 16/03/2009) précise qu'il est discriminatoire d'exiger un lien de filiation pour des prestations aux enfants des salariés. En effet, il est discriminatoire d'exclure des prestations les enfants du conjoint, il convient de privilégier les enfants à charge au sens des prestations familiales.

Même si les adhérents ne doivent pas faire de discrimination entre les salariés, ils peuvent décider de mettre en place des critères d'attribution.

40,2% des adhérents ont des **critères liés à l'ancienneté**.

18,7% appliquent des **critères sociaux**, cela s'appuie sur :

- le quotient familial (43,1%)
- la catégorie socioprofessionnelle (22,9%)
- le salaire (22,2%)
- revenu imposable (11,8%).

Au regard des questions qui nous préoccupent et ont justifié la mise en place de cette enquête, ce pourcentage est faible et montre bien que la question sociale n'est pas au centre des pratiques des CE aujourd'hui.

10,5% disent pratiquer un **critère lié au type de contrat** du salarié (CDD, CDI...).

Et enfin, 6,1% appliquent un **critère au prorata du temps de travail**.

Cela pose question sur la vision portée par les représentants du personnel sur les salariés en situation d'une certaine forme de précarité.

La diversité des pratiques montre la recherche du système le plus adapté aux moyens humains du CE, mais il met aussi en lumière la permanence des systèmes liés aux revenus du seul salarié et non pas de l'ensemble de la famille, pratique que l'on aurait pu croire plus marginale depuis la généralisation il y a 20 ans du quotient familial.

Ceux qui ne pratiquent que certaines activités en fonction des critères évoqués le font essentiellement sur les activités bons d'achat ou chèques-cadeaux, les chèques-vacances et les colis de Noël.

## **b) La connaissance des salariés**

**Les adhérents disent bien connaître les salariés de leur entreprise.**

77,6% des adhérents disent avoir une idée précise des caractéristiques des salariés de leur établissement (sexe, âge, situation matrimoniale, enfants,...). Dans 39,7% des cas, ils connaissent les salariés grâce au bilan social de l'entreprise. 10,8% le savent grâce à des questionnaires qu'ils ont réalisés auprès des salariés. Enfin, 27,1% disent connaître les caractéristiques des salariés de leur établissement par d'autres moyens :

- le fait que tout le monde se connaisse puisqu'il s'agit d'un petit établissement
- des informations fournies par le service des ressources humaines
- un système d'adhésion (pour les COS, amicale du personnel essentiellement)
- un logiciel de gestion des activités avec entrées toutes les informations utiles
- la demande d'avis d'imposition, des bulletins de salaire...

## **Les salariés en difficulté :**

28,2% des adhérents ne savent pas si des salariés sont en situation difficile dans leur établissement et 22,5% disent qu'aucun salarié n'est en situation difficile.

Ainsi, cela signifie que **près de la moitié des adhérents constate que certains salariés vivent des situations difficiles :**

- pour 25,2% ce sont les salariés à bas salaires qui sont en situation précaire
- 24,7% considèrent que les familles monoparentales sont dans cette situation
- 14,3% estiment que les jeunes sont en situation difficile
- tout comme les salariés à temps partiel (11,7%)
- et ceux qui sont sous contrats précaires (CDD, intérim...) (10,6%)
- 10,4% énoncent d'autres catégories de salariés. Les raisons évoquées sont les salariés qui ont des problèmes de santé (maladie, accident, handicap ou santé mentale...), des salariés avec des modifications familiales (divorce, décès du conjoint, conjoint sans emploi...). Ont également été évoqués mais dans une moindre mesure les célibataires, les salariés en chômage partiel depuis plusieurs mois, les salariés étrangers, les salariés sans qualification.

Parmi ceux qui précisent que des salariés sont en situation difficile dans leur établissement, 32,3% mènent des actions spécifiques pour ces catégories de salariés.

Ces actions consistent pour beaucoup à orienter vers des organismes extérieurs compétents, vers un assistant social, vers leur compagnie d'assurance. Pour d'autres, il s'agit d'accompagner le salarié dans ses démarches, de simplement l'écouter, de proposer des avances remboursables ou des secours.

Certains précisent qu'ils ont mis en place des critères sociaux pour ces raisons, qu'ils échelonnent le paiement des activités lorsqu'est demandée une participation aux salariés ou qu'ils font attention à mettre en place des actions qui ne demandent pas de participation aux salariés, qu'ils négocient des tarifs préférentiels pour la mutuelle pour les salariés en grande difficulté, qu'ils donnent les chèques vacances à ces catégories de salariés.

Enfin, des adhérents ont précisé qu'ils militaient pour que les CDD se transforment en CDI, que les temps partiels deviennent des temps pleins ou au moins que lors d'arrêts maladie de collègues, les remplacements soient proposés à ceux qui travaillent à temps partiel pour compléter leur temps de travail.

## 6. Le fonctionnement général de l'adhérent

### a) L'assurance

Seulement 68,2% des adhérents disent avoir une assurance responsabilité civile, malgré l'obligation (70,3% pour les CE et 71,8% pour le DUP) ; 29,1% disent ne pas avoir d'assurance et 8,5% n'ont pas répondu à la question, sans doute n'ont-ils pas su y répondre.

Parmi ceux qui disposent d'une assurance, 18% ne sont pas en capacité de citer le nom de leur assureur et 3,3% disent que c'est l'assurance de leur employeur qui les assure.

**Tableau 1 : Noms des assureurs cités par les adhérents**

Assureur	Nb de fois citées
MACIF	121
Groupama	33
MAIF	28
AXA	12
AGF	11
Crédit Mutuel	9
MMA	7
MAAF	7
GMF	5
MATMUT	4
GAN	4
Crédit Agricole	3

On voit bien dans les entreprises citées la prédominance des structures de l'économie sociale et solidaire et en particulier de la MACIF. Mais les adhérents ont-ils conscience d'être assurés par des structures de ce secteur ? Difficile à dire compte tenu de la réponse fournie sur les modalités de choix des prestataires du collectif (cf. graphique 12).

### b) La banque

Parmi les CE et DUP, quel que soit leur effectif ou leur secteur d'activité, 43,8% disent disposer de deux comptes bancaires, 44,2% disent ne disposer que d'un seul compte bancaire, malgré le fait qu'ils disposent de deux budgets distincts. 12,1% ont répondu la réponse « autres ». Parmi ces autres réponses, certains ont évoqué disposer de plus de comptes, notamment des comptes épargne. En revanche ce qui semble plus étrange c'est que parmi les réponses autres, un peu plus de 5% des CE et DUP disent ne pas avoir de compte bancaire ! Ont-ils encore comme par le passé une dépendance par rapport à l'employeur qui aurait le contrôle des dépenses ?

60,1% des adhérents ont précisé disposer d'épargne. Ce pourcentage n'est que de 51,3% parmi les seuls CE et DUP.

Parmi ceux qui disposent d'épargne, seuls 21,7% ont placé leur épargne sur des placements solidaires et éthiques.

A noter qu'il y a 30 ans, un grand nombre de CE pensaient ne pas avoir le « droit » de placer leur argent et d'en recueillir les bénéfices. Dans ce domaine les pratiques ont donc changé.

**Tableau 2 : Nom des 15 établissements bancaires les plus cités**

Banque	Nb de fois citées
Crédit Mutuel	193
Crédit Agricole	116
Caisse d'Epargne	35
Banque Populaire	27
Société Générale	26
LCL	20
La Banque Postale	19
BNP Paribas	17
CIC-CIO	16
Crédit Coopératif	9
HSBC	5
Crédit du Nord	4
Banque de Bretagne	4
Banque Paribas	3
Banque de France	3

La place des banques de l'économie sociale est donc importante.

### **c) L'épargne salariale dans l'entreprise**

La **participation au bénéfice** est un dispositif légal prévoyant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés et facultative pour les autres.

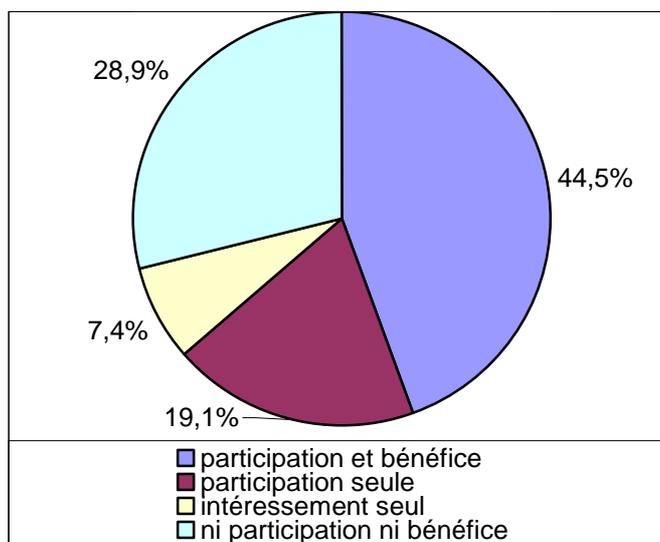
Parmi les adhérents des Inter-CE, seuls 52,2% disent disposer d'un accord de participation au bénéfice. Si l'on garde uniquement les adhérents constitués en CE ou DUP, c'est 63,6% d'entre eux qui sont soumis à un accord de participation au bénéfice.

L'**intéressement**, en revanche, est un dispositif facultatif dont l'objet est de permettre à l'entreprise d'associer plus étroitement, au moyen d'une formule de calcul, les salariés de manière collective à la marche de l'entreprise et plus particulièrement à ses résultats et performances par le versement de primes immédiatement disponibles.

Parmi les adhérents, 43,7% disent disposer d'un accord d'intéressement. Ce pourcentage s'élève à 52% parmi les seuls CE et DUP.

Parmi les CE et DUP, 44,5% disposent à la fois d'un accord de participation au bénéfice et d'un accord d'intéressement ; 28,9% ne disposent ni de l'un ni de l'autre ; 19,1% disposent d'un accord de participation mais pas d'accord d'intéressement et 7,4% disposent d'un accord d'intéressement mais pas d'accord de participation (cf. graphique 14).

**Graphique 14 : Participation aux bénéfices et/ou intéressement parmi les CE et DUP**



A noter que parmi le top 10 des organismes d'épargne salariale les plus souvent cités (cf. tableau 3) on retrouve 8 structures qui font partie des 14 produits labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale. Le CIES, composé de quatre confédérations syndicales (CFDT, CFE-CGT, CFTC, CGT) a trois objectifs complémentaires :

- proposer un "outillage" en produits d'épargne salariale.
- favoriser les comportements d'entreprise "socialement responsable".
- et obtenir la législation salariale la plus favorable possible à l'épargne dans le strict respect de la primauté des salaires.

61,4% des CE et DUP se disent informés et consultés sur la mise en place ou les modifications de contrat de participation au bénéfice ou de l'accord d'intéressement. 30,2% se disent uniquement informés et 8,5% ni informés, ni consultés.

**Tableau 3 : Nom des 10 organismes d'épargne salariale le plus souvent cités**

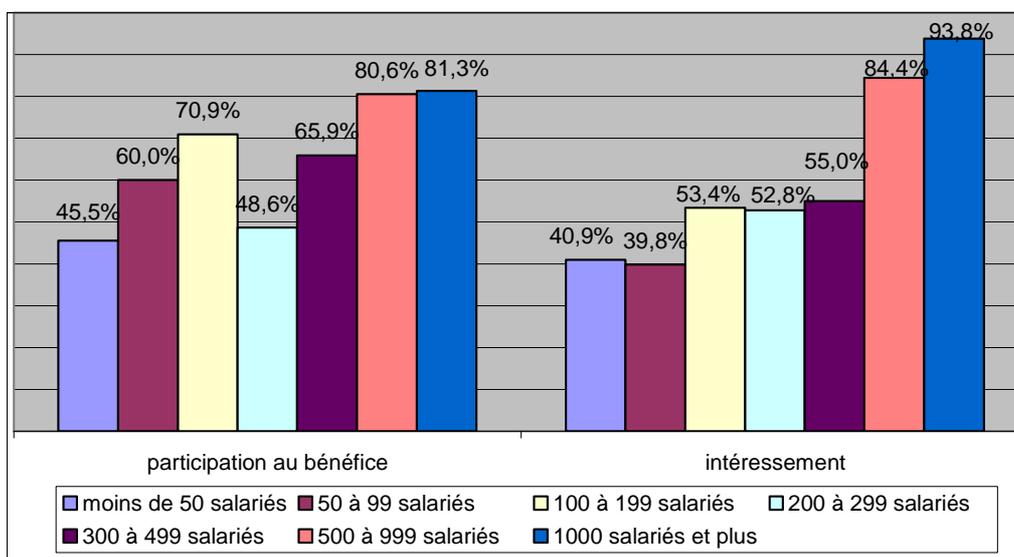
Nom de l'organisme	Nb de fois citée
Crédit Agricole	45
NATIXIS	37
BNP PARIBAS	31
Société Générale	18
CIC-CIO	16
CREALIA	9
Crédit Mutuel	8
Crédit du Nord	7
HSBC	7
Inter Expansion	7

### Epargne salariale et caractéristiques de l'établissement

La mise en place d'un accord de participation au bénéfice est évidemment plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés que dans les autres, mais également, sans explication, dans les établissements de 200 à 299 salariés (cf. graphique 15).

Concernant l'intéressement, c'est le même constat en y ajoutant une moindre mise en place dans les établissements de 50 à 99 salariés également.

**Graphique 15 : Participation au bénéfice et intéressement selon l'effectif de l'établissement**



Le fait de disposer de participation au bénéfice et d'intéressement est plus fréquent dans certains secteurs :

- construction
- commerces
- industrie
- banque/assurance/mutuelle
- agriculture et agroalimentaire
- communication/informatique.

#### **d) Local, permanence et communication**

71% des CE et DUP disent disposer d'un local à eux. 6,6% précisent qu'ils disposent bien d'un local mais qu'ils partagent avec d'autres représentants du personnel (DP, CHSCT) et 1,6% le partagent avec les organisations syndicales. En revanche, 20,8% disent ne pas avoir de local malgré l'obligation légale.

Les établissements dont l'effectif est inférieur à 100 salariés sont plus nombreux parmi les CE et les DUP qui ne disposent pas de local (47,7% pour les établissements de moins de 50 salariés, 29,9% pour les établissements de 50 à 99 salariés.

Ceux qui ont un local à usage unique du CE ou de la DUP sont, eux, plus nombreux au-delà de 200 salariés (83,8% pour les établissements de 200 à 299 salariés ; 85,4% pour les établissements de 300 à 499 salariés ; 90,6% pour les établissements de 500 à 999 salariés et 100% parmi les établissements de 1000 salariés et plus.

On retrouve là, les signes de la fragilité de certaines équipes, en particulier dans les petites entreprises : des CE qui n'ont pas de local, un petit nombre d'élus et une liste impressionnante de missions à mener !

Un peu plus de la moitié (50,6%) des CE et DUP ont mis en place des permanences afin de permettre aux salariés de les solliciter facilement.

Ce chiffre montre également la difficulté pour certaines équipes de rencontrer les salariés et de mettre en place certaines formes d'activités (la billetterie pour des spectacles par exemple).

En termes de communication auprès des salariés, les adhérents privilégient l'affichage (69%). En deuxième lieu, ils utilisent le mail (42,5%). Dans une moindre mesure, sont cités également, les sites Internet ou Intranet (19,1%), les courriers (16,7%), un règlement des activités sociales et culturelles (10,1%) et un livret d'accueil (4,5%).

Les autres modes de communication cités sont le contact direct avec les salariés, des informations avec le bulletin de salaire, un journal du CE, lors de réunions du personnel, lors des permanences, par téléphone...

La périodicité de la communication auprès des salariés est le plus souvent au coup par coup, quand le besoin s'en fait ressentir (80,6%). 13% précisent qu'ils communiquent auprès des salariés au moins une fois par mois. En revanche, 6,3% disent communiquer moins d'une fois par mois avec les salariés.

## *Quelques grandes idées à retenir ...*

### **Qui sont les répondants à cette enquête ?**

Ce sont des représentants du personnel des structures adhérentes aux Inter-CE du réseau national Cezam. Ces collectifs de salariés ont des caractéristiques très diverses.

La moitié des adhérents appartient à un établissement dont l'effectif est compris entre 50 et 199 salariés, un tiers des adhérents appartient à des établissements de 200 salariés ou plus et moins d'un cinquième à des établissements de moins de 50 salariés. Les différents secteurs professionnels français sont représentés ainsi que la fonction publique et les collectivités territoriales.

Ce sont essentiellement des élus de comités d'entreprise et de délégations uniques du personnel, mais le réseau Cezam est également composé d'associations ou amicales du personnel ainsi que de COS et CAS.

Les adhérents des Inter-CE sont fidèles au réseau, mais l'on constate tout de même qu'un adhérent sur cinq est adhérent depuis moins de 2 ans. Ceci montre le dynamisme du réseau et implique une responsabilité importante des Inter-CE pour que ces adhérents récents prennent toute leur place et utilisent l'ensemble des activités proposées par les Inter-CE.

Les représentants du personnel sont, pour la plupart, investis depuis plusieurs années au sein de leur établissement.

On peut répartir en trois grandes catégories la présence syndicale chez les CE et DUP du réseau Cezam :

- 43,3% disposent d'une majorité syndicale CFDT
- 30,5% disposent d'une autre majorité syndicale (16% CGT, 4% FO, 2,9% CFTC, 1,7% CFE-CGC, 1,2% UNSA, 4,9% autres organisations syndicales)
- 26,2% déclarent ne pas avoir d'organisation syndicale dans l'établissement.

Le poids de l'histoire et les demandes des salariés tiennent une place importante dans le choix des activités mises en place par les adhérents mais il y a tout de même une place à des choix politiques forts.

La proximité et la qualité des prestations sont les deux critères prépondérants dans le choix des organismes avec lesquels les adhérents travaillent. Même si le choix de structures de l'économie sociale et solidaire fait rarement partie de leur critère de prédilection, on constate la présence de structures relevant de ce secteur dans le choix de leur établissement bancaire et compagnie d'assurance.

Afin de déterminer l'accès aux prestations qu'ils proposent, les adhérents privilégient en premier lieu un critère lié à l'ancienneté. En second lieu, ils citent les critères sociaux (à peine 20%). Ceci montre que le traitement social des activités proposées par les adhérents ne fait pas partie de leurs priorités. Ils privilégient l'égalité entre les salariés plutôt que la recherche de rééquilibrage, la recherche d'équité entre les salariés les mieux lotis et les moins bien lotis.

Les représentants du personnel recherchent le contact et la communication auprès des salariés de leurs établissements. La tâche n'est pas toujours évidente, notamment pour ceux ne disposant pas de local ni de permanences, ayant peu d'élus, donc peu de temps, ou encore ceux qui sont dans des établissements distincts... Cela rend donc, pour certains, difficile la mise en place de certaines activités ou application de critères sociaux sur certaines activités.

### III. Pratiques sociales

Maintenant que nous en savons plus sur les adhérents du réseau Cezam et comment ils fonctionnent, nous allons entrer dans le vif du sujet : quelles sont les pratiques sociales des collectifs de salariés ?

#### A. Salariés en difficulté

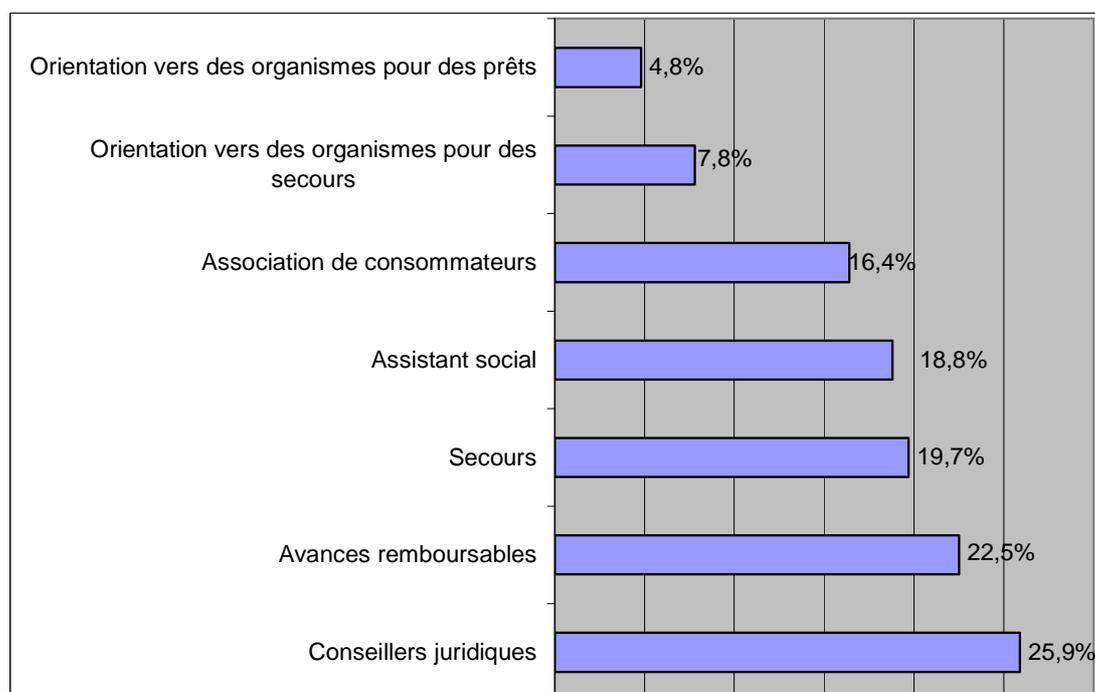
Parmi les pratiques sociales des adhérents du réseau Cezam, certaines consistent plus particulièrement à aider les salariés en difficultés financières.

Pour cela, les collectifs de salariés utilisent différents moyens.

Ils peuvent proposer (cf. graphique 16) :

- des conseils aux salariés
- des avances remboursables, type prêts sociaux
- des secours
- des permanences d'assistant social
- ...

**Graphique 16 : Les aides aux salariés en difficulté financière proposées par les adhérents**



## 1. Les conseillers juridiques et les associations de consommateurs

Les salariés des établissements des adhérents interrogés peuvent, pour un peu plus d'un quart d'entre eux, bénéficier de conseils juridiques et pour 16,4% être redirigés vers des associations de consommateurs.

Ce soutien peut prendre la forme de :

- permanence à l'Inter-CE : 6,1%
- permanence téléphonique : 6,1%
- permanence dans l'établissement : 5,4%.

Les actions des adhérents dans ce domaine peuvent également être des actions d'affichage ou de mise à disposition de documentations (certains adhérents ont évoqué un abonnement à des magazines comme par exemple « Que choisir ? » qu'ils mettent à disposition des salariés) ou d'information sur les organismes pouvant les aider dans leurs démarches.

Un petit nombre d'adhérents a également évoqué diriger les salariés vers leur complémentaire santé, vers les syndicats ou bien encore répondre eux-mêmes aux questions des salariés dans ce domaine.

Les thèmes abordés par les salariés auprès des conseillers juridiques ou des associations de consommateurs sont assez peu connus des adhérents ou alors ils précisent que cela est confidentiel. Pour ceux ayant bien voulu évoquer les thématiques abordées, ils parlent de droit du travail, de divorce, de droits de succession...

Parmi les adhérents qui proposent ce genre de service, ce sont les adhérents qui financent dans la majorité des cas les conseils des associations de consommateurs ou des conseillers juridiques (74,2%). Pour 24,2% ce sont les employeurs et pour 1,6% ce sont à la fois les adhérents et les employeurs.

Les salariés ont d'autant plus de chance d'avoir accès à des conseils juridiques que l'adhérent est un CE. C'est le contraire pour les adhérents qui sont des associations ou amicales du personnel.

C'est à partir de 300 salariés mais surtout au-delà de 500 salariés que la probabilité pour un adhérent de proposer les services d'un conseiller juridique est la plus importante.

## 2. Avances remboursables et secours

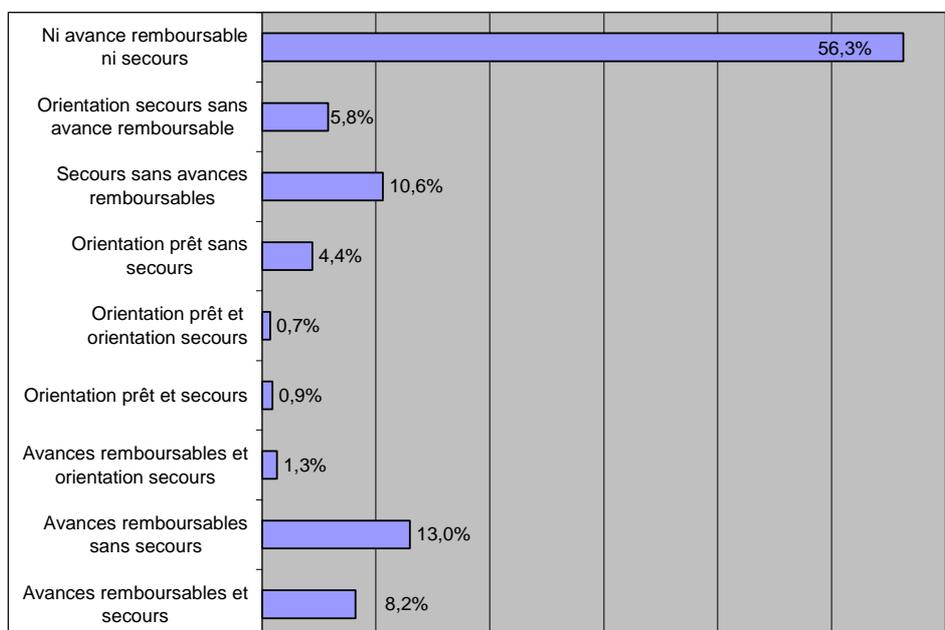
Le secours ou le don est une aide financière accordée au salarié et qui revêt un caractère exceptionnel, souvent une somme modeste, liée à une situation de gêne personnelle et indépendante de l'ancienneté, de la position hiérarchique et de l'assiduité du salarié.

L'avance remboursable, elle, est une somme d'argent remboursable selon un échéancier. Il s'agit en quelque sorte d'un prêt, même si ce terme est réservé aux établissements bancaires.

Près d'un tiers des adhérents interrogés agit dans ce domaine, en menant une des deux actions où les deux à la fois. Plus de 20% proposent des avances remboursables aux salariés et près de 20% apportent leur secours en cas de grandes difficultés du salarié. 8,2% des adhérents proposent d'ailleurs ces deux actions (cf. graphique 17).

La majorité des adhérents ne proposent pas ces aides financières, en revanche lorsqu'ils voient des salariés ayant des difficultés financières ou bien ayant besoin d'un prêt, près de 5% orientent vers des banques ou l'employeur et près de 8% orientent vers les collectivités territoriales (communes ou Conseils Généraux).

**Graphique 17 : Proposition d'avances remboursables et/ou de secours par les adhérents**



Ces actions peuvent être lourdes budgétairement pour un collectif de salariés. Ceci explique sans doute que plus de la moitié ne mène pas d'action en cette direction. Mais cela montre également que cette question des difficultés financières ou de recherche de financement de la part des salariés préoccupe les adhérents et que près de la moitié propose aux salariés des choses que ce soit du financement direct ou de l'orientation vers des structures adaptées.

Parmi les adhérents interrogés, seulement deux ont évoqué prendre en charge partiellement ou totalement les intérêts que subissent les salariés ayant demandé un prêt auprès d'un organisme bancaire. Par ailleurs, aucun adhérent ne se porte caution lorsqu'un salarié contracte un prêt. Ce genre d'action ne semble donc pas faire partie des prestations qu'ils proposent.

A la question « est-ce que l'acceptation des prêts est soumise à des situations particulières ? », 60% répondent qu'ils sont attribués sans raison particulière, au cas par cas.

Les adhérents qui soumettent l'acceptation d'une avance remboursable à une situation particulière évoquent :

- les accidents de la vie (décès d'un membre de la famille, divorces, frais médicaux...) (24%)
- le surendettement des salariés (21,5%)
- les prêts à la consommation (voiture, travaux...) (12,4%)
- la perte d'emploi du conjoint (8,3%)
- l'acquisition d'un logement ou l'amélioration de l'habitat (7,4%)
- les réponses autres qui ont été évoquées sont le coût de réparation de voiture, de grandes difficultés financières momentanées sans en dire plus ou encore suite à des retards de salaire.

Concernant les secours, plus de 60% évoquent une étude des demandes au cas par cas ou sur sollicitation d'une assistante sociale.

Sinon, 33% évoquent les accidents de la vie comme situation ouvrant droit à un secours ; 18,9% le surendettement et 10,4% la perte d'emploi du conjoint.

### **Prêts et secours en fonction des caractéristiques de l'adhérent**

La structure du collectif adhérent influe sur le fait de proposer ou non des prêts aux salariés.

En effet, les CE sont surreprésentés parmi les adhérents proposant des prêts, les DUP sont, elles, surreprésentées parmi les adhérents n'en proposant pas et les COS, quant à eux sont surreprésentés parmi ceux orientant le salarié vers un organisme.

Même si ces constats semblent être du même type pour les structures proposant des secours, cela est moins prégnant.

On constate que ce sont dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 200 salariés que la probabilité pour l'adhérent de proposer des prêts est plus importante. On peut supposer que cela est corrélé au fait de disposer d'un budget plus important.

La probabilité d'orienter les salariés vers des organismes spécialisés est, elle, plus grande au-delà de 300 salariés mais également, dans une mesure tout de même moindre, dans les établissements de moins de 50 salariés. Là, il ne s'agit plus d'analyser cela en lien avec le budget de l'adhérent mais plus par une réelle volonté de prise en compte de ces questions pour les plus grandes entreprises et très certainement par une connaissance personnelle de l'ensemble des salariés par les représentants du personnel dans les plus petites entreprises.

Pour les secours, l'effectif à partir duquel la probabilité d'en proposer est plus importante n'est qu'à partir de 300 salariés. Et le fait d'orienter vers un organisme adéquat est plus important uniquement dans les établissements de moins de 50 salariés et, dans une moindre mesure, dans les établissements de 50 à 99 salariés.

Les secteurs qui proposent plus souvent que les autres des avances remboursables aux salariés sont les secteurs :

- santé (34,6%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (32,1%)
- social (31,3%)
- banque/assurance/mutuelle (30,6%)
- autres tertiaires (27,8%)
- transports (26,3%).

Les secteurs qui orientent plus souvent que les autres les salariés souhaitant des prêts vers des organismes sont :

- agriculture et agroalimentaire (14,3%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (13,2%)
- banque/assurance/mutuelle (11,1%)
- communication/informatique (8,3%)
- loisirs/culture (7,7%).

Pour les secours, les secteurs qui en proposent le plus souvent sont :

- banque/assurance/mutuelle (41,7%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (28,3%).

Les secteurs qui orientent les salariés en difficulté vers des organismes en cas de difficultés financières importantes sont :

- construction (22,2%)
- communication informatique (16,7%)
- enseignement/formation (16%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (9,4%).

### **3. Permanence d'assistant social**

18,8% des établissements interrogés disposent de permanences d'assistant social, financées dans 92,3% des cas par l'employeur ; 4,4% par l'adhérent et 3,3% à la fois par l'employeur et l'adhérent. Disposer de permanences d'assistant social pour les salariés est plus fréquent lorsque l'adhérent est une association ou une amicale ou bien un COS. En revanche, cela est moins fréquent lorsque l'adhérent est une DUP. D'ailleurs la probabilité de disposer de permanence d'assistant social est plus importante au-delà de 200 salariés.

Par ailleurs, on constate que la possibilité de disposer d'assistant social est très largement dépendant du secteur d'activité.

En effet, ce sont plus de la moitié des adhérents de la fonction publique, et des collectivités territoriales qui disposent de permanences d'assistant social. Dans une moindre mesure, on peut également citer le secteur banque/assurance/mutuelle (33,3%), construction (22,2%) et transports (21,1%).

### **4. Les autres actions sur le thème des salariés en difficulté**

Une question laissait la place aux adhérents de présenter des actions d'aides aux salariés en difficulté mises en place en dehors de celles évoquées ci-dessus.

5% ont précisé qu'ils menaient d'autres actions. On peut citer notamment :

- des actions d'écoute, d'accompagnement ou d'orientation vers des structures adéquates des salariés en difficulté
- des avances sur salaires négociées auprès de l'employeur
- des actions autour de la complémentaire santé et la prévoyance. Certains adhérents ont évoqué avoir négocié une complémentaire santé et une prévoyance, d'autres orientent les salariés vers ces structures
- un adhérent a évoqué mener des actions dans le domaine de l'alimentation grâce à la mise en place de jardins partagés.

Un peu plus de la moitié des adhérents interrogés ne mène aucune des actions évoquées ci-dessus. Quand on demande à ces adhérents si malgré tout il s'agit d'une question qui a été abordée au sein de leur collectif, seulement un quart répond par l'affirmative en précisant :

- qu'il a été décidé de ne pas mener d'action de ce genre
- qu'ils ne savaient pas quelle action mettre en place
- qu'ils avaient un projet en cours
- qu'ils ne disposent pas d'un budget suffisant
- que la législation était trop contraignante pour proposer quelque chose.

## B. Logement

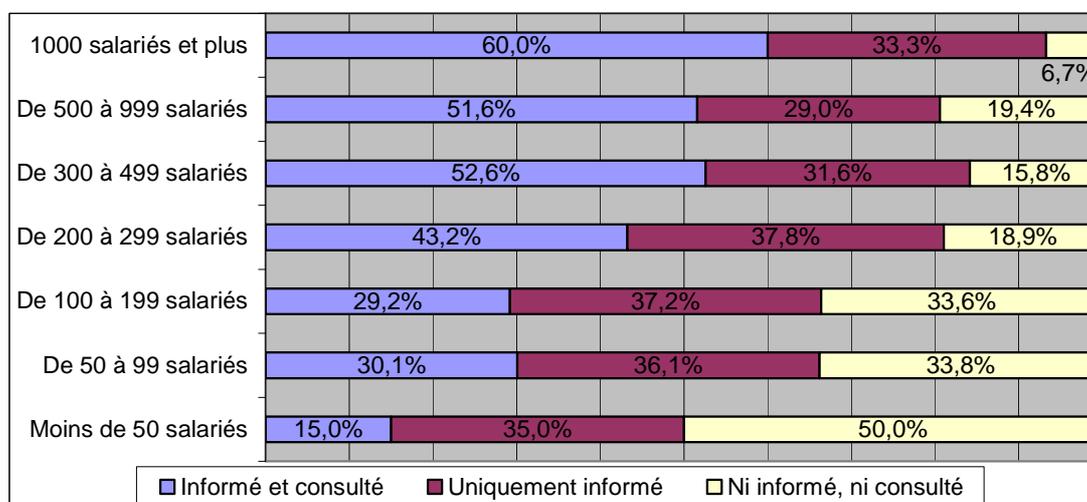
Le code du travail prévoit que le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction et sur les conditions de logements des travailleurs étrangers<sup>21</sup>.

Parmi les CE et les DUP interrogés :

- 34,3% se disent informés et consultés sur ce sujet
- 35,5% sont uniquement informés
- et tout de même 30,1% des répondants se disent ni informés, ni consultés malgré l'obligation légale.

Parmi les CE et DUP on constate qu'au-delà de 200 salariés, les représentants du personnel sont plus souvent informés et consultés sur le logement (cf. graphique 18). En revanche en dessous de 200 salariés, ils sont plus souvent ni informés ni consultés.

**Graphique 18 : CE et DUP informés et/ou consultés selon l'effectif de l'établissement**



<sup>21</sup> Article L. 2323-31 du code du travail

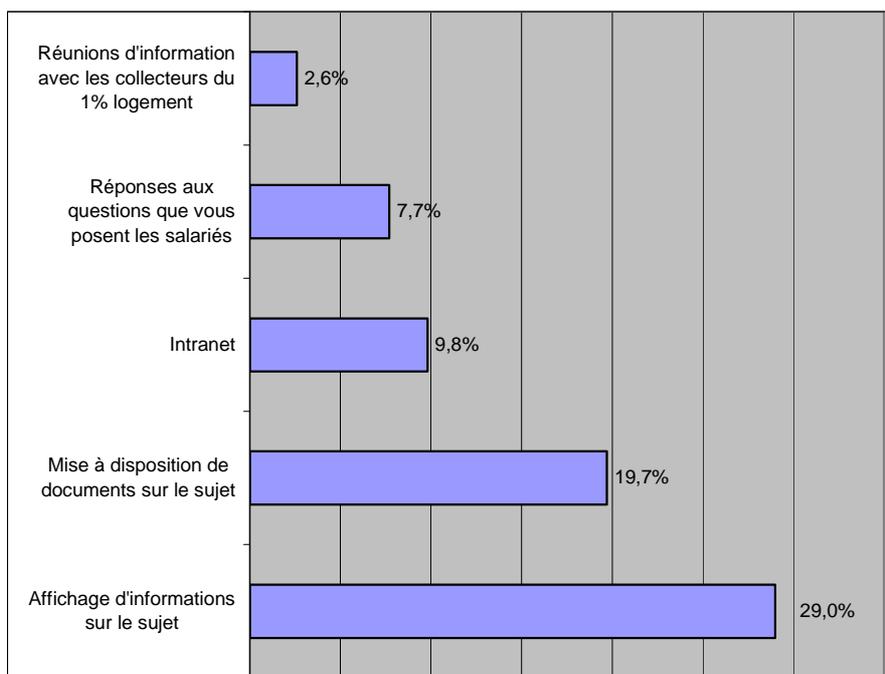
En outre, 31,6% des CE et DUP interrogés ne savent pas à quel organisme collecteur du 1% logement leur établissement cotise.

Les répondants des CE savent moins que les répondants des DUP quel est l'organisme collecteur du 1% logement. Est-ce le reflet d'une forme de spécialisation entre élus de CE, ou un manque de prise en charge de cette question, le rôle en revenant plutôt à l'employeur ?

D'ailleurs, 30% des CE et DUP n'informent pas les salariés de leur établissement sur les aides que peut apporter l'organisme collecteur du 1% logement.

Les CE et DUP informant les salariés le font le plus souvent en affichant des informations, en mettant de la documentation à disposition ou par le biais d'un Intranet (cf. graphique 19).

**Graphique 19 : Mode d'information des salariés sur le 1% logement par les adhérents**



D'autres moyens d'information ont été évoqués par les adhérents. Certains ont précisé que c'était l'employeur qui diffusait les informations concernant le 1% logement, d'autres ont évoqué le fait d'informer les salariés via les comptes-rendus des réunions de CE, d'autres encore informent les salariés sur ce sujet dans un livret d'information du CE.

Des adhérents ont évoqué d'autres actions en faveur du logement :

- affichage d'offre de location ou de vente
- partenariat avec des agences immobilières
- aide à la constitution de dossier de demande de prêt immobilier
- mise en place d'une commission logement...

Parmi les CE et DUP ne menant pas d'actions autour du logement, près de 9 sur 10 n'ont même jamais abordé cette question au sein de leur collectif. Les établissements de moins de 300 salariés sont surreprésentés parmi ces répondants.

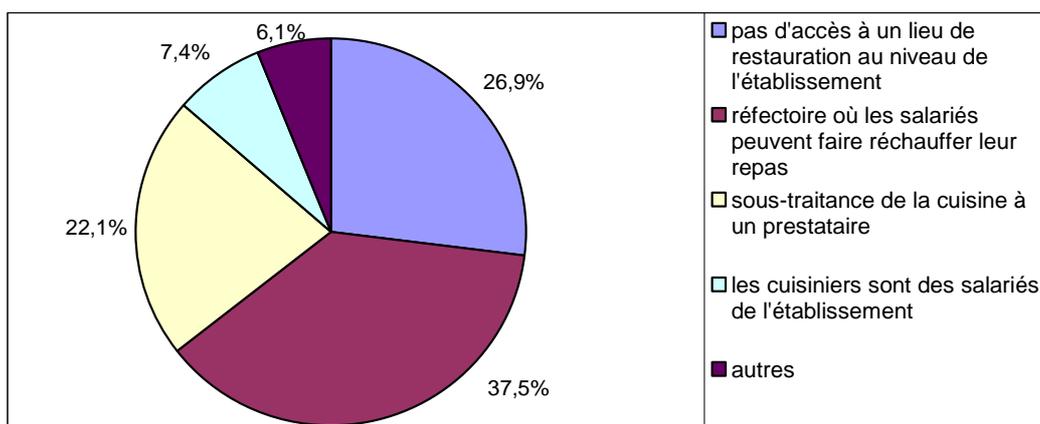
Parmi les adhérents, 16,8% disent que des salariés de leur établissement ont des difficultés à se loger et 26,5% avouent ne pas savoir si certains salariés rencontrent de telles difficultés.

## C. Restauration

### 1. Cantine, réfectoire et restaurant d'entreprise

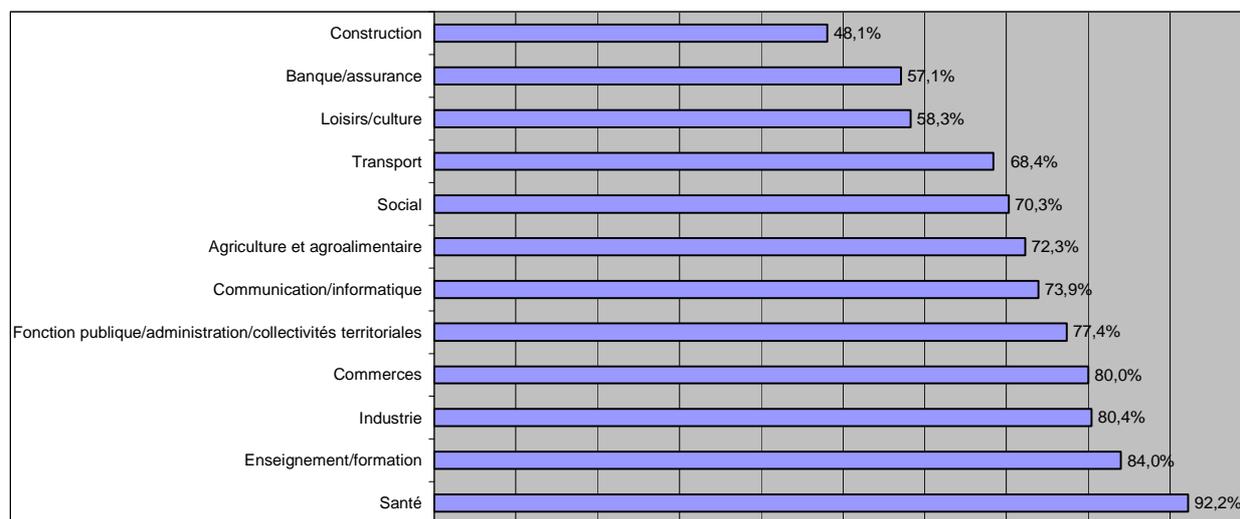
Les trois quarts des adhérents interrogés précisent que les salariés disposent d'un lieu de restauration quel qu'il soit : ils ont soit accès à une cantine, un restaurant d'entreprise ou un réfectoire dans leur établissement (cf. graphique 20).

**Graphique 20 : Accès à un lieu de restauration au sein de l'établissement**



Selon le secteur d'activité la probabilité de disposer d'un lieu de restauration varie (cf. graphique 21). C'est dans les secteurs santé, enseignement/formation, industrie et commerce que cela est plus fréquent. En revanche dans les secteurs de la construction, banque/assurance, loisirs/culture et transports, cela est moins fréquent.

**Graphique 21 : Cantine ou restaurant d'entreprise selon le secteur d'activité**



Parmi les adhérents, 37,5% ont uniquement accès à un réfectoire mis à la disposition des salariés et où ils peuvent faire réchauffer leur repas. Pour 7,4%, il s'agit de cuisiniers qui sont salariés de l'établissement. 22,1% sous-traitent cette prestation à un prestataire externe et 6,1% ont répondu qu'ils disposaient d'autres modes de restauration. Ces réponses « autres » consistent à avoir accès au même mode de restauration que le public accueilli par l'établissement, il s'agit notamment d'établissements scolaires, d'établissements sociaux accueillant des résidents.

Parmi ceux qui sous-traitent la cuisine à un prestataire, ils citent :

- SODEXHO à 40%
- AVENANCE à près de 12%
- EUREST à plus de 8%
- Les autres sous-traitants sont cités moins de 5 fois.

Le simple réfectoire où les salariés peuvent faire réchauffer leur repas est plus fréquent dans les établissements de moins de 200 salariés, d'ailleurs, c'est le cas des adhérents constitués en DUP, alors que la sous-traitance à un prestataire est plus fréquente au-delà de 200 salariés et dans les CE. Le fait que les cuisiniers soient salariés de l'établissement est plus important au-delà de 500 salariés mais également entre 50 et 99 salariés. Par ailleurs, cette solution est plus fréquente lorsque les adhérents sont constitués en COS et association ou amicale du personnel.

Ces données sont à mettre en lien avec des différences constatées selon les secteurs d'activités.

Le fait de disposer d'un réfectoire simple est plus fréquent dans les secteurs de la construction, loisirs/culture, transport, commerces, l'agriculture/agroalimentaire. En revanche, ce mode de restauration est moins fréquent en fonction publique/administration, banque/assurance/mutuelle, santé et enseignement/formation.

## 2. Titres restaurant

39,9% des adhérents précisent que les salariés de leur établissement disposent de titres restaurant.

D'après les réponses des adhérents, les émetteurs sont :

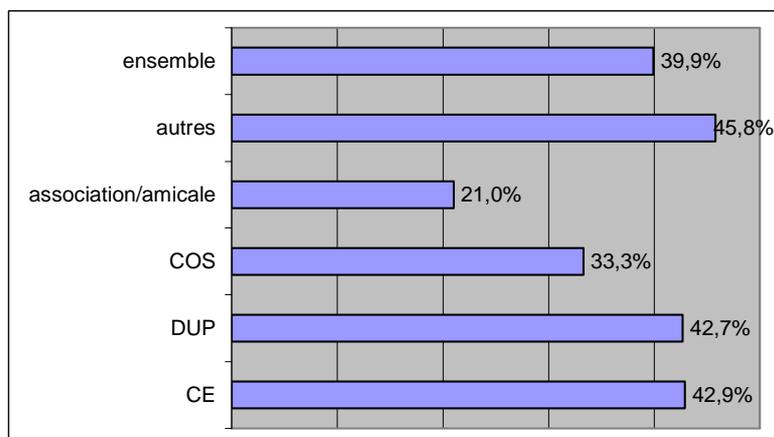
- Ticket restaurant : 43,5%
- Chèque déjeuner : 36,2%
- Chèque restaurant : 12,1%
- Chèque de table : 2,9%.

Certains ayant répondu « autres » à la question sur les émetteurs ont évoqué des primes de panier ou bien des solutions mixtes : par exemple des titres restaurant pour une catégorie du personnel et des indemnités de repas pour une autre catégorie de personnel.

Les secteurs d'activités diffusant le plus souvent les titres restaurant sont la banque/assurance/mutuelle, la construction, communication/informatique et loisirs/culture.

Chez les adhérents constitués en COS et association ou amicale du personnel, la diffusion de titres restaurant est moins importante (cf. graphique 22).

**Graphique 22 : Etablissements dont les salariés disposent de titres restaurant selon la structure du collectif de salariés**



Pour les trois quarts des adhérents, c'est l'employeur qui finance la restauration dans l'entreprise, dans 15% des cas, il n'y a pas de prise en charge financière de la restauration. Enfin, 4,1% des adhérents financent la restauration des salariés de l'établissement et 4,8% conjointement employeur et adhérent.

Là encore, on constate des différences en fonction des secteurs d'activité. L'employeur finance plus souvent dans les banques/assurance/mutuelle, enseignement/formation, loisirs/culture, communication/informatique, santé, fonction publique/administration et collectivité territoriale.

Les adhérents financent plus souvent que la moyenne dans l'agriculture/agroalimentaire, la communication/informatique et dans la construction.

Le cofinancement employeur/adhérent est plus fréquent dans le secteur du transport, de l'agriculture/agroalimentaire et l'industrie.

Le cas de salariés qui ne disposent d'aucun financement (ni employeur, ni collectif), est plus fréquent dans le secteur du commerce et celui du social.

### **3. Les autres actions sur le thème de la restauration**

Lorsque l'on demande si d'autres actions ont été mises en place par l'adhérent sur le thème de la restauration, les réponses sont abondantes, cela concerne 17,2% des adhérents. C'est un sujet qui semble concerner de façon relativement importante nos adhérents. Ces actions peuvent être :

- des négociations en cours ou des projets de négociation avec l'employeur concernant la mise en place de titres restaurant ou bien de cantine (cités 19 fois)
- la mise à disposition des salariés de distributeurs de sandwiches, de boissons chaudes ou froides, de friandises, de fontaines à eau (16)
- des réductions négociées dans des cafétérias, des restaurants de proximité (11)
- des achats groupés : produits de base, viandes ou légumes en gros, bio ou du commerce équitable pour certains ou des producteurs locaux (7)
- des expositions, de l'affichage sur la diététique, sur les produits bio (5)
- la livraison de repas dans l'établissement par un traiteur (4)
- des enquêtes de satisfaction auprès des salariés ou une commission sur le thème de la restauration invitant les salariés à y participer (3)
- des repas à thème (3)
- l'achat de mobilier pour déjeuner dehors (1)
- des colis de Noël alimentaire (1).

Parmi les adhérents ne menant pas d'actions sur le thème de la restauration, près de 60% disent ne jamais avoir abordé le sujet au sein de leur collectif. Près de 15% ont abordé la question mais ont décidé de ne rien mettre en place et à peine 5% ne savaient pas quoi faire. Parmi les réponses autres, les adhérents ont précisé qu'ils avaient essayé de mettre en place des choses mais qu'ils avaient rencontré des blocages au niveau de la direction lorsqu'ils ont abordé la question du financement, eux-mêmes ne disposant pas suffisamment de moyens pour y contribuer.

Ce sont les associations et amicales du personnel qui sont les structures ayant le moins souvent abordé la question de la restauration au sein de leur collectif.

## *D. Transport*

### **1. L'accessibilité des transports en commun**

Parmi les adhérents interrogés, seulement 59% disent que leur établissement est desservi par les transports collectifs. Ainsi, les salariés de plus de 40% des établissements n'auraient pas d'accès à des transports en commun. Ces données sont à prendre avec précaution, il serait nécessaire de les nuancer en fonction de la localisation des établissements situés en zone urbaine, périurbaine ou rurale. Cela est corrélé avec l'ancrage régional du réseau Cezam et une implantation pas uniquement urbaine.

Ce sont les établissements comportant plus de 50 à 199 salariés et de 300 à 999 salariés qui sont le moins souvent bien desservis par les transports en commun.

Par ailleurs, ce sont les adhérents constitués en CE et DUP qui disent être le moins fréquemment desservis.

Parmi les adhérents qui sont desservis par des transports en commun, plus d'un sur cinq précise que les horaires des transports en commun ne sont pas adaptés aux horaires de travail.

Selon le secteur d'activité, les établissements sont plus ou moins souvent desservis. Les secteurs où cela est moins fréquent que la moyenne sont les secteurs :

- agriculture/agroalimentaire
- transports
- industrie
- construction
- commerces.

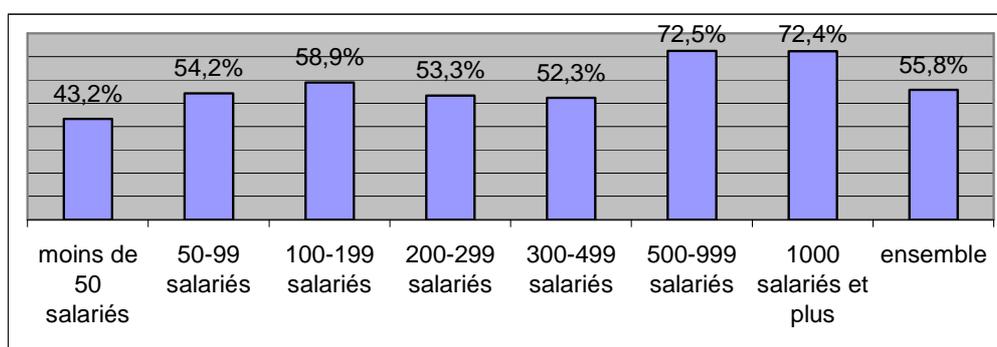
## 2. Le covoiturage

55,8% des adhérents ont précisé que certains salariés de leur entreprise pratiquaient le covoiturage et 16,2% ne savaient pas si cela se pratiquait dans leur établissement.

Les secteurs d'activité qui pratiquent le plus le covoiturage sont les secteurs de l'agriculture et l'agroalimentaire et le secteur de l'industrie.

Ce sont les établissements de 500 salariés et plus qui pratiquent plus souvent le covoiturage (cf. graphique 23).

**Graphique 23 : Pratique du covoiturage selon la taille de l'établissement**



Parmi ceux qui savent que du covoiturage existe, 17,2% précisent que le collectif de salariés a été partie prenante dans l'incitation à covoiturer (soit 9,6% des adhérents).

Il s'agit pour l'essentiel d'incitation par des tracts ou de l'affichage ou la communication sur des sites Internet ou des structures facilitant le covoiturage.

Seulement, six adhérents ont précisé qu'ils sont eux-mêmes organisateurs du covoiturage. Un adhérent a évoqué également la réorganisation des horaires de travail en fonction du covoiturage ou l'existence de parking réservé aux covoitureurs.

## 3. Les autres actions sur le thème du transport

D'autres actions ont été abordées sur le thème du transport par un nombre non négligeable d'adhérents (13,9%). Il peut s'agir de discussion autour de la prime transport, des actions de prévention routière, des actions de sensibilisation autour du développement durable, des actions en faveur du vélo (parking spécifique, mise en place de douche, location de vélo, prime pour l'achat de vélo...), certains évoquent des négociations en cours avec les sociétés de transports en commun afin de disposer d'un arrêt proche de l'établissement ou bien pour adapter les horaires des transports aux horaires de travail ou l'inverse...

Parmi les adhérents ne menant pas d'action sur le thème du transport, près de sept sur dix n'ont même jamais évoqué ce sujet au sein de leur collectif. Près de deux sur dix précisent que des discussions sont en cours essentiellement autour de la prime transport ou du covoiturage. Enfin, un sur dix a abordé la question mais n'a rien mis en place.

Les secteurs qui ont le moins souvent abordé la question du transport sont les secteurs de :

- commerces
- fonction publique/administration/collectivités territoriales
- social
- santé.

C'est la même chose pour les établissements de moins de 50 salariés, les COS et associations du personnel et les autres structures (DP...).

### *E. Alphabétisation et illettrisme*

Parmi les adhérents, 12,5% précisent que certains salariés de leur établissement sont en situation d'illettrisme et 17,9% n'en savent rien.

Ce sont les adhérents de l'agriculture et l'agroalimentaire ainsi que le secteur de la construction qui affirment le plus souvent que des salariés sont en situation d'illettrisme dans leur établissement. C'est le cas également dans les établissements de 300 salariés et plus.

Parmi ceux qui savent que certains salariés sont en situation d'illettrisme, 30% mènent des actions pour y remédier.

Les actions mises en place consistent le plus souvent à travailler en partenariat avec la direction pour former les salariés concernés. Les représentants du personnel semblent avoir un rôle de détection et de relais pour rassurer le salarié et lui permettre de disposer des moyens utiles pour remédier à cet illettrisme.

Parmi les adhérents ne menant pas d'action sur l'illettrisme, plus de neuf sur dix n'ont jamais abordé cette thématique. Certains ont des projets en cours ou bien, ce sujet est pris en charge par la direction.

## F. Conciliation vie au travail/vie personnelle, famille, enfants

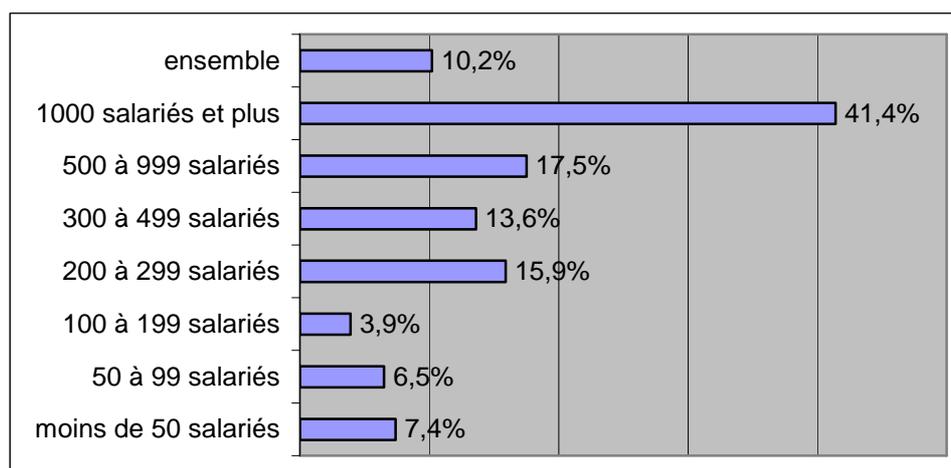
### 1. Le Cesu

Les salariés de 10,2% des établissements interrogés bénéficient du Chèque Emploi Service Universel. Dans 6% des cas c'est l'adhérent qui finance les Cesu et dans 4,1% des cas c'est l'employeur.

Une enquête menée en 2007 auprès d'établissements de la Région Poitou-Charentes par l'Inter-CE CREDES Cezam Poitou-Charentes<sup>22</sup> montrait que 5,5% des établissements proposaient aux salariés des Cesu. Soit la proportion des salariés ayant accès à des Cesu est plus importante en France, soit cela signifie que depuis 2007, la mise en place du Cesu s'est développée au sein des établissements. Le Cesu est plus fréquemment mis en place lorsque les adhérents sont des COS, CAS et association ou amicale du personnel ainsi que dans les secteurs banques/assurance/mutuelle (36,1%) et fonction publique/administration et collectivités territoriales (28,3%).

C'est au dessus de 200 salariés qu'il est plus probable de disposer des Cesu et plus particulièrement au-delà de 1000 salariés puisque 41,4% des établissements de cet effectif bénéficient de Cesu (cf. graphique 24).

**Graphique 24 : Pourcentage d'établissements dont les salariés bénéficient du Cesu selon l'effectif**



<sup>22</sup> Carole BRETAULT et Emmanuelle LEMOTHEUX, *Les services à la personne et le recours au Cesu préfinancé dans les entreprises : Quelle implication pour les représentants du personnel ?* rapport d'étude quantitative, avril 2008, Cezam Poitou-Charentes Inter-CE CREDES

Parmi les établissements mettant à disposition des salariés des Cesu, ils sont dans 40,7% des cas financés par l'employeur, dans 51,9% des cas par le collectif de salariés et dans 7,4% des cas le financement est conjoint (employeur et collectif de salariés). Dans les associations ou amicales du personnel ainsi que les COS, c'est plus souvent l'employeur qui finance le Cesu alors que lorsque l'adhérent est constitué en CE c'est en général lui qui finance la participation du Cesu.

Lorsque l'adhérent finance le Cesu dans près de deux-tiers des cas la participation est en fonction de critères sociaux et dans un tiers des cas la participation est identique quel que soit le salarié.

La participation identique quel que soit le salarié est plus fréquente dans les établissements de 100 à 299 salariés alors que la prise en compte de critères sociaux est plus fréquente au-delà de 1000 salariés.

Les émetteurs les plus souvent cités sont :

- Chèque domicile : 77,1%
- Accor service France/caisse d'épargne (ticket Cesu) : 11,4%
- Sodexo chèques et cartes de services : 8,6%
- Natixis Intertitres : 2,9%.

L'attribution des titres Cesu est dans 87,8% des cas proposée de façon permanente et seulement pour 5 adhérents en lien avec des évènements de la vie.

61,4% de ceux qui ne mènent pas d'actions autour des services à la personne n'ont jamais abordé le sujet, les établissements de moins de 100 salariés sont plus nombreux à ne jamais avoir abordé la question. Un quart ont abordé le sujet mais ont décidé de ne pas mener d'action.

Certains précisent :

- qu'ils ont arrêté de diffuser les Cesu car cela profitait uniquement aux personnes les plus favorisées
- qu'ils n'ont pas suffisamment de financement
- que la tâche est lourde à mettre en place et qu'ils ne disposent pas suffisamment de temps
- que cela intéresse peu de personnes voire personne dans l'établissement
- qu'ils ont arrêté car ils ne maîtrisaient plus le budget qui a explosé
- que la mise en place est en cours.

## **2. La garde d'enfant**

Parmi les adhérents, 1,9% disposent d'une crèche au sein de l'entreprise, 2,6% disposent d'une crèche inter-entreprise. Ces deux cas sont plus fréquents dans les établissements de plus de 1000 salariés que dans les autres. 2% disposent de places réservées dans une crèche dépendant d'une collectivité.

Ce sont donc 6,5% des établissements qui permettent un accès facilité à des modes de garde pour les enfants des salariés.

Parmi les adhérents qui mettent à disposition un mode de garde pour les enfants des salariés, c'est, plus de neuf fois sur dix, l'employeur qui prend en charge une partie du financement et à peine 10% (seulement deux adhérents) sont cofinancés à la fois par l'employeur et le CE.

En outre, 20% des adhérents qui disposent d'accès à des crèches sont intégrés dans la gestion des crèches.

Par ailleurs, 8,8% des adhérents relaient des informations sur les structures et les modes de garde des enfants existant autour de l'établissement.

Uniquement 30,8% des adhérents précisent qu'il n'y a aucun salarié en horaire atypique dans leur établissement. Ce pourcentage est inférieur à celui donné par la DARES : en 2005, c'était 37 % des salariés qui disposaient d'horaires « normaux », et donc près de deux salariés sur trois travaillent selon des horaires que l'on qualifie habituellement « d'atypiques »<sup>23</sup>.

14,2% des adhérents ont abordé la question de la garde d'enfant des salariés en horaire atypique. Parmi ceux qui ont des salariés en horaire atypique, 20,5% ont déjà abordé la question de la garde d'enfant pour gérer cette situation particulière.

Pour ceux qui ont abordé la question, un certain nombre n'a pas trouvé de solution satisfaisante et bon nombre ont des projets de crèche en cours. Sinon, les solutions trouvées sont dans la majorité des cas des aménagements d'horaires. Certains ont évoqué une prise en charge financière des frais de garde pour les salariés en horaires atypiques.

### **3. Les actions en faveur de l'enfance**

Les adhérents sont très nombreux à mener des actions ou à financer des activités en faveur de l'enfance. Les actions proposées sont des actions :

- Autour de Noël :
  - des cadeaux au moment de Noël (59,6%)
  - un arbre de Noël (54,2%)
- autour de la petite enfance :
  - des cadeaux lors d'une naissance (55,8%)
  - des aides financières pour la garde d'enfant (5,6%)
- d'aide financière aux loisirs des enfants (22,1%)

---

<sup>23</sup> Jennifer BUÉ, Thomas COUTROT, « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », *Premières informations, premières synthèses*, mai 2009, n°22.2

- de soutien aux colonies de vacances ou centres de loisirs :
  - des colonies de vacances (20,4%) ; parmi ces adhérents, uniquement 12,4% gèrent la colonie, les autres ne proposent qu'une aide financière sans se soucier de sa gestion. 87,2% proposent à la fois des colonies pendant les vacances d'été et pendant les petites vacances scolaires. 8,3% ne le proposent que l'été et 4,6% que lors des petites vacances.
  - des centres de loisirs (19,5%) ; parmi ces adhérents, 97,2% ne proposent qu'une aide financière sans se soucier de sa gestion. Parmi ceux qui proposent un accès à des centres de loisirs, 69,2% le proposent à la fois l'été, les petites vacances scolaires et le mercredi ; 20,2% à la fois l'été et les petites vacances scolaires ; 67% uniquement l'été ; 2,9% uniquement les petites vacances scolaires et 1% uniquement le mercredi.
- De soutien autour des activités scolaires :
  - des aides financières pour des voyages scolaires (18,4%)
  - des aides financières pour la rentrée scolaire (14,8%)
  - des aides financières pour le soutien scolaire (3,5%).

Certains adhérents ont mis en place d'autres actions en direction des enfants, certains évoquent des sorties pour les enfants ou des sorties familiales, le plus souvent en lien avec Noël. Plusieurs adhérents ont évoqué des concours de dessins. Un autre a évoqué une « chasse aux œufs de Pâques » organisée pour les enfants ou l'achat de jouets issus du commerce équitable.

Selon les secteurs d'activités, l'effectif ou le type de collectif, certaines prestations en direction des enfants des salariés peuvent être plus ou moins fréquentes.

Les aides financières pour la garde d'enfant sont plus fréquentes dans le secteur banque/assurance/mutuelle et dans la fonction publique/administration et collectivités territoriales. C'est le même constat pour l'aide financière pour rentrée scolaire auquel il faut ajouter le secteur du transport et de l'industrie. Ces deux prestations ainsi que l'aide au soutien scolaire, l'arbre de Noël, le cadeau de Noël aux enfants et les colonies sont plus fréquentes dans les établissements de 500 salariés et plus. L'aide financière pour voyage scolaire est, elle, plus fréquente au-delà de 200 salariés et les centres de loisirs au-delà de 300 salariés.

La pratique de l'arbre de Noël est plus fréquente dans les structures COS, CAS et association du personnel et dans les secteurs de la fonction publique, communication/informatique, banque/assurance/mutuelle et santé.

Les colonies et les centres de loisirs sont, eux, plus fréquemment proposés dans les secteurs banque/assurance/mutuelle et communication/informatique. Concernant les aides financières pour les loisirs, ce sont les mêmes secteurs qui proposent le plus souvent cette prestation ainsi que les secteurs de l'industrie et du transport.

L'aide pour les loisirs des enfants est plus fréquente dans les établissements de 300 à 999 salariés.

Evidemment, le cumul de plusieurs types d'aides est lié à la taille de l'établissement et aux moyens du collectif de salariés. Quand l'adhérent n'a pas les moyens de mener plusieurs activités, il privilégie une action en lien avec Noël (cadeau ou arbre de Noël). L'aide aux loisirs des enfants ou l'aide à la scolarité ne concerne que peu d'adhérent.

La participation de l'adhérent aux actions en faveur de l'enfance est pour 80,1% identique quel que soit le salarié, pour 15,2% ce montant est calculé en fonction de critères sociaux (quotient familial, revenu...). 4,7% évoquent d'autres critères comme par exemple l'ancienneté, le type de contrat du salarié...

Dans les établissements de 50 à 299 salariés, proposer des prestations identiques quel que soit le salarié est plus souvent mis en place alors que les critères sociaux sont plus souvent appliqués au-delà de 500 salariés.

#### **4. Enfants de parents divorcés et familles recomposées**

Dans notre société où divorces et familles recomposées sont de plus en plus fréquents, nous avons demandé à nos adhérents s'ils prenaient en compte les enfants des parents divorcés et ceux des conjoints dans le cas de familles recomposées.

##### **Dans le cas de parents divorcés :**

1,4% des adhérents ne prennent pas en compte les enfants des parents divorcés. Il s'avère que 11,1% des adhérents ne se sont pas posés la question et 33,4% prennent en compte uniquement les enfants à charge.

Enfin, 54% prennent en compte l'ensemble des enfants du ménage lorsque les parents sont divorcés.

##### **Dans le cas des familles recomposées :**

9,9% ne prennent pas en compte les enfants des conjoints dans le cas de familles recomposées. Il s'avère que 15,4% n'y ont pas réfléchi et 36,8% ne prennent en compte que les enfants à charge.

Enfin, 38% des adhérents prennent en compte l'ensemble des enfants du ménage dans le cas de famille recomposée.

## **5. Les autres actions autour de l'enfance**

Les autres actions en faveur de l'enfance évoquées par 8,7% des adhérents sont essentiellement des sorties familiales ou réservées aux enfants. Il a également été évoqué des aides pour les salariés ayant des enfants poursuivant des études supérieures. Un adhérent a évoqué la proposition d'ateliers le mercredi après midi : activités scientifiques, activités artistiques, cuisine. Un autre a évoqué des animations, expositions ou rencontres sur différents thèmes comme le théâtre, l'eau, les droits des enfants, l'astronomie...

Un adhérent a évoqué accorder des avantages supplémentaires aux familles monoparentales (il s'agit d'un très gros CE de l'industrie).

Parmi les adhérents ne menant aucune action en matière de politique familiale et de l'enfance, 64,6% n'ont jamais abordé la question. 13,7% n'ont pas souhaité mener d'action sur ce thème et 5,6% ne savaient pas quelles actions mener. Les autres évoquent un budget insuffisant ou un manque de participation ou bien encore d'autres choix d'activités plus en lien avec l'âge des salariés qui n'ont plus d'enfants à leur charge.

### *G. Actions autour de la santé*

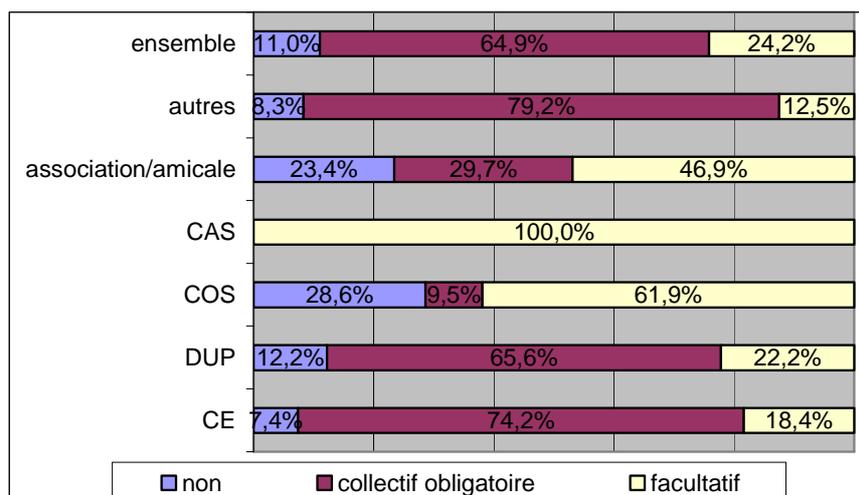
#### **1. La complémentaire santé**

Parmi les adhérents, 11% ne sont pas couverts par une complémentaire santé. Les adhérents structurés en COS ou association ou amicale du personnel sont plus souvent dans ce cas là que les autres.

En revanche, 64,9% sont couverts par un contrat collectif obligatoire et 24,2% par un contrat facultatif.

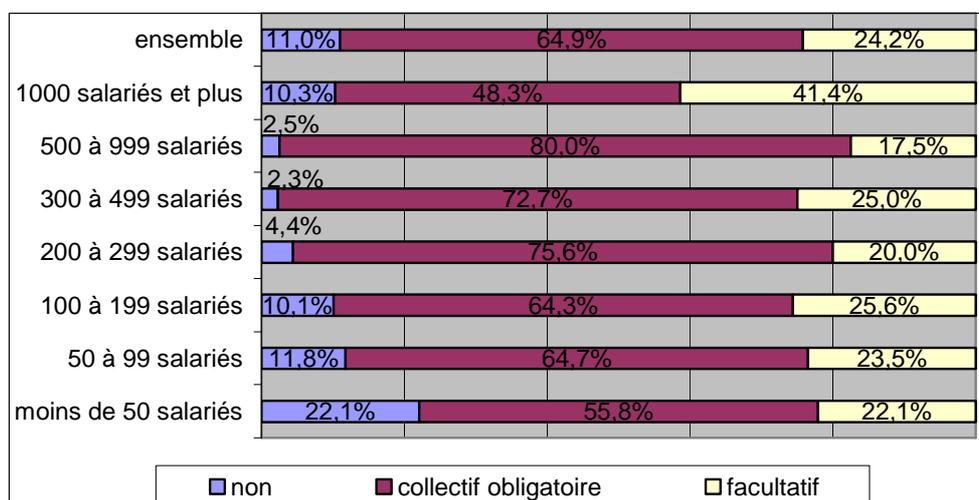
Les CE sont plus souvent en contrat obligatoire alors que les contrats facultatifs sont plus nombreux chez les adhérents constitués en COS, CAS ou association et amicale du personnel (cf. graphique 25).

**Graphique 25 : Accès à une complémentaire santé selon la structure du collectif adhérent**



Les établissements de moins de 50 salariés sont moins souvent couverts par une complémentaire santé que les autres (cf. graphique 26). Les établissements de 1000 salariés ou plus sont eux plus souvent couverts par un contrat facultatif, cela est très certainement dû au fait que dans notre échantillon les établissements de plus de 1000 salariés sont surtout des COS, CAS et association ou amicales du personnel. En revanche, les établissements entre 200 et 999 salariés sont plus souvent que la moyenne couverts par un contrat collectif.

**Graphique 26 : Accès à une complémentaire santé selon l'effectif de l'établissement**



On constate également une couverture plus ou moins fréquente selon le secteur d'activité.

Les secteurs où l'on constate une moindre couverture par une complémentaire santé liée à l'établissement (que le contrat soit facultatif ou obligatoire) sont :

- loisirs/culture (30,8% disent ne pas disposer de complémentaire santé)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (26,4%)
- social (20,3%).

Les contrats obligatoires sont en revanche plus fréquents dans les secteurs :

- de la banque/assurance/mutuelle (88,9%)
- de la communication/informatique (87,5%)
- de la construction (85,2%)
- de l'industrie (84,6%).

Les contrats facultatifs sont, eux, surreprésentés dans les secteurs :

- social (37,5%)
- santé (34,6%).

Dans les deux-tiers des cas c'est l'employeur qui finance le contrat. Dans ce cas là, les contrats collectifs obligatoires représentent 89% des contrats financés par l'employeur.

A noter que, désormais, seuls sont exonérés de charges sociales les contributions de l'employeur à des contrats collectifs obligatoires. Ceci explique le pourcentage important de prise en charge de la part de l'employeur.

Dans 3,8% des cas, c'est l'adhérent qui finance le contrat. Dans ce cas, les contrats facultatifs représentent 55,6% des cas et les contrats obligatoires 44,4% des cas.

Dans 11,9% des cas, ce sont, à la fois, l'employeur et l'adhérent qui financent la complémentaire santé. En cas de cofinancement, c'est dans 94,7% des cas un contrat collectif obligatoire.

Enfin, dans 17,8% des cas, ni l'employeur, ni l'adhérent ne participe au financement de la complémentaire santé.

Le financement par l'employeur seul est plus fréquent dans les établissements de moins de 100 salariés ainsi que dans les établissements entre 500 et 999 salariés.

L'adhérent finance seul plus souvent dans les établissements entre 300 et 499 salariés.

Le cofinancement employeur/adhérent est lui plus fréquent dans les établissements de 300 à 499 salariés et de plus de 1000 salariés.

L'absence de participation que ce soit de la part de l'employeur ou de l'adhérent est, quant à elle, plus fréquente dans les établissements de 1000 salariés et plus. Cela s'explique par le fait que les COS, CAS, association et amicale du personnel sont surreprésentés parmi les établissements de plus de 1000 salariés dans notre échantillon.

L'employeur finance plus souvent que la moyenne dans les secteurs :

- commerce (87,1%)
- transport (82,4%)
- industrie (82,2%)
- construction (81,5%)
- communication/informatique (79,2%).

L'adhérent finance plus souvent dans les secteurs :

- santé (13,6%)
- social (11,8%)
- agriculture/agroalimentaire (6,5%).

Le cofinancement est, lui, plus fréquent que dans l'ensemble de l'échantillon dans les secteurs :

- banque/assurance/mutuelle (30,3%)
- agriculture/agroalimentaire (23,9%)
- social (21,6%).

**Tableau 4 : Les organismes de complémentaire santé les plus souvent cités :**

PREVADIES	30 fois
AG2R	12 fois
GMC (courtier)	11 fois
Malakoff Médéric	11 fois
Mutuelle action	11 fois
Harmonie mutualité	10 fois
Génération (courtier)	9 fois
MACIF/SMIP	9 fois

Deux courtiers apparaissent dans ce listing des organismes de complémentaire santé les plus souvent cités (cf. tableau 4). On voit donc que les représentants du personnel ne savent pas toujours différencier l'intermédiaire de leur organisme de complémentaire.

Les adhérents constitués en CE ou DUP sont pour 26,4% décisionnaires dans la mise en place ou les modifications du contrat de complémentaire santé, 47,9% sont informés et consultés, 16% sont uniquement informés et 9,7% ne sont ni informés, ni consultés.

Les articles L2323-49 et L2323-60 du code du travail prévoient que sur la demande du CE, l'employeur lui présente le rapport sur les comptes de résultats des régimes de prévoyance et de complémentaire. Dans notre échantillon, parmi les CE et les DUP, 61,2% disposent effectivement de ces comptes (c'est encore plus vrai parmi les établissements de plus de 200 salariés).

## 2. Des actions de prévention autour de la santé

Des actions de prévention sur la santé (en dehors des actions dévolues au CHSCT) sont assez peu fréquentes. En effet, seulement 3,9% évoquent des actions de prévention sur la santé d'une manière générale, 3,9% autour de la santé alimentaire, 3,2% sur le stress, 2,8% sur la vaccination ; 1,9% sur la vue, 1,9% sur les maladies sexuellement transmissibles (MST), 1,9% sur le dépistage de cancers, 1,5% sur l'audition.

Seule la prévention des addictions (tabac, alcool, drogues...) semble être un sujet plus souvent abordé (8,9%). Cela s'explique peut-être par l'interdiction depuis le 1<sup>er</sup> février 2007 de fumer dans tous lieux affectés à un usage collectif et sur l'évolution des mentalités concernant l'alcool.

La question de la prévention des addictions est plus fréquente (plus de 20%) dans les établissements au-delà de 500 salariés que dans les autres ainsi que dans les secteurs de l'agriculture et l'agroalimentaire et celui de la banque/assurance/mutuelle.

## 3. Les autres actions autour du thème de la santé

Les autres actions autour de la santé que les adhérents ont évoquées sont des actions de formation premiers secours, des dons du sang, des formations gestes et postures. D'autres thèmes ont été évoqués une fois : allergies, la maladie d'Alzheimer, apnée du sommeil, diabète.

En quoi consistaient exactement ces actions de prévention ?

- 8,2% ont organisé des réunions d'information avec des professionnels de la prévention
- 6,3% ont affiché des informations
- 3,7% ont distribué ou mis à disposition des informations
- 0,9% ont organisé des expositions
- 0,9% ont diffusé des informations via leur Intranet.

Les structures avec lesquelles les adhérents travaillent sur les questions de prévention sont à part égale leur organisme de sécurité sociale et leur organisme de complémentaire santé.

Sur ce sujet, les adhérents collaborent également avec le CHSCT et avec la médecine du travail.

Ont également été citées des collaborations avec un centre hospitalier, les pompiers, les Etablissements Français du Sang, un ergonome, l'INPES<sup>24</sup> et l'OPPBT<sup>25</sup>.

Un adhérent a signalé avoir été moteur dans la décision de recruter une infirmière et un médecin au sein de l'établissement.

---

<sup>24</sup> INPES : Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé

<sup>25</sup> OPPBT : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

Les adhérents ne menant pas d'action sur la santé au travail n'ont pour près des ¾ jamais abordé cette question.

Par contre, 6,4% l'ont abordé mais ont décidé de ne pas mener d'action sur ce sujet et 3,6% ne savaient pas quoi faire.

Les autres précisent qu'ils ont abordé la question de la santé à travers le contrat de complémentaire santé ; ou bien suite à des cas particuliers, comme la grippe H1N1 par exemple, la loi sur l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise ou bien des problèmes d'alcoolisation excessives de certains salariés, ou bien encore en étudiant les accidents du travail.

## *H. Chèque-lire/disque/culture/cadeaux/bons d'achat*

### **1. Chèque-lire, chèque-disque, chèque-culture**

Les chèques-lire, disque et culture sont trois chèques exonérés de cotisations auprès de l'URSSAF dans la mesure où ils sont échangeables contre des biens ou prestations à caractère culturel.

Parmi les adhérents, 18,9% diffusent le chèque-lire, 13,5% diffusent le chèque-disque et 10,4% diffusent le chèque-culture.

78,3% ne diffusent aucun de ces trois chèques, 6,9% en diffusent un seul, 8,5% en diffusent deux et 6,3% diffusent les trois.

La participation de l'adhérent pour ces chèques est identique quel que soit le salarié pour 82,2%. 14,4% ont mis en place des critères sociaux et 3,4% ont d'autres critères (en fonction du temps de travail, uniquement pour les salariés des établissements qui ne disposent pas d'accès à une bibliothèque du CE...).

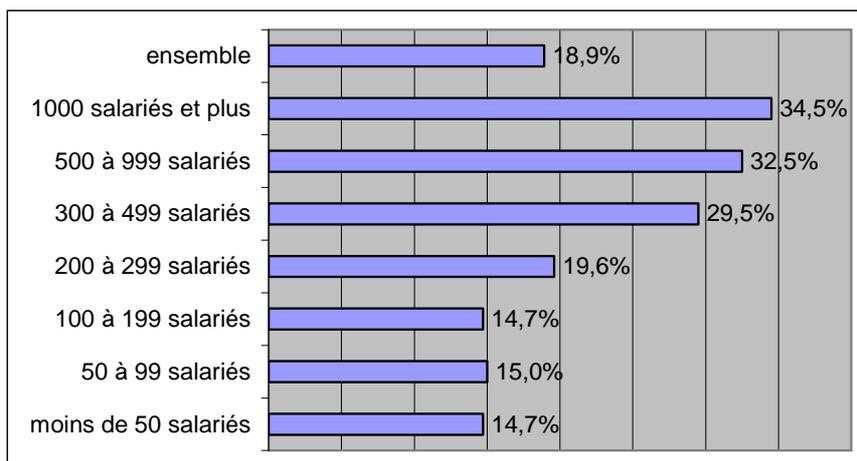
Ces chèques sont surtout diffusés à Noël (7,4%) et à l'occasion de la rentrée scolaire (4,6%) ou sans occasion particulière (5%). D'autres ont institué un certain nombre de fois par an la diffusion de ces chèques ou bien en distribuent à la demande des salariés.

La diffusion du chèque-lire est plus fréquente dans les secteurs :

- banque/assurance/mutuelle (41,7%)
- social (26,6%)
- communication/informatique (25%)
- enseignement/formation (24%).

Elle est également plus fréquente dans les établissements au-delà de 300 salariés (cf. graphique 27).

**Graphique 27 : Diffusion du chèque-lire selon l'effectif de l'établissement**



Les chèques-culture, eux, sont plus fréquents dans les CE plutôt que dans les autres types de collectifs.

## 2. Chèque-cadeaux et bons d'achat

75,9% des adhérents diffusent des chèques-cadeaux ou des bons d'achat.

Dans 85,4% des cas la participation est identique quel que soit le salarié. 7,2% appliquent des critères sociaux et 7,4% appliquent d'autres critères, le plus souvent un critère d'ancienneté ou de temps de travail.

Les émetteurs des chèques-cadeaux ou bons d'achat cités sont :

- Chèque cadhoc : 32,1%
- Tir groupé : 24,5%
- Bons d'achat mono-enseigne : 8,5%
- Chèque kadéos : 7,2%
- Passeport cadeaux de l'Inter-CE : 4,3%
- Autres bons d'achat : 1,7% (chambre de commerces et d'industrie, groupe accord, commerces de proximité...).

Les bons d'achat mono-enseigne cités peuvent être des grandes surfaces généralistes (Carrefour, E. Leclerc, Auchan, Géant Casino, Super U) ou bien de grandes enseignes spécialisées telles que Décathlon, la FNAC, Aubert...

Les bons d'achat ou chèques-cadeaux sont surtout diffusés à Noël (62,2%), à l'occasion d'une naissance (23,6%), d'un mariage (17,6%), du départ en retraite (14,8%), de la rentrée scolaire (8,2%).

Les autres occasions citées sont : un certain nombre de fois par an ; les départs de l'établissement (retraite ou autres) ; les vacances ; les médailles du travail. Certains ont évoqué diffuser des bons d'achat lorsqu'il reste du budget en fin d'année, pour l'épuiser.

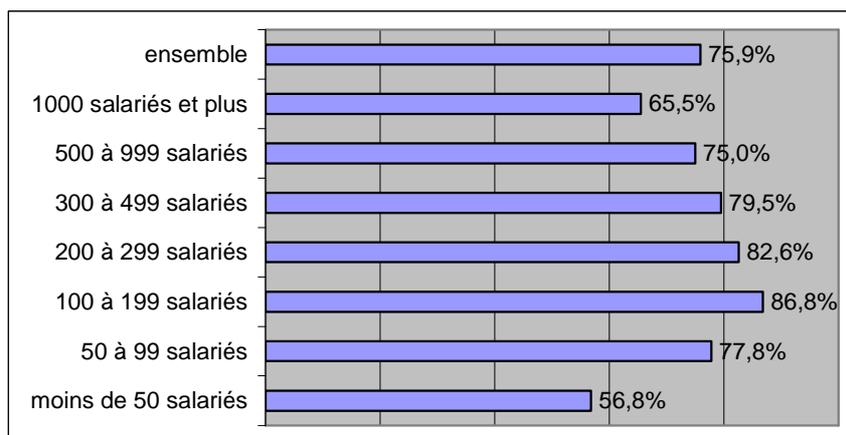
Les chèques-cadeaux ou bons d'achat sont plus fréquents dans les CE et, dans une moindre mesure, les DUP plutôt que dans les autres types de collectifs.

La diffusion de chèques-cadeaux ou bons d'achat est plus fréquente dans les secteurs :

- transports (94,7%)
- communication/informatique (87,5%)
- industrie (84,6%)
- santé (84,6%)
- construction (81,5%).

Les chèques-cadeaux ou bons d'achat sont moins fréquents dans les établissements de moins de 50 salariés et dans les établissements de 1000 salariés et plus (cf. graphique 28).

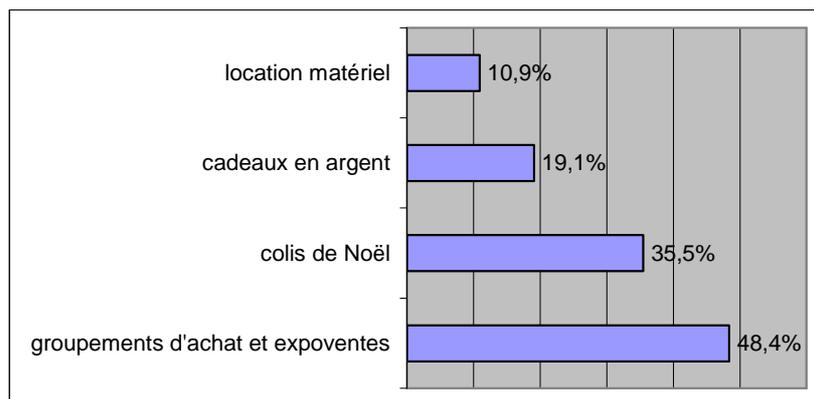
**Graphique 28 : Diffusion de chèques-cadeaux ou bons d'achat selon l'effectif de l'établissement**



## I. Cadeaux, vie pratique

Le graphique 29 est un récapitulatif des actions que les adhérents mènent autour des cadeaux et de la vie pratique.

**Graphique 29 : Pourcentage des adhérents menant des actions ou activités du type cadeaux/vie pratique**



### 1. Groupements d'achat et expoventes

48,4% des adhérents proposent aux salariés des groupements d'achat ou des expoventes.

Les produits des groupements d'achat ou expoventes les plus fréquemment cités sont :

- des produits alimentaires (28,8%),
- des produits de toilette/parfumerie/cosmétique (23,7%)
- des bijoux (15,8%)
- des ustensiles de cuisine (12,8%)
- boisson (5,6%)
- produits d'entretien (4,3%)
- cadeaux (3,2%).

Les autres types de groupement d'achat ou expoventes évoqués par les adhérents sont :

- des vêtements, de la lingerie, du linge de maison
- de l'électroménager, de l'aménagement de maison, de la décoration
- des livres, des jouets, de la maroquinerie
- des produits informatiques, des cartouches d'encre ;
- un adhérent a évoqué proposer des produits du commerce équitable, un autre des produits bio et un autre des produits alimentaires provenant du Burkina Faso.

La pratique du groupement d'achat ou expoventes est plus fréquente dans les secteurs :

- fonction publique, administration et collectivités territoriales (59,3%)
- industrie (57,7%)
- santé (57,7%)
- commerces (57,1%)
- communication/informatique (54,2%).

Les groupements d'achat et expoventes sont plus fréquents dans les établissements de 100 à 299 salariés ainsi que de 500 à 999 salariés.

## **2. Colis de Noël**

Dans 35,5% des établissements interrogés sont offerts aux salariés des colis de Noël. Dans 10,9% des cas c'est l'employeur qui finance ce colis, dans 85,9% des cas c'est l'adhérent et dans 3,3% des cas ce sont les deux.

La pratique du colis de Noël est plus fréquente dans les secteurs suivants :

- commerces (57,1%)
- communication/informatique (50%)
- agriculture et agroalimentaire (49%)
- industrie (47,6%)
- construction (46,2%).

## **3. Cadeaux en argent**

19,1% des adhérents donnent de l'argent (espèces, chèques) dans certains cas :

- le mariage (8,3%)
- la naissance d'un enfant (8%)
- le départ à la retraite (7,8%)
- décès du salarié du conjoint ou d'un enfant (4,5%).

5,4% des adhérents ont cité d'autres raisons, les plus souvent citées sont la remise de la médaille du travail, le remboursement d'activité sur présentation de justificatifs...

Pour ceux qui donnent de l'argent, dans 90,4% des cas la participation est identique quel que soit le salarié, dans 3,2% sont appliqués des critères sociaux et 6,4% appliquent d'autres critères (temps de travail, âge des enfants, ancienneté...).

## 4. Le commerce équitable

68,7% des adhérents n'ont jamais abordé la question du commerce équitable. 4% ont répondu avoir abordé la question mais ont décidé de ne pas mener d'action sur ce sujet. 5,6% ont également abordé la question mais ne savaient pas quelle action mener.

21,3% ont donné d'autres réponses :

- Certains ont précisé l'avoir abordé et même mis en place au moment du choix du fournisseur pour le colis de Noël.
- D'autres l'ont abordé avec la mise en place des passeports-cadeaux de l'Inter-CE.
- certains achètent du café issu du commerce équitable pour les machines à café de l'établissement.
- Quelques uns ont commencé à aborder la question.
- Des adhérents ont organisé des expositions sur le sujet du commerce équitable.
- Certains ont fait un amalgame avec le développement durable et évoquent la mise en place de groupement d'achat de produits biologiques et des produits locaux.

Ce sont les adhérents dont l'effectif est inférieur à 200 salariés qui ont le moins souvent abordé la question du commerce équitable.

Les secteurs ayant le moins souvent abordé la question du commerce équitable sont ceux de :

- loisirs/culture (91,7% n'ont jamais abordé le sujet)
- santé (81,6% n'ont jamais abordé le sujet)
- transports (76,5% n'ont jamais abordé le sujet)
- construction (76% n'ont jamais abordé le sujet).

## 5. Matériel de bricolage et de jardinage

10,9% des adhérents mettent à disposition des salariés du matériel de bricolage ou de jardinage.

Parmi eux :

- 32,1% le mettent à disposition gratuitement
- 48,2% le proposent en location avec un coût identique quel que soit le salarié
- 3,6% pratiquent des coûts différents selon des critères sociaux
- 16,1% évoquent d'autres pratiques, le plus souvent il s'agit de partenariat avec des loueurs ou des participations financières sur des locations de matériel chez des professionnels.

Le matériel mis à disposition est lui plus fréquent dans les établissements de 200 salariés à 999 salariés.

## J. Activités de vacances

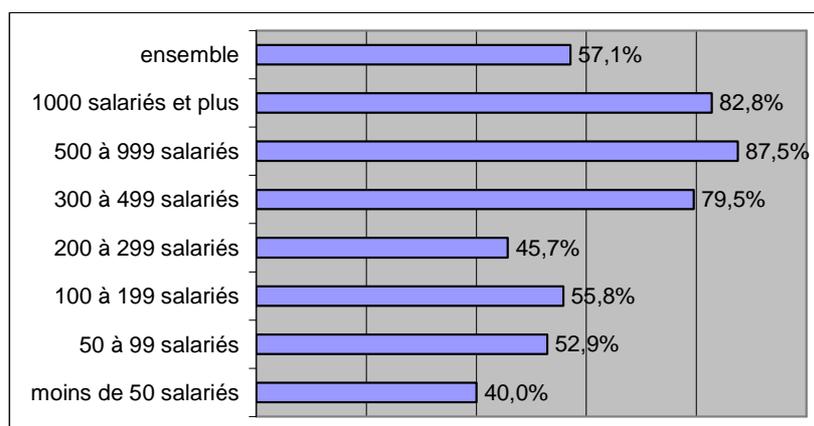
### 1. Les chèques-vacances

57,1% des interrogés précisent que les salariés de leur établissement ont accès à des chèques-vacances.

Dans 13,2% des cas c'est l'employeur qui finance les chèques-vacances (c'est d'autant plus souvent le cas dans les COS, CAS et associations ou amicales du personnel), dans 82,1% des cas, c'est l'adhérent (surtout dans les CE et DUP) et dans 4,4% ce sont les deux.

Ce sont dans les établissements dont l'effectif est au-delà de 300 que les salariés ont plus de chance de disposer de chèques-vacances (cf. graphique 30). Il est plus fréquent de disposer de chèques-vacances dans les CE mais surtout dans les COS et CAS.

**Graphique 30 : Accès à des chèques-vacances et effectif de l'établissement**



Dans 51,7% des cas, ils sont donnés aux salariés alors que dans 48,3% des cas il s'agit d'un système d'épargne de la part des salariés avec abondement.

Il est plus fréquent de donner les chèques-vacances dans les CE, en revanche, l'abondement est plus souvent mis en place dans les autres collectifs.

Pour 15,4% la participation est identique quel que soit le salarié, dans 78,5% des cas des critères sociaux sont appliqués et dans 5,9% des cas ce sont d'autres critères (temps de travail, ancienneté, nombre d'enfants à charge...).

Les secteurs d'activités qui diffusent le plus souvent les chèques-vacances sont :

- banque/assurance/mutuelles (83,3%)
- communication informatique (70,8%)
- santé (69,2%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (66,7%).

## **2. Les locations de vacances**

18,9% des adhérents proposent aux salariés de l'établissement une participation financière sur les locations de vacances.

Comme pour les chèques-vacances, cette pratique est plus fréquente dans les établissements supérieurs à 300 salariés.

La participation sur les locations de vacances est identique quel que soit le salarié pour 39,8% (et plus particulièrement encore dans les établissements de moins de 300 salariés), elle est en fonction de critères sociaux pour 51% (mais surtout au-delà de 200 salariés) et 9,2% appliquent d'autres critères (ancienneté, temps de travail).

7,2% des adhérents ont précisé qu'ils étaient propriétaires de location de vacances. Les adhérents propriétaires sont plus nombreux au-delà de 500 salariés. Ceci s'explique très certainement par le budget plus important des plus grands établissements.

Les secteurs les plus fréquemment propriétaires sont :

- banque/assurance/mutuelles (36,1%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (13%).

17,1% ne sont pas propriétaires mais réservent des linéaires à d'autres organismes pour leurs salariés. Il avait été demandé aux répondants de différencier les réservations auprès d'associations du tourisme social et solidaire des autres organismes, mais en regardant les réponses données, on constate que les répondants ne font pas vraiment la différence entre les deux.

Les organismes cités sont les Inter-CE du réseau Cezam, MAEVA, VVF, Carlson Wagonlit, Odalys, Center Parc, Uncovac, Pierre et Vacances, Renouveau, Vacances directes, Vagues océanes...

Ces locations de vacances sont :

- des mobil homes (15%)
- des appartements (12,1%)
- des places de campings (6,5%)
- des gites (4,8%)
- d'autres types de vacances : chalets, maisons...

75,7% ne proposent donc pas d'actions autour des locations de vacances. Ce pourcentage est encore plus élevé parmi les secteurs :

- enseignement/formation (95,8%)
- social (90,6%)
- loisir/culture (84,6%)
- santé (80,8%).

### **3. Aménagement de congés payés pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières et diversité**

L'article L3141-17 du code du travail rend possible une dérogation aux règles de fractionnement des congés payés pour les salariés justifiant des contraintes géographiques particulières comme par exemple les salariés originaires des DOM TOM ou les salariés d'origine étrangère. A la question « des aménagements de congés payés pour des salariés souhaitant passer leurs vacances dans leur pays d'origine sont-ils prévus dans votre établissement ? », 27% des adhérents répondent ne pas avoir de salariés dans ce cas dans leur établissement. 22,7% répondent que des aménagements sont prévus.

Concernant la diversité dans l'entreprise, 69,7% des adhérents n'ont jamais abordé la question de la diversité. En revanche, 22,5% en discutent et 7,8% disent qu'un accord a été signé à ce sujet (essentiellement dans les établissements de 500 salariés et plus et entre 200 et 299 salariés).

La probabilité de disposer d'un accord sur ce sujet est plus importante au-delà de 500 salariés ainsi qu'entre 200 et 299 salariés.

La probabilité de ne pas avoir abordé la question est, elle, plus importante dans les établissements de 50 à 199 salariés.

La probabilité d'en discuter est plus fréquente dans les établissements de 300 à 999 salariés.

Disposer d'un accord sur la diversité est plus fréquent dans les secteurs :

- banque/assurance/mutuelle (22,2%)
- communication/informatique (17,4%).

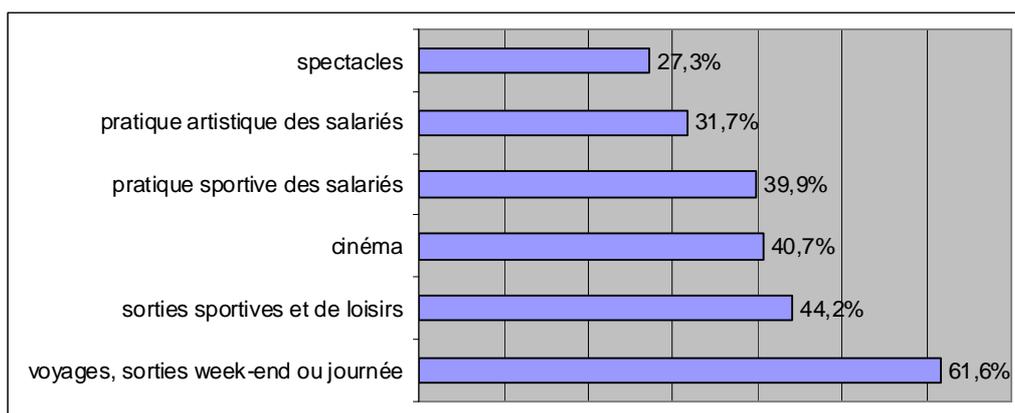
En revanche les secteurs ayant le moins souvent abordé la question de la diversité sont :

- agriculture et agroalimentaire (80,9%)
- santé (80,4%)
- transports (78,9%)
- loisirs/culture (76,9%)
- commerces (76,5%).

### *K. Participations financières sur les activités culture-loisirs*

Le graphique 31 est un récapitulatif des activités et participations financières sur des activités que les adhérents proposent aux salariés de leur établissement.

**Graphique 31 : Pourcentage des adhérents proposant des activités ou des participations financières**



#### **1. Voyages et sorties week-end ou à la journée**

61,6% des adhérents proposent des voyages ou sorties week-end ou journée pour les salariés de leur établissement.

Les voyages et sorties week-ends ou journée sont plus fréquents au-delà de 200 salariés.

Les secteurs qui proposent le plus souvent des voyages ou des sorties week-ends ou à la journée sont :

- fonction publique, administration et collectivité territoriales (94,4%)
- banque/assurance/mutuelle (77,8%)
- agriculture et agroalimentaire (77,6%)
- construction (74,1%).

Les adhérents qui proposent des voyages ou des sorties week-ends ou à la journée proposent :

- les voyages ou sorties proposées par l'Inter-CE : 23,5%
- les voyages ou sorties clé en main d'un prestataire : 32,1%
- les voyages ou sorties organisés eux-mêmes : 42,8%
- Autres : 1,5% (différents selon les cas).

Les adhérents qui proposent les voyages et sorties de leur Inter-CE sont plus souvent des adhérents de moins de 50 salariés.

Les adhérents qui achètent le voyage ou la sortie clé en main d'un autre prestataire que l'Inter-CE sont plutôt des adhérents de plus de 300 salariés.

Les adhérents qui organisent eux-mêmes le voyage sont plus fréquents parmi les adhérents dont l'effectif est inférieur à 100 salariés. L'organisation de voyage serait-elle plus facile dans les plus petits établissements ?

Dans 83,9% des cas, le coût du voyage ou de la sortie est supporté à la fois par l'adhérent et le salarié, 8,4% des adhérents financent intégralement le coût et dans 7,8% des cas l'adhérent laisse entièrement le coût du voyage à la charge du salarié.

La participation est identique quel que soit le salarié pour 83,1% (surtout en dessous de 300 salariés), 15,9% appliquent des critères sociaux et 1% d'autres critères (critères différents selon la sortie).

## **2. Sorties sportives et de loisirs**

44,2% des adhérents proposent aux salariés des sorties sportives ou de loisirs telles que le bowling, le karting...

Cette participation est d'autant plus fréquente que l'établissement compte plus de 200 salariés.

Les secteurs d'activités qui organisent le plus souvent des sorties loisirs et sportives sont :

- communication/informatique (66,7%)
- construction (63%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (61,1%)
- transports (57,9%)
- agriculture et agroalimentaire (55,1%).

Les adhérents pratiquant des sorties sportives ou de loisirs telles que bowling, karting :

- organisent eux-mêmes la sortie pour 70,5%
- proposent les sorties de l'Inter-CE : 16,2%
- achètent clé en main chez un prestataire : 8,1% ;
- 5,1% proposent autre chose. Parmi ces réponses autres, on compte essentiellement des adhérents qui ont des associations sportives au sein de leur établissement ou bien des adhérents qui selon la sortie organisent eux-mêmes ou proposent l'activité de l'Inter-CE ou d'un autre prestataire.

Ces sorties sont pour 77,3% financées à la fois par le salarié et par l'adhérent, dans 14,4% l'adhérent prend en charge l'intégralité du coût et dans 8,3% c'est le salarié seul qui supporte le coût de la sortie.

Dans 89,9% des cas la participation de l'adhérent est identique quel que soit le salarié, 8,7% appliquent des critères sociaux et 1,4% appliquent d'autres critères (journée offerte...).

### **3. Cinéma et spectacles**

66,4% des adhérents proposent une billetterie cinéma dans leur établissement.

40,7% des adhérents vendent aux salariés les tickets de cinéma moins chers qu'ils ne les achètent.

25% vendent aux salariés les tickets de cinéma au prix qu'ils les achètent, 0,7% donnent les tickets de cinéma sans contrepartie financière. 27,9% laissent les salariés acheter directement les tickets cinéma à l'Inter-CE. 5,6% ont donné d'autres réponses, il s'agit pour la plupart de réduction sur présentation de la carte Cezam directement au cinéma.

Les adhérents qui vendent les tickets de cinéma moins chers sont plutôt des secteurs :

- communication/informatique
- commerces
- industrie
- transports
- santé.

Les adhérents qui vendent les tickets de cinéma au prix qu'ils les achètent sont plus nombreux dans les secteurs :

- loisirs/culture
- enseignement formation.

La participation de l'adhérent est identique quel que soit le salarié dans 98,7%. 1,3% des adhérents participent en fonction de critères sociaux.

59,2% des adhérents proposent une billetterie spectacle aux salariés de leur établissement.

Les adhérents les vendent aux salariés moins chers qu'ils ne les achètent pour 27,3%, 31,3% les vendent au prix qu'ils les achètent, 0,6% les donnent et enfin 35,2% envoient les salariés les acheter directement à l'Inter-CE. Les réponses autres 5,6% sont pour l'essentiel des réductions sur présentation de la carte Cezam directement au guichet, le renvoi vers des concurrents des Inter-CE du réseau Cezam (canal CE, initiative CE...), d'autres enfin, remboursent des tickets spectacle sur présentation de facture de la part du salarié.

Les adhérents qui vendent moins chers les billets spectacle sont plus souvent des secteurs :

- communication/informatique
- industrie.

Le secteur du commerce a lui tendance plus souvent à vendre les billets spectacle au prix qu'ils les achètent.

Les secteurs qui renvoient le plus souvent vers l'Inter-CE sont :

- social
- loisirs/culture
- santé/assurance/mutuelle.

Seulement un adhérent précise qu'il applique des critères sociaux dans la participation aux billets spectacle. Les autres participent de façon identique quel que soit le salarié.

#### **4. Participation à la pratique sportive des salariés**

39,9% des adhérents participent à la pratique sportive des salariés.

Cette participation est d'autant plus fréquente que l'établissement compte plus de 200 salariés.

Les adhérents qui participent le plus souvent à la pratique sportive des salariés sont les adhérents des secteurs :

- banque/assurance/mutuelle (69,4%)
- communication/information (66,7%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (46,3%).

Dans 86% des cas la participation est identique quel que soit le salarié, et ce encore plus parmi les adhérents dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés.

9,8% appliquent des critères sociaux (surtout au-delà de 500 salariés) et 4,2% d'autres critères (ancienneté et temps de travail, participation à l'association sportive de l'établissement...).

## **5. Participation à la pratique artistique des salariés**

31,7% des adhérents participent financièrement aux pratiques artistiques amateurs des salariés.

Les secteurs qui proposent le plus souvent une participation sur la pratique artistique des salariés sont les secteurs :

- communication/informatique (58,3%)
- banque/assurance/mutuelle (55,6%)
- fonction publique, administration et collectivités territoriales (37%).

Par ailleurs, cela est plus fréquent dans les établissements au-delà de 100 salariés.

86,7% des adhérents participent de façon identique quel que soit le salarié. 10,3% participent en fonction de critères sociaux et 3% en fonction d'autres critères tels que l'ancienneté et le temps de travail.

### *L. Actions de solidarité externe ou actions citoyennes*

En cas de reliquat et sous réserve de ne pas dépasser 1% de leur budget, les CE et DUP peuvent faire des dons à des associations caritatives reconnues d'utilité publique<sup>26</sup>.

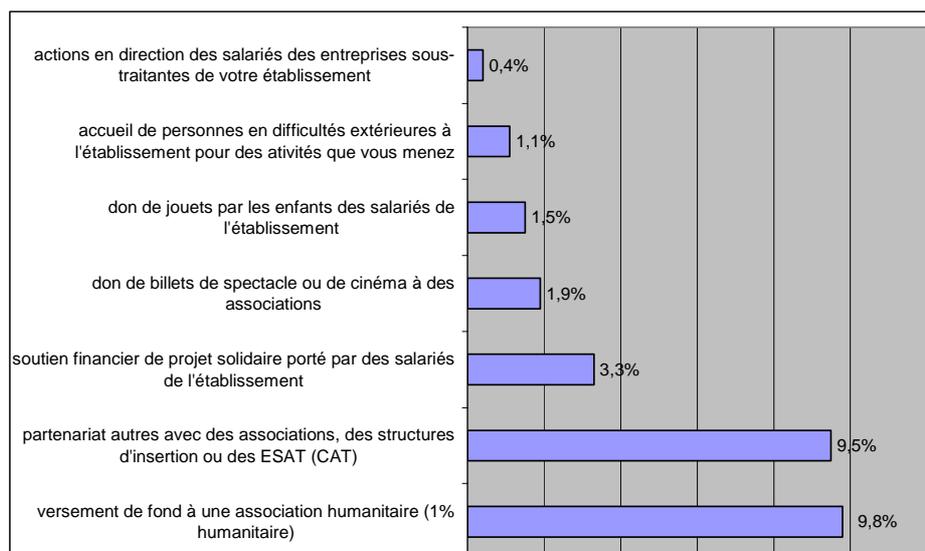
Autour de 10% des adhérents financent une association ou une action de solidarité externe à l'entreprise.

Certains adhérents mènent donc des actions de solidarité en direction de structures extérieures (cf. graphique 32).

---

<sup>26</sup> Article L2323-87 du code du travail : « En cas de reliquat budgétaire et dans la limite de 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise peuvent décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale. »

### Graphique 32 : Actions de solidarité externe menées par les adhérents



Les actions de solidarité externe d'une manière générale, se pratiquent plus dans les établissements au-delà de 200 salariés.

Les associations auprès desquelles les adhérents versent de l'argent (1% humanitaire) ou mènent des actions sont :

- Les restos du cœur
- Téléthon
- Médecins sans frontière
- Ligue contre le cancer
- France active
- Secours populaire
- Emmaüs
- Associations qui ont soutenu les populations victimes de tsunami
- Handisport
- Associations locales
- ...

Certains adhérents ont précisé que chaque année, ils changeaient d'association.

69,8% des adhérents menant des actions de solidarité externe communiquent auprès des salariés sur ces actions, essentiellement via les panneaux d'affichage.

Parmi les adhérents ne menant pas d'action autour de la lutte contre l'exclusion, la solidarité externe, 86,8% n'ont jamais abordé ce sujet. 4,4% l'ont abordé mais ont décidé de ne pas mener d'action et 2,4% l'ont abordé sans savoir quelle action mener. 6,3% ont répondu autre chose : certains ont évoqué que l'employeur menait déjà des actions de solidarité, certains ont des projets

en cours de discussion et quelques uns ont été confrontés à des réticences de la part des salariés et/ou de l'employeur à ce que l'adhérent propose des actions dans ce sens.

### *M. La carte Cezam*

Même si la carte Cezam n'est pas une activité des adhérents à proprement parler, il semblait intéressant de voir comment cela pouvait s'inscrire dans leurs actions.

La carte Cezam est diffusée par 94,4% des collectifs adhérents : 52% diffusent la carte Cezam à l'ensemble des salariés de leur établissement, 42,4% la distribuent uniquement aux salariés qui la demandent. Par ailleurs, 5,6% ne diffusent pas la carte Cezam aux salariés.

Les adhérents de moins de 50 salariés sont plus nombreux à diffuser la carte Cezam à l'ensemble des salariés que les autres adhérents.

Les adhérents de plus de 500 salariés et ceux compris entre 200 et 299 salariés ont tendance à diffuser la carte Cezam uniquement aux salariés qui la demandent.

Enfin, les adhérents de plus de 1000 salariés et ceux compris entre 300 et 499 ont, plus souvent que les autres, tendance à ne pas diffuser la carte Cezam.

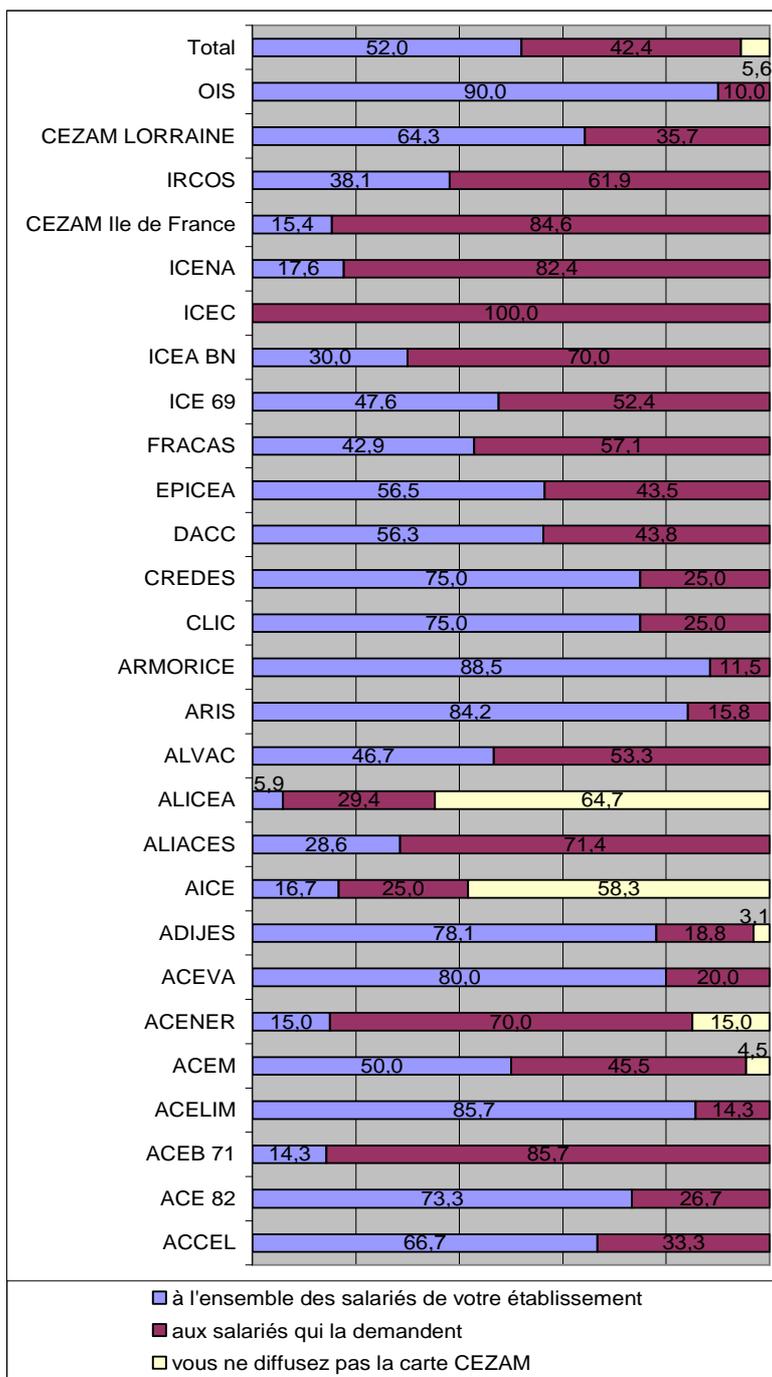
Par ailleurs, le fait de diffuser ou non la carte Cezam à tous les salariés dépend de l'Inter-CE à laquelle le collectif adhère (cf. graphique 33) car les politiques de diffusion de la carte Cezam peuvent être différentes selon les Inter-CE.

65,3% des adhérents qui diffusent la carte Cezam la diffusent gratuitement aux salariés, 28% demandent une participation et 6,7% demandent le paiement du coût intégral de la carte.

Les associations ou amicales du personnel demandent plus souvent aux salariés que les autres adhérents une participation ou le paiement intégral du coût de la carte. En revanche, les DUP et, d'une manière générale, les établissements de moins de 200 salariés, diffusent plus souvent gratuitement la carte Cezam.

Au-delà de 500 salariés, les adhérents demandent plus souvent une participation aux salariés.  
 Enfin, les adhérents dont l'effectif de l'établissement est compris entre 200 et 499 salariés et les établissements de plus de 1000 salariés demandent plus souvent que les autres le paiement intégral du coût de la carte Cezam.

**Graphique 33 : Diffusion de la carte Cezam selon l'Inter-CE à laquelle le collectif de salariés adhère**



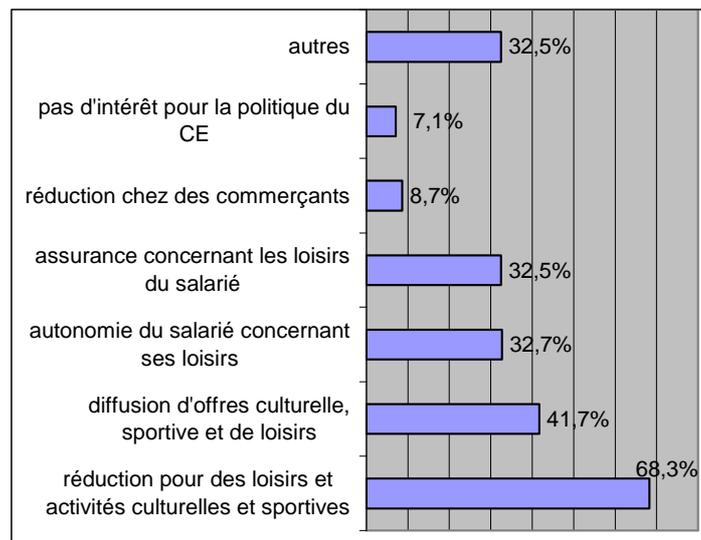
L'intérêt principal de la carte Cezam évoqué par les adhérents est le fait de pouvoir proposer des réductions sur des activités culturelles, de loisirs et sportives (68,3% ; cf. graphique 34).

Viennent ensuite la diffusion d'offres culturelles, sportives et de loisirs (41,7%), laisser les salariés autonomes (32,7%) et le fait de disposer d'une assurance concernant les loisirs (32,5%). 8,7% seulement évoquent un intérêt sur le fait que cela permet des réductions chez des commerçants.

32,5% ont évoqué d'autres raisons, sont cités notamment :

- la billetterie
- le fait que cela permet de décharger l'adhérent d'une partie de ses tâches
- le fait que les offres soient à la fois locales, régionales et nationales
- permettre aux adhérents ne disposant pas ou très peu de budget de proposer des activités sociales et culturelles aux salariés
- pouvoir répondre aux situations de plusieurs établissements éclatés.

**Graphique 34 : Intérêt de la carte Cezam dans la politique de l'adhérent**



## *Quelques grandes idées à retenir ...*

Cette enquête a permis la réalisation d'un état des lieux des activités que les adhérents du réseau Cezam proposent aux salariés de leur établissement.

Douze grandes thématiques (salariés en difficulté, logement, restauration, transport, alphabétisation, conciliation vie au travail/vie personnelle, santé, chèques-lire/disque/culture/cadeaux et bons d'achat, vie pratique, vacances, loisirs/culture et solidarité externe) ont été évoquées. Par ailleurs, il est paru intéressant d'aborder également la question de la carte Cezam.

### **Salariés en difficulté :**

Afin d'aider les salariés en difficulté, les adhérents du réseau Cezam proposent :

- un accès à des conseillers juridiques (25,9%)
- des avances remboursables aux salariés (22,5%)
- des secours ou dons (19,7%)
- la mise à disposition de services d'un assistant social (18,8%)
- un accès facilité à des associations de consommateurs (16,4%)
- d'orienter les salariés vers des organismes compétents pour des secours (7,8%) ou des prêts (4,8%).

A peine la moitié mène des actions en faveur des salariés en difficulté. Ces actions peuvent être lourdes budgétairement et en gestion. Par ailleurs, il s'agit d'actions parfois compliquées à mettre en place...

En revanche, on voit bien que ces questions préoccupent tout de même les représentants du personnel car, même si eux-mêmes ne peuvent rien proposer, ils orientent vers des structures compétentes.

### **Logement :**

Les CE doivent être informés et consultés sur ce que l'on appelle le « 1% logement ». En réalité, seulement un peu plus d'un tiers des CE l'est et un autre tiers est uniquement informé. Par ailleurs, seulement sept CE sur dix informent les salariés des aides que le collecteur du 1% logement peut leur proposer.

**Restauration :**

Les trois quarts des adhérents précisent que les salariés de leur établissement ont accès à un mode de restauration que ce soit uniquement un local à disposition pour manger (37,5%) ou un véritable lieu de restauration, que les repas soient préparés par un sous-traitant (22,1%) ou des cuisiniers salariés de l'établissement (7,4%).

Par ailleurs, les salariés des établissements de quatre adhérents sur dix disposent de titres restaurant.

**Transport :**

Quatre adhérents sur dix précisent que leur établissement n'est pas desservi par les transports en commun et plus de la moitié dit que des salariés de leur établissement s'organisent pour du covoiturage, dont six adhérents étaient eux-mêmes à l'origine et organisateurs du covoiturage des salariés.

Par ailleurs, la prime transport est abordée par certains adhérents afin de la mettre en place dans leur établissement.

**Alphabétisation/illettrisme :**

12,5% des adhérents savent que certains salariés de leur établissement sont en situation d'illettrisme, mais parmi eux, seulement un tiers a mis en place ou a suggéré à l'employeur la mise en place d'actions afin d'aider ces salariés.

**Conciliation vie au travail/vie personnelle, famille, enfants :**

Un adhérent sur dix précise que les salariés ont accès à des Cesu préfinancés (essentiellement dans les plus grands établissements). Il s'agit d'un dispositif lourd et coûteux à mettre en place selon les adhérents.

Un peu plus de 6% des adhérents disent que les salariés ont un accès facilité à des crèches afin de faire garder leurs enfants que ce soit des crèches d'entreprise ou des places réservées auprès des collectivités.

Diverses actions sont menées par les adhérents en faveur de l'enfance. Les plus importantes sont les actions autour de Noël et de la naissance d'un enfant.

## **Santé :**

Près de neuf adhérents sur dix précisent que les salariés de l'établissement sont couverts par une complémentaire santé que ce soit sous contrat collectif obligatoire (près des deux-tiers des adhérents, souvent financé par l'employeur) ou sous contrat facultatif (près d'un quart).

Hormis quelques actions autour des addictions (alcool, tabac, drogues) évoquées par certains adhérents, les questions de prévention de la santé (en dehors des actions menées par le CHSCT dont c'est la mission) ne font que rarement partie des préoccupations des adhérents.

## **Chèques-lire, disque, culture, cadeaux et bons d'achat :**

Parmi les adhérents :

- 18,9% diffusent le chèque-lire
- 13,5% diffusent le chèque-disque
- 10,4% diffusent le chèque-culture.

78,3% ne diffusent aucun de ces trois chèques, 6,9% en diffusent un seul, 8,5% en diffusent deux et 6,3% diffusent les trois.

75,9% des adhérents diffusent des chèques-cadeaux ou bons d'achat. Ils sont surtout diffusés à Noël (62,2%), à l'occasion d'une naissance (23,6%), d'un mariage (17,6%), du départ en retraite (14,8%), de la rentrée scolaire (8,2%).

## **Cadeaux et vie pratique :**

Près de la moitié des adhérents propose aux salariés de leur établissement des groupements d'achat ou des expoventes. Par ailleurs, des colis de Noël sont distribués dans un peu plus d'un tiers des adhérents. En outre, moins d'un sur cinq donne de l'argent pour des occasions particulières telles qu'un mariage, la naissance d'un enfant, des départs en retraite... Enfin, un sur dix propose des locations de matériel de bricolage et jardinage.

La notion de commerce équitable a été abordée par une minorité.

## **Vacances :**

Près de six adhérents sur dix précisent que les salariés de leur établissement disposent de chèques-vacances, que ceux-ci soient donnés ou bien fassent l'objet d'un abondement à une épargne du salarié.

En outre, près d'un cinquième participe financièrement à des locations de vacances des salariés. Par ailleurs, 7,2% sont propriétaires de locations de vacances qu'ils louent aux salariés.

Un peu plus d'un sur cinq a évoqué la question d'aménagement des congés payés pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières souhaitant passer leurs vacances dans leur pays d'origine et près de 8% ont d'ores et déjà signé un accord sur la diversité en entreprise.

### **Activités culture-loisirs :**

Les adhérents participent financièrement à certaines activités culturelles et de loisirs :

- 61,6% sur les voyages, sorties week-ends ou journée
- 44,2% sur les sorties sportives ou de loisirs
- 40,7% sur de la billetterie cinéma et/ou spectacles
- 39,9% sur la pratique sportive des salariés
- 31,7% sur la pratique artistique des salariés
- 27,3% sur de la billetterie spectacle.

### **Solidarité externe :**

En cas de reliquat et sous réserve de ne pas dépasser 1% de leur budget des activités sociales et culturelles, les CE peuvent donner de l'argent à des associations caritatives reconnues d'utilité publique. Autour d'un adhérent sur dix le pratique.

### **La carte Cezam :**

Elle est diffusée par 94,4% des adhérents. Pour les deux-tiers cette diffusion auprès des salariés est gratuite. Les intérêts principaux de cette carte sont selon les adhérents les réductions qu'elle offre (68,3%) et la diffusion d'offre culturelle, sportive, de loisirs et de vacances (41,7%).

On voit donc les multiples activités que peuvent proposer les collectifs de salariés qui varient évidemment en fonction de leurs choix, leur budget, le temps qu'ils peuvent y consacrer et leurs priorités.

### **L'application de critères :**

Nous avons vu dans la première partie que les adhérents privilégiaient en premier lieu un critère lié à l'ancienneté (40,2%). Ils appliquent également des critères liés au type de contrat (10,5%) et à la durée du temps de travail (6,1%). Par ailleurs, 18,7% disent appliquer des critères sociaux.

Si l'on regarde l'application des critères par activité, (cf. tableau 5) on constate que ce sont les activités vacances (chèques-vacances et participation sur des locations de vacances) où l'application de critères sociaux est le plus fréquent, la participation au Cesu préfinancé également. Les participations aux autres activités sont plus souvent identiques quel que soit le salarié. On voit bien que l'application de critères sociaux fait donc rarement partie des pratiques des adhérents.

### **Le financement des pratiques sociales :**

Certaines actions, proposées et parfois gérées par les adhérents, peuvent ne pas forcément être financées par eux, mais par l'employeur ou à la fois par l'employeur et l'adhérent (cf. tableau 6).

Le financement de l'employeur est particulièrement important dans le cas de permanences d'assistant social, de garde d'enfants, de restauration, d'associations de consommateurs et de conseillers juridiques et de complémentaire santé.

Le financement de l'adhérent est plus fréquent dans le cas de colis de Noël et des chèques-vacances.

Le financement du Cesu est quant à lui très partagé entre l'employeur et l'adhérent.

Même si certaines activités sociales et culturelles sont financées par l'employeur en plus de la dotation aux activités sociales et culturelles versée aux collectifs de salariés, il n'empêche que c'est peut être le CE (ou assimilés) qui à été à l'initiative de cette action.

**Tableau 5 : Application de critères ou participation identique selon les activités :**

	participation identique	critères sociaux	autres critères	Rappel du pourcentage d'adhérents qui proposent ces actions
chèques-vacances	15,4%	78,5%	5,9%	57,1%
Cesu	34,4%	56,3%	9,4%	10,2%
locations de vacances	39,8%	51,0%	9,2%	18,9%
voyages et sorties	83,1%	15,9%	1,0%	61,6%
actions en faveur de l'enfance	80,1%	15,2%	4,7%	plus de 60%
chèques-lire/disque/culture	82,2%	14,4%	3,4%	18,9%, 13,5% et 10,4%
pratique artistique	86,7%	10,3%	3,0%	31,7%
pratique sportive	86,0%	9,8%	4,2%	39,9%
sorties sportives et de loisirs	89,9%	8,7%	1,4%	44,2%
chèques-cadeaux et bons d'achat	85,4%	7,2%	7,4%	75,9%
matériel de bricolage et jardinage	80,3%	3,6%	16,1%	10,9%
cadeaux en argent	90,4%	3,2%	6,4%	19,1%
cinéma	98,7%	1,3%	0,0%	66,4%
spectacles	99,4%	0,6%	0,0%	59,2%

**Tableau 6 : Financement des pratiques sociales menées dans les établissements**

	financement adhérent	financement employeur	co-financement employeur/adhérent	Rappel du pourcentage d'adhérents qui proposent ces actions
permanence d'assistant social	4,4%	92,3%	3,3%	18,8%
garde d'enfants	8,3%	91,7%	0,0%	6,5%
restauration	4,1%	75,0%	4,8%	73,1% pour le lieu de restauration et 39,9% pour les titres restaurant
association de consommateurs et conseillers juridiques	24,2%	74,2%	1,6%	25,9% pour les conseillers juridiques et 16,4% pour les associations de consommateurs
complémentaire santé	3,8%	66,5%	11,9%	89,0%
Cesu	51,9%	40,7%	7,4%	10,2%
chèques-vacances	82,1%	13,2%	4,4%	57,1%
colis de Noël	85,9%	10,9%	3,3%	35,5%

## IV. Relation de l'adhérent à son Inter-CE et perception du rôle du collectif de salariés

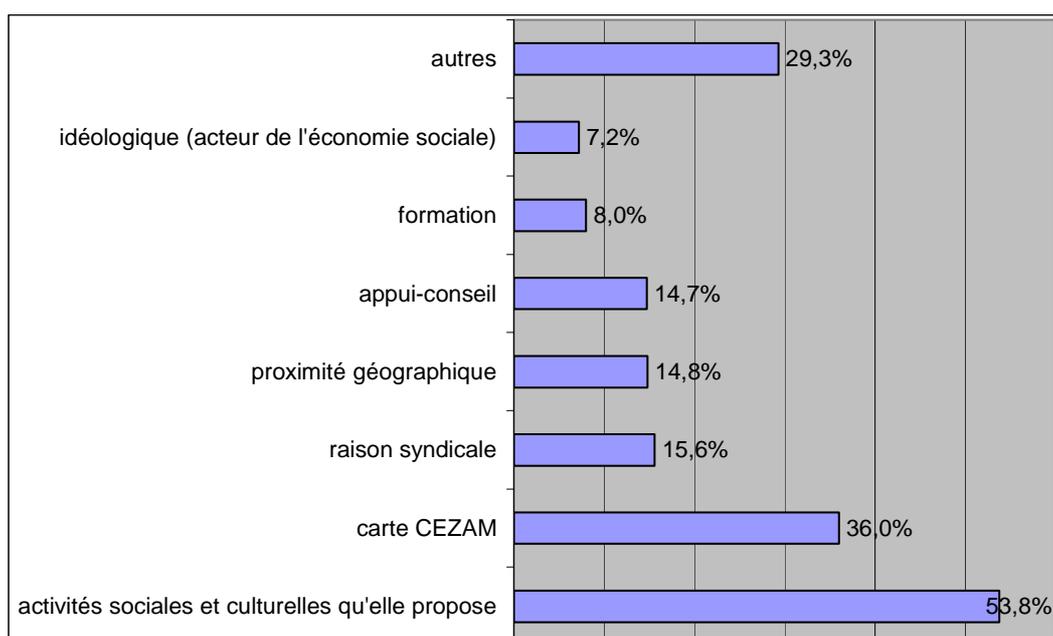
Dans cette dernière partie, nous nous intéresserons à la relation que les adhérents entretiennent avec leur Inter-CE, comment eux-mêmes perçoivent leur rôle et ce qu'ils pensent faire partie du rôle social d'un collectif de salariés.

### A. La relation de l'adhérent à son Inter-CE

#### 1. Les raisons d'adhérer

Les raisons pour lesquelles le collectif de salariés a adhéré à son Inter-CE sont essentiellement des raisons liées à l'offre en matière d'activités sociales et culturelles (cf. graphique 35) et à la carte Cezam. Mais il est intéressant de noter que choisir l'Inter-CE Cezam pour des principes (raisons syndicales et idéologiques) plus que pour des services représente la troisième grande raison d'adhésion à une Inter-CE (22,8% des réponses).

Graphique 35 : Raisons d'adhésion à l'Inter-CE



Les réponses autres citées en grand nombre, peuvent dans beaucoup de cas se répartir en grands sous-thèmes, elles évoquent :

- la mutualisation, la solidarité
- des raisons historiques, cela fait très longtemps que le collectif adhère, parfois il est même à l'origine de la création de l'Inter-CE
- la facilité, le fait de décharger les élus d'une partie de leurs missions
- le bouche à oreille, l'incitation de salariés ou d'autres collectifs
- l'adhésion suite à un démarchage de l'Inter-CE ou une visite à un salon des CE
- un mécontentement sur la concurrence
- le fait de pouvoir proposer aux salariés des activités malgré un faible budget
- l'échange entre collectifs de salariés.

La raison syndicale comme raison d'adhésion à une Inter-CE est plus souvent citée par les adhérents dont l'établissement a plus de 300 salariés ainsi que par les adhérents constitués en CE.

La raison idéologique est plus souvent citée par les adhérents dont l'établissement a plus de 500 salariés.

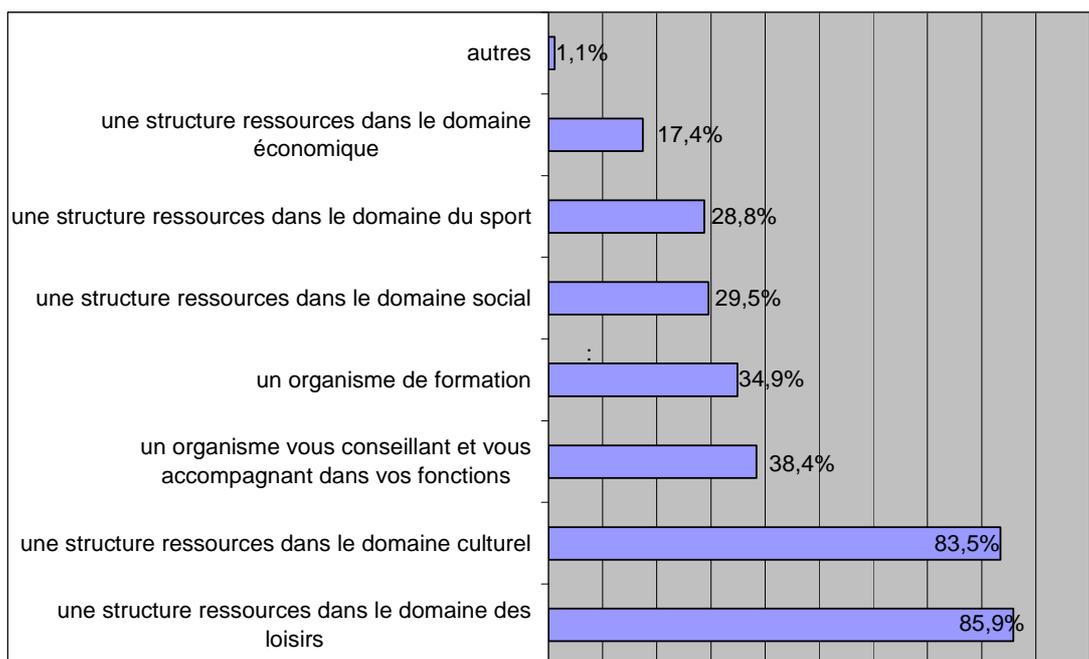
Le fait d'avoir accès à l'appui-conseil est plus souvent cité par les secteurs agriculture/agroalimentaire, construction et communication/informatique.

Les ASC proposées par l'Inter-CE comme raison d'adhésion est plus souvent citée par les associations ou amicales du personnel, les COS et les DUP. Cela s'explique essentiellement par le fait que ces structures n'ont pas de rôle économique à jouer et sont donc intéressées quasi exclusivement par l'offre en matière d'ASC.

## **2. L'Inter-CE, une structure ressources**

Pour les adhérents, les Inter-CE sont, avant tout, des structures ressources dans le domaine des loisirs et de la culture (cf. graphique 36). Viennent ensuite les sentiments que l'Inter-CE permet d'accompagner et de conseiller dans ses missions et former. Le fait que l'Inter-CE est une structure ressources dans le domaine social représente moins de 30%

**Graphique 36 : Selon vous votre Inter-CE est plutôt :**



Les adhérents qui considèrent leur Inter-CE comme une structure ressources dans le domaine social sont plus nombreux lorsque l'adhérent est constitué en DUP et dans les secteurs :

- construction
- transports
- industrie
- communication/informatique
- enseignement/formation.

Les adhérents qui considèrent leur Inter-CE comme un organisme conseillant et accompagnant dans leurs fonctions sont plus nombreux lorsque l'adhérent est constitué en DUP et dans les secteurs :

- construction
- santé
- loisirs/culture
- banque/assurance/mutuelle.

Les adhérents qui considèrent leur Inter-CE comme un organisme de formation sont plus souvent des DUP ou des CE.

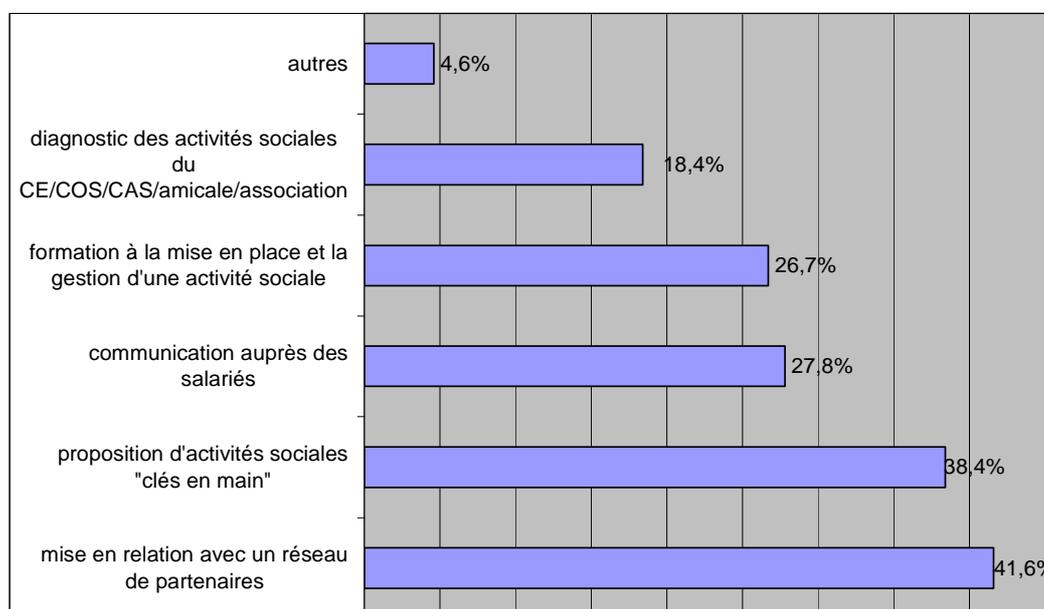
### 3. Une Inter-CE utile en matière d'activités sociales

En matière d'activités sociales, les adhérents précisent que l'Inter-CE pourrait leur être utile surtout via la mise en relation avec un réseau de partenaires et la proposition d'activités clés en main (cf. graphique 37).

En deuxième lieu, les adhérents souhaiteraient qu'on les aide à communiquer auprès des salariés et souhaiteraient une formation.

Presque 20% évoquent le désir d'un diagnostic de leurs activités sociales.

**Graphique 37 : En quoi votre Inter-CE pourrait-elle vous être utile en matière d'activités dites sociales ?**

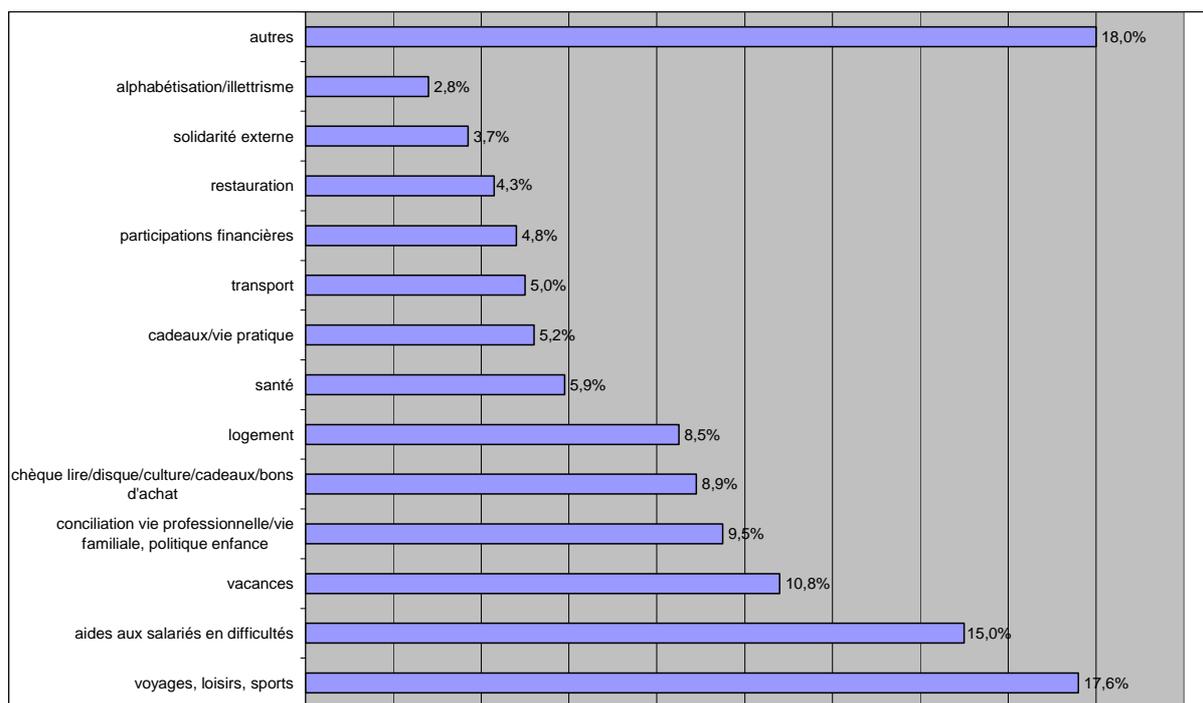


Les thèmes des activités sociales sur lesquels les adhérents souhaiteraient du soutien sont surtout voyages, loisirs, sports et aides aux salariés en difficulté (cf. graphique 38).

Les réponses autres sont pour la majorité hors sujet puisqu'ils ont abordé des activités culturelles, de la formation d'élus, le droit du travail...

Les quelques réponses autres en lien avec les questions de pratiques sociales évoquent le besoin d'aide pour la mise en place de critères sociaux, sur les effets de la crise et du chômage.

**Graphique 38 : Sur quelle thématique de la politique sociale votre Inter-CE pourrait-elle vous être utile ?**



## *B. La perception de l'adhérent sur son rôle et son action*

### **1. Un rôle à diverses facettes**

**Les adhérents considèrent que leur rôle consiste prioritairement :**

- en un **rôle d'émancipation** des salariés : 39% d'entre eux considèrent que leur rôle consiste à proposer aux salariés des activités qu'ils ne connaissent pas et qu'ils ne feraient pas s'ils ne leur proposaient pas
- en un **rôle de cohésion** : 27,3% considèrent que leur rôle est de favoriser le lien social dans leur entreprise
- en un **rôle de démocratisation** : 22,3% favorisent l'accès à des activités/actions grâce à des aides financières
- en la **redistribution** du pouvoir d'achat (8,7%).

Les réponses autres (2,8% correspondent surtout à des adhérents ayant choisi les 4 réponses ou déclaré qu'ils ne savent pas).

La recherche de démocratisation est plus fréquente chez les adhérents constitués en DUP (31,1%) ou en COS (33,3%). Le renforcement du lien social est lui plus souvent cité par les associations ou amicales du personnel (32,3%). La recherche de complément de revenus est, elle, plus fréquemment citée par les DUP (11,1%).

Selon les adhérents, leur rôle consiste plutôt à mener des actions et activités touchant le plus grand nombre de salariés (82,1%). En revanche, 15,5% estiment qu'il convient plutôt de favoriser les actions et activités touchant les salariés les plus défavorisés. 2,4% ont répondu autre chose, le plus souvent ils précisent qu'il faut une combinaison de ces deux propositions.

On constate donc, de la part des collectifs de salariés, une recherche d'égalité.

La recherche d'actions touchant le plus grand nombre est plus fréquente dans les établissements de 50 à 99 salariés. En revanche, la recherche d'actions ou activités touchant aux salariés les plus défavorisés est plus fréquente entre 200 et 999 salariés.

## **2. La justification de leurs actions**

Nous avons déjà vu que 33,5% des adhérents disent avoir poursuivi des actions déjà existantes, 20% ont choisi des actions en fonction d'une politique définie, 32,7% ont mis en place des actions demandées par les salariés et 8% des activités suite à des propositions externes (Inter-CE, prestataires ou salon du CE).

Au final, lorsqu'il s'agit de « juger » et d'« assumer » le choix de leurs activités, **la moitié précise que les activités sont finalement le reflet de sollicitations de la part de salariés et 8,3% le reflet des besoins des salariés ressentis par les représentants du personnel. 37,1% précisent que leurs activités sont le reflet d'une politique sociale globale. Et seulement 3,4% le reflet de propositions de la part de prestataires.**

Les adhérents qui citent le fait que leurs activités sont plutôt le reflet de la demande des salariés sont plus nombreux parmi les adhérents dont l'effectif est inférieur à 100 salariés et entre 200 à 299 salariés.

Le fait de répondre que les activités du collectif sont plutôt le reflet d'une politique sociale globale est plus fréquent au-delà de 300 salariés.

### 3. Les actions caractéristiques menées par les adhérents

Il a été demandé aux adhérents quelle était l'**action dont ils étaient le plus fiers**.

Certains ont précisé qu'ils ne retiraient aucune fierté des actions qu'ils menaient. Mais la majorité a tout de même citée une action<sup>27</sup>.

- Actions collectives (89) :
  - des voyages, des week-ends (34)
  - le fait de proposer des actions collectives ou au moins proposer des actions diverses pour que tous les salariés s'y retrouvent (31)
  - des sorties (24).
- Actions autour de Noël (79).
- Des actions autour des vacances, dont la diffusion du chèque-vacances (63).
- Rôle économique et défense économique et sociale (43) :
  - des actions autour de leur rôle économique (passage aux 35 heures, maintien d'emploi, plan social, emploi de travailleurs handicapés...) (21)
  - la défense des intérêts des salariés (12)
  - la mise en place de titres restaurant (5)
  - les négociations salariales, les primes d'intéressement (5).
- Fonctionnement du CE et choix des partenaires (43) :
  - la mise en place ou réussir à maintenir un CE, améliorer son fonctionnement grâce à des permanences notamment (26)
  - l'adhésion à une Inter-CE Cezam (17).
- Social ou solidarité (37) :
  - des actions d'aides aux salariés en difficultés financières (dons, secours...) (11)
  - des actions de solidarité externe (9)
  - la mise en place de critères sociaux (4)
  - la mise en place du CESU (4)
  - la mise en place d'actions pour les enfants des salariés ou pour leur garde (4)
  - des aides financières sur des activités précises ou des actions gratuites (3)
  - des actions autour de l'alphabétisation (2).
- Mise en place de la complémentaire santé ou la prévoyance (29).
- Actions culturelles ou de diffusion culturelle (25) :
  - des actions autour du livre et du Prix Littéraire Inter-CE (7)
  - des actions de diffusion culturelle (7)
  - proposer de la billetterie aux salariés (7)
  - la vente de places de cinéma (2).
- Diffusion de chèques-cadeaux (13).
- Ventes groupées ou du matériel en location (7).
- Actions de communication auprès des salariés (5).

<sup>27</sup> Entre parenthèse, le nombre de fois que chaque item a été cité.

- Actions autour du sport (2).

Trois actions ont été citées par un seul adhérent chacune :

- une action autour de la journée de la femme
- mise en place d'une blanchisserie
- participation de salariés à un atelier de fabrication de foie gras.

**Les actions les plus coûteuses** pour le budget du collectif citée par les adhérents est :

- Actions autour des vacances (chèques-vacances, location) (138).
- Actions autour de Noël (114).
- Actions collectives (97) :
  - les voyages ou sorties (90)
  - des festivités (repas ou soirée annuel) (7).
- Bons d'achat ou chèques-cadeaux (71).
- Participation à la complémentaire santé ou la prévoyance (25).
- Fonctionnement du CE et ses partenaires (25) :
  - l'adhésion à l'Inter-CE (23)
  - le salaire de personnel engagé par le collectif (2).
- Rôle économique, défense économique et sociale des salariés (15) :
  - des actions autour de la restauration (participation sur les titres restaurant ou aux frais de cantine) (8)
  - des actions qui se rapportent plutôt à leur rôle économique (formation, réunion de CE, réunion contre les plans sociaux) (3)
  - défense juridique des salariés (2)
  - des actions de maintien ou d'amélioration du salaire (2).
- Social et solidarité (13) :
  - des actions en direction des enfants (surtout autour de la scolarité) (7)
  - des participations autour du sport (4)
  - le CESU (2).
- Actions culturelles ou de diffusion culturelle (7) :
  - la participation sur la billetterie (4)
  - actions autour de la culture (surtout le cinéma) (3).

Les actions menées par les adhérents qui touchent, selon eux, **le plus grand nombre de salariés** sont :

- Bons d'achat et chèque-cadeaux (128).
- Actions autour des vacances (122).
- Actions autour de Noël (121).
- Actions culturelles et de diffusion culturelle (44) :

- la billetterie (25)
- des actions autour du cinéma (16)
- des actions autour de la culture (bibliothèque, médiathèque...) (3).
- Actions collectives (41) :
  - des voyages ou sorties (29)
  - des festivités (organisation de journées sportives, repas de l'ensemble des salariés...) (12).
- Complémentaire santé (27).
- Rôle économique, défense économique et sociale des salariés (13) :
  - des actions autour de la restauration (6)
  - des actions se rapportant plutôt à leur rôle économique (formation, négociation 35 heures) (4)
  - des actions d'amélioration ou de maintien de salaire (3).
- Fonctionnement du CE et ses partenaires : l'adhésion au réseau Cezam (28).
- Social et solidarité (12) :
  - les aides aux enfants (7)
  - des participations financières sur diverses activités du salarié (5).
- Des achats groupés (7).

Les actions menées par les adhérents qui, selon eux, semblent **les plus appréciées des salariés** sont :

- Actions autour des vacances (134).
- Bons d'achat et chèques-cadeaux (112).
- Actions autour de Noël (111).
- Actions collectives (58) :
  - les voyages et sorties (41)
  - des festivités (17).
- Actions culturelles ou de diffusion culturelle (36) :
  - des actions autour du cinéma (18)
  - la billetterie (17)
  - la bibliothèque (1).
- Fonctionnement du CE et ses partenaires (28) :
  - l'adhésion au réseau Cezam (20)
  - être à l'écoute des salariés et prévoir des lieux et moment d'échanges (2).
- Social et solidarité (20) :
  - des participations financières sur des activités (14)
  - les dons et prêts (3)
  - les actions autour des enfants (3).
- La complémentaire santé (9).

- Rôle économique et défense économique et sociale (9) :
  - les actions autour de la restauration (4)
  - des actions touchant à leur rôle économique (2)
  - des actions d'amélioration ou de maintien du salaire (2)
  - la défense du salarié (1).
- les actions autour du sport (6).
- les groupements d'achat (4).

#### **4. Les actions que les adhérents n'ont pas encore mises en place**

Parmi les adhérents, 34% souhaiteraient mettre en place des activités ou actions sociales qu'ils n'ont pas encore eu l'occasion de mettre en place pour les raisons suivantes :

- Manque de moyens :
  - manque de financement (18,9%)
  - manque de temps (11,5%).
- Besoin de soutien :
  - besoin d'être accompagné (4,8%)
  - besoin d'être mis en relation avec un prestataire dans ce domaine (1,3%)
  - besoin de disposer d'une action « clé en main » (0,7%).

13% ont donné d'autres réponses, il s'agit essentiellement :

- d'un besoin d'aide à la négociation avec la direction
- un manque d'intérêt des salariés sur ces sujets
- un désaccord entre élus sur la proposition d'activités sociales
- un blocage de la direction.

Les actions relevant du domaine social que les adhérents n'ont pas encore mises en place mais qu'ils aimeraient sont :

- des actions sur la conciliation vie professionnelle/vie familiale (53) :
  - des actions autour des enfants (essentiellement au niveau de la garde d'enfant) (27)
  - la mise en place du CESU (26).
- des actions d'amélioration du quotidien du salarié (44) :
  - des actions autour de la restauration (essentiellement la mise en place de titres restaurant) (29)
  - des actions autour de la santé (mise en place d'une complémentaire santé obligatoire, actions de prévention) (6)
  - actions autour du transport (covoiturage, négociation de la prime transport) (4)
  - actions sur le thème du logement (3)
  - des achats groupés (2).

- des actions autour des vacances : mise en place des chèques-vacances ou l'augmentation de la participation (35).
- Actions collectives (19) :
  - des voyages ou des sorties (15)
  - des actions favorisant le lien social (4).
- des actions d'aides aux salariés en difficulté (18) :
  - des aides aux salariés en difficultés financières (essentiellement permettre un accès à une assistante sociale) (16)
  - mise en place de critères sociaux (2).
- Des actions autour de la culture, des loisirs et du sport (17) :
  - actions de la diffusion culturelle (7)
  - des actions autour du sport (6)
  - proposer des chèques-lire, disque et/ou culture (4).
- des actions de solidarité externe (3).
- négocier de l'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite (2).

Ont également été citées mais une seule fois des actions sur le commerce équitable, l'environnement, du tourisme solidaire...

### *C. Le rôle social du collectif de salarié*

55,5% des adhérents estiment que leur collectif est un acteur de l'économie sociale. 33,4% pensent le contraire et 11,1% disent ne pas savoir ce que cela veut dire. Ce chiffre est très important.

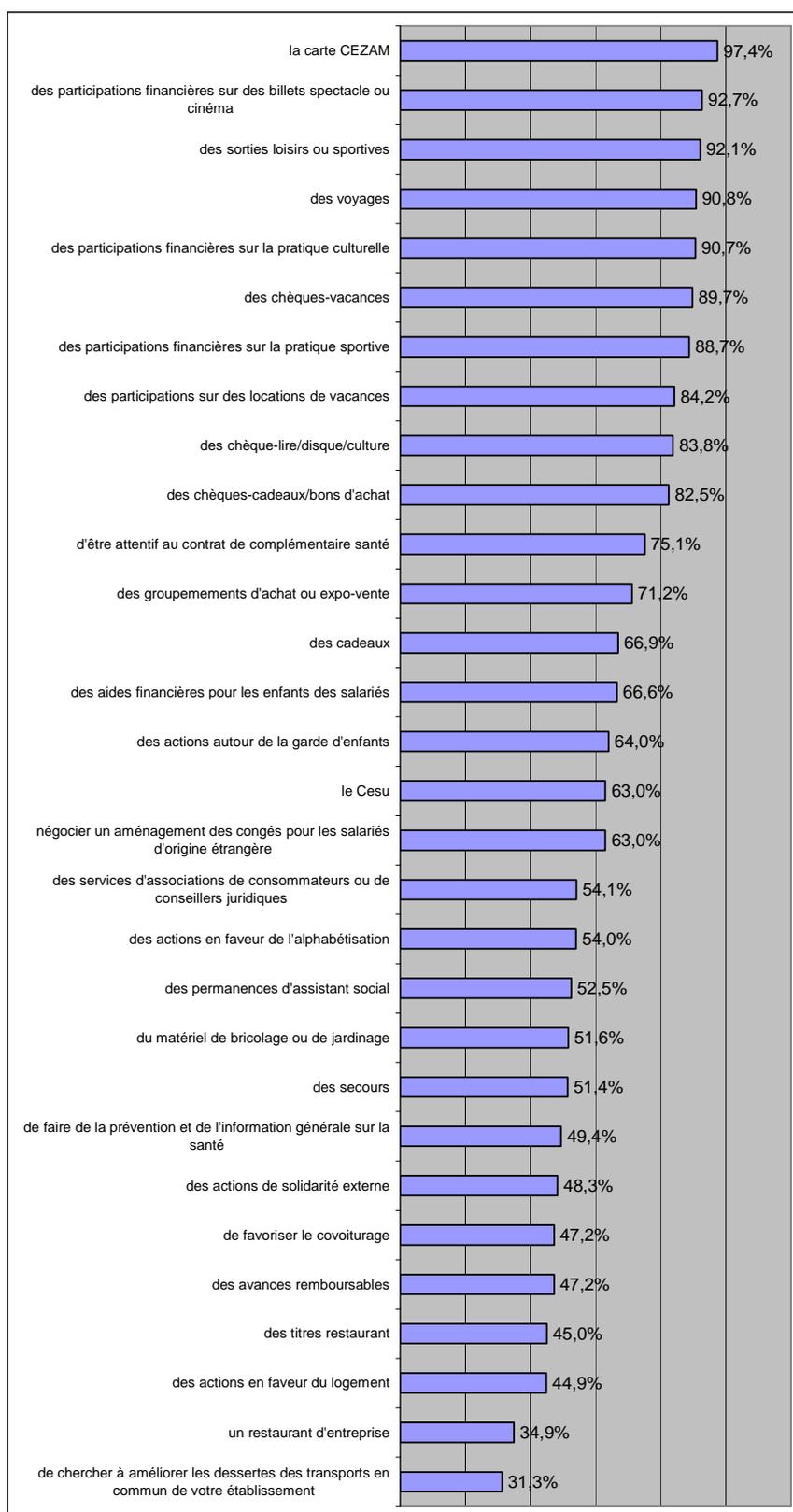
La présence syndicale n'influe pas sur la réponse à cette question.

A la fin de chaque thématique évoquée dans le questionnaire une question était posée pour savoir si l'adhérent considère qu'aborder ces thématiques faisait partie de son rôle social indépendamment du fait qu'il menait ou non des actions en ce sens.

Nous allons donc maintenant regarder si ces thématiques relèvent selon les adhérents du réseau Cezam, du rôle social des représentants du personnel.

Les actions ou activités qui semblent être le plus souvent considérées comme relevant du rôle social de l'adhérent sont des actions qui sont plutôt des aides financières, des avantages, des réductions (carte Cezam, participation sur les spectacles et les billets de cinéma...) ainsi que des actions favorisant le lien social (organisation de voyages ou de sorties... ; cf. graphique 39).

**Graphique 39 : Thématiques considérées comme faisant partie du rôle social d'un collectif de salariés**



A l'analyse des réponses à la question « d'une manière générale, pourquoi estimez-vous que cela fait partie ou non du rôle social » du collectif, on constate que les réponses données portent parfois sur la position du collectif et non sur ce qu'ils estiment ou non faire partie du rôle social d'un collectif de salariés en général. On verra également à travers les réponses que la très grande majorité des répondants a donné à cette question axée sur le social des réponses sur les activités sociales et culturelles d'une manière générale.

Regardons donc plus en détail pourquoi les adhérents estiment ou non que ces actions font partie de leur rôle social et si selon leurs caractéristiques ils répondent plus ou moins souvent que cela relève de leur rôle social.

## **1. La carte Cezam**

97,4% des adhérents précisent que proposer la carte Cezam aux salariés fait partie de leur rôle social. C'est l'action qui est citée le plus souvent comme relevant du rôle social du collectif de salariés. Ce chiffre est certainement très largement surestimé compte tenu que les répondants savaient que l'enquête était menée par le réseau Cezam.

L'intérêt premier de la carte Cezam évoqué par les adhérents est l'offre très large, l'ouverture culturelle, et l'avantage financier qu'elle permet. Par ailleurs, cela décharge en partie le collectif et permet une action égalitaire et simple d'utilisation pour le salarié.

Les rares adhérents qui sont contre, précisent que peu de salariés s'en servent.

## **2. Participations financières sur les activités culture-loisirs**

Si 61,6% des adhérents proposent des voyages ou des sorties (sur un week-end ou une journée), ce sont 90,8% qui estiment qu'il fait bien partie de leur rôle de proposer des voyages.

Les voyages sont plus fréquemment considérés comme étant du rôle social du collectif au dessus de 50 salariés et encore plus au-delà de 300 salariés, ainsi que lorsque l'adhérent est un CE ou un COS.

Concernant les sorties loisirs ou sportives, les adhérents sont 92,1% à préciser que cela faisait partie de leur rôle. Pourtant, nous avons vu que seulement 44,2% en organisent.

Les sorties loisirs et sportives sont, elles, considérées plus souvent du rôle social du collectif dans les établissements de 50 à 199 salariés et 300 salariés et plus. C'est également le cas lorsque l'adhérent est un CE ou un COS ainsi que dans les secteurs suivants :

- fonction publique, administration et collectivités territoriales
- communication/informatique
- agriculture/agroalimentaire
- banque/assurance.

A propos des participations financières sur la pratique sportive, 88,7% estiment que cela fait partie de leur rôle. Pourtant, nous avons vu plus haut que 39,9% le pratiquent.

C'est entre 50 et 99 salariés, entre 200 et 499 salariés et au-delà de 1000 salariés ainsi que lorsque l'adhérent est constitué en COS et CE que cela est plus souvent considéré comme faisant partie de leur rôle social.

La participation financière sur des billets spectacle ou cinéma fait pour 92,7% partie du rôle des représentants du personnel. Pour autant, 40,7% des adhérents seulement le proposent.

Considérer la participation aux tickets de cinéma et spectacle comme relevant du rôle social est plus fréquent dans les établissements au-delà de 100 salariés ainsi que lorsque l'adhérent est constitué en CE et COS.

Dans le même ordre d'idée, la participation sur des pratiques culturelles fait partie du rôle social pour 90,7% d'entre eux, même si seulement 31,7% le pratiquent.

C'est au-delà de 50 salariés ainsi que dans les COS et CE que cela est considéré plus souvent comme faisant partie de leur rôle social.

Pour les adhérents qui sont plutôt pour ce type d'action, la diffusion et l'ouverture culturelle des salariés est très importante. Cela permet également un avantage financier non négligeable.

Les voyages et sorties ont, eux, un intérêt dans le renforcement du lien social.

Les rares adhérents ne souhaitant pas s'investir trop dans ce domaine évoquent le rôle de l'Inter-CE dans ce domaine, ils considèrent que c'est à l'Inter-CE et non à eux de proposer ces activités, c'est d'ailleurs une des raisons de l'adhésion à l'Inter-CE.

### 3. Activités de vacances

89,7% des adhérents estiment qu'il est de leur rôle social de proposer des chèques-vacances. Mais là encore, on constate que seulement 57,1% l'ont mis en place.

Les chèques-vacances sont plus souvent considérés comme faisant partie du rôle social des représentants du personnel dans les établissements de 100 à 499 salariés ainsi que lorsque l'adhérent est COS. C'est également plus souvent le cas dans les secteurs :

- social
- agriculture et agroalimentaire.

Pour ceux qui estiment que proposer des chèques-vacances fait partie de leur rôle social, c'est parce que cela représente une aide financière importante pour les vacances et les loisirs des salariés. De plus, les salariés en sont demandeurs. Pour certains, l'avantage des chèques-vacances c'est d'être utilisables pour de nombreuses prestations, mais c'est également ce qui est reproché à ce type de produit : en effet, l'utilisation première pour les vacances est parfois détournée, du coup le message que le collectif de salariés souhaite faire passer peut être brouillé.

Concernant la participation sur des locations de vacances, l'écart est encore plus important 84,2% pensent que cela fait partie de leur rôle mais seulement 18,9% le pratiquent.

La participation à des locations de vacances, est plus souvent considérée comme étant du rôle social de l'adhérent quand celui-ci est constitué en CE et lorsque son effectif est de 200 à 499 ainsi que de 1000 salariés et plus.

Sur la négociation d'aménagement de congés pour les salariés d'origine étrangère, si 63% considèrent que cela fait partie de leur rôle, seulement 22,7% précisent que de tels aménagements sont prévus.

Enfin, la négociation d'aménagement de congés pour les salariés d'origine étrangère est plus fréquente dans les CE et les DUP ainsi que dans les établissements de 100 à 199 salariés. Les secteurs les plus souvent concernés sont :

- social
- industrie.

Concernant l'aménagement de congés pour les salariés d'origine étrangère cela relève plus, pour certains adhérents, du rôle de l'employeur et des organisations syndicales.

#### **4. Chèque-lire/disque/culture, cadeaux, bons d'achat**

Seulement 18,9% des adhérents diffusent le chèque-lire, 13,5% le chèque-disque et 10,4% le chèque-culture. Pourtant, ils sont 83,8% à estimer que cela fait partie de leur rôle social.

Les chèques-lire/disque/culture sont d'autant plus considérés comme faisant partie du rôle social dans les établissements de 50 à 200 salariés et de 300 à 499 salariés.

Concernant les adhérents diffusant des bons d'achat ou chèques-cadeaux, si 75,9% en diffusent, c'est 82,5% qui estiment que cela fait partie de leur rôle.

Les chèques-cadeaux et bons d'achat sont eux plus souvent cités comme étant un rôle social dans les établissements de 50 à 299 salariés ainsi que lorsque l'adhérent est constitué en DUP et COS.

Les arguments mis en avant par les adhérents pour justifier que cela fait partie de leur rôle social de proposer les chèques-lire/disque/culture/cadeaux et bons d'achat sont en premier lieu le fait de favoriser l'accès à la culture et aux loisirs, faire plaisir aux salariés en répondant à leur demande. De plus, cela permet une redistribution du budget à part égale entre salariés.

Ceux qui sont contre évoquent le fait qu'ils préfèrent organiser des actions collectives plutôt que de répondre aux sirènes de l'individualisme via la diffusion de chèques en tous genres. Quelques-uns se revendiquent ne pas être des distributeurs de chèques. Le problème du budget insuffisant a également été évoqué par certains.

#### **5. Santé**

Nous avons vu que parmi les adhérents interrogés, près de 9 sur 10 sont couverts par une complémentaire santé. D'ailleurs, près des trois quarts des adhérents estiment qu'il est de leur rôle d'être attentif au contrat.

Les secteurs qui estiment plus souvent qu'être attentif au contrat de complémentaire santé fait partie de leur rôle social sont :

- communication/informatique
- construction
- agriculture/agroalimentaire
- industrie
- CE et surtout DUP.

C'est également plus souvent le cas dans les établissements de 50 à 200 salariés et de 300 à 499 salariés ainsi que les adhérents structurés en DUP et CE.

Les actions de prévention et d'information sur la santé sont assez peu fréquentes, mais tout de même 49,4% estiment que cela fait partie de leur rôle social.

Les actions de prévention et d'information générale sur la santé sont, elles, plus fréquemment citées comme faisant partie du rôle social dans les établissements de 300 à 499 salariés et dans les établissements de 1000 salariés et plus, tout comme par les adhérents constitués en CE.

Les secteurs les plus sensibles aux questions de prévention et d'information sur la santé sont les secteurs :

- agriculture/agroalimentaire
- communication/informatique
- et transports.

Parmi ceux qui estiment que les actions sur le thème de la santé ne font pas partie de leur rôle, beaucoup mettent en avant le fait que cela est du ressort de l'employeur et/ou du CHSCT. Sont également citées la médecine du travail et les organisations syndicales comme organismes plus à même de traiter ces questions.

Pour ceux qui sont plutôt pour, ils mettent en avant le fait que se préoccuper de préserver, protéger la santé des salariés est très important. Les adhérents semblent très attachés au fait de permettre aux salariés de disposer d'une complémentaire santé. Certains mettent en avant la nécessité d'être un relais vers des organismes de santé compétents.

## **6. Cadeaux, vie pratique**

Les deux-tiers des adhérents estiment que faire des cadeaux aux salariés fait partie de leur rôle social. Ils sont également 71,2% à estimer que proposer des groupements d'achat fait partie de leur rôle social même si seulement 48,4% des adhérents disent en organiser. Les locations de matériel font également, selon eux, partie de leur rôle pour 51,6% même si seulement 10,9% le proposent.

Les cadeaux sont plus souvent considérés comme faisant partie du rôle social des représentants du personnel lorsque l'établissement comprend 50 à 199 salariés.

Les groupements d'achat sont considérés comme faisant partie du rôle social du collectif de salariés encore plus souvent dans les secteurs :

- santé
- communication et de l'informatique
- industrie.

Ceux qui estiment que cela fait partie de leur rôle mettent en avant la volonté d'aider le salarié dans son quotidien, lui permettre de faire des économies.

Certains précisent que les cadeaux doivent être ponctuels (par exemple Noël).

Ceux qui sont contre évoquent notamment le fait de ne pas vouloir « devenir une épicerie ».

## **7. Conciliation vie au travail/vie personnelle, famille, enfants**

Si seulement 10,2% des adhérents précisent que les salariés disposent de Cesu dans leur établissement, c'est 63% qui estiment pourtant que cela fait partie de leur rôle. La différence entre le sentiment que cela relève de leur compétence et la mise en place concrète est énorme. Mais cela est à mettre en relation avec le budget et la gestion importante qu'une telle action demande.

Nous avons vu que les actions autour de la garde d'enfants étaient assez peu fréquentes, pourtant pour 64% des adhérents cela relève pourtant de leur rôle social. Ce sentiment est plus important dans les établissements d'au moins 300 salariés.

Les deux-tiers des adhérents estiment que proposer des aides financières en faveur des enfants des salariés fait partie de leur rôle social. Cela correspond à quelque chose près à la réalité de la mise en place d'actions (toutes confondues).

Les deux arguments principaux évoqués sur le fait de considérer qu'il est du rôle social d'aborder les questions de conciliation vie au travail/vie personnelle, famille, enfants, sont l'amélioration du quotidien du salarié qui permet un meilleur bien être au travail et un allègement des charges financières du salarié, notamment concernant la garde d'enfants.

Les arguments contre sont de deux types : cela relève du rôle de l'employeur et le budget est insuffisant pour le mettre en place. Certains soulèvent le problème d'inégalité. En effet, selon eux, proposer des actions comme le Cesu ou la garde d'enfant profiterait uniquement à certains salariés et seraient donc profondément inégalitaire.

## 8. Aide aux salariés en difficulté

Même si assez peu d'adhérents proposent des aides en faveur des salariés en difficulté (cf. graphique 16 plus haut), ces questions font pourtant partie de leur rôle pour près de la moitié des adhérents.

En effet, autour de la moitié d'entre eux estime qu'il est de leur rôle social de proposer aux salariés des actions d'aide aux salariés en difficulté :

- des services d'associations de consommateurs ou de conseillers juridiques : 54,1%
- des permanences d'assistant social : 52,5%
- des secours : 51,4%
- des avances remboursables (prêts) : 47,2%.

A noter que considérer les secours comme faisant partie du rôle social du collectif de salariés est encore plus vrai au-delà de 200 salariés, ainsi que lorsque l'adhérent est constitué en CE et COS.

Considérer la proposition de permanences d'assistant social comme relevant du rôle social est également encore plus vrai pour les CE et COS.

Proposer les services d'associations de consommateurs ou de conseillers juridiques, lui est plus souvent considéré comme relevant du rôle social lorsque l'adhérent est constitué en CE.

Les adhérents qui estiment que les actions d'aides aux salariés font partie de leur rôle social précisent que, selon eux, c'est le rôle premier que devrait se donner un collectif de salariés.

Certains nuancent en précisant que cela doit tout de même se faire au cas par cas, en toute connaissance de cause et en essayant d'orienter le plus possible vers des structures spécialisées puisqu'il s'agit de sujets délicats à traiter.

Les adhérents qui au contraire estiment que cela ne fait pas partie de leur rôle évoquent le problème du budget insuffisant, de la taille du collectif trop petite, de la gestion lourde et difficile de telles actions. Pour d'autres, cela relève de l'intimité des salariés et le collectif ne doit pas s'immiscer là dedans. Pour d'autres, cela relève du rôle de l'employeur ou bien d'autres structures beaucoup plus compétentes qu'eux. Pour quelques uns, leurs rôles et missions ne se situent absolument pas là mais plutôt au niveau culturel, loisirs, création de lien social.

Enfin, certains avouent ne jamais avoir réfléchi à cette question et n'ont pas d'idée précise sur le sujet.

## **9. Alphabétisation**

Si seulement 12,5% des adhérents pensent que certains salariés de leur établissement sont en situation d'illettrisme, c'est tout de même 54% qui estiment que cela fait partie de leur rôle social d'aborder ce type de question.

Parmi les arguments favorables à la prise en charge des questions d'alphabétisation, les adhérents évoquent les questions d'insertion et d'intégration des salariés. La solidarité est également évoquée par les adhérents. Les questions de formation professionnelle sont mises en avant afin d'aider les salariés analphabètes. Là encore, le rôle d'orientation vers des structures adaptées est important.

Parmi ceux qui estiment que cela ne fait pas partie de leur rôle, ils mettent essentiellement en avant que cela relève de l'employeur, des ressources humaines.

Enfin, certains disent ne jamais s'être posés cette question.

## **10. Solidarité externe**

48,3% des adhérents estiment que proposer des actions de solidarité externe fait partie de leur rôle social. Pourtant les adhérents sont peu nombreux à mettre en place de telles actions. Ce sentiment est plus fréquent au-delà de 200 salariés.

Le budget contraint souvent les adhérents à ne pas pratiquer de solidarité externe. De plus, ils préfèrent privilégier les actions en direction des salariés plutôt que les actions tournées vers l'extérieur.

Ceux qui estiment que cela entre dans leur rôle parlent de solidarité, de montrer l'« exemple aux salariés ».

Certains disent ne pas y avoir pensé.

## **11. Transports**

Seulement 31,3% des adhérents estiment qu'aborder la question des transports fait partie de leur rôle social.

Les adhérents constitués en DUP considèrent plus souvent que les autres que chercher à améliorer les dessertes des transports en commun fait partie de leur rôle.

Si 55,8% des adhérents interrogés précisent que certains salariés pratiquent le covoiturage dans leur établissement, c'est 47,2% qui estiment que cela fait partie de leur rôle social d'aborder la question.

Ce sont plus souvent les adhérents des secteurs suivants qui estiment que la question du covoiturage fait partie de leur rôle social :

- agriculture/agroalimentaire
- enseignement/formation
- communication/informatique
- social.

L'aide à la recherche d'économie et l'amélioration de la vie quotidienne du salarié sont des arguments cités parmi les adhérents qui estiment qu'il est de leur rôle d'évoquer les questions de transport. La notion de développement durable et d'écologie sont également des arguments importants pour ces adhérents.

En revanche, les adhérents qui estiment que s'intéresser aux transports ne fait pas partie de leur rôle mettent en avant que cela relève du domaine privé ou bien que cela relève de l'employeur ou bien encore des collectivités territoriales.

Certains disent ne s'être jamais posé de question sur ce sujet.

## **12.Restauration**

Près de 40% des adhérents ont précisé que les salariés de leur établissement disposaient de titres restaurant, nous l'avons déjà vu. D'ailleurs, 45% estiment que cela fait partie de leur rôle social.

Selon les secteurs, ces chiffres varient, en effet, les secteurs du transport, du social, de l'agriculture/agroalimentaire, la construction, la communication/informatique estiment de manière plus forte que cela fait partie de leur rôle social de proposer des titres restaurant ; tout comme le fait d'être constitué en COS ou CAS.

Autour de 40% des adhérents disent disposer d'un système de restauration au niveau de l'établissement, en revanche, ils ne sont que 34,9% à penser que cela fait partie de leur rôle.

En effet, la majorité des adhérents a précisé que, selon elle, les questions de restauration quel qu'elle soit relevaient du rôle de l'employeur.

Les autres arguments contre cités sont le manque de budget, la lourdeur à gérer une restauration, l'éclatement des salariés sur différents sites, le fait que les pauses déjeuners soient suffisamment longues pour que les salariés rentrent chez eux.

Les adhérents qui estiment que cela fait partie de leur rôle social mettent en avant que tout ce qui améliore le quotidien du salarié est important pour le collectif.

### **13. Logement**

Nous avons vu que l'information et la consultation du CE est obligatoire dans les CE et DUP. Pour autant, on constate que parmi les adhérents interrogés, seulement 44,9% estiment que des actions autour du logement font partie de leur rôle social et assez logiquement cela est plus fréquemment cité lorsque l'adhérent est un CE ou une DUP.

Parmi les adhérents qui estiment que cela fait partie de leur rôle social, le fait d'informer les salariés, les orienter paraît une évidence. Le collecteur du 1% logement fait partie des structures phares vers lesquelles les représentants du personnel dirigent les salariés.

Les questions de logement sont pour certains des questions essentielles. En effet, toute la vie familiale et professionnelle y est liée.

Pour les adhérents qui estiment que cela ne fait pas partie de leur rôle, ils mettent en avant que cela relève de la compétence de l'employeur, ou bien alors évoquent le fait qu'il s'agit d'un sujet qui relève de la vie privée.

Les mêmes arguments contre que pour les aides aux salariés sont également évoqués : budget insuffisant, gestion trop lourde, manque de temps, rôle qui se situe plutôt au niveau culturel et loisirs.

Enfin, certains précisent qu'il n'existe aucun problème de logement des salariés, que la question n'a donc pas lieu d'être évoquée dans leur collectif.

## *Quelques grandes idées à retenir ...*

### **La relation à l'Inter-CE :**

Les raisons pour lesquelles le collectif de salariés a adhéré à son Inter-CE sont essentiellement des raisons liées à **l'offre en matière d'activités sociales et culturelles** et à la carte Cezam. Mais il est intéressant de noter que choisir l'Inter-CE Cezam pour des principes (**raisons syndicales et idéologiques**) plus que pour des services représente la troisième grande raison d'adhésion une Inter-CE (22,8% des réponses).

L'association Inter-CE est pour la majorité des adhérents avant tout une structure ressources dans le domaine des loisirs et de la culture.

Elle pourrait tout de même, selon eux, les aider dans le domaine social notamment en les mettant en relation avec **un réseau de partenaires** et en proposant **des activités « clés en main »**.

### **Le rôle des CE et assimilés :**

D'une manière générale, sur les actions que les adhérents pensent faire partie du rôle social d'un collectif de salariés, on constate qu'ils citent, en premier, la carte Cezam, qui, selon eux, offre un avantage financier pour l'ensemble des salariés. Les actions mises en place par les adhérents n'ont donc pas pour but la recherche d'équité mais d'égalité entre les salariés.

D'ailleurs, plus de huit adhérents sur dix privilégient les actions qui touchent le plus grand nombre et nous l'avons déjà vu, la mise en place de critères sociaux n'est pas très fréquente hormis sur les vacances et le Cesu préfinancé.

En outre, les adhérents estiment en grand nombre que le rôle social des représentants du personnel est de proposer des avantages financiers sur différentes activités (spectacle, cinéma, voyages, pratiques culturelles, chèques vacances, pratique sportive, location de vacances, chèques-cadeaux et bons d'achat...). D'ailleurs, l'action qui touche d'après eux le plus de salariés est la distribution de bons d'achat et chèques-cadeaux et en deuxième lieu, les actions autour des vacances. De plus, les actions les plus coûteuses qu'ils mènent ainsi que celles qui sont les plus appréciées par les salariés sont, selon eux, les actions en faveur des vacances.

Pourtant, les adhérents disent considérer que leur rôle consiste prioritairement :

- en un **rôle d'émancipation** des salariés : 39%
- en un **rôle de cohésion** : 27,3%
- en un **rôle de démocratisation** : 22,3%.

La redistribution du pouvoir d'achat ne représente que 8,7% du rôle qu'ils estiment être le leur.

On voit bien un décalage entre la façon dont ils considèrent leur rôle et les actions qu'ils mettent effectivement en place.

Malgré cela, les actions dont ils disent être le plus fier sont celles qui favorisent le lien social (voyages, sorties...).

Les actions qu'ils n'ont pas encore mises en place mais qu'ils aimeraient travailler en priorité sont des **actions autour de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et d'amélioration du quotidien du salarié**. Ainsi, même si ces actions ne sont mises en place que par un petit nombre d'adhérents et citées comme relevant de leur rôle social par un plus petit nombre d'adhérents que les actions de redistribution, on constate que ces questions sont tout de même importantes pour eux.

Les CE ont bien intégré qu'ils étaient l'atout **facilitant l'imbrication entre la sphère professionnelle et la sphère privée**. Mais peut-être que les difficultés dans la mise en place de ce genre d'actions sont les raisons d'une moindre mise en place.

Entre les modalités de choix des activités et le jugement après coup des actions mises en place, on constate des différences.

Si un tiers des adhérents poursuit les actions menées par les équipes précédentes (cf. tableau 7), un autre tiers précise qu'il a choisi de mettre en place des activités demandées par les salariés et 8% par des organismes extérieurs (dont 3,6% l'Inter-CE). Enfin, un cinquième dit que le choix de ces actions consiste en un choix politique délibéré.

Lorsqu'on leur demande de regarder après coup le reflet de leurs activités, on constate que la place des demandes des salariés est en fait encore plus importante (49,9% ; cf. tableau 9). La part des actions qui est le reflet de choix politique, elle aussi, augmente. On peut en déduire que les actions qu'ils poursuivent entrent donc dans les objectifs que les adhérents se sont attribués. Par ailleurs, l'influence des organismes extérieurs ne semble pas si importante que cela dans le choix des activités des adhérents.

Enfin, on constate que 8,3% des adhérents jugent les actions qu'ils ont mises en place au regard des besoins détectés chez les salariés de leur établissement (contrairement à la demande, le besoin n'est pas explicité par les salariés mais bien ressenti par l'adhérent comme une nécessité).

**Tableau 7 : Dans la majorité des cas, comment faites-vous le choix des activités que vous mettez en place ?**

poursuite de ce qui se faisait avant	33,5%
choix politique	20,0%
demandes des salariés	32,7%
propositions de votre Inter-CE	3,6%
propositions d'organismes extérieurs	4,4%
autres	5,9%

**Tableau 8 : Diriez-vous que les actions que vous menez sont, d'une manière générale, le reflet :**

de choix politique	37,1%
de demandes des salariés	49,9%
de propositions d'organismes extérieurs (dont ICE)	3,4%
des besoins des salariés	8,3%

## V. Conclusion et préconisations

### A. Conclusion

En 2008, les associations du réseau Cezam ont décidé de se mobiliser autour d'une grande enquête nationale réalisée auprès de leurs adhérents afin de mieux connaître les pratiques à l'œuvre en matière sociale. La question de la politique sociale du comité d'entreprise est d'autant plus importante que plusieurs éléments nous amènent à interroger nos pratiques pour l'avenir. **A travers cette enquête, il s'agissait donc de faire un état des lieux des actions sociales et du traitement social des activités culturelles et de loisirs du comité d'entreprise.**

Quatre structures de l'économie sociale ont souhaité soutenir la Fédération Cezam dans cette action : le Crédit coopératif, le groupe Chèque Déjeuner, le groupe MACIF et Harmonie Mutuelles. Tous avaient une même préoccupation : mieux connaître les pratiques, les modes de fonctionnement et de décision des comités d'entreprise et assimilés ainsi que la relation au caractère social de leurs actions afin de les aider concrètement.

Cette enquête quantitative, réalisée auprès de **539 adhérents des Inter-CE du réseau Cezam** (CE, DUP, COS, CAS, associations ou amicales du personnel), représente **10% des collectifs de salariés** du réseau et à ce titre, il faut en reconnaître une représentativité exemplaire.

A travers les adhérents du réseau Cezam représentés par des établissements de tailles, de structures, de secteurs professionnels aussi divers et contrastés que l'est le salariat français, c'est bien une image nationale fidèle de la réalité qui est ici présentée.

Il s'agit ici de réaliser un **premier état des lieux**. Ce recueil de données, très riche, pourra dans l'avenir être interrogé de façon ponctuelle et approfondie sur des points précis.

Sans revenir sur l'intégralité du contenu de ce rapport (pour un résumé du contenu, se référer aux encadrés « quelques grandes idées à retenir... » à la fin de chaque partie), qui nous permet de dégager, par delà la diversité, des tendances lourdes sur les adhérents du réseau Cezam et leurs pratiques, nous allons ici essayer de tirer les grands enseignements de l'enquête.

Les CE et similaires passent une grande partie de leur énergie sur leur rôle économique, d'autant plus que :

- les représentants du personnel ont connu des changements importants qui leur ont ajouté de nombreuses missions ces dernières années : information et consultation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, l'épargne salariale, ...
- les moyens se sont réduits, notamment par l'instauration de la délégation unique du personnel (qui regroupe les missions à la fois des délégués du personnel et du comité d'entreprise, mais avec les seuls moyens du comité d'entreprise) ; ainsi que par le passage du mandat d'élu de deux à quatre ans, qui fragilise les collectifs (par le biais des démissions, en cours de mandat, plus fréquentes, les départs de l'entreprise et de l'essoufflement des élus),
- les élus ont des difficultés à prendre leurs heures de délégation, notamment quand ils ne sont pas remplacés sur leur poste de travail,
- les restructurations et les difficultés économiques que rencontrent certaines entreprises, surtout, mais pas seulement, dans la période de crise que nous traversons aujourd'hui, complexifient la situation.

Ainsi, on comprend pourquoi les collectifs de salariés précisent que concernant leurs activités sociales et culturelles, ils poursuivent, dans la majorité des cas, sans remise en cause profonde, les activités menées par l'équipe d'élus qui les précédait. Cela pourrait donner une impression d'immobilisme des CE si on ne regardait pas l'intégralité des missions qui sont les leurs.

A noter que parfois les actions et activités sociales ne sont pas financées par l'adhérent mais par l'employeur. Pour autant, ces prestations sont à la disposition des salariés quel qu'en soit son mode de financement. D'ailleurs, dans certains cas, même si l'adhérent ne finance pas l'action, c'est lui qui en a été l'instigateur et qui, parfois même, la gère, tout en ayant négocié son financement par l'employeur.

Un constat fort émane des résultats : il est **difficile pour les représentants du personnel de distinguer politique sociale, actions sociales proprement dites et traitement social d'activités culturelles ou de loisirs.**

Pour les élus, les activités sociales et culturelles forment un tout, même s'ils semblent privilégier les actions culturelles et de loisirs auxquelles ils appliquent des participations financières. Confirmant notre troisième hypothèse, les CE et similaires ne distinguent pas les activités culturelles et de loisirs ou sportives des activités sociales, d'ailleurs, une telle distinction ne leur semble pas pertinente.

Les adhérents proposent de multiples actions et activités aux salariés de leur établissement. Mais certaines sont mises en place de façon plus fréquente. Les activités menées par plus de la moitié des adhérents peuvent être considérées comme des activités « de base » pour un collectif de salariés.

Cela inclurait donc :

- Des actions de redistribution et d'avantages financiers comme :
  - la carte Cezam (diffusée par 94,4% des adhérents),
  - les chèques-cadeaux et bons d'achat (proposés par 75,9% des adhérents),
  - la proposition de voyages (61,6%),
  - les cadeaux Noël (59,6%),
  - les Chèques-vacances (57,1%),
  - les cadeaux de naissance (55,8%).
- des actions en relation avec l'employeur, qui relèvent de la vie quotidienne et personnelle des salariés :
  - le financement de la complémentaire santé (89%),
  - les lieux de restauration : 73,1% (simple salle où les salariés peuvent se restaurer : 37,5% ; ou véritable restaurant : 29,5%),
  - le logement : 70% des CE et DUP informent les salariés sur les aides du collecteur de « 1% logement ».

**Si les objectifs que se donnent les adhérents ne sont pas toujours en concordance avec les activités qu'ils affichent**, cela est à mettre en lien avec les multiples missions, le manque de moyens humains et financiers quant aux ambitions qu'ils pourraient fonder sur leur rôle.

Ainsi, les adhérents qui vont au-delà des activités de base sont souvent de gros comités d'entreprise, qui ont donc des budgets importants, de nombreux élus, voire même des salariés ou des permanents au CE.

Mais, même lorsque les moyens ne sont pas là, certains adhérents s'approprient leur rôle en diffusant l'information ou en orientant **les salariés vers des organismes lorsqu'eux-mêmes ne peuvent pas répondre à la demande ou aux problèmes des salariés.**

En effet, le CE ne peut pas tout, tout seul avec ses seuls moyens. En revanche, il peut se rapprocher de partenaires qui peuvent l'aider. Il peut être une structure qui oriente vers des organismes compétents dans divers domaines sur lesquels il doit travailler.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que l'on pense toujours que mettre en place une politique sociale nécessite un budget important, pourtant, **même avec des moyens réduits, il est possible de proposer des actions sociales aux salariés.**

Des adhérents **innovent et expérimentent dans de nombreux domaines.**

Par exemple, un adhérent a évoqué la mise en place de jardins partagés afin de permettre aux salariés les plus démunis de se nourrir à moindre frais. Un autre évoque une exposition sur la diététique et les produits bio.

Sur le thème du transport, certains adhérents ont signifié avoir négocié la mise en place de douche pour permettre aux salariés de venir en vélo, l'octroi d'une prime pour l'achat d'un vélo... Certains ont également entamé des démarches auprès de la société de transport en commun de leur communauté d'agglomérations (ou communauté de communes) afin de disposer d'un arrêt proche de l'établissement ou d'une plus grande couverture horaire.

Un adhérent a évoqué accorder des avantages supplémentaires pour les familles monoparentales...

Voilà quelques exemples de pratiques peu courantes mais intéressantes à remarquer.

On constate assez peu d'actions sociales en direction des salariés en difficulté. Le plus souvent elles prennent la forme d'aides financières (prêts ou dons) pour faire face aux difficultés rencontrées par le salarié en dehors de sa vie au travail.

Par ailleurs, les prestations et activités proposées par le collectif adhérent le sont **rarement avec des aides différenciées selon des critères sociaux.** Cette pratique n'a cours qu'auprès de 20% des adhérents. Si ce pourcentage est faible, il concerne un nombre important de salariés car cela se pratique plutôt dans les grands établissements.

Par ailleurs, il faut noter que les différences financières sur les aides ne sont faites, en général, que sur un tout petit nombre d'activités du CE, le plus souvent sur les aides aux vacances.

Même si les adhérents perçoivent les difficultés rencontrées par certains salariés de l'établissement, plutôt que des critères sociaux, dont l'objectif principal est la recherche d'équité, les adhérents privilégient dans la majorité des cas des **critères d'ancienneté.** Cela confirme notre dernière hypothèse qui posait la faible application de critères sociaux. A noter tout de même qu'une proportion assez intéressante d'adhérents ouvre ses activités plus largement qu'aux seuls salariés de l'établissement : ils permettent aux retraités et aux intérimaires de bénéficier de leurs activités.

En outre, cette enquête montre un **contraste frappant entre ce que les élus du personnel considèrent comme relevant de leur rôle et les actions qu'ils mettent réellement en place.**

En effet, ils estiment qu'ils ont un **rôle d'émancipation, de cohésion sociale et de démocratisation.**

D'ailleurs, la fonction de cohésion est importante pour les élus malgré les difficultés qu'ils peuvent rencontrer : « la fonction de création de lien social du comité est mise en valeur, par opposition aux attentes consuméristes et aux comportements individualistes de certains salariés. Les initiatives en matière de solidarité externe cohabitent toutefois avec une tendance lourde d'individualisation des prestations et de resserrement de la gamme des activités sociales et culturelles. »<sup>28</sup>

**Ainsi, c'est la redistribution qui tient une place très importante dans leurs actions.** Avec des moyens humains et financiers insuffisants, les très nombreuses missions qui sont les leurs et la société qui s'individualise, les CE et similaires choisissent en majorité de répondre aux demandes des salariés, comme l'imaginait notre seconde hypothèse.

Des pans entiers d'actions potentielles des CE sont peu pris en compte aujourd'hui. Mais cela est à mettre en relation avec le fait que les représentants du personnel sont des élus, ils sont soumis au processus électoral. Ainsi, ils sont, en quelque sorte, « **contraints** », **afin d'être réélus, de proposer des activités qui conviennent au plus grand nombre.**

C'est déjà ce qu'avait repéré Cécile GUILLAUME et Brigitte MOURET, « **régulièrement soumis aux urnes, le lien aux salariés n'est jamais complètement gagné ni stabilisé. Bien souvent il se gagne sur le pôle des activités sociales et culturelles, et notamment sur des réponses à des demandes individuelles [...].** Si [les activités socioculturelles] donnent effectivement une assise aux élus, elles les condamnent aussi à répondre à la demande des salariés faute de ne pas être réélus. »<sup>29</sup>.

Cet état de fait invite les CE à prévoir des temps indispensables d'information, d'explication, de communication auprès des salariés sur les choix qu'ils effectuent.

Cette enquête nous offre, par ailleurs, une vision de la **relation de l'adhérent à son Inter-CE.**

Si l'adhérent « type » est un CE entre 50 et 200 salariés, avec au moins une organisation syndicale présente dans l'entreprise, souvent la CFDT, les **adhérents du réseau Cezam ont des caractéristiques très diverses.**

---

<sup>28</sup> Cécile GUILLAUME et Brigitte MOURET *revue de L'IREs*, « Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », n°44, 2004/1, p.57

<sup>29</sup> Cécile GUILLAUME et Brigitte MOURET, *revue de L'IREs*, « Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », n°44, 2004/1., p.59-60

D'une manière générale, les adhérents du réseau Cezam sont fidèles. Mais un enjeu important attend les Inter-CE avec les adhérents les plus récents qu'il convient d'informer sur l'ensemble des propositions des Inter-CE, car l'on sait par ailleurs, que les transitions entre élus du personnel sont rarement efficaces.

La **carte Cezam**, produit phare du réseau Cezam, est donc un élément incontournable des actions menées par nos adhérents : **simplicité, avantages financiers et ouverture vers des activités nouvelles sont sans doute les raisons de son succès.**

Si les adhérents confirment que la place de la culture et des loisirs est importante dans la relation qu'ils entretiennent avec leur Inter-CE, on constate également qu'ils apprécient le soutien en termes de formation et d'accompagnement que propose le réseau Cezam. D'ailleurs, parmi les structures vers lesquelles ils peuvent trouver des ressources, l'Inter-CE est leur principale interlocutrice, que celle-ci dispose des compétences en interne ou bien à travers son réseau de partenaires.

Les adhérents ont le sentiment de faire partie du **secteur de l'économie sociale et solidaire** et même si chercher à travailler avec des structures du même secteur ne semble pas faire partie de leurs préoccupations principales, on constate à l'analyse de leur organisme bancaire, leur assureur ou bien encore leur complémentaire santé que les structures de l'économie sociale tiennent une place importante parmi les organismes avec lesquels ils travaillent.

Par ailleurs, la proximité syndicale est fondamentale. En effet, les collectifs de salariés où l'on constate une **présence syndicale forte ont des discours et des projets politiquement construits.** C'est d'ailleurs ce qu'avaient repéré Cécile GUILLAUME et Brigitte MOURET en 2004 : « le lien syndical est tout à fait central à la fois comme support de l'acquisition des savoirs techniques et de compétences pratiques, comme lien de socialisation par l'encouragement à construire un projet et des choix orientés en valeurs, comme facilitateur dans la mise en lien des différentes IRP et comme pôle de légitimité. »<sup>30</sup>.

Au final, **tous les adhérents ont le sentiment de mener une politique sociale**, même s'ils ne saisissent pas toujours les nuances entre politique du CE, politique des activités sociales et culturelles et politique sociale. Notre hypothèse qui posait le fait que les CE ne mènent pas de politique sociale est donc à nuancer. Différentes acceptions du mot social mettent de la confusion et de la complexité aussi bien pour réaliser le diagnostic de ce qui se pratique que pour parler des actions sociales qui pourraient être mises en place.

---

<sup>30</sup> Cécile GUILLAUME et Brigitte MOURET, *revue de L'IRE*, « Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », n°44, 2004/1, p.58

En effet, la **notion de social est difficile à définir** et l'on voit bien que tout le monde ne met pas la même chose derrière ce terme :

- Pour un nombre important d'adhérents, faire du social, c'est faire de la redistribution de chèques, proposer des avantages ou des réductions sur des activités. L'objectif étant que chaque salarié puisse bénéficier de différentes actions mais en gardant à l'esprit que la part du budget revenant à chaque salarié doit être **égalitaire**. Plus que la suprématie des activités culture-loisirs sur les autres activités comme le posait notre quatrième hypothèse, ce sont les activités de redistribution (sur des activités culture-loisirs ou d'autres types d'activités), qui sont prédominantes.
- Un nombre plus restreint d'adhérents estime que le social consiste à aider les personnes en difficulté financière qu'elles soient salariées de l'établissement ou non. Ici la notion de social est très proche de la notion de **solidarité**.
- Le social perçu comme une démarche de recherche d'**équité** dans l'ensemble de l'offre des CE et similaires est une pratique portée par les adhérents dans les établissements les plus importants, compte tenu de la complexité de mise en place contrairement aux pratiques égalitaires. L'objectif, pour eux, est de toucher largement l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux qui sont éloignés des loisirs et de la culture.
- De la même façon, le social comme élément **améliorant les conditions de vie quotidienne** des salariés est une démarche mise en place par un petit nombre. Il s'agit pour ces adhérents de permettre aux salariés les moins bien lotis de bénéficier d'avancées sur des domaines tels que le logement, la restauration, le transport, la complémentaire santé...

## *B. Préconisations*

Ainsi, le champ ouvert est énorme. Il est à la mesure de ce qui a été ouvert dans les années 1980 autour du développement des activités culture et loisirs.

Maintenant, il est temps pour le réseau Cezam et ses partenaires de s'approprier cette enquête. Cela permettra de dégager des préconisations et des orientations pour le développement et la proposition de nouvelles actions et activités aux CE et similaires. Les mois à venir permettront de dessiner des perspectives de collaboration au profit de tous.

## **Il est d'ores et déjà possible de dégager des pistes générales d'actions :**

- Il sera sans doute nécessaire de **poursuivre le travail d'étude**. Compte tenu de la masse d'information recueillie, il n'a pas été possible d'analyser en détails toutes les variables. Ce rapport n'est qu'un premier état des lieux, le corpus de données recueilli doit être réinterrogé afin d'approfondir l'analyse des différents sujets traités. Par ailleurs, il pourrait être intéressant de compléter ces données quantitatives par des informations plus qualitatives auprès d'un petit nombre d'adhérents. De même, il serait nécessaire de regarder ce que proposent les comités centraux d'entreprise. En effet, parfois, c'est au sein de cette instance que les réponses sociales aux problématiques des salariés sont construites.
- De manière globale, mais également thème par thème, il convient pour le réseau Cezam de **réfléchir aux actions qu'il peut mener, les partenariats qu'il peut tisser, les outils qu'il peut développer** afin d'accompagner les CE dans leur démarche sociale, en fonction de leurs caractéristiques et de la notion de social qui est la leur. L'enjeu pour les Inter-CE et les partenaires n'est pas de faire à la place des CE mais bien de les accompagner dans leurs actions afin de leur permettre de développer des compétences, de les rendre autonomes.
- Les collectifs de salariés mènent de multiples actions qui parfois peuvent paraître simples mais qui en terme de plus value-sociale sont importantes. **Permettre aux élus de CE de se sentir légitimes à faire des choix et les aider à les assumer**, notamment auprès des salariés est un enjeu important.

Pour conclure, il convient de rappeler que les CE et similaires sont dans une évolution constante. La loi sur la représentativité syndicale d'août 2008 et les négociations en cours sur le devenir des instances représentatives du personnel qui devraient aboutir dans le courant de l'année 2010, année où les CE fêtent leurs 65 ans, n'en sont que quelques exemples. Il est nécessaire d'y porter attention et de voir comment les choses évoluent.

Enfin, une implication des collectifs de salariés sur le social ne pourra se faire sans le soutien des organisations syndicales, des Inter-CE du réseau Cezam et de leurs partenaires de l'économie sociale.

A chaque problème, à chaque question, il convient que l'adhérent du réseau Cezam puisse disposer des ressources nécessaires auprès de son Inter-CE et de ses partenaires.

## VI. BIBLIOGRAPHIE

- Code du travail
- Préambule des statuts de Cezam – Fédération des Associations Inter-CE
- Les Comités d'Entreprise : *Enquête sur les élus, les activités et les moyens*, IRES-DARES, éditions de l'atelier, 1998
- Carole BRETAULT et Emmanuelle LEMOTHEUX, *Les services à la personne et le recours au Cesu préfinancé dans les entreprises : Quelle implication pour les représentants du personnel ?*, rapport d'étude quantitative, avril 2008, Cezam Poitou-Charentes Inter-CE CREDES
- Jennifer BUÉ et Thomas COUTROT, « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », *Premières informations, premières synthèses*, mai 2009, n°22.2, DARES
- Maurice COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 2009, 9<sup>ème</sup> édition, éditions LGDJ
- Cécile GUILLAUME et Brigitte MOURET, *revue de L'IREs*, « Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ? », n°44, 2004/1
- Céline GUINARD et Emmanuelle LEMOTHEUX, *Devenir membre du comité d'entreprise : un enrichissement du parcours professionnel ?*, Rapport d'étude qualitative et quantitative, Inter-CE CREDES Cezam Poitou-Charentes, décembre 2006
- Céline GUINARD et Emmanuelle LEMOTHEUX, *La carte Cezam : quelle utilisation ?*, Rapport d'étude quantitative, Inter-CE CREDES Cezam Poitou-Charentes, avril 2005
- Olivier JACOT, « Les élections aux comités d'entreprise en 2005-2006 », *Premières informations, premières synthèses*, DARES, octobre 2008, n°40.8
- Sophie PONTIEUX et Emilie RAYNAUD, « Les travailleurs pauvres », *Les travaux de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion – 2007-2008*.
- Agnès TOPPINO, *Les Cahiers Lamy du CE*, « Les travailleurs pauvres », juin 2007, n°61
- Agnès TOPPINO, *Les cahiers Lamy du CE*, « Politique sociale du CE : bien choisir les ASC : comment procéder ? », novembre 2004, n°32

## VII. ANNEXES

Annexe 1 : le questionnaire	p. 137
Annexe 2 : les résultats bruts aux questions	p. 159

# Annexe 1 : Questionnaire

## Les adhérents des Inter-CE du réseau CEZAM et leurs pratiques sociales

N° du questionnaire (initiale + nombre) : |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

### I. Nous allons tout d'abord évoquer avec vous les pratiques sociales dans votre entreprise

#### AIDES AUX SALARIES EN DIFFICULTES

**1) Votre CE/COS/CAS/amicale/association propose-t-il des avances remboursables (type prêts sociaux) aux salariés ?**

- oui, le CE/COS/CAS/amicale/association propose des avances remboursables aux salariés  
 non (*aller à la question n°3*)  
 non, mais le CE/COS/CAS/amicale/association oriente les salariés qui en ont besoin vers un organisme ou une banque :  
- précisez l'organisme ou la banque : \_\_\_\_\_  
- précisez si le CE prend en charge  partiellement ou  totalement les intérêts  ne prend pas en charge les intérêts  
- précisez si le CE apporte sa caution  oui  non

**2) L'acceptation d'une avance remboursable est-elle soumise à des situations précises ? (plusieurs réponses possibles)**

- Accident de la vie (décès d'un membre de la famille, divorce, maladies...)  
 Perte d'emploi du conjoint  
 Surendettement  
 Prêt à la consommation  
 Prêt pour l'acquisition d'un logement  
 sans situation particulière  
 Autres, préciser : \_\_\_\_\_

**3) Votre CE/COS/CAS/amicale/association propose-t-il des secours (ou dons financiers) à des salariés en difficulté ?**

- oui, le CE/COS/CAS/amicale/association propose des secours aux salariés  
 non, mais le CE/COS/CAS/amicale/association oriente les salariés qui en ont besoin vers un organisme (*par exemple organisme de prévoyance...*), précisez l'organisme : \_\_\_\_\_  
 non (*aller à la question n°5*)

**4) Si oui, quelles sont les situations donnant droit à ces secours (plusieurs réponses possibles) ?**

- Accident de la vie (décès d'un membre de la famille, divorce, maladies...)  
 Perte d'emploi du conjoint  
 Surendettement  
 Autres, préciser : \_\_\_\_\_

**5) Dans votre établissement y a-t-il des permanences d'assistant social ?**

- oui  non (*aller à la question n°7*)

**6) Qui finance ces permanences ?**

- Employeur  CE/COS/CAS/amicale/association  Les deux

**7) Les salariés de votre établissement peuvent-ils profiter de conseils :**

- d'associations de consommateurs :  oui  non  
- de conseillers juridiques :  oui  non

(Si non aux 2 questions, aller à la question n°11)

**8) En quoi cela consiste (plusieurs réponses possibles) ?**

- mise à disposition d'information sur les associations ou conseillers  
 affichage d'information  
 permanence téléphonique  
 permanence physique (face à face) dans l'établissement  
 permanence à l'Inter-CE  
 réunion d'information avec des associations ou conseillers  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**9) Quels sont les thèmes des questions qui peuvent être abordés auprès de ces associations ou conseillers (plusieurs réponses possibles) ?**

- surendettement  
 litiges de consommation  
 droit du travail  
 logement  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**10) Qui finance les conseils de ces associations ou conseillers juridiques ?**

- Employeur       CE/COS/CAS/amicale/association       Les deux

**11) Y a-t-il d'autres actions d'aide aux salariés en difficulté que votre CE/COS/CAS/amicale/association a mis en place ?**

- oui       non (aller à la question n°13)

**12) Si oui, précisez :**

\_\_\_\_\_

*Si a répondu non à prêt, secours, assistant social et conseiller et association de consommateurs :*

**13) Si vous ne menez pas d'action en faveur des salariés en difficulté financière, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

**14) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés :**

- |   |                              |                              |
|---|------------------------------|------------------------------|
| - des avances remboursables (prêts)   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - des secours   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - des permanences d'assistant social  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - les services d'associations de consommateurs ou de conseillers juridiques | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## LOGEMENT

**15) Concernant « l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction et sur les conditions de logements des travailleurs étrangers » ? (appelé aussi 1% logement ou 1% patronal), votre CE/COS/CAS/ amicale/ association est-il**

- informé et consulté       uniquement informé       ni informé, ni consulté

**16) Savez-vous à quel organisme collecteur du 1% logement votre établissement cotise ?**

- oui       non (aller à la question n°18)

**17) Si oui, quel est son nom ?**

\_\_\_\_\_

**18) Informez-vous les salariés de votre établissement sur les aides que peut apporter l'organisme collecteur du 1% logement auquel vous cotisez ?**

- oui  non (aller à la question n°20)

**19) Si oui comment (plusieurs réponses possibles) ?**

- mise à disposition de documents sur le sujet  
 affichage d'information sur le sujet  
 intranet  
 réponse aux questions que vous posent les salariés  
 réunions d'information avec les collecteurs du 1% logement  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**20) Y a-t-il d'autres actions sur le thème du logement que votre CE/COS/CAS/amicale/association a mis en place ?**

- oui  non (aller à la question n°22)

**21) Si oui, précisez :**

\_\_\_\_\_

**Si réponse que non, posez la question**

**22) Si vous ne menez pas d'action sur le thème du logement, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

**23) Savez-vous si des salariés de votre établissement ont des difficultés à se loger ?**

- oui  non  ne sait pas

**24) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des actions en faveur du logement ?**

- oui  non

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

**RESTAURATION :**

**25) Votre établissement dispose-t-il d'une cantine ou d'un restaurant d'entreprise ?**

- oui  non (aller à la question n°27)

**26) Si oui, comment est-ce organisé ?**

- réfectoire où les salariés peuvent faire réchauffer le repas qu'ils emmènent  
 sous-traitance de la cuisine à un prestataire, précisez quel prestataire ?

- \_\_\_\_\_  
 les cuisiniers sont des salariés de l'établissement  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**27) Les salariés de votre établissement disposent-ils de titres restaurant ?**

- oui  non (aller à la question n°30)

**28) Quel est l'émetteur de titres restaurant de votre établissement ?**

- chèque déjeuner  chèque de table  chèque restaurant  ticket restaurant  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**29) Qui participe au financement de la restauration (restaurant d'entreprise ou titres restaurant) dans votre établissement ? (en dehors de la participation des salariés)**

- L'employeur  Le CE/COS/CAS/amicale/association  Les deux  aucun

**30) Y a-t-il d'autres actions sur le thème de la restauration des salariés que votre CE/COS/CAS/amicale/association a mis en place ?**

oui  non (*aller à la question n°32*)

**31) Si oui, précisez :** \_\_\_\_\_

*Si pas de cantine ni de titres restaurant :*

**32) Si vous ne menez pas d'action sur le thème de la restauration, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

**33) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés :**

- des titres restaurant  oui  non  
- un restaurant d'entreprise  oui  non

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## TRANSPORT

**34) Les transports collectifs desservent-ils votre établissement ?**

oui  non

**35) Les horaires de desserte des transports en commun sont-ils adaptés aux horaires de travail des salariés de l'établissement ?**

oui  non

**36) Certains salariés de votre établissement pratiquent-ils le covoiturage ?**

oui  non (*aller à la question n°39*)  ne sait pas (*aller à la question n°39*)

**37) Si oui, le CE/COS/CAS/amicale/association a-t-il été partie prenante pour inciter le covoiturage ?**

oui  non (*aller à la question n°39*)

**38) Si oui, comment ? (plusieurs réponses possibles)**

- information sur des sites internet, des associations permettant le covoiturage  
 incitation des salariés à s'organiser pour pratiquer le covoiturage par de l'affichage, des tracts...  
 organisation du covoiturage par le CE/COS/CAS/amicale/association  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**39) Y a-t-il d'autres actions sur le thème du transport que votre CE/COS/CAS/amicale/association a mis en place ?**

oui  non (*aller à la question n°41*)

**40) Si oui, précisez :** \_\_\_\_\_

*Si n'incite pas le covoiturage et pas d'autres actions :*

**41) Si vous ne menez pas d'action sur le thème du transport, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais a décidé de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

- 42) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association :**
- de chercher à améliorer les dessertes des transports en commun de votre établissement  oui  non
  - de favoriser le covoiturage des salariés  oui  non

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## ALPHABETISATION / ILLETTRISME

- 43) Dans votre établissement des salariés sont-ils en situation d'illettrisme ?**
- oui  non (aller à la question n°46)  ne sait pas (aller à la question n°46)

- 44) Votre CE/COS/CAS/amicale/association mène-t-il des actions en faveur de l'alphabétisation ?**
- oui  non (aller à la question n°46)

**45) Si oui, en quoi consistent ces actions ?** \_\_\_\_\_

- 46) Si vous ne menez pas d'action sur le thème de l'illettrisme, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais a décidé de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

*Si pas d'action autour de l'illettrisme :*

- 47) Estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des actions en faveur de l'alphabétisation ?**
- oui  non

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## CONCILIATION VIE AU TRAVAIL/VIE PERSONNELLE, FAMILLE, ENFANTS

- 48) Dans votre établissement, est-il mis en place le Chèque Emploi Service Universel (Cesu) ?**
- oui  non (aller à la question n°55)

- 49) Si oui, qui participe au financement du Cesu ? (en dehors de la participation du salarié)**
- Employeur (aller à la question n°55)  CE/COS/CAS/amicale/association  Les deux

- 50) La participation du CE est-elle :**
- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

- 51) Quel est le nom de l'émetteur de titres CESU avec lequel vous travaillez ?**
- Natixis intertitres  
 Sodexho chèques et cartes de services  
 domiserve  
 chèque domicile  
 accor service France/caisse d'épargne (ticket CESU)  
 la banque postale

**52) L'attribution de titres CESU est elle permanente ou réservée à des moments de la vie ?**

- permanente
- réservée à des moments de la vie, lesquels ? (*plusieurs réponses possibles*)
- retour de maternité
  - Garde d'enfants
  - soutien scolaire
  - arrêt de moyenne ou longue maladie du salarié
  - décès familial
  - autres, précisez : \_\_\_\_\_

**53) Sont-ils réservés à certaines activités ?**

- oui       non (*aller à la question n°55*)

**54) Si oui, quelles sont ces activités ?**

---

**Si pas de services à la personne, posez la question**

**55) Si vous ne menez pas d'action sur le thème des services à la personne, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais
- Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème
- Abordé mais ne savait pas quelle action mener
- autre, précisez : \_\_\_\_\_
- 

**56) Concernant les crèches, les salariés de votre établissement ont-ils accès à :**

- une crèche d'entreprise propre à l'établissement       oui       non
- une crèche inter-entreprise       oui       non
- des places réservées dans une crèche appartenant à une collectivité       oui       non
- (*Si réponse non au trois aller à la question n°59*)

**57) Si oui, qui participe au financement de la crèche ? (en dehors de la participation des salariés)**

- Employeur       CE/COS/CAS/amicale/association       Les deux

**58) Le CE/COS/CAS/amicale/association est-il inclus dans la gestion et les décisions de la crèche ?**

- oui       non

**59) Votre CE/COS/CAS/amicale/association est-il relais d'information sur les structures et les modes de garde d'enfant existant sur le territoire ?**

- oui       non

**60) La question de la garde d'enfant pour les salariés en horaire atypique a-t-elle été abordée dans votre établissement ?**

- oui       non (*aller à la question n°62*)       pas de salarié en horaire atypique (*aller à la question n°62*)

**61) Si oui, des solutions ont-elles été trouvées ? précisez :**

---

**62) Votre CE/COS/CAS/amicale/association propose-t-il des actions en faveur de l'enfance, comme : (plusieurs réponses possibles)**

- cadeau de naissance  
 aide financière à la garde d'enfant  
 aide financière pour la rentrée scolaire  
 aide financière pour le soutien scolaire  
 aide financière pour voyage scolaire  
 cadeau de Noël  
 arbre de Noël  
 colonies de vacances  aide financière  gestion du système  
 pendant les vacances d'été  
 pendant les petites vacances scolaires  
 centres de loisirs (ou centre aéré)  aide financière  gestion du système  
 pendant les vacances d'été  
 pendant les petites vacances scolaires  
 le mercredi  
 aide financière pour les loisirs des enfants (sports, activités artistiques...)  
 autres actions en faveur de l'enfance, précisez : \_\_\_\_\_

**63) La participation du CE à ces actions est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**64) Y a-t-il une limite d'âge des enfants pour pouvoir prétendre aux actions en faveur de l'enfance du CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- oui  non

**65) Dans les actions en faveur de l'enfance que vous proposez, prenez-vous en compte :**

- **les enfants des parents divorcés :**

- tous, même s'ils ne sont pas à charge ou en garde alternée  
 uniquement s'ils sont à charge ou en garde alternée  
 non  
 ne s'est pas posé la question

- **les enfants des conjoints des salariés dans le cas de famille recomposée**

- tous, même s'ils ne sont pas à charge ou en garde alternée  
 uniquement s'ils sont à charge ou en garde alternée  
 non  
 ne s'est pas posé la question

**66) Y a-t-il d'autres actions sur le thème de l'enfance que votre CE/COS/CAS/amicale/association a mis en place ?**

- oui  non (*aller à la question n°68*)

**67) Si oui, précisez :**

\_\_\_\_\_

*Si non à cesu, crèche et action pour enfant :*

**68) Si vous ne menez pas d'action sur le thème de la politique familiale et l'enfance, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

**69) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés :**

- |   |                              |                              |
|---|------------------------------|------------------------------|
| - le CESU   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - des actions autour de la garde des enfants          | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - des aides financières pour les enfants des salariés | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## ACTIONS AUTOUR DE LA SANTE

**70) Dans votre établissement, est-il mis en place une complémentaire santé (mutuelle) ?**

- non (*aller à la question n°75*)  
 oui, un contrat collectif obligatoire  
 oui, un contrat facultatif

**71) Si oui, qui participe au financement ? (en dehors de la participation des salariés)**

- Employeur (*aller à la question n°75*)       CE/COS/CAS/amicale/association  
 Les deux       aucun (*aller à la question n°75*)

**72) Quel est le nom de l'organisme de complémentaire santé auquel vous cotisez ?**

\_\_\_\_\_

**73) Concernant la mise en place et/ou les modifications du contrat, le CE/COS/CAS/amicale/association :**

- est décisionnaire     a été informé et consulté     a été informé     a été ni informé, ni consulté

**74) Disposez-vous des comptes de résultats des régimes de prévoyance et complémentaires santé auxquels vous cotisez ?**

- oui       non

**75) Votre CE/COS/CAS/amicale/association a-t-il déjà mis en place des actions de prévention sur la santé en dehors des actions de santé au travail dévolues au CHSCT( comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), par exemple sur :**

- |  |                              |                              |
|--|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> la santé d'une manière générale                       | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> santé alimentaire                                     | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> la vue  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> l'audition  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> la vaccination  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> les MST (maladies sexuellement transmissibles)        | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> le dépistage de cancers                               | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> prévention des addictions (alcool, tabac, drogues...) | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> stress  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| <input type="checkbox"/> autres, précisez : _____                              | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |

(Si non à toutes, aller à la question 78)

**76) Si oui en quoi cela consiste-t-il (plusieurs réponses possibles) ?**

- affichage d'information  
 information sur Intranet  
 Exposition  
 Distribution ou mise à disposition de document  
 réunions d'information avec des professionnels de la prévention  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**77) Avec quel organisme travaillez-vous le thème de la prévention de la santé en général ?**

- sécurité sociale (*caisse primaire ou régionale d'assurance maladie...*)  
 organisme de complémentaire santé (*mutuelle...*)  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

*Si pas de participation complémentaire santé ni d'info et prévention :*

**78) Si vous ne menez pas d'action sur le thème de la santé, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

**79) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association :**  
- d'être attentif au contrat de complémentaire santé  oui  non  
- de faire de la prévention et de l'information générale sur la santé  oui  non

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## CHEQUE-LIRE/DISQUE/CULTURE/CADEAUX/ BONS D'ACHAT

**80) Votre CE/COS/CAS/amicale/association distribue-t-il :**  
- des chèques-lire ?  oui  non  
- des chèques-disque ?  oui  non  
- des chèques-culture ?  oui  non  
(Si non à tous, aller à la question 83)

**81) La participation du CE est-elle :**  
 identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**82) Sont-ils distribués pour des occasions particulières comme : (plusieurs réponses possibles)**  
 rentrée scolaire  Noël  fête des mères  fête des pères  
 retraite  autres, précisez : \_\_\_\_\_  
 pas d'occasion particulière

**83) Votre CE/COS/CAS/amicale/association distribue-t-il des chèques-cadeaux ou bons d'achat ?**  
 oui  non (aller à la question n°87)

**84) La participation du CE est-elle :**  
 identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**85) Quel est le type de chèque cadeaux ou bons d'achat que vous distribuez (plusieurs réponses possibles) ?**  
 passeport cadeaux (de votre Inter-CE)  Chèque cadhoc  
 chèque Kadéos  tir groupé  
 bon d'achat mono-enseigne (dans un seul magasin), précisez l'enseigne : \_\_\_\_\_  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**86) Sont-ils distribués pour des occasions particulières comme : (plusieurs réponses possibles)**  
 rentrée scolaire  Noël  fête des mères  fête des pères  
 retraite  naissance  mariage  autres, précisez : \_\_\_\_\_  
 pas d'occasion particulière

**87) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des :**  
- chèque-lire/disque/culture  oui  non  
- chèque cadeaux/bons d'achat  oui  non

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## CADEAUX, VIE PRATIQUE

**88) Donnez-vous de l'argent (chèque ou argent liquide) aux salariés lors d'occasions particulières comme :**  
(plusieurs réponses possibles)

- ne donne pas d'argent directement aux salariés (aller à la question 90)
- |  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> rentrée scolaire    | <input type="checkbox"/> Noël                         | <input type="checkbox"/> fête des mères                               | <input type="checkbox"/> fête des pères  |
| <input type="checkbox"/> retraite            | <input type="checkbox"/> naissance                    | <input type="checkbox"/> mariage                                      | <input type="checkbox"/> garde d'enfants |
| <input type="checkbox"/> aide à la scolarité | <input type="checkbox"/> bourses d'études des enfants | <input type="checkbox"/> décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant |  |
- autres, précisez : \_\_\_\_\_

**89) Cette participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**90) Offrez-vous des colis de Noël aux salariés ?**

- oui  non (aller à la question n°92)

**91) Si oui, qui finance ?**

- Employeur  CE  Les deux

**92) Votre CE/COS/CAS/amicale/association propose-t-il aux salariés de votre établissement des groupements d'achat ou des expo-ventes ?**

- oui  non (aller à la question n°94)

**93) Si oui, pour quels types de produits ? (plusieurs réponses possibles)**

- |                                      |   |  |   |
|--------------------------------------|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> alimentaire | <input type="checkbox"/> boisson                                    | <input type="checkbox"/> cadeaux               | <input type="checkbox"/> produits d'entretien |
| <input type="checkbox"/> bijoux      | <input type="checkbox"/> produits de toilette/parfumerie/cosmétique | <input type="checkbox"/> ustensiles de cuisine |   |
- autres, précisez : \_\_\_\_\_

**94) Avez-vous abordé la question du commerce équitable, au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- Jamais  
 Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème  
 Abordé mais ne savait pas quelle action mener  
 autre, précisez : \_\_\_\_\_

**95) Votre CE/COS/CAS/amicale/association possède-t-il du matériel de bricolage ou de jardinage que vous mettez à disposition des salariés de l'établissement ?**

- oui  non (aller à la question n°97)

**96) Si oui, mettez-vous ce matériel à disposition :**

- gratuitement  
 en location avec un coût identique quelque soit le salarié  
 en location avec un coût différent en fonction de critères sociaux  
 autres précisez : \_\_\_\_\_

**97) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés :**

- |   |                              |                              |
|---|------------------------------|------------------------------|
| - des cadeaux                           | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - des groupements d'achat ou expo-vente | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - du matériel de bricolage ou jardinage | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |

**Pourquoi ?** \_\_\_\_\_

## ACTIVITES DE VACANCES

**98) Les salariés de votre établissement ont-ils des chèques-vacances ?**

- oui  non (aller à la question n°102)

**99) Sont-ils donnés ou s'agit-il d'un abondement à l'épargne des salariés ?**

- donné aux salariés  
 abondement de l'épargne des salariés

**100) Qui participe au financement ? (en dehors de la participation éventuelle des salariés)**

- Employeur (*aller à la question n°102*)  CE  Les deux

**101) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**102) Proposez-vous aux salariés de l'établissement une participation financière sur les locations de vacances ?**

- oui  non (*aller à la question n°104*)

**103) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**104) Votre CE/COS/CAS/amicale/association est-il propriétaire de locations de vacances ou bien réservez-vous pour les salariés de votre établissement des semaines à des associations de tourisme social, organismes ou propriétaires privés ?**

- pas de location de vacances proposée aux salariés  
 CE/COS/CAS/amicale/association propriétaire  
 réservation de semaines à des associations de tourisme social et solidaire, précisez : \_\_\_\_\_  
 réservation de semaines à d'autres types d'organismes, précisez le nom de l'organisme auprès duquel vous réservez des semaines : \_\_\_\_\_

**105) S'agit-il de location de : (plusieurs réponses possibles)**

- place de camping  mobil homes  appartements  gîtes  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**106) Des aménagements de congés payés pour des salariés d'origine étrangère souhaitant passer leurs vacances dans leur pays d'origine sont-ils prévus dans votre établissement ?**

- oui  non  pas de salariés d'origine étrangère dans votre établissement

**107) Dans votre établissement, la question de la diversité est-elle abordée ?**

- Oui et un accord a été signé à ce sujet  Oui nous en discutons  Non

**108) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des :**

- |  |                              |                              |
|--|------------------------------|------------------------------|
| - chèques-vacances   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - locations de vacances  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - participation sur des locations de vacances                              | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - négocier un aménagement des congés pour les salariés d'origine étrangère | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## ACTIVITES VOYAGES, LOISIRS, SPORTIVES ET PARTICIPATIONS FINANCIERES

**109) Votre CE/COS/CAS/amicale/association propose-t-il des voyages, des sorties week-end ou à la journée pour les salariés de votre établissement ?**

- oui  non (*aller à la question n°113*)

**110) Si oui, comment est-ce organisé**

- vous proposez les voyages ou sorties de votre Inter-CE  
 vous achetez le voyage ou la sortie « clé en main » à un prestataire, précisez son nom : \_\_\_\_\_  
 vous organisez vous-même le voyage ou la sortie  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**111) Qui paie le coût du voyage ou de la sortie ?**

- le CE/COS/CAS/amicale/association intégralement  
 les salariés intégralement (*aller à la question n°113*)  
 les 2

**112) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**113) Votre CE/COS/CAS/amicale/association organise-t-il des sorties sportives ou de loisirs telles que bowling, karting, pour les salariés de votre établissement ?**

- oui  non (*aller à la question n°117*)

**114) Si oui, comment ces sorties sont organisées ?**

- vous proposez les sorties de votre Inter-CE  
 vous achetez ces sorties « clé en main » à un prestataire  
 vous organisez vous-même ces sorties  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**115) Qui paie le coût de ces sorties ?**

- le CE/COS/CAS/amicale/association intégralement  
 les salariés intégralement (*aller à la question n°117*)  
 les 2

**116) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**117) Votre CE/COS/CAS/amicale/association, participe-t-il financièrement à la pratique sportive des salariés (licence...) ?**

- oui  non (*aller à la question n°119*)

**118) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**119) Vendez-vous ou donnez-vous des tickets cinéma aux salariés de votre établissement ?**

- vous donnez les tickets de cinéma  
 vous vendez les tickets de cinéma moins cher que vous les achetez  
 vous vendez les tickets de cinéma au prix que vous les achetez (*aller à la question n°121*)  
 les salariés achètent directement les tickets cinéma à l'Inter-CE (*aller à la question n°121*)  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**120) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**121) Vendez-vous ou donnez-vous des billets pour des spectacles aux salariés de votre établissement ?**

- vous donnez les billets spectacles  
 vous vendez les billets spectacles moins cher que vous les achetez  
 vous vendez les billets spectacle au prix que vous les achetez (*aller à la question n°123*)  
 les salariés achètent directement les billets à l'Inter-CE (*aller à la question n°123*)  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**122) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**123) Votre CE/COS/CAS/amicale/association, participe-t-il financièrement aux pratiques artistiques des salariés (adhésion à des associations culturelles ou artistiques, ...) ?**

- oui  non (*aller à la question 125*)

**124) La participation du CE est-elle :**

- identique quel que soit le salarié  
 en fonction de critères sociaux du salarié  
 autres critères, précisez : \_\_\_\_\_

**125) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des :**

- |   |                              |                              |
|---|------------------------------|------------------------------|
| - voyages   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - sorties loisirs ou sportives                                  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - participation financière sur la pratique sportive             | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - participation financière sur des billets spectacles ou cinéma | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| - participation financière sur la pratique culturelle           | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## LA CARTE CEZAM

**126) Diffusez-vous la carte CEZAM :**

- à l'ensemble des salariés de votre établissement  
 aux salariés qui la demandent  
 vous ne diffusez pas la carte CEZAM (*aller à la question n°129*)

**127) Comment diffusez-vous la carte CEZAM aux salariés de l'établissement :**

- gratuitement  
 moyennant une participation du salarié  
 moyennant le paiement intégral du coût de la carte CEZAM par le salarié

**128) Quel est l'intérêt de la carte CEZAM dans la politique de votre CE/COS/CAS/amicale/association (plusieurs réponses possibles) ?**

- pas d'intérêt pour la politique du CE  
 diffusion d'offre culturelle, sportive et de loisirs  
 réduction pour des loisirs et activités culturelles et sportives  
 autonomie du salarié concernant ses loisirs  
 réduction chez des commerçants  
 assurance concernant les loisirs du salarié  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**129) Estimez-vous qu'il est du rôle social du CE COS/CAS/amicale/association de proposer la carte CEZAM ?**

- oui  non

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

## ACTIONS DE SOLIDARITE EXTERNE

**130) Votre CE/COS/CAS/amicale/association a-t-il des actions de solidarité en direction de structures extérieures ? (plusieurs réponses possibles)**

versement de fonds à une association humanitaire (1% humanitaire), si oui, laquelle : \_\_\_\_\_

don de jouets par les enfants des salariés de l'établissement, si oui, vers quelle association : \_\_\_\_\_

don de billets spectacles ou cinéma à des associations, si oui, vers quelle association : \_\_\_\_\_

actions en direction des salariés des entreprises sous-traitantes de votre établissement, si oui, quelles actions : \_\_\_\_\_

soutien financier de projet solidaire porté par des salariés de l'établissement, si oui, quel est ce projet : \_\_\_\_\_

accueil de personnes en difficultés extérieures à l'établissement pour des activités que vous menez (vacances, arbre de Noël, ...), précisez quelles activités et quelles associations : \_\_\_\_\_

partenariat autres avec des associations, des structures d'insertion ou des ESAT (CAT), si oui, précisez le contenu de ce partenariat et le nom de l'association : \_\_\_\_\_

*Si rien cocher, passez à la 133*

**131) Si répondu oui à l'une des propositions de la question précédente, communiquez-vous autour de ces actions auprès des salariés de votre établissement ?**

oui  non (aller à la question n°133)

**132) Si oui, comment communiquez-vous ? (plusieurs réponses possibles) :**

affichage

site Internet ou intranet

règlement d'attribution des ASC, livret d'accueil, ...

tract d'information du CE

autres, précisez : \_\_\_\_\_

*Poser la question que si ne fait rien en solidarité externe*

**133) Si vous ne menez pas d'action sur le thème de la lutte contre l'exclusion, la solidarité externe, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

Jamais

Abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème

Abordé mais ne savait pas quelle action mener

autre, précisez : \_\_\_\_\_

**134) Estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer des actions de solidarité externe (vers des publics en dehors de l'établissement) ?**

oui  non

**Pourquoi ?** \_\_\_\_\_

## II. Nous allons maintenant aborder votre fonctionnement interne et votre sentiment concernant votre mission

### COMMISSION ET PRISE DE DECISION

#### 135) Comment sont prises les décisions concernant la mise en place d'activités sociales et culturelles ?

à la majorité des membres du CE/COS/CAS/amicale/association

par une commission

par un représentant du personnel seul, qui ?

secrétaire du CE

trésorier du CE

président du CE

Responsable COS/CAS/amicale/association

autres membres, préciser : \_\_\_\_\_

autres, préciser : \_\_\_\_\_

#### 136) En dehors des réunions plénières, avez-vous constitué des commissions de travail dans le domaine des activités sociales et culturelles ?

oui

non (*aller à la question 138*)

#### 137) Quels sont les thèmes traités par ces commissions ? (*plusieurs réponses possibles*)

activités sociales et culturelles d'une manière générale

social

Vacances

logement

secours, prêts

autres, précisez : \_\_\_\_\_

culture

Noël

mutuelle

voyages et sorties

politique familiale

#### 138) Avant de mettre en place une nouvelle activité, vous renseignez-vous sur vos droits, vos devoirs et la légalité de votre action auprès de :

- Votre Inter-CE

- L'URSSAF

- votre centre des impôts

- votre inspection du travail

- votre employeur

- vos organisations syndicales

- votre assurance

- d'un avocat

- d'un expert-comptable

- autres, précisez : \_\_\_\_\_

toujours

parfois

jamais

*(Question uniquement pour les CE ou Délégation Unique du Personnel)*

#### 139) Vous est-il arrivé de mettre en place des actions ou activités sociales en lien avec des constats fait dans le cadre de vos missions économiques (par exemple autour des questions d'emploi, d'égalité, de formation, de handicap...)?

oui

non (*aller à la question n°141*)

#### 140) Si oui, précisez le constat et l'action :

---

---

**141) Dans la majorité des cas, comment faites-vous le choix des activités que vous mettez en place ?**

- poursuite de ce qui se faisait avant
- choix politique du CE/COS/CAS/amicale/association
- suite à des demandes de salariés
- suite à la proposition de votre Inter-CE
- suite à la proposition d'organisme extérieur, de prestataires
- suite à des salons de CE
- autre, précisez : \_\_\_\_\_

**142) Pour le choix de prestataires ou d'organismes vous permettant de mettre en place des activités, quels critères privilégiez-vous dans la majorité des cas ?**

- vous ne consultez qu'une seule structure
- vous privilégiez les structures locales (proche physiquement de votre établissement)
- vous privilégiez les structures de l'économie sociale et solidaire
- vous privilégiez les structures les moins chères
- vous privilégiez les structures qui semblent apporter les meilleures prestations
- autres, précisez : \_\_\_\_\_

## **PUBLIC DESTINATAIRE DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DANS VOTRE ETABLISSEMENT**

**143) Certaines des activités ou actions que vous proposez sont-elles ouvertes :**

- aux retraités de l'établissement ?  aucune  toutes  certaines, lesquelles ?

- aux intérimaires de l'établissement ?  aucune  toutes  certaines, lesquelles ?

**144) Certaines des activités ou actions que vous proposez sont-elles soumises à des critères :**

- d'ancienneté ? précisez le nombre de mois : \_\_\_\_\_  aucune  toutes  certaines, lesquelles ?

- type de contrat de travail ?  aucune  toutes  certaines, lesquelles ?

- durée hebdomadaire de travail minimum ?  aucune  toutes  certaines, lesquelles ?

- des critères sociaux ?  aucune  toutes  certaines, lesquelles ?

- autres critères ?  aucune  toutes  certaines, lesquelles ?

**145) Si application de critères sociaux, sur quoi s'appuient ces critères sociaux ?**

- salaire
- quotient familial
- revenu imposable
- catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé, technicien, cadre...)
- autres, préciser : \_\_\_\_\_

**146) Avez-vous une idée précise des caractéristiques des salariés de votre établissement (sexe, âge, situation matrimoniale, enfants... ?**

- oui  non (aller à la question n°148)

**147) si oui, qu'est-ce qui vous permet de les connaître ?**

- bilan social,  questionnaire auprès des salariés
- autre, précisez : \_\_\_\_\_

**148) Pensez-vous que des salariés sont en situation difficile dans votre établissement (plusieurs réponses possibles) ?**

- pas de salariés en situation difficile (aller à la question n°151)  
 ne sait pas (aller à la question n°151)  
 les jeunes  
 ceux qui ont des contrats précaires (CDD, intérim...)  
 famille monoparentale  
 ceux qui travaillent à temps partiel  
 bas salaire  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**149) Proposez-vous des actions spécifiques pour ces catégories de salariés ?**

- oui  non (aller à la question n°151)

**150) Si oui, précisez :** \_\_\_\_\_

## FONCTIONNEMENT GENERAL

**151) Votre CE/COS/CAS/amicale/association a-t-il une assurance responsabilité civile ?**

- oui  non (aller à la question n°153)

**152) Si oui, quel est votre assureur ?** \_\_\_\_\_

**153) Votre CE/COS/CAS/amicale/association dispose-t-il de plusieurs comptes bancaires ? (Attention, normalement, seuls les CE ont un budget de fonctionnement. Certains CE n'ont pas de budget ASC)**

- un seul compte  
 deux comptes : un pour le budget de fonctionnement et un pour le budget des ASC  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**154) Quel est le nom de votre banque ?**

\_\_\_\_\_

**155) Avez-vous de l'argent placé sur des comptes d'épargne ?**

- oui  non (aller à la question n°157)

**156) Si oui, s'agit-il de placements solidaires ou éthiques ?**

- oui  non

**157) Disposez-vous d'un local du CE/COS/CAS/amicale/association ?**

- non  
 oui, un local propre au CE  
 oui un local partagé avec d'autres Représentants du Personnel (DP, CHSCT)  
 oui un local partagé avec les organisations syndicales

**158) Avez-vous mis en place des permanences pendant lesquelles les salariés peuvent vous solliciter ?**

- oui  non

**159) Comment communiquez-vous auprès des salariés sur les activités, les actions que vous proposez en matière d'ASC ? (plusieurs réponses possibles)**

- affichage  
 règlement des ASC ou feuille récapitulative des ASC  
 email  
 autres, préciser : \_\_\_\_\_  
 site Internet/Intranet  
 livret d'accueil du nouveau salarié  
 courrier

**160) A quelle périodicité communiquez-vous auprès des salariés sur les ASC que vous proposez ?**

- information au coup par coup  
 plus d'une fois par mois  
 une fois par mois  
 cinq à onze fois par an  
 deux à quatre fois par an  
 une fois par an  
 moins d'une fois par an

**161) Quel est votre critère pour choisir vos fournisseurs pour vos achats liés à votre fonctionnement général ?**

- vous ne consultez qu'une seule structure
- vous privilégiez les structures locales (proche physiquement de votre établissement)
- vous privilégiez les structures de l'économie sociale et solidaire
- vous privilégiez les structures les moins chères
- vous privilégiez les structures qui semblent apporter les meilleures prestations
- autres, précisez : \_\_\_\_\_

**VOTRE CE/COS/CAS/AMICALE/ASSOCIATION ET VOTRE INTER-CE**

**162) Pourquoi avez-vous adhéré à votre inter-CE ? (plusieurs réponses possibles)**

- raison syndicale,
- proximité (*local*),
- appui-conseil
- carte CEZAM
- autres, précisez : \_\_\_\_\_
- idéologique (acteur de l'économie sociale),
- formation
- activités sociales et culturelles qu'elle propose

**163) Selon vous, votre Inter-CE est-elle : (plusieurs réponses possibles)**

- une structure ressources dans le domaine culturel
- une structure ressources dans le domaine des loisirs
- une structure ressources dans le domaine économique
- un organisme de formation/une structure ressources dans le domaine de la formation
- un organisme vous conseillant et vous accompagnant dans vos fonctions
- autres, précisez : \_\_\_\_\_
- une structure ressources dans le domaine social
- une structure ressources dans le domaine du sport

**164) En quoi votre inter-CE pourrait vous être utile en matière d'activités dites sociales ? (plusieurs réponses possibles)**

- mise en relation avec un réseau de partenaires
- Diagnostic des activités sociales du CE/COS/CAS/amicale/association
- formation à la mise en place et la gestion d'une activité sociale
- proposition d'activités sociales « clés en main »
- communication auprès des salariés
- autres, précisez : \_\_\_\_\_

**165) Sur quelle thématique de la politique sociale votre inter-CE pourrait vous être utile ?**

- (ne pas proposer les items, attendre les réponses des enquêtés et cocher en fonction de ce qui sera dit)*
- aides aux salariés en difficultés
  - transport
  - conciliation vie professionnelle/vie familiale, politique enfance
  - Chèque lire/disque/culture/cadeaux/bons d'achat
  - voyages, loisirs, sports
  - autres, précisez : \_\_\_\_\_
  - logement
  - alphabétisation/illettrisme
  - participations financières
  - restauration
  - santé
  - vacances
  - cadeaux/vie pratique
  - Solidarité externe

**LA PERCEPTION DE VOTRE ROLE ET DE VOTRE ACTION**

**166) Selon vous, votre rôle en matière d'activité sociale et culturelle consiste plutôt à :**

- favoriser l'accès à des activités/des actions grâce à des aides financières
- favoriser l'ouverture des salariés à des activités/des actions qu'ils ne feraient pas si vous ne leur proposiez pas
- renforcer le lien social dans votre entreprise
- compléter les revenus des salariés, redistribuer du pouvoir d'achat
- autres, précisez : \_\_\_\_\_

**167) Selon vous un CE/COS/CAS/amicale/association doit plutôt privilégier :**

- des actions et activités touchant le plus grand nombre de salariés dans l'établissement
- des actions et activités touchant aux salariés les plus défavorisés
- autres, précisez : \_\_\_\_\_

**168) Diriez-vous que les actions et activités que vous menez sont, d'une manière générale, le reflet :**

- de la demande des salariés  
 des besoins des salariés  
 de propositions d'activités ou d'actions de la part de partenaires ou organismes extérieurs  
 d'une politique sociale globale décidée du CE  
 autres, précisez : \_\_\_\_\_

**169) Quelle est l'action menée par votre CE/COS/CAS/amicale/association dont vous êtes le plus fier ?**

---

**170) Quelle est l'action menée par votre CE/COS/CAS/amicale/association la plus coûteuse ?**

---

**171) Quelle est l'action menée par votre CE/COS/CAS/amicale/association qui touche le plus de salariés de votre établissement ?**

---

**172) Quelle est l'action menée par votre CE/COS/CAS/amicale/association la plus appréciée des salariés de l'établissement ?**

---

**173) Y a-t-il des actions relevant du domaine des activités dites sociales (donc hors activités de loisirs, vacances, culture, sport...) que vous souhaiteriez mettre en place mais qui ne le sont pas ?**

- oui  non (*aller à la question n°176*)

**174) Si oui quelles actions ?**

---

**175) Pourquoi ces actions n'ont pas encore été mises en place ? (plusieurs réponses possibles)**

- manque de temps  aimerait disposer d'une action « clé en main »  
 besoin d'être accompagné  besoin d'être mis en relation avec un prestataire dans ce domaine  
 manque de financement  
 autres, préciser : \_\_\_\_\_

**176) Pensez-vous que votre CE/COS/CAS/amicale/association est un acteur de l'économie sociale et solidaire ?**

- oui  non  ne sait pas ce que ça veut dire

### III. Pour finir, nous allons parler de votre établissement, de votre collectif et de vous

#### VOTRE ENTREPRISE

177) Quel est la dénomination exacte de votre établissement ?

---

178) Quel est l'effectif de votre établissement ?

- moins de 50 salariés       de 50 à 99 salariés       de 100 à 199 salariés  
 de 200 à 299 salariés       de 300 à 499 salariés       de 500 à 999 salariés  
 1000 salariés et plus

179) En ce moment diriez-vous que votre établissement :

- réduit ses effectifs       stabilise ses effectifs       augmente ses effectifs

180) Quel est le secteur d'activité de votre établissement ?

- Fonction publique, administration et collectivités territoriales  
 Agriculture et Agroalimentaire  
 Industrie  
 Construction  
 Banque/assurance/mutuelle  
 Transports  
 social  
 santé  
 Loisirs/culture  
 Enseignement/formation  
 Communication/informatique  
 commerces  
 autres services (tertiaires), préciser : \_\_\_\_\_

181) Dans quel département est situé votre établissement ?

|\_|\_|

182) Votre entreprise a-t-elle un établissement unique ou a-t-elle plusieurs établissements ?

- établissement unique       plusieurs établissements

183) Dans votre établissement est-il mis en place :

- un système de participation aux bénéficiaires ?       oui       non  
- un accord d'intéressement       oui       non

(Si non aux 2 questions, aller à la question n°186)

184) Auprès de quel organisme est placée l'épargne ?

---

185) Concernant la mise en place et les modifications du contrat de participation aux bénéficiaires ou de l'accord d'intéressement, le CE/COS/CAS/amicale/association est-il :

- informé et consulté       uniquement informé       ni informé, ni consulté

#### VOTRE CE/COS/CAS/AMICALE/ASSOCIATION

186) Vous êtes constitué en :

- CE       DUP (Délégation Unique du Personnel)  
 COS       CAS  
 association du personnel/amicale du personnel       autres, préciser : \_\_\_\_\_

**187) Combien y a-t-il d'élus au sein de votre collectif ?**

Si CE ou DUP : \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants  
Si COS/CAS/amicale/association ou autres : \_\_\_\_\_ de personnes qui gèrent l'association/COS/CAS...

**188) Des élus du personnel sont-ils permanents au CE/COS/CAS/amicale/association (c'est-à-dire salariés de l'établissement mais détachés/mis à disposition pour le CE/COS/CAS/amicale/association ?**

oui  non

**189) Votre CE/COS/CAS/amicale/association emploie-t-il des salariés ?**

oui  non

**190) Des organisations syndicales sont-elles présentes dans votre établissement ?**

oui  non (aller à la question n°192)

**191) Si oui, quelle est l'organisation syndicale majoritaire ?**

CFDT  CFE-CGC  CFTC  CGT  FO  UNSA  
 autres, préciser : \_\_\_\_\_

**192) Quel est le montant et le pourcentage de la masse salariale de vos budgets ?**

Tous : Budget des activités sociales et culturelles : \_\_\_\_\_ € et \_\_\_\_\_ % de la masse salariale  
CE et DUP seul : Budget de fonctionnement : \_\_\_\_\_ € et \_\_\_\_\_ % de la masse salariale

**193) Quelle est la durée de votre mandat au CE/COS/CAS/amicale/association ?**

2 ans  3 ans  4 ans  autres, préciser : \_\_\_\_\_

**194) Quelle est l'année des dernières élections de CE/COS/CAS/amicale/association ?**

2009  2008  2007  2006  2005 et avant

**195) Vous êtes adhérent de quelle Inter-CE ?**

<input type="checkbox"/> accel	<input type="checkbox"/> ace 82	<input type="checkbox"/> aceb 71	<input type="checkbox"/> acelim	<input type="checkbox"/> acem
<input type="checkbox"/> acener	<input type="checkbox"/> aceva	<input type="checkbox"/> adijes	<input type="checkbox"/> aice	<input type="checkbox"/> aliaces
<input type="checkbox"/> alicea	<input type="checkbox"/> alvac	<input type="checkbox"/> aris	<input type="checkbox"/> armorice	<input type="checkbox"/> clic
<input type="checkbox"/> credes	<input type="checkbox"/> dacc	<input type="checkbox"/> epicea	<input type="checkbox"/> fracas	<input type="checkbox"/> ice 42
<input type="checkbox"/> ice 69	<input type="checkbox"/> icea bn	<input type="checkbox"/> icec	<input type="checkbox"/> icena	<input type="checkbox"/> CEZAM Ile de France
<input type="checkbox"/> ircos	<input type="checkbox"/> CEZAM Lorraine	<input type="checkbox"/> ois		

**196) Depuis combien d'années êtes-vous adhérent à votre Inter-CE ?**

moins d'un an  1 à 2 ans  3 à 4 ans  
 5 à 9 ans  10 à 19 ans  20 ans et plus

## VOUS

**197) Quelle est votre fonction en tant que représentant du personnel ? (plusieurs réponses possibles)**

<input type="checkbox"/> secrétaire du CE/DUP		
<input type="checkbox"/> trésorier du CE/DUP	<input type="checkbox"/> titulaire	<input type="checkbox"/> suppléant
<input type="checkbox"/> secrétaire adjoint du CE/DUP	<input type="checkbox"/> titulaire	<input type="checkbox"/> suppléant
<input type="checkbox"/> trésorier adjoint du CE/DUP	<input type="checkbox"/> titulaire	<input type="checkbox"/> suppléant
<input type="checkbox"/> membre du CE/DUP	<input type="checkbox"/> titulaire	<input type="checkbox"/> suppléant
<input type="checkbox"/> Délégué du Personnel	<input type="checkbox"/> titulaire	<input type="checkbox"/> suppléant
<input type="checkbox"/> secrétaire du CHSCT		
<input type="checkbox"/> Membre du CHSCT		
<input type="checkbox"/> Délégué Syndical		
<input type="checkbox"/> Président de l'association, du COS/CAS/Amicale/Association		
<input type="checkbox"/> membre de l'association, du COS/CAS/Amicale/Association		
<input type="checkbox"/> autres, précisez : _____		

**198) Depuis combien d'années êtes vous élu en tant que représentant du personnel ?**

moins d'un an  1 à 2 ans  3 à 4 ans  
 5 à 9 ans  10 à 19 ans  20 ans et plus

**199) Combien d'heures par mois en moyenne consacrez-vous à vos missions de représentant du personnel ?**

- moins de 5h       de 5 à moins de 10h       de 10 à moins de 20h  
 de 20 à moins de 30h       de 30 à moins de 50h       de 50 à moins de 100h       100h et plus

**200) Quel est votre sexe ?**

- homme       femme

**201) Quel est votre âge ?**

- Moins de 30 ans       De 30 à 39 ans       De 40 à 49 ans       de 50 à 59 ans       60 ans et plus

**202) Quel est votre catégorie socioprofessionnelle ?**

- ouvrier       employé  
 profession intermédiaire, technicien, agent de maîtrise       cadre et profession intellectuelle supérieure, ingénieur

**203) Quel est votre nom ?**

---

**204) Y a-t-il des éléments que vous souhaiteriez ajouter concernant les pratiques sociales de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**

---

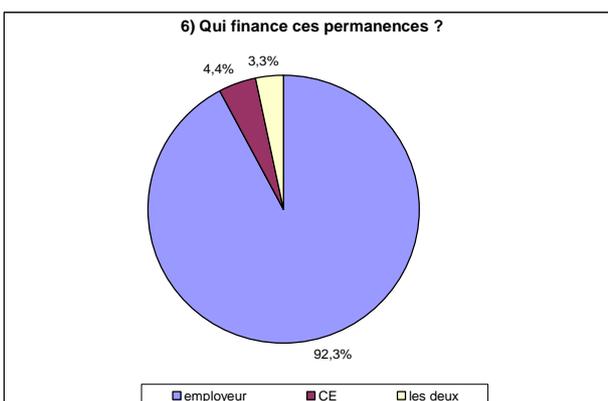
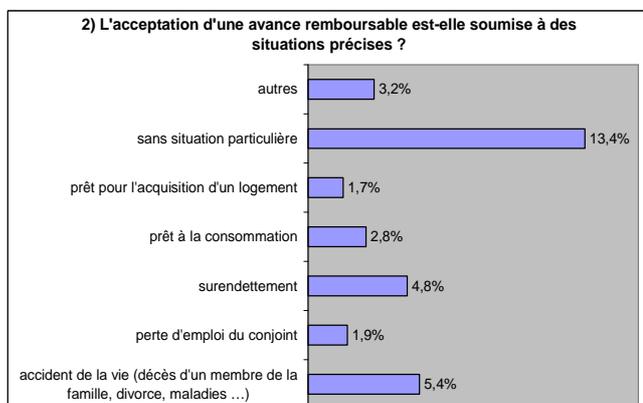
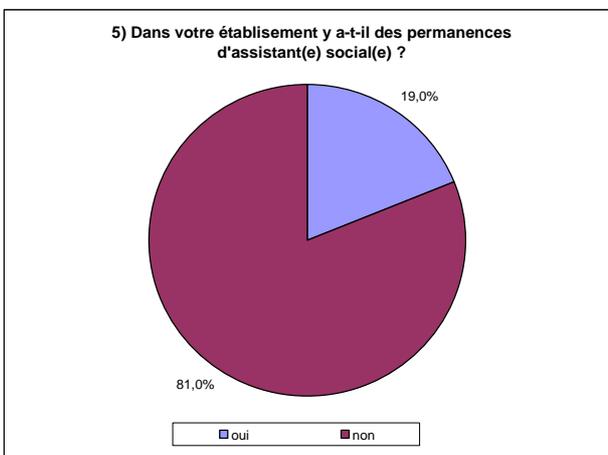
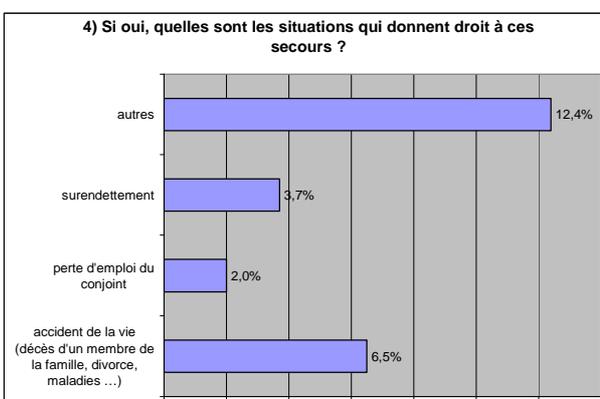
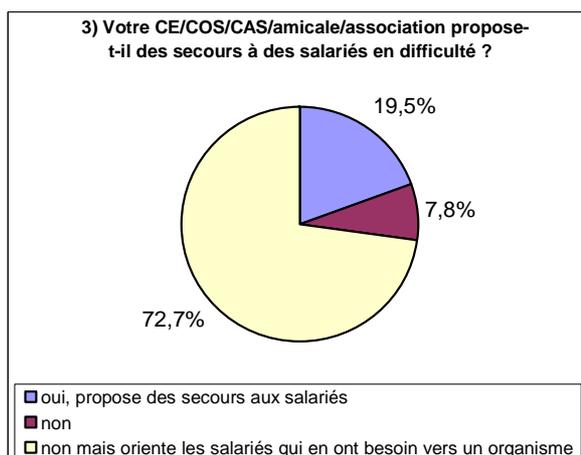
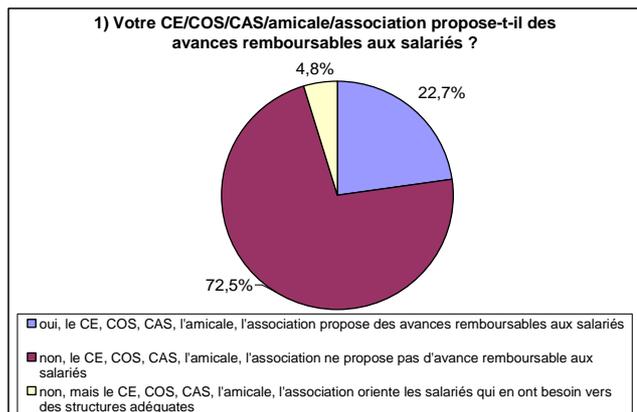
---

**Serait-il possible de nous donner l'adresse internet du site de votre CE/COS/CAS/amicale/association si vous en avez un :** \_\_\_\_\_

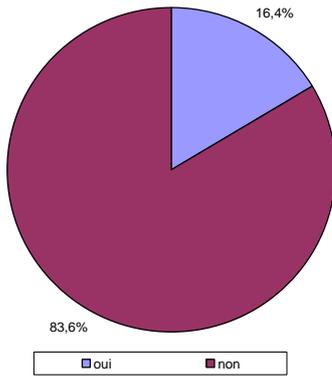
**Merci d'avoir bien voulu répondre à ce questionnaire.**

Si vous disposez de documents récapitulatifs sur vos activités, sur les critères pour que les salariés en bénéficient, vous serait-il possible de nous le transmettre soit par mail : [credes.etudes@wanadoo.fr](mailto:credes.etudes@wanadoo.fr) ou par courrier à l'Attention d'Emmanuelle LEMOTHEUX – Inter-CE CREDES - bd. François Arago – Parc les colonnes vertes – 79180 CHAURAY

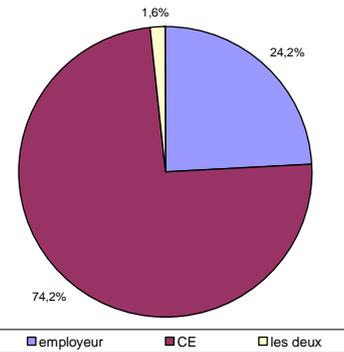
# Annexe 2 : Tris à plat des questions fermées



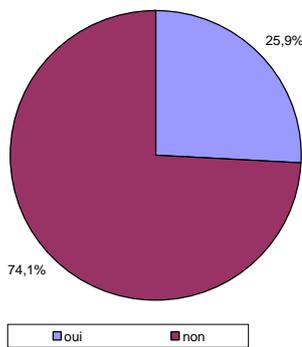
**7.1) Le salariés de votre établissement peuvent-ils profiter de conseils d'associations de consommateurs ?**



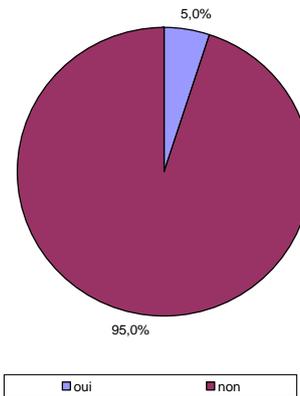
**10) Qui finance les conseils de ces associations ou conseillers juridiques ?**



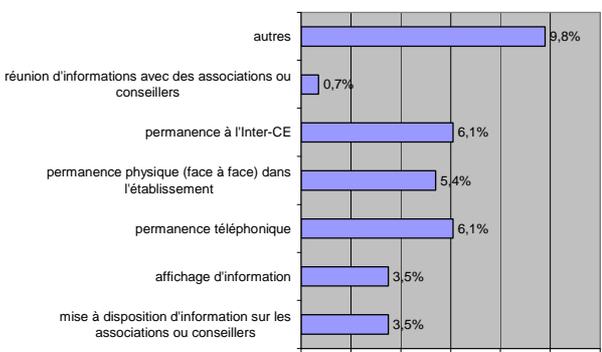
**7.2) Les salariés de votre établissement peuvent-ils profiter de conseils de conseillers juridiques ?**



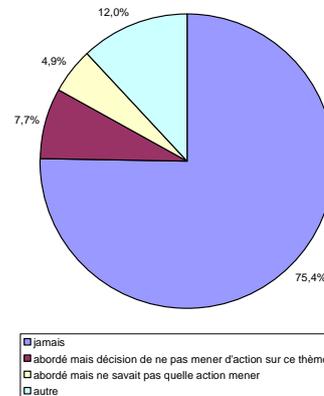
**11) Y a-t-il d'autres actions d'aide aux salariés en difficulté que votre CE/COS/CAS/amicale/association a mis en place ?**



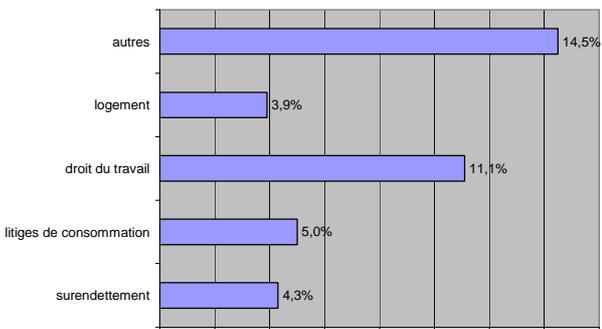
**8) En quoi cela consiste ?**



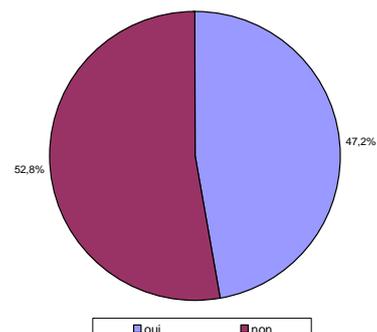
**13) Si vous ne menez pas d'action en faveur des salariés en difficulté financière, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?**



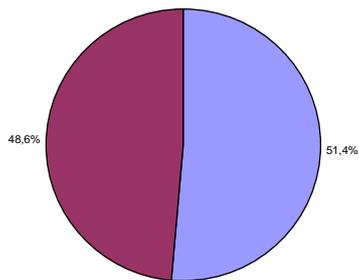
**9) Quels sont les thèmes des questions qui peuvent être abordés auprès de ces associations ou conseillers ?**



**14.1) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des avances remboursables (prêts) ?**

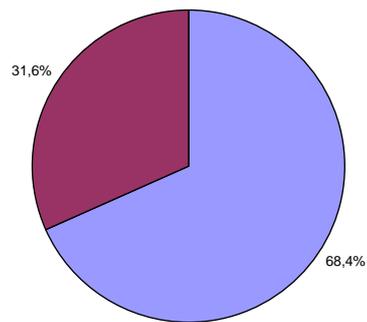


14.2) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des secours ?



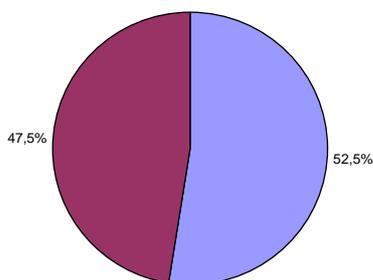
oui non

16) Savez-vous à quel organisme collecteur du 1% logement votre établissement cotise (uniquement CE et DUP) ?



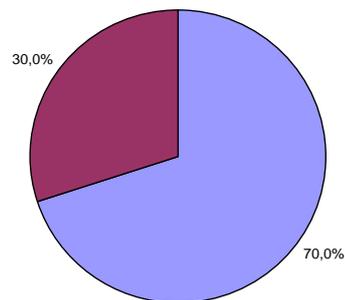
oui non

14.3) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des permanences d'assistant social ?



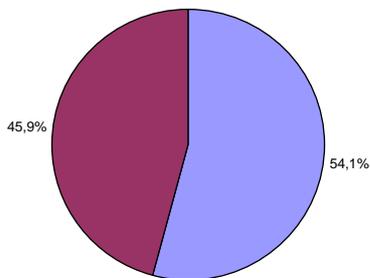
oui non

18) Informez-vous les salariés de votre établissement sur les aides que peut apporter l'organisme collecteur du 1% logement auquel vous cotisez (uniquement CE et DUP) ?



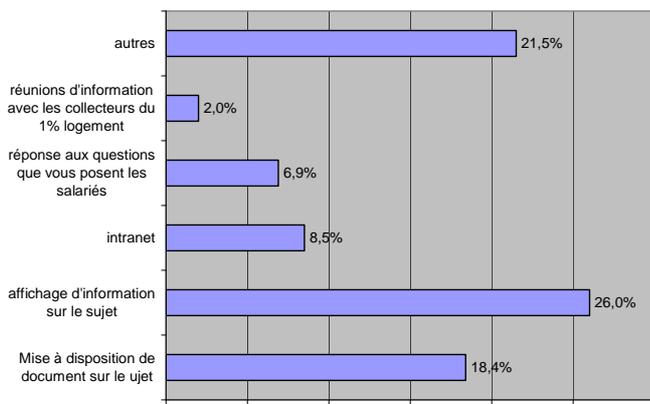
oui non

14.4) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés les services d'associations de consommateur ou de conseillers juridiques ?

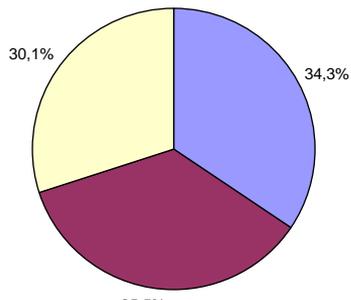


oui non

19) Si oui, comment ?

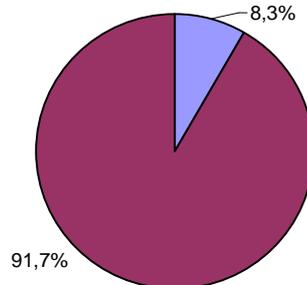


15) Concernant "l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction et sur les conditions de logement des travailleurs étrangers", votre CE ou DUP est-il ?



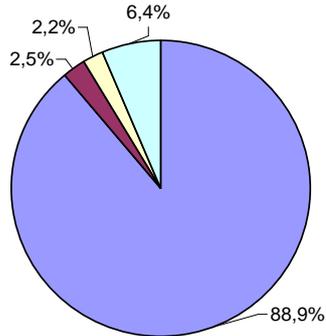
informé et consulté uniquement informé ni informé, ni consulté

20) Y a-t-il d'autres actions sur le thème du logement que votre CE/COS/CAS/amicale/association a mis en place ?



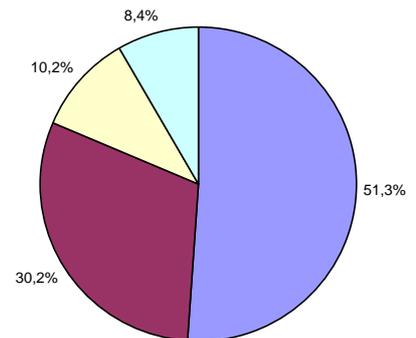
oui non

22) Si vous ne menez pas d'action sur le thème du logement, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?



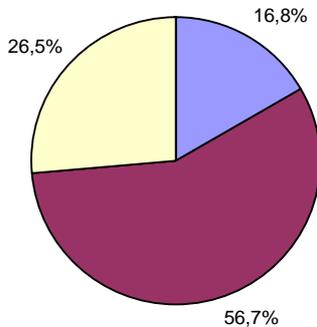
- jamais
- abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème
- abordé mais ne savait pas quelle décision mener
- autre

26) Si oui, comment est-ce organisé ?



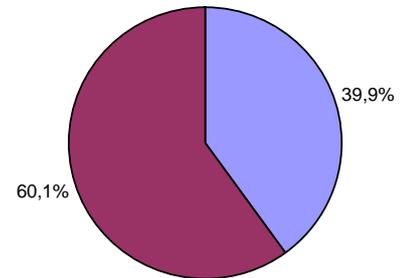
- réfectoire où les salariés peuvent faire réchauffer le repas qu'ils emmènent
- sous-traitance de la cuisine à un prestataire
- les cuisiniers sont des salariés de l'établissement
- autre

23) Savez-vous si des salariés de votre établissement ont des difficultés à se loger ?



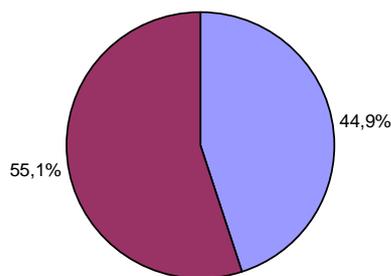
- oui
- non
- ne sait pas

27) Les salariés de votre établissement disposent-ils de titres restaurant ?



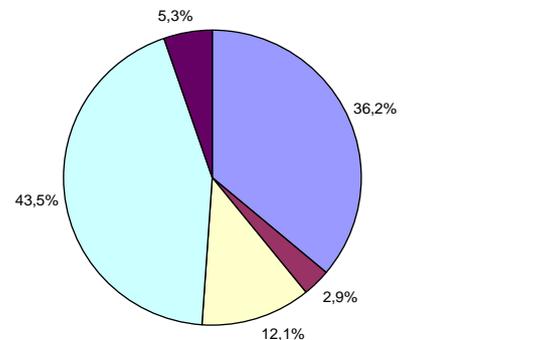
- oui
- non

24) D'une manière générale, estimez-vous qu'il est du rôle social du CE/COS/CAS/amicale/association de proposer aux salariés des actions en faveur du logement ?



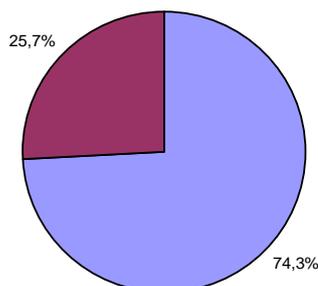
- oui
- non

28) Quel est l'émetteur de titres restaurant de votre établissement ?



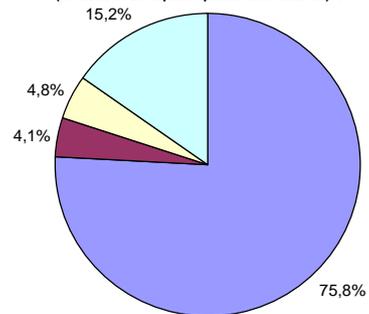
- chèque déjeuner
- chèque de table
- chèque restaurant
- ticket restaurant
- autre

25) Votre établissement dispose-t-il d'une cantine ou d'un restaurant d'entreprise ?

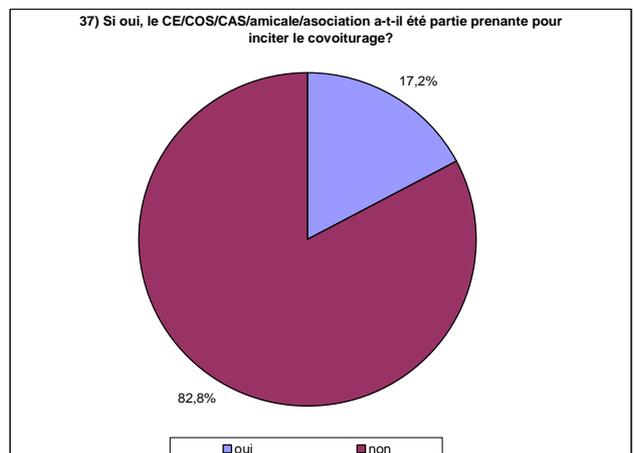
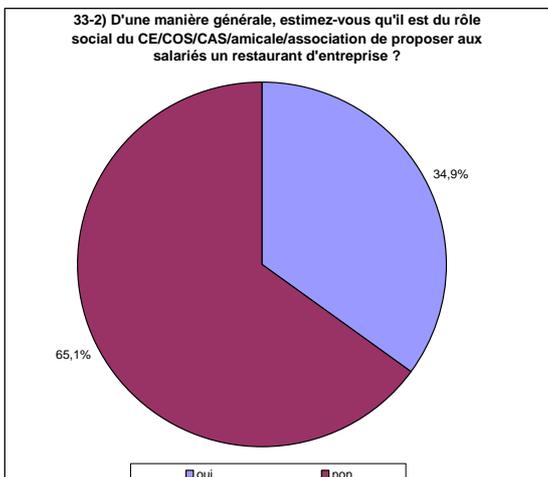
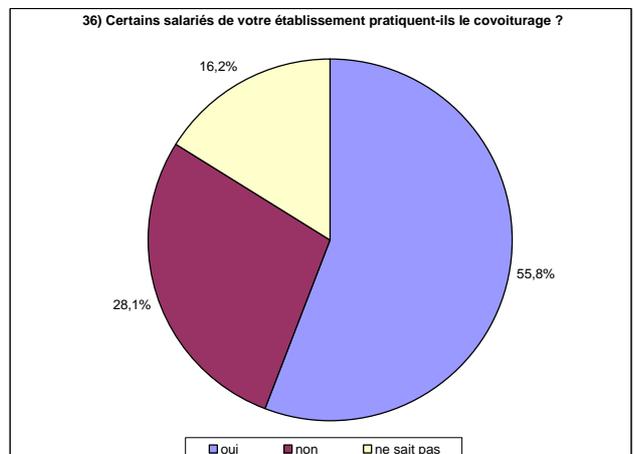
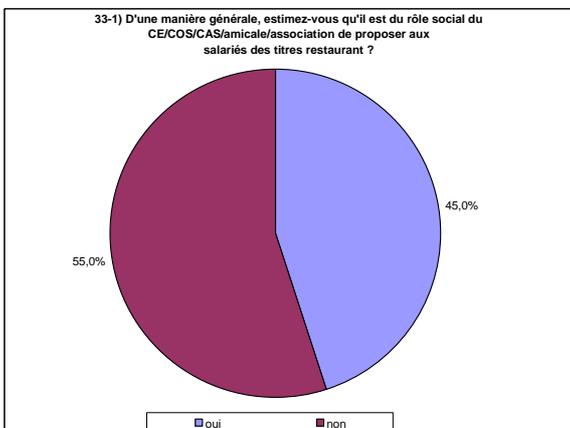
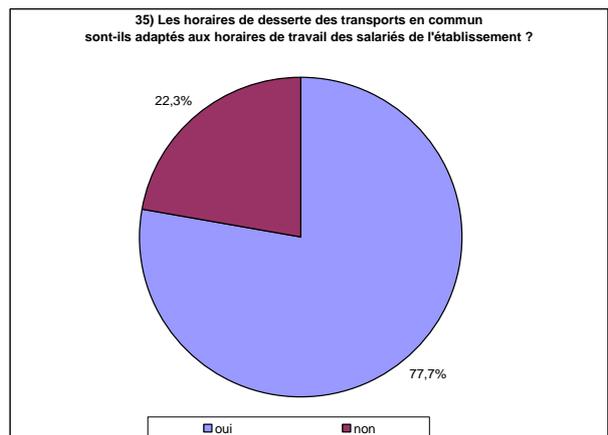
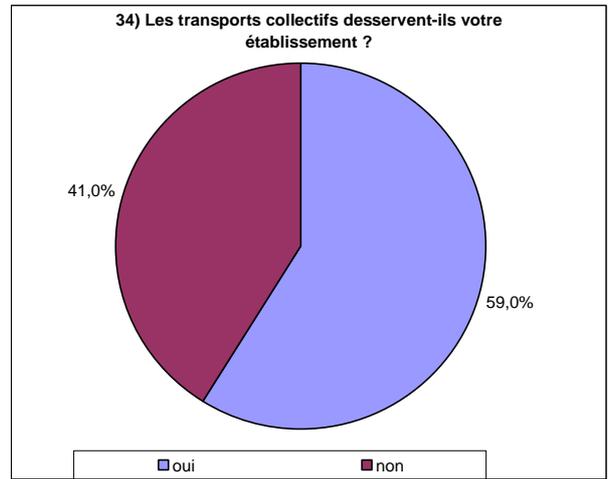
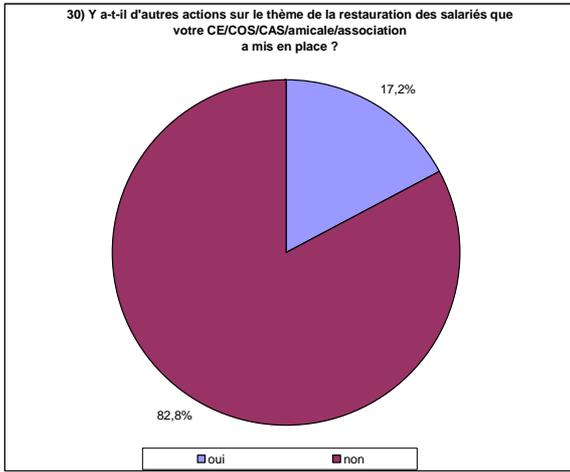


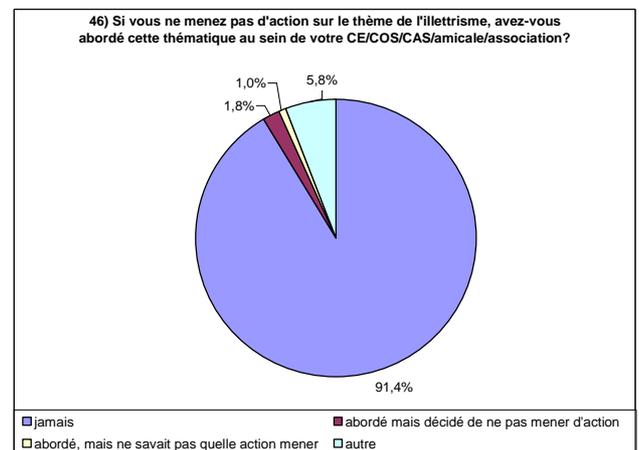
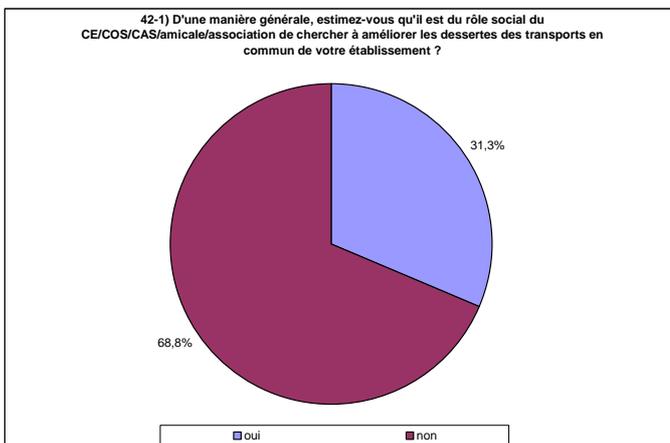
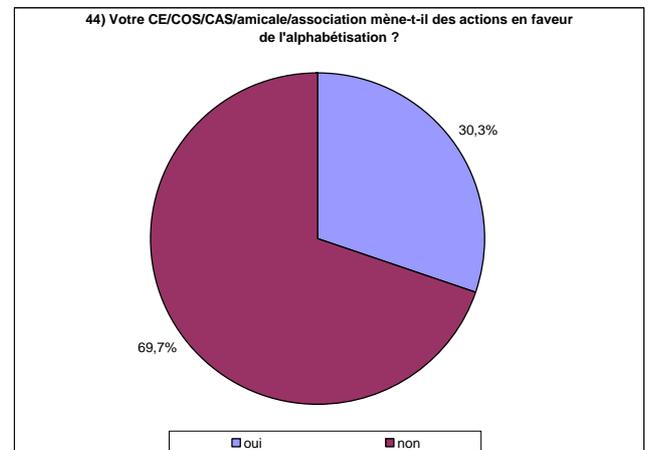
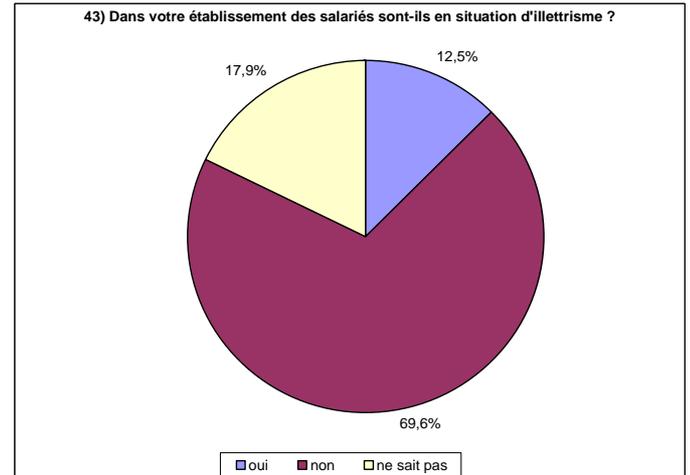
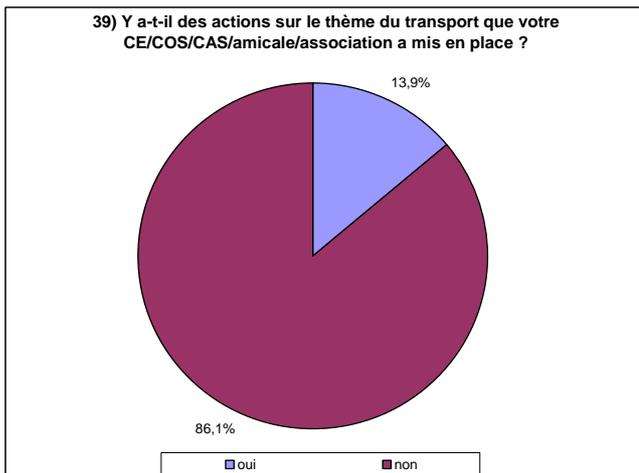
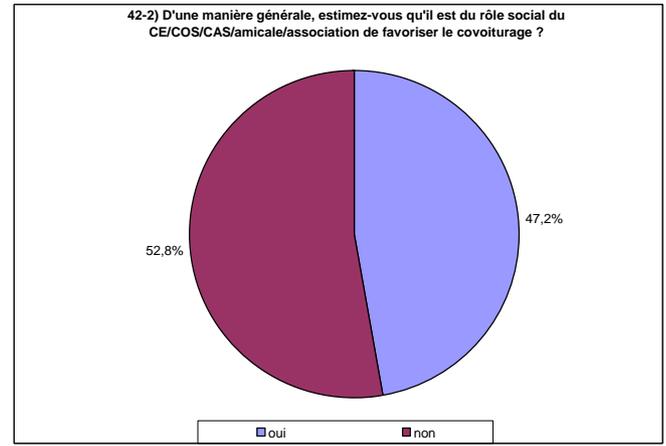
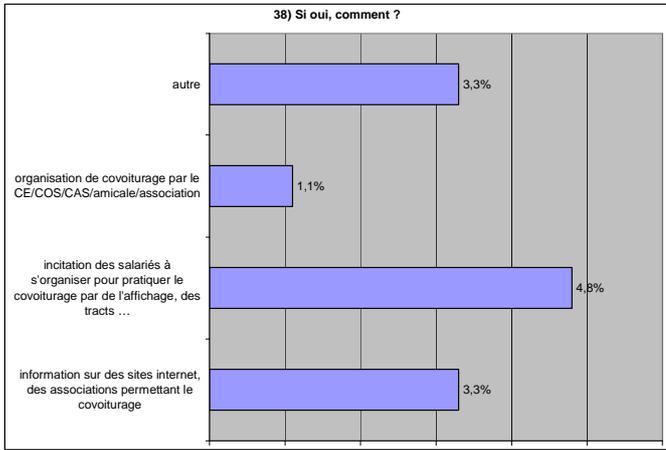
- oui
- non

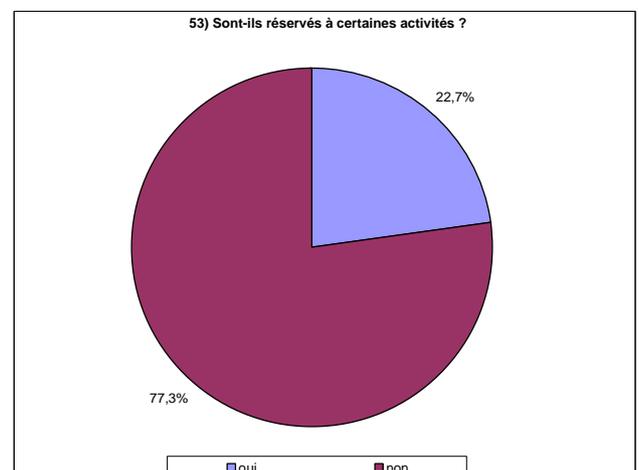
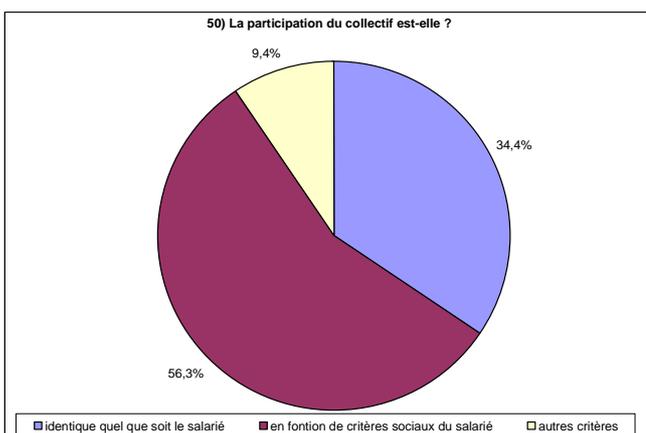
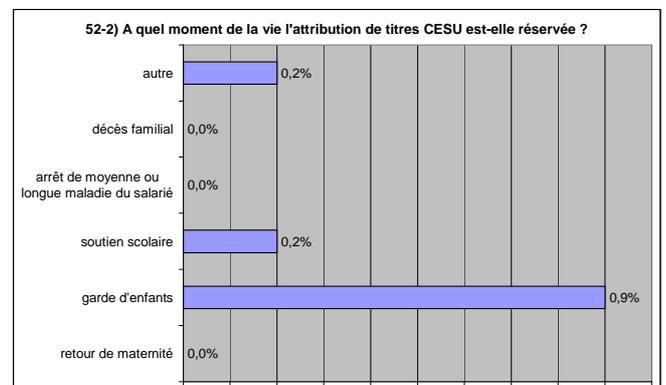
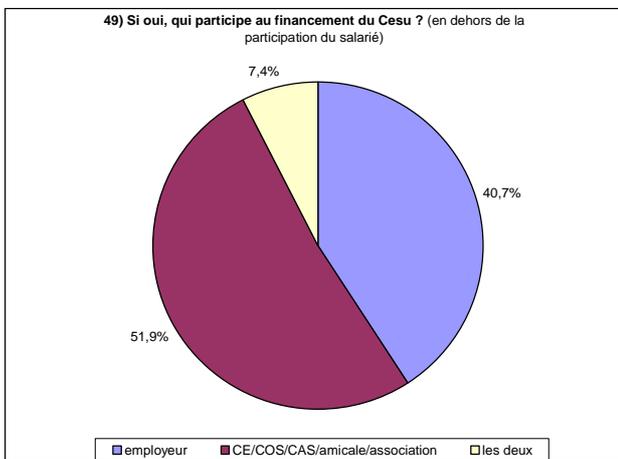
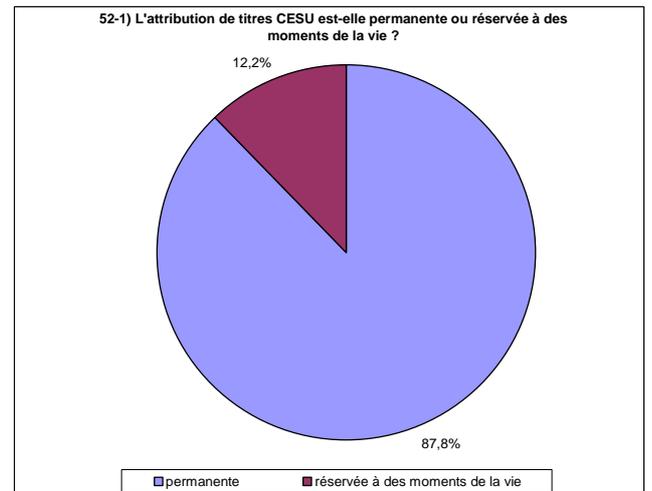
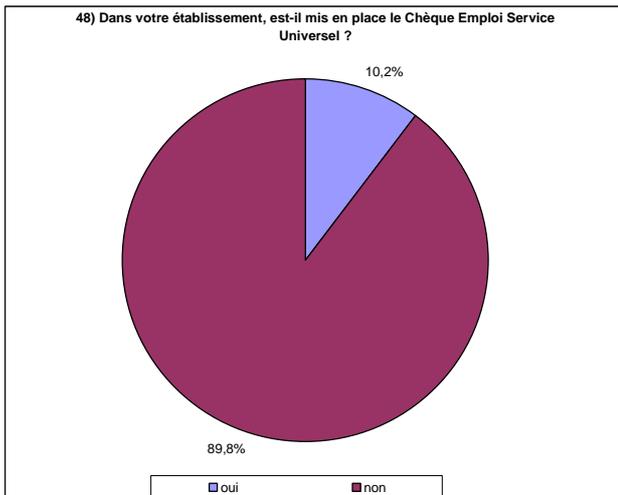
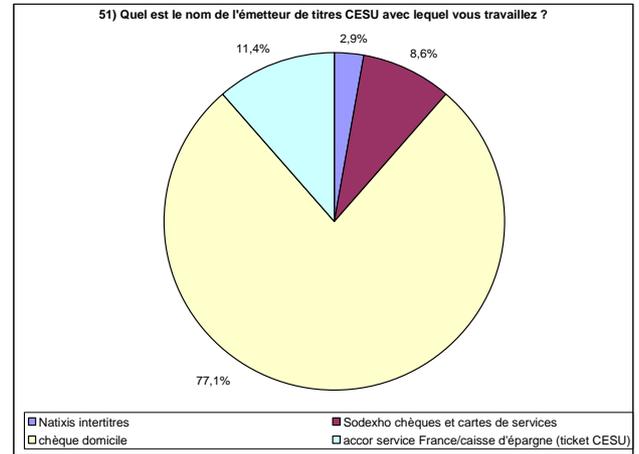
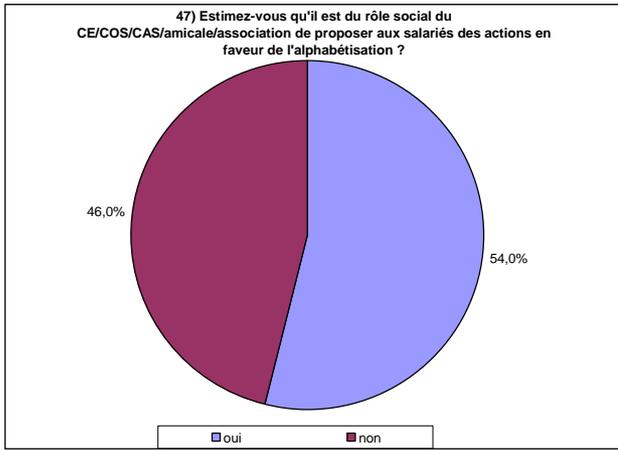
29) Qui participe au financement de la restauration (restaurant d'entreprise ou titres restaurant) dans votre établissement (en dehors de la participation des salariés) ?



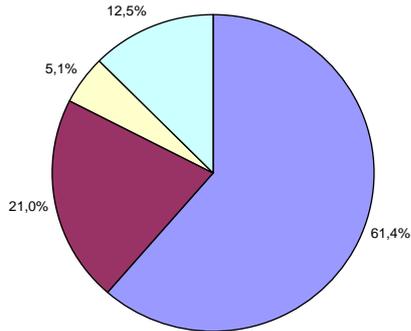
- l'employeur
- le CE/COS/CAS/amicale/association
- les deux
- aucun





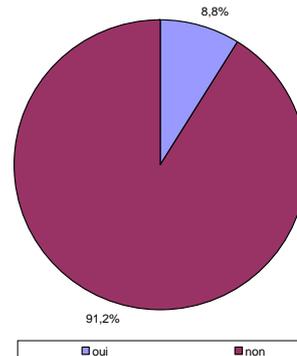


55) Si vous ne menez pas d'action sur le thème des services à la personne, avez-vous abordé cette thématique au sein de votre CE/COS/CAS/amicale/association ?



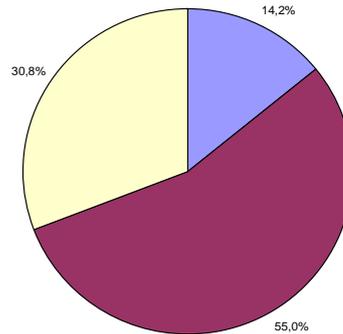
■ jamais  
■ abordé mais décision de ne pas mener d'action sur ce thème  
■ abordé mais ne savait pas quelle action mener  
■ autre

59) Votre CE/COS/CAS/amicale/association est-il relais d'information sur les structures et les modes de garde d'enfant existant sur le territoire ?



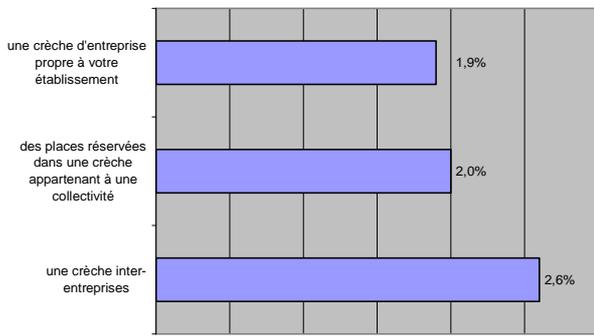
■ oui ■ non

60) La question de la garde d'enfant pour les salariés en horaire atypique a-t-elle été abordée dans votre établissement ?

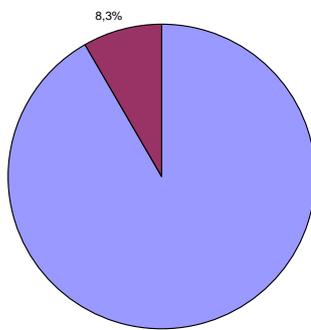


■ oui ■ non □ pas de salarié en horaire atypique

56) Concernant les crèches, les salariés de votre établissement ont-ils accès à :

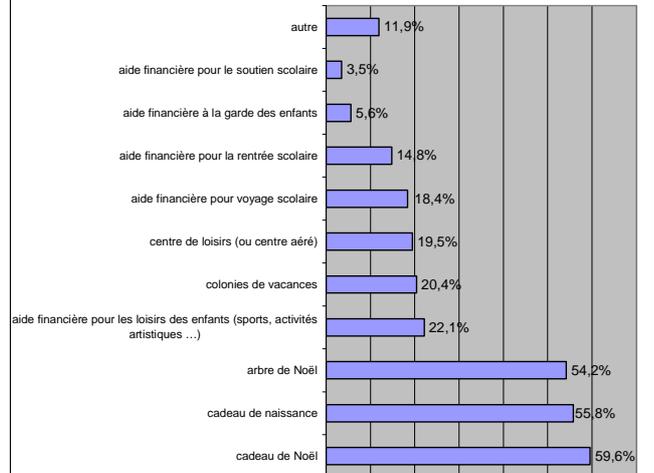


57) Qui participe au financement de la crèche ? (en dehors de la participation des salariés)

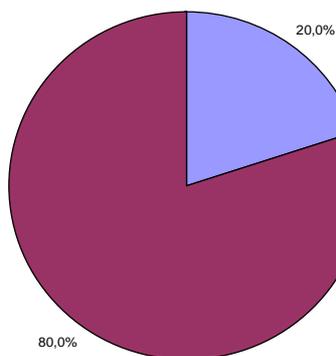


■ employeur ■ les deux

62) Votre CE/COS/CAS/amicale/association propose-t-il des actions en faveur de l'enfance, comme :

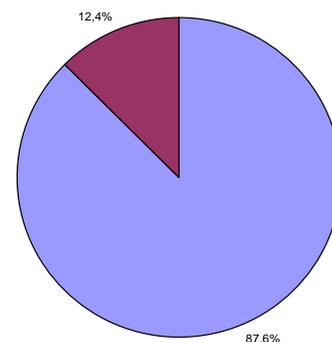


58) Le CE/COS/CAS/amicale/association est-il inclus dans la gestion et les décisions de la crèche ?



■ oui ■ non

62-8-1) Concernant les colonies de vacances, comment votre CE/COS/CAS/amicale/association intervient-il auprès des salariés ?



■ aide financière ■ gestion du système

