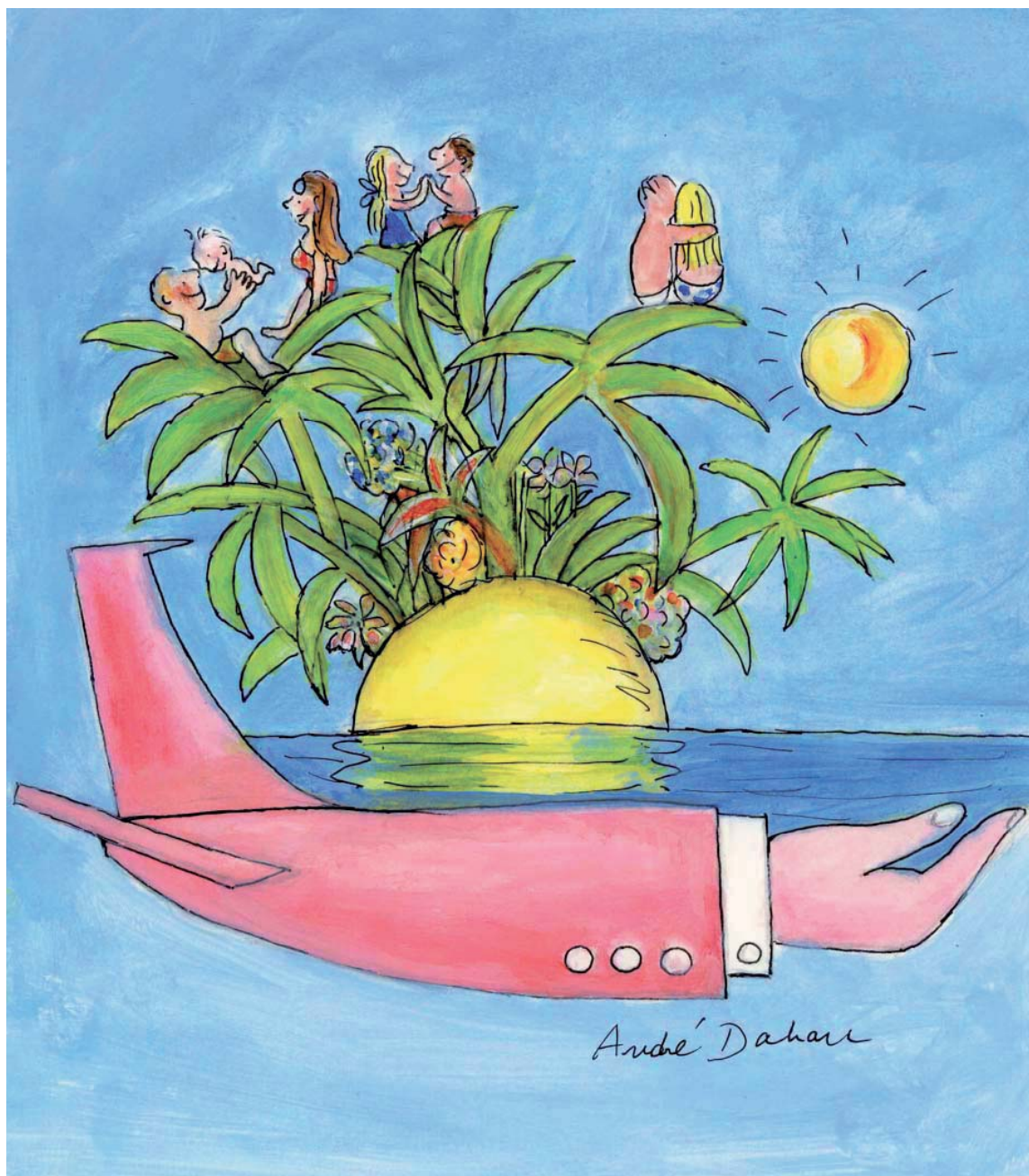


CONSEIL NATIONAL DU TOURISME



Evolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances

Conseil national du tourisme

Section des solidarités et politiques sociales

*Président : Jean-Pierre MARCON, Député de la Haute Loire,
Vice-président de VVF Villages,*

Evolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances

Président du groupe de travail
Jean Claude NERISSON,
Président de Vacanciel

Rapporteurs :

Patrick BRAULT,
Président de l'UNAT

Bernard NOULIN,
*Assistant confédéral de la CGT-F0
(Secteur économie sociale)*

Session 2010

***Déclaration universelle
des droits de l'homme 1948***

***Article 24 : « Toute personne a droit au repos
et aux loisirs et notamment à une durée raisonnable
de travail et à des congés payés périodiques »***

P R E F A C E

Lorsque Hervé NOVELLI, secrétaire d'Etat chargé du tourisme, m'a demandé, fin 2009, de travailler sur le thème de « *L'évolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances* », en orientant la réflexion sous le double aspect de l'aide à la pierre et de l'aide à la personne, j'ai souhaité mettre à profit mes convictions dans le tourisme social pour constituer un groupe de personnes compétentes, aptes à réfléchir et à défricher ce thème vaste et complexe.

C'est ainsi que j'ai confié la présidence du groupe de travail à Jean-Claude Nérissou, Président de VACANCIEL. Les rapporteurs, Patrick Brault, Président de l'UNAT et Bernard Noulon, Assistant confédéral de CGT-Force Ouvrière, ont jumelé leurs connaissances afin de consulter largement et de procéder aux auditions de CE de taille et de nature diverses. Cette approche méthodologique a ainsi permis de passer en revue, dans un climat de confiance lié à leur professionnalisme et à leurs engagements, toutes les spécificités des CE. Ils ont mis en évidence les avancées et les nouveaux comportements des salariés qui engendrent de nouvelles contraintes que les élus des CE vivent au quotidien.

J'ai souhaité rendre un hommage appuyé au rapport de Michel Leroy sur « *Les impacts des comités d'entreprise sur l'économie touristique* », en le plaçant comme ouvrage de référence sur le rôle économique, éducatif et social des CE dans le secteur du tourisme, à la suite de notre note.

La note d'orientation d'octobre 2010 présente un état des lieux actualisé de l'action des CE, en décomposant leurs évolutions en matière de patrimoine et d'aide au départ des salariés.

Cette note met en évidence les objectifs à poursuivre avec quatorze propositions constructives : à la fois pour l'accès des populations les plus fragiles aux équipements du tourisme social, avec le développement du Chèque Vacances, en permettant aux élus de CE d'assumer leurs choix en orientant leurs prestations vers le réceptif ; par la recherche systématique de partenariats avec les collectivités locales, ou encore par la recherche de coopération entre les CE pour permettre une meilleure utilisation des moyens dont ils disposent.

Jean- Pierre Marcon

*Président de la section des solidarités et des politiques sociales
Député de la Haute-Loire*



SOMMAIRE

NOTE sur l'Evolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances

A - L'INVENTAIRE

1 - CONSTAT LIMINAIRE	11
1.1 Introduction	13
1.2 Une histoire	14
1.3 Le tourisme social et les villages de vacances	15
1.4 Les séjours à l'étranger	15
2 - POURQUOI L'EVOLUTION DU TOURISME	17
2.1 L'urbanisation	17
2.2 Le niveau de vie	17
2.3 La motorisation	17
2.4 Le temps de travail	18
3 - L'EVOLUTION DES DONNEES ECONOMIQUES	19
3.1 La modification du tissu économique	19
3.2 Réduction du périmètre des entreprises	19
4 - LES CHOIX	21
4.1 Le touriste est irrationnel	21
4.2 Le catalogue	21
4.3 Réservations prioritaires et linéaires	22
4.4 La difficulté de percevoir les évolutions comportementales	22
4.5 Le renouveau du rôle économique des C.E.	22
4.6 La qualité	22
4.7 Le prix	23
4.8 Le contenu des vacances	23
5 - ÉTAT DES LIEUX	25
5.1 L'évolution des comportements touristiques	25
5.2 Les dépenses des ménages pour les vacances	25
5.3 Un taux de départ en vacances qui ne progresse plus	26
5.4 Les aides et les C.E.	26
5.5 Des arbitrages	26
6 - LE CHEQUE VACANCES ET LES C.E.	27
7 - LA SOLIDARITE	29
8 - LE PATRIMOINE	31
9 - COMITES D'ENTREPRISE ET OPERATEURS DU TOURISME SOCIAL : UN DEFI COMMUN ?	33



B – LES PROPOSITIONS

1 - La solidarité	37
1.1 Des vacances pour tous	37
1.2 Les comités d'entreprise et les salariés en mission	37
1.3 Les salariés du secteur public	38
1.4 Favoriser le départ des salariés en situation de handicap	38
1.5 Créer un outil dédié aux salariés les plus fragiles	39
1.6 Créer un vecteur d'identification du tourisme social	40
2 - Continuer de développer le Chèque Vacances	41
2.1 Mieux cibler le Chèque Vacances pour plus d'efficacité	41
2.2 Le dialogue social, une chance pour le Chèque-vacances ?	42
3 - Le patrimoine	43
3.1 Etablir un bilan patrimonial	43
3.2 Garder et/ou valoriser en lien avec les collectivités locales	44
3.3 Coopérer et mutualiser le patrimoine	44
4 - Le partenariat et la coopération	49
4.1 Favoriser la coopération entre les C.E.	47
5 - Disposer d'un outil d'observation et de mesures	51
6 - Récapitulatif des propositions	53
7 - Liste des personnalités auditionnées	55
8 - Composition du groupe de travail sur l'évolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances	55

C – ANNEXES

ANNEXE 1	59
- <u>Intervention de Monsieur Gilles CAIRE</u>	59
<i>Maître de conférences en sciences économiques, responsable du Master professionnel Droit et développement de l'économie sociale et solidaire Faculté de Droit - Université de Poitiers</i>	
<i>- Université du Littoral Côte d'Opale</i>	
Tableaux sur les Français et le départ en vacances (Source : G. Caire)	
ANNEXE 2	67
- <u>Intervention de Monsieur Philippe KASPI</u>	67
<i>Directeur Général de l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances</i>	
Les C.E. et l'usage du chèque-vacances (Source : Etude ANCV)	

D – GLOSSAIRE

AVERTISSEMENT AU LECTEUR

La note sur l'**Evolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances est suivie par** le rapport 2004 sur **les Impacts des comités d'entreprise sur l'économie touristique** qui constitue un document de références historiques, économiques, européennes et internationales.



A – L'INVENTAIRE





1 – LE CONSTAT LIMINAIRE

Les comités d'entreprise créés par ordonnance en 1945 et par la Loi du 16 mai 1946 sont directement issus du programme du Conseil National de la Résistance.

Depuis cette date, les entreprises sont obligées de mettre en place un comité d'entreprise à compter de 50 salariés. Ils assurent un rôle économique et social :

- ✓ *économique puisqu'ils disposent depuis les Lois Auroux (1982) d'un droit d'alerte à travers l'information sur la vie économique de l'entreprise,*
- ✓ *social puisque les C.E. proposent aux salariés de l'entreprise des prestations sociales et de loisirs.*

Deux financements différents abondent le budget des C.E. :

- l'un fixe, d'ordre réglementaire, qui correspond au budget de fonctionnement représente 0,2% de la masse salariale.
- l'autre, est une subvention négociée, entre l'employeur et les organisations syndicales, dévolue aux ASC (Activités Socioculturelles).

40% des conventions collectives nationales intègrent un accord de budget minimum que l'employeur doit verser au C.E.

« La jurisprudence et depuis 2001 le législateur, (Loi n° 2001-624 du 17.07.01) admettent l'accès d'usagers non membres du personnel de l'entreprise. (Cassation sociale 26.7.84 bulletin V 330), l'activité devant seulement bénéficier prioritairement aux salariés et à leur famille. (Art L 2323-83) ».

Les C.E doivent intervenir prioritairement au service des salariés de « leur entreprise », ce qui conduit les organisations syndicales à considérer ce financement comme « salaire différé ».

- ★ par la Loi du 17/07/01, les C.E disposent d'une possibilité d'affectation d'une partie de leur reliquat de financement de gestion limité à 1%. De plus, les C.E. sont soumis à la certification des comptes.
- ★ Contrairement à une idée très répandue, l'action des CE est très encadrée. Ils ne peuvent donc agir à leur guise, mais dans un cadre juridique défini particulièrement par le code du travail et depuis quelques années, par les contrôles effectués par l'URSSAF, et plusieurs circulaires ministérielles.

Les prestations versées aux salariés par le C.E. dans le cadre des activités sociales et culturelles ont longtemps donné lieu à de nombreux litiges avec l'URSSAF, quant à leur éventuel assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. Certaines prestations sont exonérées, comme les secours attribués en considération d'une situation individuelle.

Quant aux autres, elles ne sont souvent exonérées que grâce à une tolérance administrative édictée par l'ACOSS, qui a d'autre part publié un guide des C.E en 2005. Cette dernière considère que peuvent être exclues de l'assiette des cotisations les prestations et avantages liés aux activités socioculturelles. (Acosse lettre n°86-17 du 14.1.86). Cette « tolérance » n'est pas remise en cause par la Cour de Cassation (Assemblée plénière du 28.1.72) qui considère, toutefois que les tolérances administratives n'ont aucune force obligatoire.

Pour la Cour de Cassation, les avantages servis par le Comité d'Entreprise sont soumis à cotisations sociales, dès lors qu'ils sont attribués aux seuls salariés de l'entreprise, en raison de cette seule qualité et à l'occasion du travail accompli.



Enfin la réforme sur la représentativité du 20 août 2008 fait maintenant que les élections, négociations et représentation syndicale sont intimement liées.

11 millions de salariés, soit un actif sur deux sont concernés par l'action d'un C.E. (incluant CAS & COS). Il est intéressant de noter que 52% des élus sont des femmes.

Aujourd'hui, on compte entre 27 000 et 30.000 C.E, 5 000 C.A.S ou C.O.S.

Le budget de fonctionnement, 0.2 % de la masse salariale brute, représente 305 millions d'€ pour l'ensemble des C.E.

Le budget des activités socioculturelles s'élève en moyenne à 1% de la masse salariale brute. Pour l'ensemble des C.E. il est estimé à 2.6 Milliards d'€. On estime que le montant des prescriptions avec la participation des salariés représente 7.8 Milliards d'€. (Prescription et centralisation des achats).

La répartition des achats est évaluée comme suit :

- ★ **29 % Sport et loisirs**
- ★ **28% Prestations touristiques**
- ★ **28% Services aux salariés**
- ★ **15% Bons d'achats, cadeaux et Arbres de Noël**

On note également une « entrée » encore modeste mais récurrente de recherches de prestations concernant le droit, la fiscalité ou l'épargne, considérant les orientations de l'entreprise. Il semble que l'inquiétude des salariés ne soit pas absente de cette évolution.

L'action des C.E. est ainsi multipliée et les vacances ne sont plus le poste « phare » bien qu'il reste un marqueur important de leur politique sociale.

La définition des ASC reste relativement « large ».

Si l'on se réfère à la cour de cassation, la définition serait *« toute activité non obligatoire légalement, quels qu'en soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise »*. Cass-soc 13-11-75

Cette définition est restrictive dans la mesure où elle évoque la notion de « au sein » de l'entreprise, alors que l'usage est plus orienté vers des prestations à l'extérieur de l'entreprise.

L'énumération donnée à l'article R2323-20 du Code du travail ne permet pas de définir des critères impératifs, elle donne tout de même un cadre à ces activités, en énonçant certaines prestations ayant pour objet « l'utilisation des loisirs ».



Pour la présente note, le groupe de travail a examiné la partie activités sociales et culturelles des Comités d'entreprise et tout particulièrement leur politique en matière de vacances et de loisirs.



1.1 - Introduction

L'article L2323-83 du Code du travail définit le champ d'intervention qui doit être réservé prioritairement aux salariés et à leurs familles, y compris les salariés à temps partiel.

Aucune précision n'étant apportée par les textes, il ne semble pas qu'il faille limiter la famille au conjoint et aux enfants. Généralement, la famille inclut des personnes à charge du salarié ou de l'ancien salarié de l'entreprise.

Le C.E. peut librement et clairement déterminer les bénéficiaires, la seule limite étant de se garder de toute discrimination. Par ailleurs, une discrimination ne peut pas être fondée sur la rémunération ou sur la position des bénéficiaires dans l'entreprise.

Enfin la loi ne précise pas ce qu'il faut entendre par « anciens » salariés. Il peut s'agir de retraités (cour de cassation sociale du 23.09.92 n°90-11-52) ou de pré retraités (Réponse ministérielle du 13.08.87 JO/Sénat Q 3223 p.1264)

Les « prestations » proposées sont accessibles aux salariés selon des tarifs dégressifs fondés majoritairement sur le quotient familial.

D'une manière générale, on note depuis quelques années un relatif désengagement de l'implication des C.E. en matière de vacances au profit d'actions d'assistance dans la vie quotidienne (garde d'enfants, aides diverses, etc....). Cependant, les prestations d'aide aux vacances sont les plus demandées par les salariés alors que les C.E. sont confrontés à des choix dans leurs priorités.

On peut distinguer plusieurs types d'actions dans les comités d'entreprises. Ces actions ne sont pas exclusivement dictées par une réflexion approfondie, mais peuvent être le fait de la demande des salariés. Cependant, certains élus ont des orientations précises qu'ils mettent en œuvre, d'autres au contraire préfèrent laisser jouer la « demande » qui est aussi une forme de politique.

Ces orientations ne reposent pas nécessairement sur un attachement à une organisation syndicale. S'il existe une plus forte propension à aller dans le sens des orientations des confédérations ou des fédérations syndicales, une partie non négligeable des élus, y compris syndiqués réagit sur des critères liés à la demande des salariés.





1.2 - Une histoire

Les C.E. ont dès leur création œuvré pour favoriser le départ en vacances. Toutefois, il faut se placer dans le contexte de l'époque. Au lendemain de la guerre, notre pays entre dans une période d'urbanisation accélérée. La ville attire les jeunes ruraux. Cette population vient en ville pour les commodités de vie qu'elle pense y trouver, d'autant plus que les entreprises sont de plus en plus souvent installées près des centres urbains, permises par de nombreuses constructions d'infrastructures routières et ferroviaires. Enfin la mise en œuvre de la décision du Conseil National de la Résistance, en 1946, de la semaine de 40 heures est aussi un élément incitateur à cette « exode rural » particulièrement chez les jeunes.

Il en est de même pour les services (qui ne sont pas encore affublés de cette dénomination) qui sont aussi, pour des raisons de logistique, près des villes.

Le besoin de « partir en vacances » s'affirme, bien qu'il n'ait pas le même sens pour toutes les catégories de la population.

Durant cette période, deux grandes catégories de salariés se différencient par leur origine géographique : ceux issus de l'exode rural qui retournent annuellement dans leur région d'origine, et les salariés urbanisés depuis plusieurs générations.

Ceux-là même qui ont symbolisé les premiers congés payés en 1936 et qui n'ayant pas où plus de racines rurales cherchent des lieux de vacances et d'hébergement.

Si les premiers disposent d'un patrimoine familial, dont leurs enfants bénéficieront aussi comme lieu de vacances, les autres, « les urbains de souche », n'ont pas cette possibilité.

Les urbains de souche ont commencé à goûter aux vacances durant les toutes dernières années qui ont précédé la guerre. C'est pour répondre à leurs attentes que les C.E commencent à développer une politique de vacances, par la constitution d'un patrimoine en propre pour les plus importants d'entre eux.

Dans les années 60, l'obtention de la 3^{ème} semaine de congés stimulera la demande.





1.3 - Le tourisme social et les villages de vacances

A partir du milieu des années 60, les grands travaux de réseau de transport routiers, ferroviaires et aériens vont commencer à modifier l'accessibilité. Cette évolution est amplifiée par la montée en puissance du rôle de l'automobile dans notre société. L'offre d'hébergement touristique n'est pas en mesure de répondre à l'augmentation du nombre de vacanciers.

La rencontre entre les C.E. et le secteur associatif va favoriser la création d'équipements de tourisme social, déclenchant ainsi la possibilité de proposer des séjours dans un concept nouveau : **celui du village de vacances**. Ce rapprochement entre C.E. et associations est facilité par le fait que les militants associatifs sont aussi souvent, voire toujours, des militants syndicaux. C'est l'âge d'or du tourisme social.

Avec une mobilité plus aisée conjuguée à l'envie de voyager, les Français changent leur perception des vacances.

Nous ne sommes pas encore dans ce que le sociologue J. DUMAZDIER qualifiera une quinzaine d'années plus tard, de société des loisirs mais nous en approchons, même si en final cette société des loisirs n'est jamais arrivée.

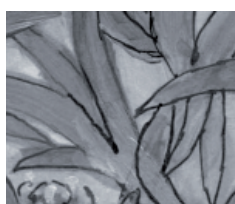
Les élus d'après guerre, en quelque sorte les « pères fondateurs des A.S.C. » parlent de « vacances » ; pour eux le voyage était réservé aux classes aisées.

Les générations suivantes d'élus intégreront la forte demande de voyage des salariés, au détriment du secteur associatif, absent à quelques exceptions près de ces prestations. Il faudra attendre la fin des années 90 pour voir le marché des voyages trouver sa maturité économique.

1.4 - Les séjours à l'étranger

Les élus des C.E. sont les premiers, par leur proximité dans l'entreprise avec les salariés, à percevoir la demande de voyage à l'étranger. Ils vont ainsi chercher à faire voyager hors frontières de la France les bénéficiaires de l'entreprise dont ils ont la charge.

Longtemps ces séjours à l'étranger vont rester en nombre réduit, en raison d'une demande latente faible et d'une offre limitée de moyens de transports aériens. Il y a aussi vraisemblablement dans cette lente montée des séjours à l'étranger, un problème de génération : nous ne voyageons pas comme nos parents et nos enfants ne voyagent pas comme nous.





2 – POURQUOI L'EVOLUTION DU TOURISME (1970-2005)

Q quatre évolutions sociétales ont été fondamentales dans l'évolution des pratiques ou des non pratiques de tourisme: l'urbanisation, le revenu avec plus tard l'augmentation du travail féminin, les modes et l'offre de transport à des prix qui ont été toujours plus attractifs ainsi que la diminution du temps de travail et l'évolution des temps libérés, réputés « libres ».

2.1 - L'urbanisation

La première est relative à l'urbanisation : le taux de départ en vacances augmente avec la taille de l'agglomération de résidence. C'est seulement à partir de 1932 qu'en France le nombre de résidents des villes est devenu supérieur à celui des résidents des campagnes.

En Grande-Bretagne, ce changement s'est produit en 1861. Les Anglais, pour se distraire dans et hors des villes, ont alors inventé de nombreuses formes de loisirs collectifs et associatifs comme le cyclotourisme et les organisations de tourisme. Leur acculturation au tourisme est ancienne, leur taux de départ en voyage est supérieur à celui des Français

2.2 - Le niveau de vie

Le second point est l'élévation du niveau de revenu après la seconde guerre mondiale puis dans les années 70 l'augmentation de l'emploi féminin : le nombre de couples bi actifs est devenu supérieur au nombre de couples mono actifs en 1973. Aujourd'hui, 80% des femmes en âge de travailler, travaillent ou recherchent un emploi.

La bi activité modifie les arbitrages au sein des ménages entre le capital temps et le capital revenu : davantage d'argent disponible mais moins de temps pour le dépenser, et la conciliation des absences de longue durée pour deux actifs étant parfois difficile à réaliser.

2.3 - La motorisation

La troisième est relative à la motorisation. Le train a été le premier mode de transport pour les voyages touristiques depuis le 19^{ème} siècle. Il a cédé sa place de leader à l'automobile dans les années 60¹.

Depuis, le formidable essor de la voiture n'a cessé d'offrir des possibilités d'évasion facile : 70 voitures pour 1000 habitants en 1960, 455 voitures pour 1000 habitants en 2009.

Cette multiplication par 7 est tellement intégrée dans les pratiques quotidiennes que l'on oublie cette donnée essentielle : la grande majorité des ménages dispose maintenant du « véhicule » permettant de réaliser leur rêve de départ... voire même créant les conditions du rêve : plus des trois quarts des voyages touristiques s'effectuent en voiture.

¹ Il est devenu banal de rappeler que le chemin de fer a été à l'origine du tourisme moderne et que COOK en Angleterre lança le premier train de plaisir en 1841 avec 500 participants.



2.4 – Le temps de travail

La quatrième évolution importante est celle relative à l'évolution **du temps de travail et des plages plus larges et plus fréquentes de temps libéré.**

La diminution du temps de travail et l'évolution des temps libérés, réputés « libres », pendant la semaine, pendant l'année et pendant la vie, ont été fondamentales dans l'évolution des pratiques de loisirs et de tourisme.

De 1950 à 1980, aux côtés ou à l'intérieur des mondes du travail, des grandes politiques de démocratisation de l'accès à la culture et au sport et de départ en vacances ont été menées.

Cette politique a abouti, dans les années 80, à ce que 65% des Français partent en vacances.

En 1950, le temps de travail moyen dans une vie était de l'ordre de 120 000 heures. Il est réduit à 70 000 heures en 1988 et représente 63 000 heures aujourd'hui, dans une vie qui s'est allongée de 93 000 heures depuis 1950 : c'est un constat : l'augmentation de l'espérance de vie obtenue depuis la guerre est supérieure à l'ensemble du temps que l'on consacre au travail.

La réduction du temps de travail se conjugue avec l'allongement de la durée de la vie : en 50 ans, une diminution du temps de travail de 11 ans sur une vie entière, de 4 semaines sur une année et de 11 heures chaque semaine pour les actifs bénéficiaires de la loi sur les 35 heures.

Les temps libres ont donc fortement augmenté, avant même la loi sur la réduction du temps de travail (RTT), loi qui a amplifié les modifications des comportements de tourisme déjà amorcées mais n'a pas été un point de rupture dans ces comportements. Toutefois, on constate que cette tendance est peut-être en cours d'inversion depuis quelques années.

Le développement des réseaux autoroutiers et ferroviaires à grande vitesse, la suppression des barrières naturelles par les grands travaux, la suppression des barrières douanières, ont permis de réduire le temps de transport ...et souvent le coût.

La flexibilité croissante de systèmes de réservation apporte un éventail de choix de plus en plus large et en autorise une utilisation de plus en plus aisée et répandue. Elle permet des décisions « coup de cœur » qui sont autant de nouveautés dans le comportement des salariés face à l'offre des comités.

ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

DUREE GLOBALE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE TEMPS DE VIE

1948	120 000 h	20 %
1988	70 000 h	11 %
2002	63 000 h	10 %

- sur une vie entière: une diminution moyenne de 11 ans ;
- sur une année: une diminution de 4 semaines par an ;
- sur une semaine : une diminution de 7 h par semaine (11 h pour les « 35 heures »).





3 – L'EVOLUTION DES DONNEES ECONOMIQUES (1970-2005)

3.1 - La modification du tissu économique

Avec le déclin de l'industrie, la place des familles ouvrières s'estompe face au développement de la tertiarisation des emplois, et l'élévation du niveau de qualification des salariés à diverses conséquences sociologiques en termes d'attentes différentes vis-à-vis des C.E. Avec la multiplication des emplois précaires et du non emploi, de nombreux salariés se trouvent écartés de l'action des CE, sans oublier les salariés en « mission » à l'étranger. (53% des salariés le sont dans des entreprises où il n'y a pas de comité d'entreprise).

3.2 - Réduction du périmètre des entreprises

Depuis le début des années 1970, les entreprises ont réduit fortement leur périmètre avec une tendance à se « centrer sur leur cœur de métier ». Cela a pour conséquence une diminution des salariés « directs » dans l'entreprise, au profit de prestataires (cf. processus de sous-traitance) ou de partenaires (cf. entreprises en réseaux ou élargies) qui n'ont pas toujours de C.E. Cela prive donc un nombre important de salariés du bénéfice de l'offre d'un C.E.





4 – LES CHOIX

Des auditions réalisées, il faut tenir compte de plusieurs éléments constatés à plusieurs reprises.

4.1 - Le touriste est irrationnel

Jusqu'au jour du départ, le tourisme est un produit virtuel et idéalisé. Au moment de l'achat, le salarié se projette dans la destination qu'il souhaite. On ne fait pas que choisir son lieu de vacances, on le rêve?

Avant de le consommer et de passer à autre chose. C'est la part d'irrationalité qui est parfois source de difficultés pour les professionnels afin de répondre à l'attente –rêvée – du futur touriste. Ce comportement touche tout le monde, qu'il s'agisse de choix individuels comme familiaux. De nos jours, il est accentué par les modes de réservation électronique qui favorisent l'instantanéité de la décision. Les élus des C.E. rencontrés se déclarent confrontés à ces nouvelles attentes et attitudes qui conditionnent de plus en plus leur action.

4.2 - Le «catalogue»

L'étude des catalogues et autres publications des C.E. et organismes assimilés, montre que toutes les formes de vacances et de tourisme existantes aujourd'hui sont proposées par les C.E. : voyages et séjours en France et à l'étranger (tous continents), croisières maritimes et fluviales, vacances sportives (ski, voile, randonnées à cheval, trekking etc.) ou de santé (thalassothérapie, cure) séjours à thème et culturels, gastronomiques ou encore parcs de loisirs.

Le catalogue a pris une place importante, il est le reflet de la politique des C.E.

Au fil des ans, il est devenu l'un des supports majeurs pour aider le salarié à choisir son séjour. Il est souvent édité sous une forme très professionnelle. Une autre approche consiste à mettre à disposition des salariés l'intégralité du catalogue d'un prestataire préalablement sélectionné.

Toutes ces activités concernent les adultes, les familles, souvent les enfants et les jeunes et, dans une moindre mesure, les retraités. Les dispositifs mis en relief permettent-ils de proposer une offre en bonne adéquation avec les aspirations de la population ?

Selon Monsieur François. Mariette, Président d'ODALYS, la préférence des C.E. est grande pour ce type d'approche. (Catalogue ouvert). Cette formule s'effectue toutefois au détriment des autres formules comme les souscriptions, les allotements ou les réservations prioritaires.

Il souligne également que les responsables de C.E. sont avant tout des élus confrontés à la gestion d'un mandat et à leur mode de désignation. Cela conditionne leurs choix.



4.3 - Réservations prioritaires et allotements

La formule dite d'allotement très en vogue dans le secteur associatif semble avoir apparemment ses limites. Pourtant elle trouve encore une place importante auprès de certaines associations. Pour mémoire, il s'agit d'une possibilité d'utilisation, dans l'ensemble du parc d'une association, par l'achat d'un droit de réservation prioritaire de lits. Cette formule reste d'une grande souplesse pour le C.E. et repose sur une relation forte entre le C.E. et une association. A ce titre elle reste emblématique du « tourisme social ».

Enfin la pratique de l'achat de linéaire apparaît significativement comme mode de gestion, mais reste plus un outil que certains C.E. utilisent pour garantir leur offre, elle semble ponctuelle au regard de l'achat des prestations touristiques avec le secteur marchand. Cependant, c'est une donnée qui doit être prise en compte dans toute réflexion sur la politique des Comités d'entreprise.

Ces différentes formules d'action restent des outils, dont la pertinence n'est plus à démontrer : les C.E. savent tout à fait les adapter à leurs besoins.

4.4 - La difficulté de percevoir les évolutions comportementales

Les élus de C.E., pour mettre en place une offre qui répond à la demande, ne peuvent ignorer les évolutions comportementales en matière de tourisme et la transformation sociologique du salariat. La réelle difficulté à en percevoir l'ampleur fait qu'ils les subissent plus qu'ils ne les anticipent.

4.5 - Le renouveau du rôle économique des C.E.

Une reprise de la réflexion sur la finalité des C.E. est amorcée depuis quelques années, notamment sur leur rôle économique qu'ils veulent plus engagé. Ils rencontrent néanmoins des difficultés en raison de la diminution du nombre d'emplois, dans de nombreux secteurs ayant des incidences sur les dotations. Elles ont été un accélérateur de cette prise de conscience.

4.6 - La qualité

Depuis quelques années, l'appropriation de nouvelles formes de revendications exprimées par les salariés auprès des élus des C.E. les oblige à repenser leur action en matière de vacances. La recherche du qualitatif et de la découverte, et non pas seulement du matériel, devient un élément d'évolution de la politique des C.E. en matière de vacances.





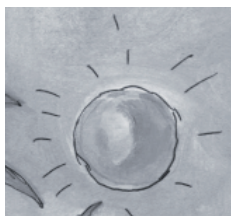
4.7 - Le prix

En matière de vacances, les interrogations et les contraintes auxquelles sont régulièrement confrontés les élus des Comités d'entreprise vis-à-vis de leurs ayants droits reposent essentiellement sur la question de savoir comment sélectionner et présenter une offre présentant le rapport qualité/prix le plus concurrentiel.

Lors des auditions, plusieurs intervenants nous ont précisé que le prix n'était pas forcément un élément de décision et que le nombre et le niveau des remises commerciales pouvait l'influencer.

4.8 - Le contenu des vacances

On note également une demande de la part des C.E. pour favoriser des séjours permettant une réelle ouverture sur les lieux d'accueil. Par son histoire, comme par son engagement dans le tissu local, le secteur associatif est particulièrement efficace. C'est un lien important de ses relations avec les C.E.





5 – ÉTAT DES LIEUX

5.1 – L'évolution des comportements touristiques

a) *L'évolution des comportements de tourisme*

1 - **Avant 1984 : forte augmentation des départs en vacances.** Le modèle de vacances : « un mois entier à la même place » ;

2 - **1984-1990 : fragmentation des séjours avec décroissance de la durée moyenne de séjours.** Le modèle : « plus souvent, plus loin, moins longtemps » ;

3 - **Après 1990 : développement des courts séjours et du tourisme urbain, diversification des destinations.** Le modèle : « plus souvent, plus diversifié, plus culturel » ;

4 - **Depuis 2000 : développement des excursions et des loisirs de « proximité »** tout au long de l'année. Certains Français deviennent des zappeurs du tourisme.

b) *Les pratiques de loisirs-tourisme : changement de structures*

1 - **Les motifs se transforment** : la sociabilité et les réseaux, dans les pratiques d'activités quotidiennes et non quotidiennes prédominent.

2 - **Des temporalités différentes** : Ces activités sont pratiquées toute la semaine, toute l'année, sans être réservées aux seuls week-ends ou aux vacances.

3 - **Des territoires vécus de loisirs-tourisme plus étendus** : hors agglomération, hors région, ... hors métropole très récemment ?

5.2 – Les dépenses des ménages pour les vacances

Dans la mesure où les C.E. n'échappent pas aux contingences économiques, il faut se référer aux données fournies par l'INSEE concernant le budget des familles. Dans le budget des ménages, la part de l'alimentation et celle de l'habillement ont baissé de 12,8 % entre 1959 et 2008 pour l'alimentation et pour l'habillement de 7,2 % (11,6 % en 1959 contre 4,4 % en 2008), les postes logement et transports sont en hausse respectivement de 19% et de 18 %. Les budgets actuels santé (4%) et loisirs et culture (16%) traduisent une évolution des choix de consommation des familles.

Comme le souligne M^{me} Josette Sicsic, *Directrice de Touriscopie*² si le poste loisirs est maintenant élevé, il comprend de multiples postes de dépenses qui concernent les vacances mais aussi la vie quotidienne, comme par exemple, le téléphone ou le matériel sportif.

Il est difficile d'affirmer que les Français dépensent maintenant davantage pour les vacances : peut-être dépensent-ils autrement ?

Il est probable qu'une partie des arbitrages budgétaires faite par les familles ne se porte pas sur les vacances, au sens de longs séjours mais aussi sur celui des courts séjours surtout pour les plus aisées. Rappelons que la notion de vacances est une définition statistique qui n'inclut pas toutes les composantes du loisir (loisir quotidien, excursion, court séjour, ...).

² www.touriscopie.biz/



5.3 – Un taux de départ en vacances qui ne progresse plus

Le taux de départ en vacances a fortement progressé de 1965 à 1985. Depuis quelques années, ce taux ne progresse plus, voire diminue pour les catégories de la population les moins favorisées.

Ce taux de départ en vacances est très insatisfaisant puisqu'un français sur deux n'est pas parti en vacances en 2009.

De plus, ce taux de départ varie énormément selon le revenu du ménage. Il n'est que de 35 % pour les salariés dont les revenus s'élèvent environ à 1000€/mensuels et supérieur à 80% pour les salariés disposant de hauts revenus.

L'interprétation des données de l'enquête réalisée par Gilles Caire montre une inaccessibilité grandissante du tourisme à des couches de plus en plus larges de la société, bien qu'un partant sur cinq bénéficie d'une aide au départ. L'enquête ANCV/BVA 2009 confirme cette tendance, indiquant que 50 % des causes de non départ sont liées à des raisons financières.

5.4 – Les aides et les CE

Les systèmes d'aide sont essentiels. L'enquête ANCV/BVA 2009 met aussi en relief le concours apporté au départ en vacances par les C.E. puisque 16,5% des ménages partants ont bénéficié d'une aide d'un C.E. ou assimilé. L'action des C.E. est donc déterminante.

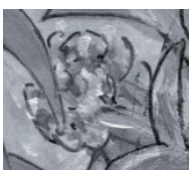
5.5 - Des arbitrages

Pour mieux appréhender la politique sociale des C.E., le réseau CEZAM³ a réalisé en 2009 une étude sur les pratiques sociales de ses CE adhérents (*CEZAM, est une fédération regroupant 29 associations inter C.E.*).

A la question : « *Diriez-vous que les actions que vous menez sont d'une manière générale le reflet de choix politique⁴* », 37% des responsables interrogés ont répondu par l'affirmative tandis que 50 % ont déclaré répondre à la demande des salariés. Il en résulte qu'une majorité des élus est clairement soumise à la demande des salariés.

A partir de la même enquête, on constate que la « part du budget vacances » garde sa pertinence dans les choix budgétaires des comités :

- ★ 61 % des adhérents du réseau CEZAM proposent des voyages et sorties ;
- ★ 57 % font appel au Chèque Vacances ;
- ★ 20 % ont recours à la location d'hébergement.



³ Réseau inter C.E – www.cezam.fr/

⁴ Au sens étymologique



6 – LE CHEQUE VACANCES ET LES C.E.

Conquête récente, le chèque vacances, créé en 1978 à travers une coopérative, a trouvé sa traduction législative en 1982 par la création de l' ANCV (Agence Nationale pour les Chèques Vacances), Établissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC). C'est incontestablement une réussite. L'agence compte à ce jour 19 000 C.E. ou organismes assimilés comme clients, soit 58% du total des C.E. ou organismes assimilés.

Les organisations syndicales sont attachées à la forme de fonctionnement sous forme d'un EPIC. Impliquées par leur rôle au Conseil d'administration de l'ANCV, elles sont concernées par le déploiement de ce dispositif, en convenant qu'il existe des marges d'amélioration.

C'est le sens de la loi du 22 juillet 2009, dite Loi de modernisation et de développement des services touristiques, qui comporte des modalités nouvelles de fonctionnement de ce titre de paiement à destination des petites entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de C.E., notamment par l'abandon du revenu fiscal de référence (R.F.R) pour les salariés des P.M.E. et des P.M.I.

La non obligation de l'épargne, autre conséquence de la loi, a reçu un accueil réservé de la part des organisations syndicales. En effet, celles-ci considèrent qu'il s'agissait d'un élément important pour l'incitation à l'usage de ce titre et avait un rôle 'pédagogique' sur la construction du départ en vacances.

Les C.E qui utilisent le Chèque-vacances, le font sous des formes diverses :

- ★ **57 % le font encore avec épargne ;**
- ★ **25 % avec participation (le C.E. abonde l'achat réalisé par le salarié) ;**
- ★ **17 % en don sec.**

Quelle que soit la forme choisie, un critère social est obligatoire dans l'attribution (revenu, quotient familial etc.) C'est le seul titre, plus généralement la seule aide attribuée par un C.E., qui conserve cette obligation.

Le nombre de porteurs de Chèques vacances est en forte hausse, 3,3 millions soit une augmentation de 500.000 porteurs au cours des trois dernières années.

Le volume d'émission de Chèques Vacances a doublé en 10 ans pour atteindre en 2009, 1 263 millions d'€.

Autre constat parmi les C.E. utilisateurs du Chèque-vacances, 66% ont une action voyages-vacances. Enfin, le chèque vacances, dans ces comités, représente en moyenne 45 % du budget vacances et 19% du budget total des A.S.C. Même s'il est important économiquement, le Chèque Vacances, n'est pas pour autant dominant.

L'autre constat à mettre au crédit du Chèque Vacances est que 85 % des porteurs sont partis en vacances. Ce qui met en évidence son rôle dans la réalité du départ.

L'A.N.C.V. a indiqué la répartition actuelle d'utilisation du chèque qui semble aller dans le sens, indiqué ci-dessus :

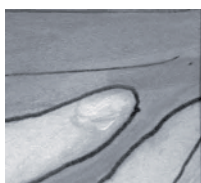
- ★ **Hébergement : 30 % ;**
- ★ **Restauration : 26 % ;**
- ★ **Transport : 26 % ;**
- ★ **Sport et culture : 10 %.**



Par ailleurs, l'ANCV consacre la totalité des excédents de la gestion de son activité pour financer des programmes d'actions sociales permettant aux populations en difficultés (notamment familles monoparentales, jeunes adultes, personnes en situation de handicap personnes âgées etc..) de partir en vacances, elles aussi. En 2009, 130.000 personnes ont ainsi été aidées par l'ANCV.

L'ANCV, ne recevant aucune subvention, tire son budget de la vente des Chèques Vacances, donc de l'achat par les salariés (ou des C.E.) de ce titre parfois abondé par les employeurs. Dans ces conditions, le chèque-vacances apparaît comme un moyen essentiel de solidarité entre les salariés et les personnes en difficultés.

Il est nécessaire de continuer à convaincre les élus de C.E., que le Chèque Vacances est un outil de justice sociale, à la fois chargé d'une symbolique puissante pour les responsables syndicaux et, et d'une exigence à laquelle l'A.N.C.V se doit de répondre davantage.





7 – LA SOLIDARITE

Les comités d'entreprise n'ont pas pour vocation de remplacer toutes les politiques sociales. Ils sont loin d'ignorer les difficultés économiques que rencontrent nombre de salariés. Selon le travail réalisé par Cezam⁵ en 2009, plus du tiers des comités mènent des actions spécifiques dans leur entreprise pour les salariés qui connaissent des difficultés économiques.

Restent les salariés qui sont dans des entreprises sans C.E. ou qui sont privés d'emploi. La solution n'est pas de faire reposer la solidarité à travers les C.E. sur les seuls salariés qui ont du travail. Cette répartition des richesses passe par les budgets sociaux de la Nation dans le cadre de la Solidarité Nationale.

Cependant, les C.E. peuvent avoir un rôle d'exemplarité dès lors que le législateur leur permet de mener des actions sans s'exposer à des difficultés administratives ou techniques, telles que les règles fiscales ou sociales.



⁵ Réseau CEZAM : www.cezam.fr/



8 – LE PATRIMOINE

Cette question a été soulevée lors des auditions et concerne la problématique du patrimoine porté en propre par des C.E. Elle concerne essentiellement les C.E. importants qui ont massivement investi dans la pierre pendant la période des 30 glorieuses. Au début des années 80, on estimait à environ 240 000 lits le parc ainsi créé.

Aujourd'hui ces C.E. ne peuvent plus, ou très difficilement, faire face aux très lourds investissements rendus nécessaires par trois natures de travaux :

- La **simple sauvegarde et/ou la réfection du bâti** et du gros œuvre qui interviennent généralement au bout d'une trentaine d'années d'exploitation (toitures, réseaux, huisseries, etc.) ;
- Le coût important de la **mise en conformité** continue des locaux (adaptation aux normes d'accueil pour personne en situation d'handicap, normes électriques, recherche d'amiante ou de plomb, conformité des cuisines, sécurisation des piscines, normes d'accueil pour les enfants, etc.) ;
- L'évolution des **attentes de la clientèle** qui impose une nette amélioration du confort des logements et la création d'équipements sportifs ou de loisirs indispensables (piscine avec maintenant un centre de remise en forme, terrains de sports spécialisés, création de plusieurs salles d'activités, agencement des espaces extérieurs, etc.).

Dans le même temps, la demande des bénéficiaires de C.E. évoluait vers l'offre plus large et surtout vers l'aide à la personne permettant un plus grand choix de prestataires.

La plupart des C.E. propriétaires se dégage progressivement de ce patrimoine en s'inscrivant dans une politique de coopération ou de partenariat pour leurs investissements à travers des formules de copropriété (SCI ou SC) ou/et dans certains cas, de réservations prioritaires via le secteur associatif, ainsi qu'à travers des mandats de gestion.

L'enjeu pour les C.E. est que ce patrimoine présentant un intérêt majeur, de par sa situation touristique, ne soit pas repris ou revendu à d'autres acteurs ou investisseurs, qui rechercheraient exclusivement une rentabilité financière de leur investissement.

Ceci est particulièrement vrai pour des établissements qui sont situés dans des zones à forte fréquentation touristique (bord de mer, stations d'altitude, sites touristiques majeurs) où la valeur du foncier sera la raison dominante et principale de l'investissement.

Il faut trouver les outils et les ressources pour que ce patrimoine reste dans le tourisme social par une action significative à son profit.





9 – COMITES D'ENTREPRISE ET OPERATEURS DU TOURISME SOCIAL : UN DEFI COMMUN ?

Lors des auditions des responsables de Comités d'Entreprise par le Conseil national du tourisme, il est apparu d'autres sujets relatifs à la pratique des politiques sociales de vacances des Comités d'entreprise :

- ★ Le positionnement de l'offre des acteurs du tourisme social ;
- ★ La problématique du patrimoine.

Jusqu'à la fin de la période dite des 30 glorieuses, aux environs de 1985, les acteurs du « tourisme social », à travers une offre d'hébergement et de prestations de qualité très abordable en matière de prix, ont permis aux salariés à revenus moyens et/ou modestes, d'accéder massivement aux vacances.

Le terme « tourisme social » qualifiait alors d'une manière assez unanime la mise en œuvre du « départ en vacances du plus grand nombre ».

A partir de la fin des années 80, ce modèle dominant a commencé à s'essouffler sous la pression concomitante de plusieurs facteurs :

- **Le développement considérable d'une offre concurrentielle nationale très ciblée**, indiqué précédemment : campings avec l'habitat léger individuel, résidences de tourisme profitant des avantages de la défiscalisation, meublés et gîtes pour le tourisme vert, hôtellerie de chaîne à bas prix, villages club d'opérateurs commerciaux avec une formule tout compris, croisiéristes avec le dépaysement et l'exotisme, etc.
- **Le besoin de requalification des produits des opérateurs du tourisme social** (Individualisation des attentes demandant des réponses spécifiques) et de l'hébergement (rénovation des logements, adaptation et amélioration des équipements pour répondre aux attentes de la clientèle, mise aux normes et de sécurité, etc.) entraînent une augmentation des coûts du patrimoine. Parallèlement les aides publiques (État, et CNAF) ou sociales (C.E., Collectivités) commençaient à se raréfier fortement.
- **Une forte émergence d'une concurrence d'opérateurs privés**, qui viendra plus tard, portée par la multiplication de l'offre de transport aérien à bas coût. Elle évoluera le plus souvent hors des frontières (Club de vacances du Bassin Méditerranéen) et/ou proposera une diversification de l'offre en proposant des courts séjours (Tourisme urbain des capitales européennes, Parcs d'attraction thématiques avec le plus symbolique d'entre eux Disneyland Paris).

Progressivement à partir des années 90, le concept de « tourisme social » est devenu plus difficile à identifier et à qualifier à travers son offre. La tendance lourde des salariés est de s'inscrire dans une démarche consumériste qui favorise la concurrence qui, de fait, est devenue très présente et performante.

Parallèlement et nourri par la montée du chômage, de la précarité, de l'exclusion et de la paupérisation salariale, de très nombreux segments de la population (chômeurs, salariés précaires type CDD ou intérimaires, familles monoparentales, seniors isolés, jeunes sans emploi, etc.... malheureusement la liste est longue) ne peuvent pas, ou plus, partir en vacances sans une aide financière et sociale.

Jean FROIDURE, professeur à l'Université du Mirail à Toulouse, spécialiste des questions concernant le tourisme et le social, propose une traduction sémantique en distinguant le « tourisme social » issu des 30 glorieuses et le « tourisme social d'action sociale » qui concerne toutes les populations exclues.



Il n'est pas étonnant, dans ce contexte, que l'un des constats qui émerge des auditions des différents responsables de C.E. rencontrés, fasse apparaître que l'une des questions stratégiques à laquelle le secteur associatif est confronté, est de trouver une nouvelle identification de son action et de son rôle.

Si de nombreuses études confirment, que pour le grand public, le concept de « tourisme social » reste identifié aux valeurs de solidarité, d'égalité et d'accessibilité et qu'il propose des tarifs abordables, il n'apparaît plus aussi attractif qu'auparavant.

L'offre du tourisme social a de plus en plus de mal à se distinguer de l'offre commerciale lucrative. Il suffit d'ouvrir l'un des catalogues diffusé par un comité d'entreprise quel qu'il soit, pour s'apercevoir que les deux offres se confondent dans une présentation similaire.

Les efforts, faits par le secteur du tourisme social, notamment à travers le label « Loisirs de France » qui regroupe 450 villages de vacances (l'essentiel du parc des opérateurs adhérents de l'UNAT) restent peu lisibles pour le grand public comme pour les élus des C.E.

Le résultat de l'étude menée par l'UNAT en 2007, montre que le label « Loisirs de France » n'est pas identifié par 73 % des clients qui fréquentent les villages de vacances ! L'éparpillement de l'offre et la multitude des enseignes (27 pour Loisirs de France) et une image altérée, peu cohérente, apparaissant comme obsolète, sont les causes de ce manque d'identification.

Signe positif, la même étude montre que le rapport « qualité-prix » est bien perçu par les clients fréquentant les villages de vacances, ce que confirme le magazine « Que Choisir » dans son étude de juillet 2007 en plaçant sur son podium trois associations du tourisme social.

L'offre des associations auprès des C.E., nécessite de trouver les outils d'une meilleure communication permettant de promouvoir, tant la qualité et la modernité des produits proposés, que les valeurs défendues par le secteur associatif.

Dans ce contexte général lié aux évolutions de l'offre et de la demande, comment les élus de C.E. comme acteurs du « tourisme social » doivent-ils relever le défi de mieux identifier l'action, les valeurs et le projet ambitieux et qui répond aux attentes multiples des salariés ?



B – *LES PROPOSITIONS*





1 – LA SOLIDARITE

1.1 – Des vacances pour tous

Aujourd'hui et au regard des statistiques disponibles sur le départ en vacances, il faut souligner l'urgence d'avoir une réflexion globale sur l'accès aux vacances pour nos concitoyens les plus défavorisés.

Les élus de C.E. engagés dans la vie sociale, n'ignorent pas cette situation. En matière d'accès aux vacances, par exemple, des formules comme Tandem ou Bourse Solidarité Vacances sont autant d'exemples significatifs de cette solidarité. Pour mémoire il s'agit de mise à disposition de lits pour des actions réalisées par des associations d'aide aux familles défavorisées. D'autre part cette approche ne repose pas sur un don, mais sur une prestation facturée à moindre coût.

Les travaux programmés sur ce sujet, dans le cadre de la section des solidarités et politiques sociales du Conseil national du tourisme doivent permettre de jeter un regard sincère et lucide sur un sujet que l'on ne peut plus ignorer.

Proposition n° 1

Mettre rapidement en chantier dans le cadre de la section des solidarités et politiques sociales du Conseil National du tourisme, le rapport prévu sur les conditions d'accès aux vacances pour les plus défavorisés de nos concitoyens.



1.2 – Les comités d'entreprise et les salariés en mission

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-624 du 17 janvier 2007 qui a modifié l'article L2323-83 du Code du travail, les ASC devaient profiter « aux salariés et à leur famille ». Mais le législateur a évolué sur cette partie du rôle des C.E. en introduisant dans la loi le terme « **prioritairement** aux salariés ».

Par l'introduction de cet adverbe, le législateur a autorisé les C.E. à ouvrir leurs activités à des personnes extérieures à l'entreprise, pour peu que le salarié reste bien prioritaire.

Cette approche ne remet pas en cause « la philosophie générale » des organisations syndicales sur l'action des C.E. Cette modification offre plus de latitude aux C.E. désireux d'avoir un champ d'intervention plus large et de faire bénéficier par exemple les stagiaires ou salariés en mission dans l'entreprise des mêmes prestations.



Si cette évolution ouvre des possibilités nouvelles, elle ne répond pas aux besoins de financement de cette ouverture, particulièrement pour les salariés en mission dans l'entreprise. Ne pas prendre en compte les conséquences financières de cette évolution revient à faire peser la charge de la solidarité sur les seuls C.E.

La situation des salariés travaillant dans une entreprise avec C.E., mais dépendant d'une autre entreprise a été souvent évoquée lors des auditions. Ces dernières, souvent PME (voir TPE) prestataires de services n'ont pas de C.E. Dès lors le salarié en mission (parfois longue) dans une entreprise avec C.E se trouve défavorisé au regard de ses collègues de travail.

Si la loi, par son évolution, a en partie résolu cette difficulté, et les réponses apportées par les C.E. corrigent souvent cette anomalie, en ne tenant pas compte du statut du salarié (CDI, stagiaires, salariés en mission). Mais cela dépend pour beaucoup de la capacité financière du C.E. à ouvrir tout ou partie de ses prestations.

Les entreprises ayant fréquemment recours à l'externalisation, laisse présager que ce problème sera récurrent dans le futur. On peut bien sûr faire appel à la solidarité des Comités, mais dans la mesure où ils n'ont pas de contrepartie dans leurs dotations, cela revient à diminuer leur potentiel d'intervention : en fait le même budget pour plus d'ayants droit à servir.

Proposition n° 2

Sous réserve de précautions et d'analyses des conditions fiscales et dispositions liées aux charges sociales, il est proposé de rechercher une solution permettant de réduire cette distorsion de traitement au sein des entreprises utilisant des salariés en mission. Le Conseil national du tourisme préconise que les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs concernés engagent rapidement une réflexion sur ce sujet, pour rechercher une contribution financière au profit des C.E. des entreprises accueillant en leur sein des salariés en mission.

1.3 - Les salariés du secteur des collectivités territoriales

La loi fait obligation aux collectivités territoriales de créer les outils d'une politique sociale à travers les CAS et les COS, pour autant, elle ne fixe aucune obligation de financement de ces activités. S'il est vrai que nombre de collectivités ont déjà anticipé ce besoin, et que ces activités sont gérées paritairement, chaque collectivité locale reste libre du montant qu'elle affecte à ce type d'activités. Le législateur ne peut se contenter de définir un droit sans en donner les moyens.

Proposition n° 3

Compléter le dispositif législatif en date du 19 février 2007 par une obligation de versement minimum des collectivités locales et territoriales pour les ASC.

1.4 - Favoriser le départ des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap sont des salariés de plein droit. Les C.E. ne peuvent se substituer à l'entreprise en matière d'embauche et d'organisation du travail. Toutefois, l'accès aux vacances reste compliqué pour ces salariés. L'un des problèmes étant l'accompagnement durant les séjours. Si l'on se réfère à la loi, les prestations du C.E. sont réservées prioritairement aux salariés de l'entreprise concernée.



Or cette règle tend à limiter les possibilités pour les accompagnants. (Excepté le conjoint, toute délivrance de prestation peut faire l'objet de redressement sur les charges sociales et sur la fiscalité). Il y a pourtant nécessité d'aider les salariés handicapés pour qu'ils puissent avoir accès à l'ensemble des prestations proposées.

Proposition n° 4

- **Engager une réflexion sur les conditions qui permettraient de favoriser l'accompagnement de salariés en situation de handicap aux mêmes conditions que les ayants droit (tarifs, dates, prestations, etc..).**
- **Organiser dans un cadre déterminé un dialogue constant entre les associations concernées, le secteur du tourisme social et les Comités d'entreprise.**

1.5 - Créer un outil dédié aux salariés les plus fragiles

L'action sociale des C.E. à travers les aides au départ en vacances est liée aux ressources des salariés, en notant toutefois que la référence au quotient familial n'est pas systématique.

L'action commune des opérateurs du « tourisme social » et des C.E. doit aussi permettre aux populations les plus fragilisées de partir en vacances.

Or il existe, au sein des entreprises, des salariés aux conditions extrêmement précaires qui n'ont pas les moyens financiers de partir en vacances, même avec une aide de leur C.E.

Ces populations précarisées qui sont maintenant qualifiées couramment de travailleurs pauvres, sont de plus en plus nombreuses. Par ailleurs, cette population, outre les difficultés financières, n'a pas toujours un moyen de paiement immédiat et sécurisé ; elle ne dispose pas d'un accès à l'information immédiat type Internet, et n'a pas toujours les facilités ou l'opportunité de pouvoir prendre ses congés dans des périodes lui convenant.

Tous les opérateurs procèdent régulièrement à des ventes « dégriffées » liées à des déstockages ou des invendus ou encore à des allotements rendus.

Il n'est donc pas rare que les associations de tourisme procèdent, elles aussi, à des ventes de dernière minute, proposant des tarifs de séjours à des prix abordables au plus grand nombre.

Pour les raisons évoquées ci-dessus, ces opportunités ne bénéficient que très rarement aux populations fragilisées qui ne partent pas.

Paradoxalement, elles profitent essentiellement aux clientèles plutôt « aisées » qui ont tout à la fois : les moyens financiers de partir (y compris plusieurs fois dans l'année), l'accès à l'information en ligne via Internet, un moyen de paiement comptant et sécurisé (carte bancaire à débit différé par exemple) et la possibilité de prendre des congés selon leur choix.

Un dispositif, genre centrale de réservation, dédié aux clientèles « fragiles » pourrait compléter et bonifier celui déjà mis en place avec des structures du type « BSV » de l'ANCV ou « Tandem », à l'instar de ce qui se fait dans le secteur marchand par des opérateurs spécialisés et bien connus dans les ventes de dernière minute dégriffées.

L'ANCV pourrait s'inscrire dans cette démarche, soit dans l'aspect technique et opérationnel puisqu'elle dispose déjà d'une plate-forme de ce type avec BSV, soit dans l'aspect du soutien financier dans le cadre de sa politique sociale.



Proposition n° 5

Créer un outil spécifique (centrale de réservations) dédié aux ventes de dernière minute « dégriffées » des opérateurs du tourisme social à destination première des salariés les plus fragilisés. Dans le cadre de leur politique sociale, ceux-ci pourraient apporter une aide complémentaire à ces salariés.

1.6 - Créer un vecteur d'identification du tourisme social

Redonner un sens à l'adhésion, mieux identifier les valeurs qui sont défendues par le tourisme social (solidarité, brassage social, développement durable, promotion des territoires, *respect des conventions collectives dans le secteur*, etc.) sont les objectifs de cette proposition. A l'instar de celles qui existent déjà (carte soleil et carte Cezam, les porteurs pourraient bénéficier d'avantages tels que des réductions sur des prestations sportives, culturelles, ludiques, etc. auprès des prestataires et partenaires locaux conventionnés par les opérateurs de cette carte, durant leurs séjours, dans une installation du tourisme social. (Villages de C.E. ou secteur associatif).

Proposition n° 6

Créer une carte « tourisme social » regroupant 3 fonctions : adhésion, fidélisation, et abondement d'un fonds de dotation, permettant de susciter un intérêt plus important des C.E. envers les opérateurs du tourisme social. A partir d'un pourcentage prélevé sur les adhésions, alimenter un fonds national de dotation dont la vocation serait de financer des actions au profit du développement du tourisme social.





2 – CONTINUER DE DEVELOPPER LE CHEQUE VACANCES

2.1 – Mieux cibler le Chèque Vacances pour plus d'efficacité

D'une manière globale, l'usage du Chèque Vacances est contrasté :

- certains C.E. l'utilisent d'une façon exclusive, laissant ainsi le libre choix aux salariés.
- d'autres l'utilisent d'une façon mixte, en complément d'un système d'aide directe

Parmi les comités auditionnés, certains élus ont exprimé le souhait que l'utilisation du Chèque Vacances, puisse être davantage « cadrée ».

La raison principale invoquée réside dans l'impossibilité de cibler rigoureusement l'aide apportée. Ces comités considèrent que la variété des prestations couvertes permet de contourner leur politique en matière de départ et de vacances, alors que pour eux l'hébergement et le séjour, voire le transport, sont des éléments incontournables d'une telle politique.

Cette remarque a déjà été signalée dans un rapport réalisé par le Conseil National du Tourisme en février 2008. Dans ce rapport, il est notamment indiqué que, pour les mêmes raisons, de nombreuses Caisses d'Allocations Familiales, n'utilisent pas le Chèque Vacances pour leurs allocataires.

Parmi les préconisations structurelles faites dans ce rapport, l'idée d'un chèque vacances dédié et mieux ciblé a été évoquée.

Le rapport évoquait la création, en lieu et place du chèque actuel, d'un chéquier avec des titres dédiés :

- ★ pour l'hébergement ;
- ★ pour le transport et la restauration ;
- ★ pour les loisirs et la culture.

Chaque C.E déterminant par ce biais sa politique d'aide aux vacances.

L'A.N.C.V. considère qu'il s'agit d'une préoccupation très minoritaire qui ne répond pas majoritairement aux aspirations des salariés, qui recherchent un maximum de liberté dans l'organisation de leurs vacances.

L' A.N.C.V. estime également qu'il n'entre pas dans sa mission de favoriser l'hébergement payant par rapport à l'hébergement non payant (amis, familles, résidences secondaires) dans les formes de tourisme. Elle souligne enfin les difficultés techniques d'une telle mise en œuvre notamment au titre de la possibilité d'erreurs d'utilisation.

Toutefois, elle se déclare disposée à travailler sur une proposition alternative à travers l'émission d'une coupure à valeur faciale plus en rapport avec le coût de l'hébergement.

D'une manière ou d'une autre, il convient que le Chèque Vacances reste l'instrument significatif de la politique sociale des Comités en matière de vacances.



Proposition n° 8

Réaliser une étude sur un meilleur ciblage du Chèque Vacances en direction de l'hébergement, soit à travers un chèque dédié, soit à travers une valeur faciale relevée ou tout autre dispositif.

2.2 - Le dialogue social, une chance pour le Chèque vacances

La loi du 22 juillet 2009 a largement ouvert la possibilité de bénéficier du Chèque Vacances. Toutefois, cette avancée ne peut trouver son sens qu'à travers le dialogue social.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de C.E., les organisations syndicales et l'ANCV doivent mener ensemble un travail de mise en œuvre de la loi du 22 juillet 2009.

Cette mise en œuvre nécessite qu'à travers le dialogue social, s'engagent entre les partenaires sociaux des négociations aboutissant à des accords généralisant le Chèque-vacances, à partir de critères définis pour favoriser une bonification des dépenses sous forme de Chèque-vacances, notamment pour l'hébergement.

Proposition n° 9

Inciter l'ensemble des partenaires sociaux à engager des négociations (notamment dans les PME) et/ou dans le cadre des accords (branche ou entreprise) pour mettre en place le Chèque Vacances.





3 – LE PATRIMOINE

3.1 - Etablir le bilan de la politique patrimonial

Les résultats de l'étude effectuée en 1994⁶ sur le patrimoine des C.E., à notre connaissance la seule et non actualisée à ce jour, permettent de constater que la politique d'investissement des C.E. a connu plusieurs cycles. La période des investissements lourds se situe au début de ce que l'on peut appeler l'âge d'or du tourisme social situé entre la fin des années 50 et la fin des années 70. Ensuite il s'agira d'avantage de besoin de réhabilitation. L'état y contribuera à travers un plan patrimoine.

Dans une certaine mesure, les collectivités territoriales ont également joué un rôle important dans le soutien de ces investissements. Enfin rappelons ici le rôle important de l'ANCV. Durant ces deux périodes, les C.E. s'engageront et soutiendront le secteur associatif.

De leur côté, certains C.E acquerront un patrimoine important, particulièrement de colonies de vacances au cours des années 50 et un patrimoine de vacances tout au long des années 70/80.

Après une période de ralentissement à partir de 1990, on assiste à une reprise des investissements en termes de nombre d'installations (+ 5% par an). Il s'agit d'opérations plus modestes que celles réalisées dans le passé, souvent limitées à des hébergements diffus : appartements à la mer ou à la montagne, au coup par coup, selon des opportunités proposées par des promoteurs privés.

Les investissements en création d'hébergements collectifs sont désormais exceptionnels et sont le fait d'une infime minorité de CE.

Au contraire, depuis quelques années, à de rares exceptions dans les grandes entreprises là où le nombre de salariés peut le justifier, les C.E. ont tendance à vouloir mettre tout ou partie du patrimoine sur le marché immobilier.

Il s'agit essentiellement de « colonies » et/ou de centres de vacances dont le coût de la mise aux normes actuelles dépasse souvent leurs capacités financières. Toutefois, ils rencontrent souvent des difficultés à réaliser ce patrimoine.

L'appel au secteur associatif dans le cadre de mandat de gestion peut être une solution. Mais il faut aussi avoir le courage de préciser qu'une partie de ce patrimoine peut s'avérer obsolète.

Proposition n° 10

Réaliser rapidement un travail d'investigation dans le cadre d'Atout-France, la dernière recherche dans ce domaine (étude CECOREL-SOMIVAL) remontant à plus de 10 ans.

⁶ CECOREL-SOMIVAL



Il serait utile d'avoir des informations sur :

- l'importance quantitative du parc et sa localisation ;
- l'historique de ce patrimoine et son évolution dans l'actif des C.E. ;
- son usage actuel (périodicité et catégories de séjournants) ;
- la stratégie des propriétaires concernant ce patrimoine ;
- le recensement des équipements disponibles et leurs localisations exactes, notamment pour ceux répondant potentiellement aux normes de confort actuelles ;
- l'évaluation du coût des dépenses d'entretien ou de mise à niveau par lit ;
- la connaissance de la position des collectivités locales concernées par l'équipement ;
- l'exploration des raisons d'une éventuelle mise en vente et les moyens choisis pour y parvenir ;
- l'exploration des choix des C.E. pour compenser cette « perte » de lits ;

3-2 - Garder et/ou valoriser le patrimoine **(En lien avec les collectivités locales)**

Les collectivités territoriales étant souvent à la recherche de lieux pour leurs activités, une collaboration avec les C.E. permettrait de limiter leurs investissements et de trouver un usage conséquent aux équipements. Ceux-ci recouvrent en effet un nombre de surfaces pas toujours utilisées à plein temps.

Des formules de location, voire de vente, ne s'opposent pas à la législation qui régit l'activité des C.E. Le Conseil national du tourisme suggère de favoriser une politique de partenariat avec ces acteurs locaux, afin que les collectivités privilégient la recherche de synergie avec les C.E. lorsque cela s'avère possible. Une telle recherche devrait être engagée avant d'engager des procédures de création de nouveaux équipements collectifs.

Proposition n° 11

Rechercher partout où cela est possible des partenariats avec les collectivités territoriales, dans le souci de répondre à leurs besoins d'équipements pour leurs activités sociales ou périscolaires.

3.3 – Coopérer et mutualiser le patrimoine

Deux formes d'implication coexistent :

- ★ La formule dite d'allotement très en vogue dans le secteur associatif, moins usitée maintenant, mais qui trouve encore une place importante auprès de certaines associations. Pour mémoire, il s'agit d'une possibilité d'utilisation, dans l'ensemble d'un parc associatif, par l'achat d'un droit d'utilisation de lits.

Depuis l'apparition du concept de tourisme social, les C.E. sont non seulement des prescripteurs de séjours, mais aussi des financeurs à travers cette forme de relation avec le secteur associatif.



Initialement conçue pour contribuer aux financements de création d'installations, de nos jours, l'allotement est confronté aux problèmes posés par la réhabilitation du patrimoine associatif. Cela reste néanmoins une possibilité de financement pour ce secteur.

Cette option semble plus ponctuelle que par le passé, au regard de l'achat des prestations touristiques au secteur marchand. C'est une donnée qui doit être prise en compte dans toute réflexion sur la politique des comités d'entreprises et le secteur associatif.

- ★ La formule SCI ou SC à objet social, offre des avantages. En gardant ou en se constituant un patrimoine, le C.E. en garde la maîtrise et s'assure une sécurité financière. Dans les SC la gestion peut être assurée par une association regroupant l'ensemble des C.E. investisseurs.

Cette formule permet ainsi l'accès au système de subventions, la gestion au quotidien étant alors confiée à un régisseur mandataire professionnel. Cette forme de copropriété a pour objectif déclaré de rendre le C.E. acteur de tout ou partie de sa politique vacances, mais elle doit aussi être transparente quant à la gestion et à la possibilité de sortie.

L'ensemble de ces dispositifs reste relativement souple, mais ne permet pas totalement une visibilité sur le long terme ; la lisibilité du long terme, pour une installation touristique, étant d'ailleurs un élément récurrent.

Le choix de l'une ou de l'autre de ces solutions est donc de la responsabilité des élus. Il est différent dans la forme, mais sur le fond il faut veiller à ce qu'il traduise l'exigence de brassage social qu'ont les comités d'entreprises.

Proposition n° 12

Inciter les Comités d'entreprise à établir des coopérations en matière de gestion et d'utilisation de leur patrimoine, notamment en partenariat avec le secteur associatif. L'UNAT est invitée à favoriser ce dialogue C.E./secteur associatif.





4 – LE PARTENARIAT

4.1 - Favoriser la coopération entre C.E.

Les Comités d'entreprise ne sont pas égaux. Selon la taille de l'entreprise et le nombre de salariés concernés, les moyens sont très différents. Le Conseil national du tourisme constate cet état de fait, ne le juge pas, mais ne peut s'en satisfaire. Il propose d'engager une réflexion sur les moyens de mutualiser, et de favoriser la coopération entre C.E. quelle que soit leur taille.

Le moyen le plus évident est de développer les structures inter-CE par des accords bilatéraux, ou à travers des organismes « dédiés ».

Cette coopération, permettrait une meilleure répartition de l'offre proposée par les comités, particulièrement pour les plus petits.

Cette disposition ne change en rien le principe concernant les salariés bénéficiaires de l'entreprise, mais s'agissant d'échanges de services, elle peut se heurter à des difficultés réglementaires et fiscales.

D'où l'intérêt de développer un secteur inter C.E. qui offre aussi de nombreuses pistes pour la mutualisation des services et la coopération entre C.E. dans un cadre adapté. De l'avis des élus interrogés, cette approche semble correspondre à la demande.

Cependant il y a lieu de veiller à ce que la création de structures associatives par des C.E. repose sur des critères objectifs et clairs.

Si le modèle associatif offre aussi de nombreuses pistes pour la mutualisation des services, l'approche coopérative semble peu l'explorée, alors qu'elle serait un outil également en concordance avec la nature même d'acteurs concernés.

Proposition n° 13

- Engager une action en lien avec les partenaires sociaux pour sensibiliser les Comités d'entreprise à ces possibilités.
- Engager une réflexion sur les aspects fiscaux et le cas échéant une évolution législative favorisant ce développement.



5 – *DISPOSER D'UN OUTIL D'OBSERVATION ET DE MESURE*

Les données statistiques en matière de vacances et de loisirs ne sont pas absentes, mais essentiellement orientées vers l'aspect économique. Depuis l'abandon de l'enquête sur la consommation des ménages, les décideurs, opérateurs associatifs et sociaux manquent de données comportementales. Les recherches et l'évaluation des politiques sociales méritent des outils complets, permettant de prendre en compte leurs conséquences.

L'une des propositions issue des Rencontres nationales du tourisme d'octobre 2009, consiste en la création d'un centre de ressources spécifiques au « tourisme social ». L'A.N.C.V. a vocation à en être le maître d'œuvre afin de consolider une démarche partenariale ouverte aux acteurs de la filière.

Par ailleurs l'A.N.C.V. devrait apporter un concours au dispositif d'ingénierie qu'anime Atout France, en mutualisant des outils et des ressources sur les questions de maintien du patrimoine dans le périmètre du Tourisme social (questions techniques, juridiques, fiscales ou financières) et en mutualisant des outils et des ressources pour y parvenir.

Proposition n° 14

- Réactiver une évaluation statistique sur les possibilités d'accès aux vacances pour soutenir le lancement du centre de ressources du tourisme social qui peut être mis en place par l'A.N.C.V. avec le concours d'autres intervenants dans le domaine du tourisme social.

Son objet serait de mieux appréhender les besoins des acteurs en favorisant la concertation en matière d'évolution des attentes de la clientèle, de connaissance des pratiques d'actions sociales et de consolidation des données dans le domaine des politiques sociales du tourisme.



6 – RÉCAPITULATIF DES PROPOSITIONS

OBJECTIFS		PROPOSITIONS	MISES EN ŒUVRE
1	Faire un bilan sur l'accès aux vacances pour les populations les plus fragiles.	Établir un rapport sur les conditions d'accès aux vacances pour les plus défavorisés de nos concitoyens.	C.N.T
2	Avoir les moyens d'analyser les départs en vacances.	Réaliser une enquête qualitative nationale sur les possibilités d'accès aux vacances.	Centre de Ressources
3	Permettre aux salariés en mission dans une entreprise d'avoir accès aux prestations du C.E. et sécuriser les financements.	Favoriser la négociation d'un financement des C.E. pour répondre à cette demande.	Partenaires sociaux
4	Permettre aux salariés les plus fragiles d'avoir accès aux équipements du tourisme social.	Créer une centrale de réservation à vocation sociale.	UNAT et opérateurs
5	Dans la fonction publique territoriale, assurer des moyens financiers garantis aux COS et aux CCAS.	Compléter le dispositif prévu par la Loi du 19/02/2007, pour mettre en place un financement minimum. En inscrire le principe dans le statut de la fonction publique territoriale.	★ Pouvoirs publics ★ Partenaires sociaux ★ Action auprès des élus
6	Aider les salariés en situation de handicaps à partir en vacances.	Engager des actions pour assurer des financements complémentaires d'aide pour personnes tiers (Assistance).	Ensemble des acteurs
7	Donner plus de sens à l'action du tourisme social en favorisant sa relation avec les adhérents.	- Création d'une carte de fidélisation - Alimenter un fond de dotations pour des actions du Tourisme social.	UNAT et C.E.
8	Favoriser le développement du Chèque Vacances en permettant aux élus d'assumer leurs choix, en orientant leurs prestations vers le réceptif.	Création d'un titre ayant une valeur faciale incitant à l'utilisation dans le réceptif.	ANCV



OBJECTIFS		PROPOSITIONS	MISES EN ŒUVRE
9	Utiliser les possibilités offertes par la Loi du 22 Juillet 2009.	Inciter les partenaires sociaux à engager des négociations de branches pour permettre la mise en place du Chèque-vacances.	Partenaires sociaux
10	Afin de créer des liens entre les Collectivités d'accueil et les C.E.	Rechercher systématiquement des partenariats avec les Collectivités Locales.	C.E. UNAT (Se rapprocher de l'A.M.F)
11	Mettre le patrimoine en commun pour une meilleure utilisation.	- Création de S.C.I., ou S.C. - sous certaines conditions ; - Partenariat avec le secteur associatif.	C.E./UNAT
12	Favoriser la coopération entre les C.E pour permettre une meilleure utilisation des moyens dont disposent les C.E.	Favoriser l'adhésion à des réseaux existants et/ou la création de nouveaux réseaux.	Groupe ou travail C.E./ Inter C.E.
13	Réaliser un inventaire exhaustif du patrimoine actuel des comités d'entreprise.	Permettre une évaluation qualitative, quantitative et géographique des équipements ; Voir critères dans la note	Atout France
14	Réaliser une évaluation statistique sur les possibilités d'accès aux vacances pour soutenir le lancement du centre de ressources du tourisme social.	Permettre de mieux appréhender les besoins des acteurs en favorisant la concertation en matière d'évolution des attentes de la clientèle.	ANCV Avec le concours d'autres intervenants dans le domaine social.



7 – LISTE DES PERSONNALITES AUDITIONNEES

M^{me} BERTRAND Agnès – Secrétaire du C.E. de la CPAM 75

M^{me} BOUILLARD Catherine – Coordonnatrice Fédération CEZAM - Fédération des associations inter-CE du réseau CEZAM *(Avec les remerciements des rapporteurs pour l'aide du réseau CEZAM)*

M. BOURENANE Christian – Gestionnaire qualité à la direction des transports du Club MED

M. BREUVART Michel – Responsable d'un comité d'établissement à Pôle Emploi – Ancien administrateur de l'ADASA

M. CAIRE Gilles – Maître de conférences en sciences économiques, Faculté de droit. Université de Poitiers

M. CORAI Roger – Administrateur CGT-FO à la CCAS EDF-GDF – Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électrique et gazière représentant Alain MOREL, vice-président de la CCAS

M. COURROYER Gérard – Président de l'EPAF - Education et Plein Air Finances, accompagné de Marc VEYRAT – Vice-président et de François DENECHÉAU – Directeur général des services de l'EPAF

M. CHAUVIN Jacques – Chargé de mission à la Ligue de l'Enseignement

M. CHAROUSSET Rémy – Conseiller pour le développement de la politique sociale du tourisme à l'ANCV

M. DENECHÉAU François – Directeur général des services de l'EPAF

M. DOMINE Christian – Président de l'UNCOVAC l'UNCOVAC – Union de comités pour les vacances, accompagné de Jean-Luc FRISE, directeur général de l'UNCOVAC

M^{me} DUCOURTIOUX Nadine – Administratrice à la CNAF – Caisse nationale d'allocations familiales

M. DUTHION Brice – Maître de conférences à la chaire Logistique, transport et tourisme au CNAM- Conservatoire national des arts et métiers CNAM

M. FRISE Jean-Luc – Directeur général de l'UNCOVAC

M. GARO Yves – Responsable à MARMARA

M. GLEYZE Éric – Directeur Actions et communications du C.G.O.S

M^{me} GORON Catherine – Responsable à l'APASCA – Association paritaire sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et motocycle, contrôle technique et formation des conducteurs

M^{me} GUIOVANNA Yvonne – Directrice générale du CGOS, œuvres sociales de la Fonction publique hospitalière, accompagné de M. GLEYZE Éric, directeur Actions et communications du C.G.O.S

M^{me} HERVE Betty – Animatrice-coordonnatrice d'ALICEA – comité d'entreprise de l'agro-alimentaire

M. KASPI Philippe – Directeur général de l'ANCV - Agence nationale pour les chèques-vacances, accompagnée de M. CHAROUSSET Rémy – Conseiller pour le développement de la politique sociale du tourisme à l'ANCV



- M. LAVANTURE Frank** – Délégué général du FNAS – Fonds National d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles
- M. LAVERGNE Christian** – Secrétaire du C.E. de Sagem Communication
- M. LEBARZE Didier** – Secrétaire d'un comité d'établissement de la SNECMA
- M. MARIETTE François** - Président d'ODALYS
- M. MILESY Jean-Philippe** – Délégué général de RENCONTRES SOCIALES, président de RESOL
- M. OUDNI Jamaldine** – Secrétaire à la politique financière à l'ANCAV – TT – Association nationale de coordination des activités vacances des comités d'entreprise, accompagnée de Jean-Claude TUFFERI – Secrétaire confédéral CGT, secrétaire chargé du patrimoine à l'ANCAV-TT
- M. PROST Michel** – Secrétaire du C.E. de PSA-Peugeot
- M^{me} REBREYEND Marie-Hélène** – Directrice du comité d'établissement de Renault-Guyancourt
- M. RILLH Claude** – Secrétaire du comité d'établissement PSA-Peugeot - Citroën Paris 17
- M. SELLI Djamila** – Secrétaire du C.E. du Club Méditerranée
- M^{me} SICSIC Josette** – Directrice de Touriscopie
- M. TUFFERI Jean-Claude** – ANCAV-TT
- M. VEYRAT Marc** – Vice-président de l'EPAF
- M. ZAFIRIOU Guy** – Président du comité d'action sociale et culturelle de Saint-Denis Denis – CASC de Saint-Denis

★ Remerciements particuliers à **Madame Françoise POTIER**
Directeur de Recherche à l'INRETS - Directrice des recherches tourisme et prospective.



8 – Composition du groupe de travail sur l'évolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances

Jean-Claude NERISSON – Président du groupe de travail - Président de VACANCIEL

Bernard NOULIN – Rapporteur - Chargé de l'économie sociale à Force Ouvrière.

Christine BOUYER – Déléguée générale de l'UNAT – Union nationale des associations de tourisme et de plein air – UNAT

Patrick BRAULT – Président de l'UNAT

Laurence DERMENONVILLE – Chef du bureau des clientèles touristiques à la DGCIS

Jean-Luc FRISE – Secrétaire confédéral CFDT – UNCOVAC – Union des comités pour les vacances

Patricia GALLI – Secrétaire confédérale CFDT – Chargée de la politique vacances, tourisme social

Marie-Magdeleine HILAIRE – Déléguée générale de vacances Ouvertes

Philippe KASPI – Directeur général de l'ANCV – Agence nationale pour les chèques vacances

Rémy CHAROUSSET – Conseiller pour le développement de la politique sociale du tourisme à l'ANCV

Christian LENOIR – Inspecteur des affaires sociales - Inspection générale des affaires sociales – IGAS

Christian MANTEI – Directeur-général d'ATOUT France

Claire MERCIER – Chargée de mission à ATOUT France – Service ingénierie et développement

Françoise POTIER – Directeur de recherche à l'institut national de la recherche sur les transports et leur sécurité – INRETS

Jean-Claude TUFFERI – Secrétaire confédéral CGT – ANCAV Tourisme – Association nationale de coordination des comités d'entreprise

Jean-Louis BALANDRAUD – Secrétaire général du CNT



C – ANNEXES





ANNEXE 1

Présentation des principaux tableaux utilisés par Monsieur Caire, lors de son intervention (8/03/10)

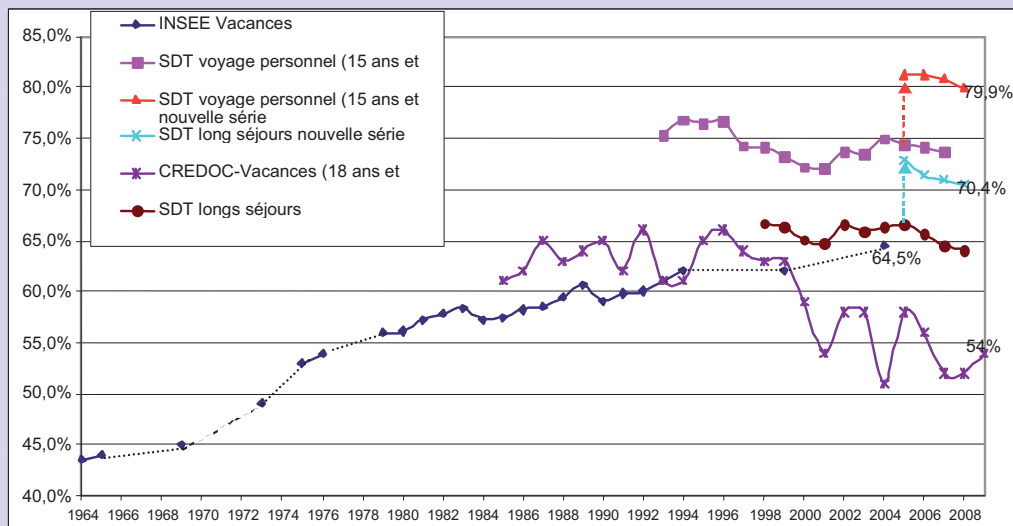
CEDES – Laboratoire R II – Université du Littoral

- : *Le taux de départ ne progresse plus, voire régresse*
- : *Des comportements particuliers au plan européen*
- : *Le tourisme interne des Français décline*
- : *Les inégalités de pratiques touristiques sont persistantes*
- : *Le tourisme devient financièrement inaccessible à des couches de plus en plus larges de la société*
- : *Le littoral reste la destination phare*
- : *Un partant sur cinq bénéficie d'une aide*



LE TAUX DE DEPART NE PROGRESSE PLUS

Taux de départ 1964-2004-2009



Estimations:

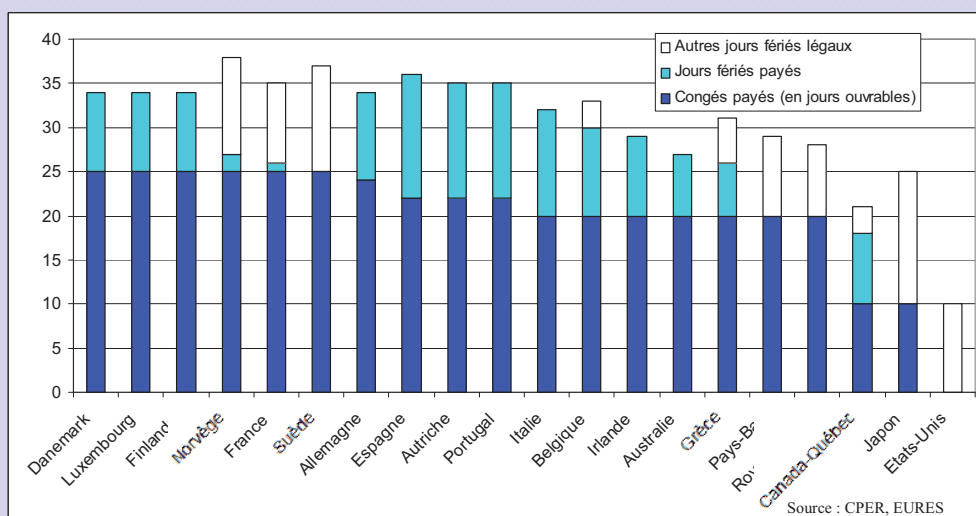
1935 12%

1951 22%

1958 31%

DES COMPORTEMENTS PARTICULIERS EN EUROPE

Etat de la législation sur les congés payés



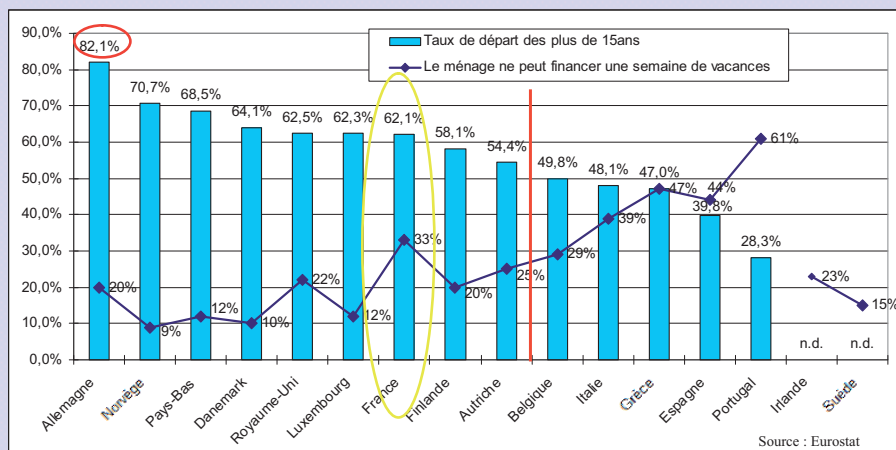
France: 16e (congés payés);

12e (congés payés + jours fériés payés);

4e (congés payés + jours fériés légaux)

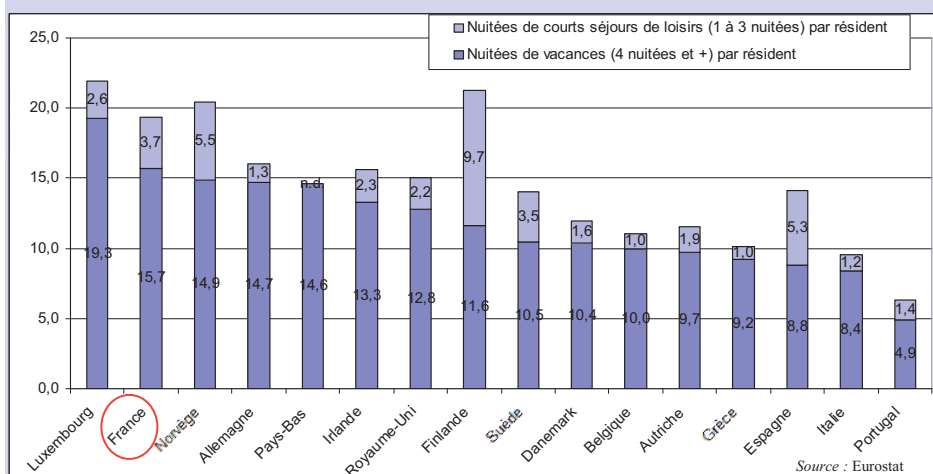


Taux de départ en vacances (2005)



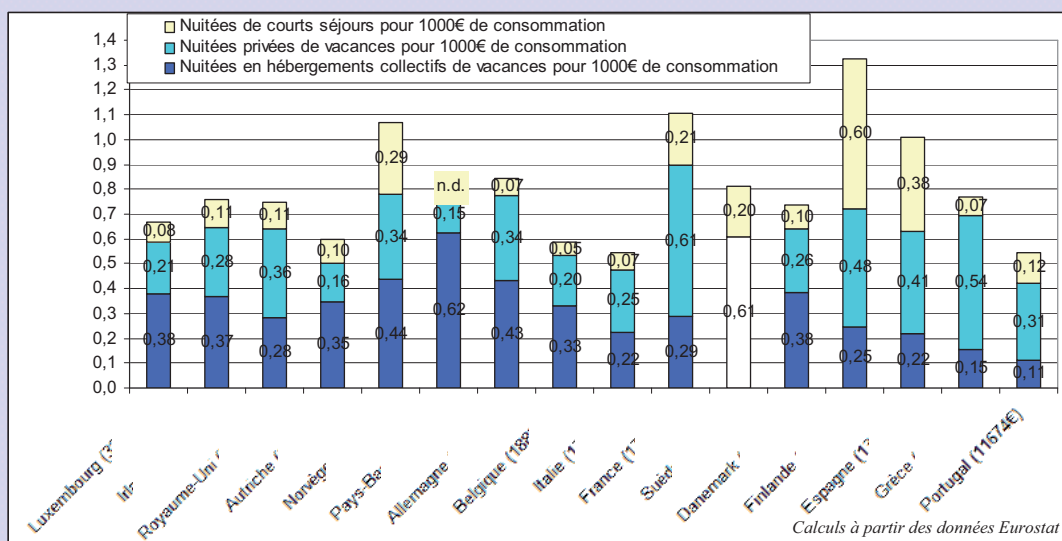
France: 7e (taux de partants);
12e (non renoncement pour motif financier)

Nuitées touristiques de vacances et de loisirs (2005)





Propension financière au départ (2005)



LES INEGALITES DE PRATIQUES

Taux de départ en vacances par PCS

	1994	1999	2004
Agriculteurs	24%	33%	38%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	57%	60%	67%
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	86%	87%	90%
Professions intermédiaires	80%	79%	78%
Employés	65%	63%	63%
Ouvriers	48%	45%	48%
Retraités	48%	49%	53%
Elèves, étudiants	71%	71%	73%
Autres inactifs	60%	62%	66%
Ensemble	62%	62%	65%

Source: INSEE



L'enracinement dans le non-départ (18 ans et plus)

- 33% des non-partants ne sont jamais partis lorsqu'ils étaient enfants
- 31% des non-partants ne sont pas partis en vacances au cours des 5 dernières années (5 millions d'adultes)
- 12% des non-partants ne sont jamais partis en vacances (2 millions d'adultes)

Source: ANCV/BVA, 2009

Les critères discriminants 2004

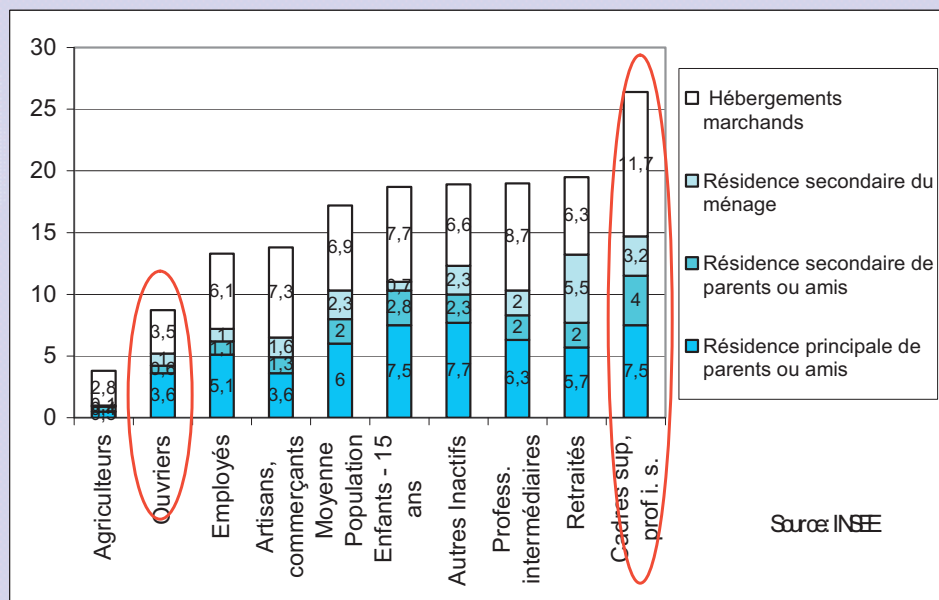
**« toutes choses égales par ailleurs »,
partent moins :**

- les hommes
- les provinciaux
- les moins de 1300€/mois
- les ruraux
- les agriculteurs, les ouvriers
- les chômeurs
- les 70 ans et +
- les sans diplôme

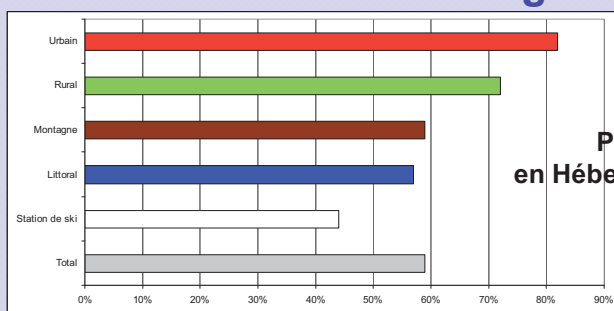
Source: INSEE



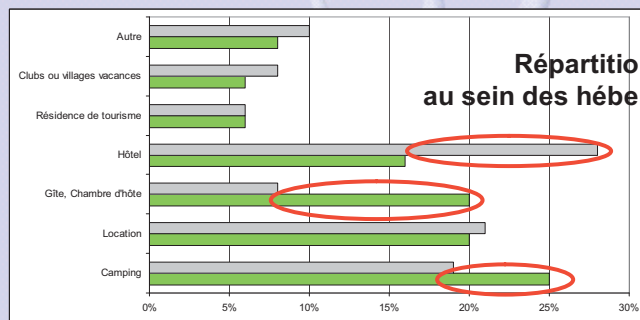
Nombre de nuitées de vacances par Français selon le type d'hébergement



Les modes d'hébergement



Poids des nuitées
en Hébergement non marchand



Répartition des nuitées
au sein des hébergements marchands

Source: SDT



UN PARTANT SUR CINQ BENEFICIE D'AIDE

Le public aidé

- Parmi les personnes partant en vacances (64% de la population), 18% des vacanciers bénéficient d'une aide et 22% pour ceux séjournant en hébergement marchand.
- Parmi ces personnes aidées, 77% le sont par un CE, 10% par une CAF, 5% par une collectivité locale, 13% par une autre institution.
- La clientèle des VV non lucratifs est plus aidée que la moyenne : 30% des séjours effectués en village de vacances le sont par des ménages ayant bénéficié d'une aide. C'est légèrement moins qu'en HLL (34%) mais plus qu'en camping (tente, caravane) 25%, qu'en location 23% ou qu'en villages de vacances commerciaux 22% et qu'en hôtel 15%.

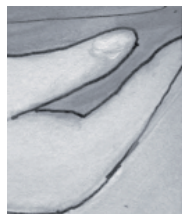
Public accueilli selon la catégorie sociale de la personne (plus de 15 ans)

	Agriculteur exploitant	Artisan, commerçant chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieurs	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Retraité	
<i>Population française</i>	2%	3%	9%	13%	19%	15%	24%	
<i>Tous hébergements</i>	1%	3%	16%	17%	16%	8%	24%	
Villages de vacances non lucratifs	1%	2%	12%	14%	15%	5%	30%	
Clubs de vacances commerciaux	0%	3%	28%	17%	17%	6%	20%	
Location (yc gîte)	1%	4%	19%	21%	18%	8%	16%	
Tente, caravane*	1%	3%	8%	15%	21%	17%	14%	
HLL *	1%	5%	8%	19%	25%	12%	16%	



Public accueilli selon le niveau de vie (Revenu/Unité de consommation)

	Quartile 1	Quartile 2	Quartile 3	Quartile 4
<i>Population française</i>	25%	25%	25%	25%
<i>Tous hébergements</i>	13%	21%	26%	40%
Villages de vacances non lucratifs	10%	18%	35%	37%
Clubs de vacances commerciaux	10%	15%	27%	48%
Location (yc gîte)	11%	25%	25%	39%
Tente, caravane*	21%	28%	29%	22%
HLL *	15%	27%	34%	24%

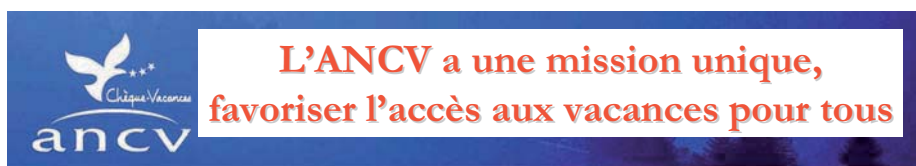


ANNEXE 2

Tableaux utilisés par Monsieur KASPI, lors de son audition.



**La progression du Chèque-Vacances auprès des
CE s'inscrit dans l'évolution des attentes des
salariés et des comités d'entreprises**



Elle remplit cette mission à travers deux instruments :

- le Chèque-Vacances destiné aux salariés aussi bien des entreprises privées que du secteur public à travers leur comité d'entreprise ou COS/CAS
- les programmes d'action sociale destinés à permettre aux populations en difficulté –familles notamment monoparentales, jeunes adultes, personnes âgées et personnes en situation de handicap- elles aussi d'accéder aux vacances et favoriser la mixité sociale pendant les vacances

2



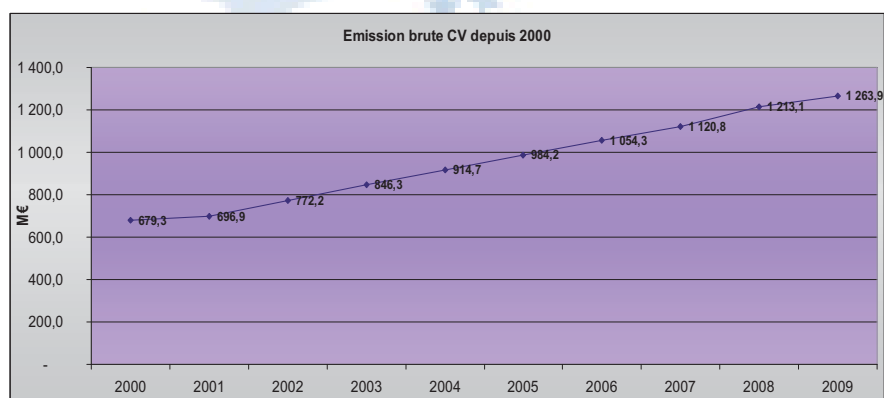
La progression du Chèque-Vacances auprès des CE s'inscrit dans l'évolution des attentes des salariés et des comités d'entreprises

3



l'émission de Chèques-Vacances a atteint 1,26 milliard € en 2009

les volumes d'émission n'ont cessé de progresser pour représenter un quasi-doublement depuis 2000 où le volume d'émission avait atteint 0,67 million €.



4



le nombre de porteurs progresse fortement

- passant de 2,8 millions en 2006 à 3,3 millions en 2009.
- plus de 7,5 millions d'utilisateurs



le Chèque-Vacances sert à partir en vacances

- 85 % des porteurs sont partis en vacances
- 90 % sont partis en vacances ou en court séjour
- les 10 % de non partants: ouvriers ou employés, raisons financières
- montant moyen : 380 € (340 € pour les CE, 530€ pour le secteur public) 60 % pris en charge
- budget vacances du foyer de ceux qui sont partis: 2.200 €

6



une utilisation diversifiée des Chèques-Vacances

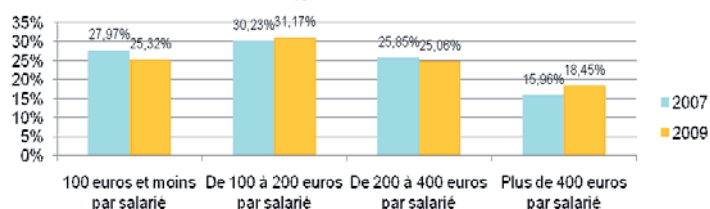
- 30 % hébergement
- 26 % restauration
- 26 % voyages, transport
- 10 % activités sportives
- 3 % culture
- 5 % divers

7



 le Chèque-Vacances s'inscrit dans les orientations prioritaires des CE

- 75 % des CE reçoivent de l'employeur une subvention socio-culturelle
- 55 % des CE reçoivent moins de 1 % de la masse salariale
- mais avec de fortes disparités



8



- 66 % ont une action voyages / sorties /loisirs
- 58 % ont mis en place le Chèque-Vacances (66 %) [billetterie : 87 %]
- 42 % organisent des voyages de groupe de 1 à 3 j / 30 % de plus de 3 jours

9



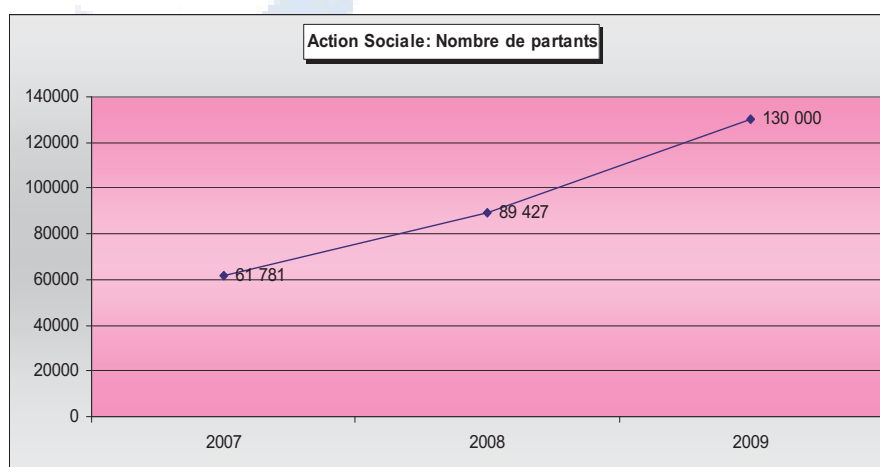
le Chèque-Vacances demeure en toute circonstance un véritable produit social

- par son mode de mise en place (importance de l'épargne; critère social obligatoire)
- par sa place dans la vie sociale de l'entreprise (pouvoir d'achat des salariés; NAO; enjeu élections professionnelles)
- par sa gestion par l'ANCV: gouvernance; dispositif de solidarité implicite entre les salariés et les populations en difficulté

12



les programmes d'action sociale de l'ANCV ont doublé en 2 ans



13





**acteur majeur de la politique sociale
du tourisme, l'ANCV est profondément
liée au tourisme social**

L'exemple du programme Seniors en Vacances

- 3.700 partants en 2008 / 14.000 en 2009 / un objectif de 45.000 en 2010
- 140 équipements en 2009 / 200 en 2010
- 60 prestataires dont 48 du secteur associatif ou sont des collectivités territoriales

14



- **L'évaluation des retombées pour les prestataires:**
 - 5 millions € de chiffre d'affaires dont 1,7 million € à travers les aides versées par l'ANCV
 - 35 % ont prolongé la période d'ouverture de leur installation
 - 38 % ont prolongé les contrats de travail de leurs salariés saisonniers

15



le Chèque-Vacances et l'ANCV vont connaître d'importantes évolutions

- la mise en place dans les petites entreprises
 - l'enjeu : 500 000 porteurs sur 8 millions de salariés
 - l'image du Chèque-Vacances va changer
 - préserver l'aspect social du Chèque-Vacances
- une nouvelle forme d'investissement de l'ANCV dans le soutien des installations du tourisme social à travers le fonds *Tourisme Social Investissement*

16



- renforcer le positionnement social du Chèque-Vacances ex. mieux accompagner la politique sociale des comités d'entreprise; mettre en place une nouvelle modalité de soutien à la gestion de l'épargne
- favoriser les CE inter-entreprises en accompagnant la réflexion syndicale

17



- encourager l'utilisation dans le tourisme social par une bonification ?
 - 33 % des CE proposent des séjours en famille:
 - 21 % dans l'hôtellerie de plein air
 - 19 % en village de vacances
 - 18 % en appartement

18



le débat sur le Chèque-Vacances dédié

- un débat ancien
- une demande des CE de plus en plus rarement exprimée face aux attentes des salariés en terme de liberté
- des difficultés techniques
- mais des possibilités dès 2011 : augmenter la valeur faciale pour concentrer les usages dans l'hébergement

19



conclusion

Le Chèque-Vacances a été inventé pour favoriser l'accès aux vacances et aux loisirs. Cela demeure sa seule mission, qu'il accomplit au profit de 3,3 millions de salariés et 130.000 personnes en difficulté.

Instrument de la politique sociale du tourisme, il irrigue l'ensemble du secteur touristique tout en s'inscrivant dans une démarche partenariale avec le tourisme social.



D – GLOSSAIRE





GLOSSAIRE



- ★ **A.C.O.S.S.** - Agence Centrale des organismes de sécurité sociale
- ★ **A.N.C.V.** - Agence Nationale pour les Chèques Vacances
- ★ **A.S.C.** - Activités Socio-Culturelles
- ★ **B.S.V.** - Bourse Solidarité Vacances (*Voir ANCV- §1.5 au B des propositions*)
- ★ **C.A.S.** - Comité d'action sociale
- ★ **C.E.C.O.R.E.L.** - Centres d'Etudes et de Coopération pour la réalisation d'équipements de loisirs
- ★ **C.O.S.** - Comité des Oeuvres sociales
- ★ **C.N.A.F.** - Caisse Nationale d'Allocations Familiales
- ★ **U.N.A.T.** - Union Nationale des Associations de Tourisme et de plein air
- ★ **R.T.T.** - Récupération du Temps de Travail
- ★ **S.C.I.** - Société Civile Immobilière
- ★ **S.C.** - Société Civile (statut juridique)
- ★ **SOMIVAL** - Société d'économie mixte à son origine, privatisé en 2003 - intervient dans l'aménagement et le développement économique des régions Auvergne Limousin et maintenant plus largement sur l'ensemble du territoire.

CONSEIL NATIONAL DU TOURISME

RAPPORT

Les Impacts des Comités d'Entreprise sur l'Économie Touristique

Section des “Questions Économiques”

Présidente : M^{me} Françoise POTIER
Directrice de recherche à l'Institut National
de Recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS)

Section “Droit aux Vacances”

Présidente : M^{me} Marie-Claude BEAUDEAU
Sénatrice du Val-d'Oise

Section des “Questions Européennes et Internationales”

Président : M. Anicet LE PORS
Conseiller d'État

Rapporteur

M. Michel LEROY
Délégué de l'Association Nationale de Coordination
des comités d'entreprise, associations de tourisme social
et autres collectivités-Tourisme et Travail (ANCAV-TT)

P R E F A C E

Si depuis leur instauration en 1945, l'existence des comités d'entreprise était connue, l'étendue et l'évolution de leurs actions sociales et l'importance de leur poids économique dans le secteur du tourisme étaient ignorées.

En 2003, c'est en tant que Présidente de la section des questions économiques du CNT que j'ai demandé un rapport sur les CE et assimilés. Je le savais difficile à écrire par manque d'informations précises sur les actions et le rôle prépondérant tant social, qu'éducatif et économique des CE dans le tourisme. A cela, une raison essentielle: les comités d'entreprises constituent un ensemble d'une extrême hétérogénéité par leur taille et donc par leurs moyens financiers (gardés jalousement secrets).

Michel Leroy a pu mener ce rapport aussi complètement et avec autant de précision que possible grâce à sa parfaite connaissance du sujet, sa reconnaissance par ses pairs, sa mise en confiance auprès des différents élus de CE ; sa diplomatie dans les négociations, sa courtoisie, son honnêteté, sans oublier son humour parfois grinçant, lui ont permis d'accéder à de multiples sources d'informations disparates.

Cette vaste question transversale ne pouvait pas s'arrêter au seul aspect économique et aux seules limites de la France. C'est pourquoi deux autres Présidents du CNT, Anicet Le Pors, Président de la section des questions européennes et internationales et Marie-Claude Beaudeau, Présidente de la section droit aux vacances, se sont joints à notre groupe de travail.

Michel Leroy a réalisé une véritable encyclopédie avec « Les impacts des comités d'entreprise sur l'économie touristique », en posant les bases fondamentales de l'histoire des CE et de leur impact économique sur le tourisme.

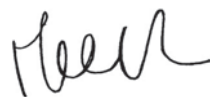
Michel nous a quittés trop tôt.

Nous sommes ravis que son travail soit publié et qu'il fasse l'objet d'une large diffusion. Nombre d'étudiants, enseignants, responsables de collectivités, élus, acteurs privés et publics du tourisme, des transports, de l'action sociale y trouveront les informations fondamentales.

Françoise Potier

Présidente de la section des questions économiques
du Conseil national du tourisme, de 2000 à 2005

Directeur de recherche à l'INRETS
en charge des recherches sur le tourisme et la prospective



SOMMAIRE

SYNTHESE

1. <i>Comités d'entreprise et organismes assimilés</i>	11
1.1. Les comités d'entreprise et les comités d'établissement	11
1.2. La situation pour les entreprises de moins de cinquante salariés	12
1.3. Les organismes assimilés	12
1.4. Les autres comités	13
2. <i>Économie touristique et comités d'entreprise</i>	13
2.1. La place des vacances et du tourisme dans les activités sociales et culturelles	13
2.2. L'offre faite et son évolution, les prestataires	14
2.2.1. L'offre	14
2.2.2. Les prestataires	15
2.3. « Poids économique » des comités et organismes assimilés	15
2.4. Les modes d'intervention	15
2.5. Les actions de solidarité	16
2.5.1. L'opération de solidarité « Tandem »	16
2.5.2. Le GIP « Bourse Solidarité Vacances » (BSV)	17
2.5.3. La solidarité internationale	17
2.6. La déclaration commune des confédérations syndicales et de l'UNAT	17
3. <i>Regards sur les actions similaires en Europe</i>	18

INTRODUCTION

1. <i>Comités d'entreprise, une mosaïque d'institutions, une réalité diverse</i>	23
2. <i>« L'économie touristique », une place importante, selon des formes évolutives, parmi les activités sociales et culturelles</i>	23
3. <i>Une forte contribution à l'« économie touristique »</i>	24
4. <i>Comités interentreprises</i>	24
5. <i>Les sources utilisées</i>	24

CHAPITRE 1 - Les comités d'entreprise et d'établissement

1. <i>Les origines</i>	29
1.1. Avant 1940	29
1.2. 1940 : la Charte du travail	29
1.3. La Libération	29
1.4. La création des comités d'entreprise : l'ordonnance du 22 février 1945	30
1.5. La loi du 16 mai 1946	30
2. <i>Les évolutions de 1946 à nos jours</i>	31
2.1. La loi du 18 juin 1966	31
2.2. La loi du 28 octobre 1982	31
2.3. La loi du 20 décembre 1993	31
2.4. De 1993 à nos jours	31



3. Les C.E. : une mosaïque d'institutions	32
3.1. Comités d'entreprise	32
3.2. Comités d'établissement et comités centraux d'entreprise	32
3.3. Nombre de comités d'entreprise et de comités d'établissement	32
3.4. Comités interentreprises	33
3.5. Comités de groupe	33
3.6. Comités d'entreprise européens	33
4. Les membres et le fonctionnement des C.E.	33
4.1. Les élections des membres des C.E.	33
4.2. Le fonctionnement des C.E.	34
4.3. Composition et fonctionnement des comités d'établissement et des comités centraux d'entreprise	34
4.4. Composition et fonctionnement des comités interentreprises	34
4.5. Résultats des élections des comités d'entreprise et d'établissement par cycle électoral de 1994 à 1999 et résultats des années 2000 et 2001	34
4.6. Les secrétaires des comités d'entreprise et d'établissement : une parité trompeuse	36
5. Les attributions économiques	37
6. Les attributions sociales et culturelles	37
6.1. Origine des activités sociales et culturelles des C.E.	37
6.2. Les attributions sociales et culturelles	38
6.3. Les appréciations des salariés et élus sur les activités sociales et culturelles	39
7. Les moyens financiers	40
7.1. La dotation des employeurs pour le fonctionnement	40
7.2. La dotation des employeurs pour les activités sociales et culturelles	40
7.3. Les pourcentages actuels servant au calcul des dotations pour les activités sociales et culturelles	41
8. Les salariés des comités	44
8.1. Une liberté totale d'embauche	44
8.2. Nombre de C.E. employeurs	45

CHAPITRE 2 - Les organismes assimilés, une autre mosaïque d'institutions

1. La fonction publique d'État	49
1.1. Les organismes consultatifs	49
1.2. L'association Éducation et plein air Finances (EPAF)	50
1.3. L'Institution de gestion sociale des armées (IGESA)	50
2. La fonction publique hospitalière	50
2.1. Le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS)	50
3. La fonction publique territoriale	51
3.1. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale	51
3.2. Les comités d'œuvres sociales des collectivités territoriales	52
3.3. Un « COS » particulier : l'Association pour la gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (AGOSPAP)	53
3.4. Le Fonds national d'action sanitaire et sociale (FNASS)	54
3.5. Le Comité national d'action sociale (CNAS)	54



4. Les entreprises publiques	55
4.1. Des statuts divers	55
4.2. Les conseils d'orientation et de gestion des activités sociale (COCAS) de La Poste et de France Télécom	55
4.3. La Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électriques et gazières (CCAS EDF GDF)	56
4.4. Le Comité d'action et d'entraide sociale du Centre national de la recherche scientifique (CAES CNRS)	57
4.5. L'Association centrale des activités sociales du Commissariat à l'énergie atomique (ACAS CEA)	57
5. Les institutions de branches professionnelles	58
5.1. L'Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS)	58
5.2. Le Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)	58
5.3. L'Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motorcycle, contrôle technique et formation des conducteurs (APASCA)	59
5.4. Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)	59

CHAPITRE 3 - « Poids économique » des comités et organismes assimilés

CHAPITRE 4 - Les origines des activités touristiques des C.E. et O.A.

1. Continuité des « œuvres sociales » patronales ?	67
2. La création des congés payés dans le monde	67
3. La création des congés payés en France	67
4. Les initiatives syndicales jusqu'en 1940	68

CHAPITRE 5 - Vacances et tourisme : une place importante parmi les activités sociales et culturelles

1. Une lente évolution	73
2. La part du budget des C.E. et O.A. consacrée aux vacances et au tourisme	74
3. Les moyens de communication	79

CHAPITRE 6 - Les principales activités vacances et tourisme

1. Toutes les formes de tourisme	83
2. Les séjours pour les adultes et les familles en France	83
3. Les voyages d'un à trois jours et plus	84
4. Les activités « jeunesse »	86
5. Les journées et week-ends dans les parcs de loisirs	88
6. Les activités « retraités »	88
7. L'action pour les vacances des personnes handicapées	89



8. Les 35 heures contribuent-elles au développement des activités touristiques des C.E. ?	91
9. Le patrimoine touristique	93
9.1. Les origines d'un patrimoine propriété de C.E. et O.A.	93
9.2. L'étude CECOREL-SOMIVAL	93
9.3. L'impact des équipements de vacances des C.E. et O.A. dans l'activité économique locale	97

CHAPITRE 7 - L'organisation des activités touristiques avec des organismes extérieurs

1. Des coopérations ou des partenariats nombreux	101
2. Les partenariats inter-C.E. pour réaliser des patrimoines vacances en copropriété	101
2.1. Les origines	101
2.2. L'ANCAV-TT	101
2.3. L'association des centres de vacances des travailleurs de Loire-Atlantique (ACVTLA)	102
2.4. L'association Le Grand Calme	103
3. Les partenariats C.E./associations de tourisme social pour réaliser des patrimoines de vacances	103
3.1. Les origines	103
3.2. L'UNCOVAC	103
3.3. PROMTOUR	103
3.4. Autres formes de partenariats C.E./associations de tourisme social liées au patrimoine	104
4. Les associations inter-C.E.	104
4.1. Les associations adhérentes à l'ANCAV-TT	104
4.2. Les associations du réseau « Cézam »	104
4.3. La fédération Insolite Découverte Échange (IDE)	105
4.4. L'Union des œuvres sociales interprofessionnelles du Choletais (UNOSIC)	105
5. Les partenariats C.E./associations de tourisme social pour les séjours et voyages enfance et famille : trois exemples	105
5.1. Cap France	105
5.2. Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente (LFEEP)	105
5.3. Union des centres de plein air (UCPA)	106
6. Vers un développement des partenariats C.E./associations de tourisme social ?	107
6.1. Un partenariat satisfaisant ?	107
6.2. La « déclaration commune » confédérations syndicales et UNAT	107
7. Les coopérations avec les structures marchandes	108
7.1. Les « salons de C.E. et collectivités »	108
7.2. Des contacts individuels développés	108
7.3. Une contribution importante au chiffre d'affaires des opérateurs	109
7.4. Une forte fréquentation des terrains de camping caravanning	109

CHAPITRE 8 - Les aides à la personne

1. L'étude SETEL	113
2. Comités d'entreprise : une aide controversée	113



3. <i>Le quotient familial : critère majoritaire pour le calcul des aides</i>	114
4. <i>Un exemple de calcul du quotient familial</i>	115
5. <i>Un autre exemple, le mode de calcul du quotient familial utilise par le COS de Niort</i>	115
6. <i>Les subventions pour les transports</i>	120
7. <i>Les prêts de matériels de camping</i>	121
8. <i>Les subventions « stages BAFA »</i>	121
9. <i>Nombre de participants et/ou montant des aides : quelques exemples</i>	122
10. <i>Les aides aux vacances de l'enfance dans la fonction publique</i>	124
11. <i>La forme d'aide aux vacances du CGOS</i>	125
12. <i>Les chèques-vacances</i>	125

CHAPITRE 9 - Les actions de solidarité en France

1. <i>L'opération de solidarité « Tandem »</i>	131
2. <i>La contribution au GIP Bourse Solidarité Vacances</i>	132
3. <i>Témoignages sur les séjours dans les villages de vacances des comités</i>	132
4. <i>« Le 1 % humanitaire »</i>	133

CHAPITRE 10 - Les actions de solidarité internationales

1. <i>Une pratique ancienne</i>	137
2. <i>Des formes nouvelles liées au tourisme</i>	137

CHAPITRE 11 - « Des vacances de qualité pour tous »

1. <i>Un concept évolutif</i>	141
2. <i>Les fiches d'appréciations, les rencontres et les enquêtes</i>	142
2.1. <i>Les fiches d'appréciation</i>	142
2.2. <i>Les rencontres</i>	142
2.3. <i>Les enquêtes</i>	142
3. <i>Activités culturelles, sportives et de loisirs : composantes majeures des vacances de qualité</i>	144
3.1. <i>Un personnel qualifié</i>	144
3.2. <i>Des partenariats culturels</i>	145
3.3. <i>Des partenariats sportifs</i>	145
3.4. <i>Des partenariats pour découvrir le milieu</i>	145



CHAPITRE 12 - Regards sur l'action des syndicats européens

1. Des institutions économiques et sociales différentes des institutions françaises	149
1.1. Allemagne	149
1.2. Autriche	150
1.3. Belgique	150
1.4. Espagne	150
1.5. Grande-Bretagne	152
1.6. Hollande	152
1.7. Italie	152
1.8. Luxembourg	152
1.9. Norvège	153
1.10. Pologne	153
1.11. Portugal	153
1.12. République de Saint-Marin	154
1.13. République tchèque	154
1.14. Roumanie	154
1.15. Russie	154
1.16. Suisse	155
2. Les coopérations C.E. français/syndicats européens	157
3. Vers des coopérations syndicats/organismes de tourisme social européens ?	157

CONCLUSION/RECOMMANDATIONS

ANNEXES

✱ ANNEXE 1	165
DOTATIONS MOYENNES DES C.E. PAR SALAIRE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE EN 1997	
✱ ANNEXE 2	167
TYPES ET NOMBRE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES CE (DONT ACTIVITES TOURISTIQUES)	
✱ ANNEXE 3	169
COMITES D'ENTREPRISE OFFRANT DES AIDES AUX ACTIVITES TOURISTIQUES SUIVANT QUATRE CRITERES	
✱ ANNEXE 4	170
REMISES ACCORDEES SUR LES FORFAITS INDIVIDUELS A DES C.E. ET O.A.	
✱ ANNEXE 5	172
QUELQUES SITES INTERNET DE C.E. ET O.A.	
✱ BIBLIOGRAPHIE	175
✱ REMERCIEMENTS	177



SYNTHESE





1. Comités d'entreprise et organismes assimilés

L'appellation « **comité d'entreprise** » et le sigle « C.E. » sont généralement utilisés pour désigner des structures différentes, aux attributions parfois similaires et parfois différentes. Cette appellation recouvre en fait une grande diversité de situations, une mosaïque d'institutions.

C'est dans le **secteur privé** que les entreprises d'au moins cinquante salariés peuvent être dotées de comités d'entreprise. Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, il peut exister des accords sectoriels permettant la création d'organismes, souvent paritaires, aux attributions sociales comparables à celles des comités d'entreprise. Dans le **secteur public**, il existe des organismes, souvent de forme associative, aux attributions sociales comparables à celles des comités d'entreprise.

1.1. Les comités d'entreprise et les comités d'établissement

L'existence contemporaine des comités dont les représentants sont élus par les salariés, agissant comme institutions représentatives de ceux-ci, disposent d'un **droit de contrôle** et de **consultation** sur la gestion de l'entreprise et d'un pouvoir de **gestion autonome d'activités sociales et culturelles**.

Le comité d'*entreprise* est l'une des institutions représentatives des salariés qui doit être mise en place dans les entreprises du secteur privé d'une – *et d'une seule* – unité de travail de cinquante salariés ou plus (article L. 431-1 du Code du travail). Au-dessous de cinquante salariés, un comité peut être institué par convention ou accord collectif.

Si une entreprise dispose de plusieurs unités distinctes, elle doit instituer dans chacune un *comité d'établissement*, avec les droits d'un comité d'entreprise (attributions économiques et attributions socioculturelles). Au niveau de l'entreprise elle-même, il est alors créé un comité central d'entreprise (article L. 435-1 du Code du travail), issu de chacun des *comités d'établissement*.

Les comités d'entreprise et d'établissement comprennent les représentants salariés, élus tous les deux ans, et le représentant de la direction qui assure la présidence du comité. Il se réunit tous les mois.

Le nombre de représentants des salariés est fixé par la loi, avec un minimum de trois et un maximum de quinze élus titulaires. Ce nombre peut être augmenté par accord d'entreprise. Seuls les titulaires ont droit de vote. Les suppléants les remplacent en cas d'absence.

Les élections, prévues tous les deux ans, sont à deux tours. Seules les organisations syndicales représentatives, soit au niveau national, soit au niveau de l'entreprise, sont habilitées à présenter des candidats lors du premier tour. Si ces élections ne peuvent se tenir faute de candidat, il est établi un constat de carence. Le scrutin se fait sur la base de listes avec répartition des sièges à la proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les élus disposent de crédits d'heures. Certains comités importants ont du personnel permanent, soit des salariés de l'entreprise, soit des salariés embauchés et rémunérés par le comité. Des commissions obligatoires ou décidées par les élus permettent d'étudier les diverses questions auxquelles le comité est confronté. Les moyens financiers comprennent deux types de dotation correspondant à un certain pourcentage de la masse salariale brute annuelle :

- **une de 0,2 %, légalement prévue (article 8 du Code du travail, loi de 1982), pour le fonctionnement administratif. De source syndicale, 12 % des C.E. ne percevaient pas cette dotation en 2002 ;**
- **une autre, dont le niveau est fixé par accord d'entreprise ou dans la convention collective, pour toutes les activités sociales : restaurants d'entreprise, mutuelles et activités socioculturelles. C'est la dotation pour les activités socioculturelles.**

Aucune obligation légale n'existe pour cette dotation. Ainsi :

- **certains C.E. en sont dépourvus ;**
- **le taux de cette dotation est extrêmement variable selon les branches professionnelles et les entreprises. Par exemple, il est de 0,2 % pour les établissements thermaux, de 1 % pour l'animation socioculturelle, le tourisme social et familial, les raffineries de sucre, les imprimeries du labeur et de 1,5 % pour le Crédit Agricole.**



Le ministère du Travail reçoit les procès-verbaux des élections. Pour l'année 1996-1997, leur nombre, hors procès-verbaux de carence, s'est élevé à 27 158, concernant uniquement les comités d'entreprise ou d'établissement. Le nombre d'établissements de cinquante salariés et plus entrant dans le champ de l'article L. 431 -1 s'élevait, selon l'INSEE, à 41 808. Ainsi, le taux de comités par rapport au nombre d'établissements possibles était de 65 %. Ce taux, qui n'augmente plus depuis plusieurs années, a connu une forte progression : il était de 29 % pour les 28 960 établissements existants en 1967, de 46 % pour 30 476 établissements en 1971 et de 54 % pour les 41 639 établissements recensés en 1990.

Toutefois, le Conseil économique et social indiquait en 1992 : « *il existe un écart important entre le nombre d'entreprises ou d'établissements assujettis suivis par le ministère du Travail et ceux recensés par l'INSEE ou décomptés par l'UNEDIC* ». Le ministère du Travail, en 1994, reconnaissait que ses statistiques « *sous-évaluent sensiblement la faiblesse de l'implantation des institutions représentatives du personnel* ». Cependant, le décompte du nombre de comités d'entreprise, de comités d'établissement et de comités centraux d'entreprise est inexistant.

1.2. La situation pour les entreprises de moins de cinquante salariés

En 2003, 55 % des entreprises ont moins de cinquante salariés. Elles emploient plus d'un salarié sur deux. Un projet de loi de 1991 prévoyait pour toutes les entreprises non pourvues d'un C.E., une contribution minimale de 0,2 % de la masse salariale pour les activités sociales et culturelles. Ces sommes devaient être versées à un organisme paritaire de mutualisation créé par accord de branche étendu ou, à défaut, par accord interprofessionnel. Ce projet n'a jamais vu le jour.

C'est en fait un très petit nombre de branches professionnelles qui ont créé des institutions qui par mutualisation de cotisations assurent l'utilisation de fonds sociaux.

À ce jour, il est, par exemple, possible de citer :

- **l'Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS)**, créée en 1946, a pour objet de « créer, organiser, développer, gérer ou faire gérer les œuvres sociales et professionnelles du BTP... » (Journal officiel du 27 mai 1946). L'adhésion à l'APAS est aujourd'hui inscrite dans la convention collective régionale. Ainsi, environ 20 000 entreprises du BTP de la région Ile-de-France sont concernées, soit 98 % des entreprises totalisant 170 000 salariés. L'APAS dispose d'un budget global de 31,25 millions d'euros dont 15,24 millions d'euros proviennent des cotisations ;
- le **Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)**, créé en 1974, tient sa première assemblée générale en 1974, suite à la signature de la convention collective des entreprises d'action culturelle, le 26 janvier 1973, entre les organisations syndicales CGT et CFDT, d'une part, et le syndicat des directeurs d'entreprises artistiques, d'autre part. Cette convention collective devient « nationale » en 1994. Les entreprises adhérentes au FNAS passent ainsi à plus de 2 000 fin 1998. Elles sont 2 705 aujourd'hui dont 2 500 de moins de dix salariés. Le taux de cotisation est de 1,25 % ;
- **l'Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle, contrôle technique et formation des conducteurs (APASCA)**, créée en 1968, était prévue dans le cadre de la convention collective signée en 1979. Aujourd'hui, 64 000 entreprises, totalisant 400 000 salariés, sont concernées. La cotisation des entreprises est fixée à 0,08 % du plafond de la Sécurité sociale par salarié soit 21,34 € en 1999 ; elle génère une ressource annuelle de 7,93 millions d'euros. Si la structure APASCA vient d'être absorbée par les mutuelles du secteur, ses activités demeurent ;
- le **Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)**, créé en 1992, concerne environ deux millions de personnes correspondant à 450 000 équivalents temps plein.

1.3. Les organismes assimilés

L'article L. 431-1 du Code du travail écarte les trois fonctions publiques – État, hospitalière et territoriale – de la législation des C.E..

Il en est de même, aujourd'hui, pour les entreprises ou institutions, comme La Poste, France Télécom, EDF, GDF, le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), faisant l'objet de textes écartant formellement l'application des dispositions du Code du travail.

Aussi, ces entreprises et institutions se sont dotées de structures ayant pour objet l'action sociale. Les activités socioculturelles, leurs modalités de fonctionnement ainsi leurs moyens sont déterminés pour chacune d'elle.



Aucune enquête, dans le cadre de la fonction publique et des entreprises nationalisées, les concernant n'a été réalisée.

1.4. Les autres comités

À partir de cette base que constituent les comités d'entreprise et d'établissement, les organismes assimilés (secteur public, entreprises de moins de cinquante salariés), il existe d'autres « comités ». Ils sont constitués soit par dispositions légales soit par accords ; dans ce dernier cas, il s'agit de mutualiser des moyens.

* Les dispositions légales sont :

- **les comités de groupe** : dans un groupe de sociétés comportant une société dominante et des filiales françaises, un comité de groupe doit être créé [loi du 28 octobre 1982]. Ces comités sont des instances d'informations dans le seul domaine économique ;
 - **les comités centraux d'entreprise**. Ils sont constitués, ainsi qu'indiqué ci-dessus, dès lors qu'une entreprise dispose de plusieurs unités distinctes ayant des comités d'établissement. Ce comité central d'entreprise a des attributions économiques et peut avoir des attributions socioculturelles par délégation des comités d'établissement ;
 - **les comités interentreprises (CIE)**. Plusieurs comités peuvent constituer un comité interentreprises [article R. 432-8 du Code du travail]. L'objectif est de gérer ou de contrôler des activités sociales et culturelles communes ;
 - **les comités d'entreprise européens**. La constitution d'un comité d'entreprise européen (CEE) ou la mise en place, pour le moins, d'une procédure d'information et de consultation est obligatoire dans les entreprises et groupes de dimension communautaire. Cela concerne les entreprises et les groupes d'entreprise employant au moins 1 000 salariés dans la communauté et avec deux établissements employant 150 salariés dans deux États membres [directive européenne du 22-09-1994, loi française du 12-11-1996 et article L. 439-6 et suivants]. Ces comités sont des instances d'informations dans le seul domaine économique.
- ✱ Les accords pour la mutualisation de moyens sont :
- **les associations de C.E..** Sous la forme d'association loi de 1901, des comités peuvent décider de partager des activités et d'y consacrer les moyens adéquats par mutualisation ;
 - **les sociétés civiles immobilières**. Elles ont pour objectif d'acquérir et de gérer un patrimoine foncier, en particulier pour les vacances, les colonies.

2. Économie touristique et comités d'entreprise

2.1. La place des vacances et du tourisme dans les activités sociales et culturelles

L'article L. 432-8 du Code du travail indique que : « le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés et de leurs familles ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement ».

Les activités concernées couvrent un champ très large :

- **les aides aux familles : rentrées scolaires, crèches, vacances... ;**
- **les aides pour les loisirs mais aussi le restaurant d'entreprise, la mutuelle.**

L'article R. 432-2 du Code du travail permet d'élargir aux retraités, aux préretraités et à leurs familles les activités du comité. Il est également tout à fait possible pour un comité de proposer ses activités à des personnes extérieures à l'entreprise dès lors que les salariés en bénéficient prioritairement.

Le comité mène des activités sociales et culturelles multiples pour un public varié, selon ses possibilités notamment financières et ses choix, même s'il est principalement prévu pour les salariés de l'entreprise.



La forme et le volume des activités proposées, les bénéficiaires concernés diffèrent selon les comités sur la base des principaux critères suivants : sensibilité syndicale des élus, taille et localisation de l'entreprise, salaires pratiqués, dotation, composition socioprofessionnelle des salariés.

L'activité « vacances – tourisme » représente, pour l'ensemble des comités, le premier poste des dépenses. En moyenne, il est estimé entre 20 et 30 % du budget avec des écarts importants.

La situation d'aujourd'hui est le fruit d'une longue histoire et l'allongement de la durée des congés payés va être un des facteurs du développement des activités touristiques augmentant le besoin de « partir ». Les congés de 18 jours ouvrables obtenus le 15 septembre 1955 à la Régie Renault seront étendus à l'ensemble des salariés par le législateur le 27 mars 1956. De même, si les salariés de l'entreprise Dassault obtiennent 4 semaines de congés payés le 17 avril 1956, la loi du 16 mai 1969 l'instaure pour tous les salariés. La revendication d'une 5e semaine apparaît dès le début des années soixante-dix, à partir de l'aspiration, notamment chez les jeunes salariés, de pratiquer les sports d'hiver ; l'ordonnance du 16 janvier 1982 la confirmera pour toutes les entreprises. Plus récemment, la mise en œuvre des 35 heures suscite de plus en plus de départs en week-ends prolongés.

2.2. L'offre faite et son évolution, les prestataires

2.2.1. L'offre

L'analyse des catalogues et des publications des comités montre que toutes les formes de vacances et de tourisme existantes aujourd'hui sont proposées : voyages et séjours en France et à l'étranger (tous continents), croisières maritimes et fluviales, vacances sportives (ski, voile, randonnées, trekking...), ou de santé (thalassothérapie, cures...), séjours à thèmes (culturels, gastronomiques et encore parcs de loisirs...). Toutes ces activités concernent les adultes, les familles, souvent les enfants et les jeunes et, dans une moindre mesure, les retraités et « les extérieurs » à l'entreprise. Si aujourd'hui cette offre est très variée, il n'en a pas toujours été ainsi.

Si dès 1936, avec la loi sur les congés payés, un premier essor de l'accueil touristique avait vu le jour, c'est essentiellement après la guerre qu'il s'est développé et diversifié. En effet, lors de leur mise en place, les comités disposaient d'une offre beaucoup plus limitée. À de rares exceptions près, les activités touristiques concernant les adultes et les familles ne commenceront à être organisées par les comités qu'à partir des années cinquante et ne prendront de l'ampleur qu'au début des années soixante.

En 1961, une enquête de la CGT indique que sur 605 comités, seulement 45, soit 7 % des comités, ont une activité vacances adultes et familles. La priorité avait été jusqu'alors l'organisation des vacances des enfants et adolescents.

En 1945 et jusque dans les années soixante, l'offre était essentiellement constituée par les villages de vacances du secteur du tourisme social et par le patrimoine de certains comités.

Dès les débuts, il s'agissait de faire partir le plus grand nombre possible d'adultes et d'enfants. Mais faute d'expérience, de professionnalisme et de moyens, les conditions d'accueil et d'hébergement dans les villages de vacances étaient souvent précaires. C'est à partir du milieu des années soixante que la notion de « qualité » va commencer à s'imposer et s'ajouter à celle de « quantité ». Des travaux de rénovation de l'existant vont être entrepris et des équipements nouveaux vont naître, réalisés avec « le confort auquel les travailleurs ont droit ».

Cette exigence de qualité a régulièrement progressé et trouve son application dans tous les éléments d'un équipement vacances : implantation, environnement, mode d'hébergement, accueil, restauration, salles de spectacles, locaux d'activités de loisirs, activités culturelles et sportives, accessibilité pour les personnes handicapées, logements pour le personnel permanent et saisonnier, etc.

La qualité de ces éléments est considérée comme indispensable pour contribuer à la détente, au repos, à la convivialité et au développement social et culturel des participants. Ces éléments interagissent durant le séjour. La bonne qualité de l'un ne compense pas l'insuffisance de qualité d'un autre. Les « fiches d'appréciation » obligent à une attention permanente, permettent de suivre les besoins.

À l'offre « France » s'est ajoutée une offre « étranger » qui se fait sous forme soit de voyages, soit de séjours. La demande de découvrir les réalités du pays ou de la région d'accueil, de contribuer au développement local géré par les « locaux » s'exprime de façon nouvelle et croissante. Différentes appellations caractérisent cette activité : tourisme éthique, solidaire, citoyen.



2.2.2. Les prestataires

Les comités organisent leurs propositions soit directement, soit plus généralement avec des prestataires :

- **pour les vacances « famille, enfants, adolescents », les prestataires se répartissent pour moitié environ dans le cadre du tourisme social (en y incluant également le patrimoine des comités), l'autre moitié dans le secteur marchand ;**
- **pour les voyages éthiques, solidaires, citoyens, il s'agit dans la quasi-totalité des cas de prestataires associatifs ;**
- **pour les autres activités de tourisme et de vacances, notamment pour les séjours et voyages à l'étranger, le secteur marchand est prédominant et seul existant pour l'aérien.**

Les comités ont montré, et continuent de montrer, qu'ils sont à l'écoute des demandes de leurs ayants droit en leur proposant une gamme d'activités et de prestataires imposante.

2.3. « Poids économique » des comités et organismes assimilés

« Il n'a pas été possible, jusqu'à présent, d'évaluer les fonds dont disposent les comités d'entreprise et encore moins de distinguer ceux qu'ils consacrent aux vacances », ce constat fait par Marie-Claude Grandriault en 1975 est toujours vrai aujourd'hui.

En 2003, environ 40 000 institutions dénombrées, concernant 11,2 millions de salariés, soit un salarié sur deux, seraient intervenues pour 11 milliards d'euros dans les frais de séjours. Cette somme se divise en deux parts inégales :

- **3,2 milliards d'euros venant des comités ;**
- **7,8 milliards d'euros qui correspondent à la part payée par le salarié.**

À cette injection directe dans l'économie touristique s'ajoutent les retombées indirectes induites par les dépenses personnelles des salariés et de leur famille.

Ces estimations sont inférieures à celle de l'étude de la société Marketing Research for Industrie (MSI) selon laquelle les budgets vacances des comités et de leurs ressortissants auraient augmenté de 14 % entre 1997 et 2000 pour atteindre 14,4 milliards d'euros. MSI prévoyait une augmentation de 7 % de ces dépenses en 2001 pour atteindre 15,4 milliards d'euros. Les dépenses des salariés, via les comités, auraient augmenté de 27 % entre 1997 et 2000 et poursuivi de 12 % en 2001, progression due notamment aux avantages offerts aux salariés et à la progression des dépenses de loisirs des Français. Toutefois, MSI prévoyait une plus faible progression des budgets des comités et des salariés en 2004, 2005 et 2006.

Au vu de ces sommes, il est compréhensible que les prestataires tant de l'économie sociale que ceux de l'économie marchande courtisent ces institutions d'autant plus qu'elles sont réputées comme « bons payeurs ».

2.4. Les modes d'intervention

L'aide financière des comités se réalise sous deux formes :

L'aide à la pierre : aide aux investissements pour les structures dans lesquelles se réalisent les activités (villages de vacances, campings, colonies de vacances, etc.).

Cette aide à la pierre venait en complément de celle des pouvoirs publics, des CAF et de la CNAF, des collectivités territoriales. Après 1982, l'ANCV a également contribué aux investissements.

L'ensemble de ces aides permettait aux structures de vacances disposant de peu de capitaux d'obtenir des fonds sous forme soit de subventions, soit de prêts à taux bonifié, c'est-à-dire à un faible coût. Ce système permettait d'avoir des frais de séjours moins élevés que s'il avait fallu rémunérer ces capitaux. L'arrêt de cette aide à la pierre contribue également à l'augmentation des tarifs.

Au fil des ans, depuis 1945, les comités ont permis la création et le développement d'un patrimoine « vacances » important. C'est à partir des années soixante que les comités ont commencé à investir massivement jusqu'en 1984. De 1986 à 1990, les investissements ont connu un net ralentissement. Depuis 1990, ils ont repris pour des opérations beaucoup plus modestes, limités à des hébergements diffus.



Les comités sont intervenus selon deux principes différents :

- *la propriété* : les comités acquièrent soit en pleine propriété, soit en copropriété, au moyen notamment de SCI, un patrimoine « vacances ». Ils en assurent également la gestion directement ou par le biais d'organismes spécifiques. Un exemple significatif de cette politique est l'ANCAV-TT, qui a constitué un « pôle de tourisme social » avec trente associations de tourisme social départementales ou régionales et une entreprise : Touristra. Ce pôle regroupe plus de 3 500 comités ;
 - *le droit d'accès prioritaire* : les comités acquièrent dans les équipements « vacances » des droits de réservation prioritaires. Ils ne sont donc ni propriétaires ni gestionnaires. Là aussi, ces droits peuvent être réalisés soit directement par le comité, soit mutualisés au sein d'un organisme qui sera l'interface entre eux et les opérateurs. Citons comme exemple, VVF et UNCOVAC.
- ✱ **L'aide à la personne** : aide versée aux ayants droit ou à l'organisme qui les reçoit. L'essentiel des aides des comités se fait actuellement sous cette forme. Selon la composition de l'entreprise et les écarts des salaires, selon les élus, appartenant ou non à des organisations syndicales, la part du budget consacrée aux vacances tourisme est redistribuée en tenant compte, par le biais d'un « quotient familial », ou non des niveaux de revenus. Ce « quotient familial » vise à permettre d'aider davantage, pour une même prestation, les plus faibles revenus.

D'autres formes d'aide à la personne existent :

- les bons CAF ;
- les collectivités locales et territoriales ;
- les chèques-vacances.

L'Agence nationale du chèque-vacances (ANCV) a été créée par ordonnance en 1982. Depuis les chèques-vacances participent fortement au développement de l'économie touristique en France : 2,8 milliards d'euros en 2002.

Chaque titre utilisé induit en moyenne une dépense globale quatre fois supérieure à sa valeur et les bénéficiaires des chèques-vacances dépensent plus en moyenne pour les prestations de vacances et de loisirs que les autres touristes nationaux.

Ainsi, les comités qui commandent à eux seuls près de 0,39 milliard d'euros de chèques-vacances génèrent 1,6 milliard d'euros dans le secteur de l'économie touristique.

2.5. Les actions de solidarité

Au-delà de leurs ayants droit, les comités pratiquent de nombreuses actions de solidarité pour leurs diverses activités, donc pour celles des vacances et du tourisme. Un certain nombre de comités aident sous différentes formes soit les anciens salariés retraités, soit des personnes et des organismes extérieurs à l'entreprise. L'ampleur de la solidarité à mettre en œuvre aujourd'hui est connue : 15 à 16 millions de partants irréguliers en vacances et 5 à 6 millions de non-partants absolus.

Plusieurs actions existent à des échelles diverses menées par le comité seul ou à un niveau plus large, régional et national, avec regroupement et coordination de moyens. Elles sont menées avec des associations humanitaires.

Parmi toutes ces actions, citons en deux : l'opération de solidarité « Tandem » et la « Bourse Solidarité Vacances ».

2.5.1. L'opération de solidarité « Tandem »

Au début des années quatre-vingt-dix, suite à l'étude sur le patrimoine des comités conduite par le CECOREL, l'idée d'« utilisation sociale des patrimoines des comités » est née. Partant du constat d'une sous-utilisation de ce patrimoine, le CECOREL proposait que les comités mettent à disposition une partie de leur capacité d'accueil au profit de familles exclues des vacances pour des raisons économiques et culturelles.

Cette opération, dénommée « Tandem », est réalisée par l'UNCOVAC depuis 1997. UNCOVAC sert de lien entre sept associations humanitaires – Secours Populaire, Secours Catholique, Vacances Ouvertes, ATD Quart-Monde, Restaurants du Cœur, Vacances et Familles, ex-Fédération nationale des associations familiales des maisons d'accueil, et l'Association des paralysés de France –, des associations du tourisme social et des comités.



La participation des comités peut s'opérer sous trois formes :

- mise à disposition de places, au même tarif qu'il pratique pour ses ressortissants sur ses équipements ;
- mise à disposition de places dans ses droits acquis auprès d'UNCOVAC, à un coût moindre que les tarifs publics ;
- aide financière de 100 ou 250 € par famille, centralisée à UNCOVAC.

Les associations du tourisme social au travers de 78 villages, offrent des séjours à prix coûtant ou appliquent les tarifs basse saison.

Après un début difficile durant les années 1997-1998, 850 personnes sont parties en 2001 d'une à trois semaines (moyenne 9,5 jours), 1 400 en 2002.

2.5.2. Le GIP « Bourse Solidarité Vacances » (BSV)

La « Bourse Solidarité Vacances » a été créée le 16 avril 1999 dans le prolongement de la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 et de son article 140 qui prévoit « *l'égal accès de tous aux vacances* ». D'abord association, elle est devenue Groupement d'intérêt public (GIP) par décret paru au *Journal officiel* du 15 novembre 1999.

Son objet est « *de collecter et mettre à la disposition des porteurs de projet le plus grand nombre d'offres de qualité, de transport et d'accueil dans des structures de vacances pour permettre le départ en vacances des personnes en difficulté et, ainsi de répondre à la demande légitime de vacances relayée par les associations humanitaires, caritatives et de chômeurs* ».

Commencée le 17 mai 1999, l'activité de la BSV a vite pris de l'ampleur.

En 2001, les prix de séjours étaient :

- en pension complète, de 61 à 107 € par semaine et par adulte, avec totale gratuité pour les enfants et forte dégressivité avec l'âge ;
- pour les séjours sans restauration, de 38 à 107 € pour une semaine et par famille.

2.5.3. La solidarité internationale

Cette solidarité ancienne s'exerce aussi dans le domaine des vacances : accueil d'enfants étrangers (CCAS EDF GDF, CCE SNCF...), partage d'un savoir-faire pour d'autres pays (Afrique : au Burkina Faso, au Bénin...).

D'autres moyens existent également comme ceux de la loi du 17 juillet 2001 qui peut être aussi utilisée pour l'aide aux vacances. C'est ce que précisent les articles du Code du travail :

- R. 432-13, « *les institutions sociales dotées de la personnalité civile peuvent être subventionnées par les comités d'entreprise ou comités interentreprises* » ;
- L. 432-8, « *en cas de reliquat budgétaire limité à 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise, après s'être prononcés par un vote majoritaire, 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 les actions de réinsertion sociale* ».

Diverses associations humanitaires ont pu bénéficier de ces nouvelles dispositions.

2.6. La déclaration commune des confédérations syndicales et de l'UNAT

Cette déclaration a été signée le 28 juin 2001 par les confédérations syndicales CFDT, CFTC, CGC, CGT et CGT-FO et l'Union nationale des associations de tourisme et de plein air (UNAT).

Cette déclaration est une première dans l'histoire du mouvement syndical et celle du tourisme social. Les confédérations syndicales et l'UNAT s'engagent à se rencontrer régulièrement pour ensemble étudier les évolutions de la demande des salariés et de leurs familles et trouver les solutions à mettre en œuvre.



Des objectifs communs ont été retenus :

- une attention particulière à tous ceux qui n'ont pas accès aux vacances ;
- le développement des « aides à la personne » en facilitant ces aides et en lissant les effets de seuil (bons vacances CAF et chèques-vacances par exemple) ;
- une intervention auprès de la CNAF en faveur du développement de la politique vacances des CAF ;
- une intervention en faveur des « aides à la pierre » qui sont indispensables pour le financement des rénovations et de l'adaptation du patrimoine d'accueil ;
- une incitation au développement de la coopération et des partenariats entre associations, comités et autres opérateurs du tourisme social et associatif ;
- un meilleur étalement des vacances dont un des effets serait de faire partir davantage de familles et d'enfants en vacances permettant de maintenir une politique tarifaire accessible.

3.Regards sur les actions similaires en Europe

Dans les pays européens, comme dans le reste du monde, des institutions similaires aux comités français sont inexistantes. Des institutions consultatives pour les questions économiques et sociales existent comme en Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Luxembourg, Pays-Bas, ou encore des institutions cogérées comme en Allemagne. Aucune n'est dotée de droit de gestion autonome pour les activités sociales et culturelles.

Ces activités, lorsqu'elles existent, sont gérées par l'employeur sous le contrôle éventuel d'une institution représentative des salariés, comme c'est par exemple le cas au Luxembourg au sein des « *comités mixtes d'entreprise* ».

Dans certains pays, ce sont des organisations syndicales ou des structures créées par elles, ou encore des groupements de salariés qui organisent des activités sociales et culturelles dont des activités touristiques, directement et ou par l'intermédiaire de prestataires.

Dans d'autres où il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, il n'existe pas non plus une action syndicale spécifique notamment en Grande-Bretagne et en Turquie.

Des coopérations, peu nombreuses, entre comités français et syndicats européens existent. C'est en particulier le cas :

- du CCE de la SNCF : échanges, vacances familles, séjours communs « enfance jeunesse » avec des cheminots de la Bulgarie, de la Hongrie, de la République tchèque ;
- de la CCAS EDF GDF : 1 023 personnes ont participé à des séjours à l'étranger dans le cadre d'échanges internationaux en Autriche, Canada, Cuba, Espagne, Hongrie, Italie, Maroc, Pologne, Roumanie, Polynésie, Russie, Slovaquie et Tunisie.

La convention de coopération entre la Confédération européenne des syndicats (CES) et le Bureau international du tourisme social (BITS) a été signée le 2 juillet 2001 à l'occasion de la conférence ministérielle, organisée par les présidents de l'Union européenne, tenue à Bruges sur le thème de « Tourisme pour tous ».

Cette convention définissait des domaines de coopération comme :

- l'établissement d'un texte de soutien au tourisme social européen ;
- une déclaration commune CES-BITS invitant les institutions européennes à prendre en compte le tourisme social comme pôle de création d'emplois et de cohésion sociale ;
- le développement de relations entre le BITS et la CES notamment sur des avis en matière de tourisme social et d'autres secteurs connexes ;
- l'appui réciproque à leurs activités respectives.



Il est prématuré d'effectuer un bilan de la mise en œuvre de cette convention. De plus, le concept de « tourisme social » n'est pas uniforme retardant un travail européen.



INTRODUCTION





Le présent rapport est le fruit de deux constats :

- il n'y a eu à ce jour aucune approche fiable des retombées économiques de l'action des comités d'entreprise en matière de tourisme. Souvent associés à une image de tourisme de masse, cantonnés dans le rôle de gestionnaires d'équipements, les comités d'entreprise ont réorienté, depuis plus de vingt ans, leur action pour l'adapter à la demande de leurs mandants. Ils sont pourtant l'un des éléments moteurs de l'accès aux voyages et ont de ce fait participé au développement de l'économie touristique et à la démocratisation de cet important élément de la vie de nos concitoyens que sont les voyages ;
- il semble difficilement acceptable d'ignorer, alors que le tourisme est devenu une industrie, la répartition du montant estimé à 11 milliards d'euros induits par les comités d'entreprise.

Voyages, circuits, hôtel club, rien n'est étranger aux choix des élus sociaux pour répondre à leurs mandants.

Un important inventaire a été réalisé auprès des comités les plus significatifs, ayant le plus souvent des moyens importants. Cet inventaire a été réalisé à partir d'entretiens et d'une collation de documents lorsque cela était possible.

Le souci du groupe de travail a été également de tenir compte des comités plus petits, mais ayant une action dans le tourisme.

Le présent rapport a privilégié la connaissance du choix des élus, en tenant compte de plusieurs facteurs, comme la taille de l'entreprise et son secteur d'activité et pour les comités de leur mode de gestion.

Il se veut être une approche descriptive qui ne peut rester en jachère. Il faut maintenant, de ce premier constat, engager une réflexion à la fois qualitative et quantitative :

- qualitative, pour pouvoir intégrer l'évolution de la demande et la prévoir ;
- quantitative, parce que ce secteur d'activité est gros consommateur de moyen et que le retour sur investissement est parfois hasardeux.

1. Comités d'entreprise, une mosaïque d'institutions, une réalité diverse

En effet, la réalité que recouvre le terme de « comités d'entreprise » est très diverse, les activités qu'ils mènent multiples et variées.

En effet, institutions du secteur privé, les comités d'entreprise ne peuvent être créés, selon des modalités prévues par la loi et le Code du travail, que dans les entreprises de plus de 49 salariés. Ces comités ont des attributions économiques concernant l'activité de l'entreprise et des attributions sociales et culturelles en direction des salariés de ces entreprises. Cependant dans le secteur public, il existe également des institutions ayant des attributions uniquement sociales et culturelles. Ceci explique l'appellation fréquente d'« organismes assimilés » aux comités d'entreprise. Enfin, dans certains secteurs, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, il existe des accords permettant à des organismes, gérés de façon paritaire, d'avoir des attributions sociales et culturelles. Le nombre total de ces institutions est estimé entre 35 000 et 38 000. Elles concernent un salarié sur deux.

2. L'« économie touristique », une place importante, selon des formes évolutives, parmi les activités sociales et culturelles

Dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles, les comités proposent, initient, offrent des activités extrêmement variées. Parmi celles-ci, l'« économie touristique » concerne essentiellement les vacances, familles ou jeunes, et les voyages. Destinées aux adultes, familles, enfants, adolescents, jeunes et parfois retraités, elles ont pris une place importante, et même souvent la première place, devant les autres activités sociales et culturelles. C'est souvent la dépense la plus importante d'un comité, se situant entre 20 et 30 % du budget.

D'abord centrée sur des actions « France » et « famille », l'intervention de ces institutions concerne maintenant aussi l'étranger et les projets individuels. Alors que les séjours se passaient essentiellement



dans le secteur associatif, il y a seulement une vingtaine d'années, ils se sont depuis largement diversifiés vers le secteur marchand. Celui-ci représente la grande majorité de ces activités et l'essentiel en matière de voyages étrangers : forfaits, groupes, etc.

3. Une forte contribution à l'« économie touristique »

En 2003, les fonds qui y sont consacrés par les quelque 40 000 institutions dénombrées, concernant un salarié sur deux, sont évalués à 11 milliards d'euros. Les interventions financières des comités se réalisent sous deux formes :

- une aide aux structures dans lesquelles se passent les activités : villages de vacances, camping, colonie de vacances, etc. Dans ce cas, il s'agit d'**aide à la pierre** ;
- une aide versée à ses ayants droit ou à l'organisme qui les reçoit. Dans ce cas, il s'agit d'**aide à la personne**.

À cette contribution directe dans l'économie touristique s'ajoutent les retombées indirectes induites par les dépenses personnelles des salariés et de leur famille.

4. Actions des syndicats européens

S'il n'existe aucune institution similaire en Europe, des activités sociales diversifiées sont cependant conduites par les structures syndicales présentes dans autres pays européens.

Les comités d'entreprise et les institutions représentatives des salariés disposant d'un droit de contrôle et de consultation sur la gestion de l'entreprise et d'un pouvoir de gestion autonome d'activités sociales et culturelles sont une originale « exception française ». Ce constat a conduit à s'interroger sur ces actions en matière de tourisme et de vacances menées par les organisations syndicales ou les institutions représentatives européennes de salariés. Un chapitre traite de ce thème.

5. Les sources utilisées

Aucune centralisation des informations n'existe. Ceci ne permet pas d'avoir une connaissance exhaustive des comités d'entreprise et organismes équivalents concernant leurs activités.

Diverses sources ont été utilisées :

- celles de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) ; les travaux parus en 1986 et 1998 ne concernant que les comités d'entreprise et d'établissement ne traitent de leur action que globalement, les activités de vacances et de tourisme faisant l'objet d'informations plus ou moins développées. Pour les structures autres que les comités d'entreprise, c'est-à-dire les « organismes assimilés » – fonction publique et autres structures – aucune enquête du type de celles de l'IRES n'a été conduite ;
- des sondages réalisés, notamment à l'occasion des « salons de CE et collectivités » qui englobent, sans distinction, comités d'entreprise et organismes assimilés ;
- des articles de journaux, revues et publications diverses ;
- les données émanant d'un panel de 200 institutions de tailles diverses – 184 comités et 16 organismes équivalents – ont été utilisées et sont référencées dans le rapport « CE CNT 02 » ;
- les données recueillies auprès de personnalités, représentants de confédérations syndicales, de comités d'entreprise, de comités d'établissement, de comités centraux d'entreprise, de comités interentreprises, d'organismes assimilés, d'associations de comités d'entreprise, d'associations du tourisme social, d'associations humanitaires et d'organismes divers, des syndicats européens. Pour ceux-ci, il n'existe pas d'enquêtes concernant leurs actions en matière de vacances ; les données ont pu être obtenues à la suite de contacts directs avec des responsables d'organisations syndicales et d'associations de tourisme social européennes, d'ambassades et autres organismes.

Pour son importance, le « marché des comités d'entreprise » doit être mieux analysé. Il est important, voire capital, que les acteurs du tourisme intègrent ses évolutions. Ils y trouveront là un gisement pour



améliorer leurs résultats. **Ces acteurs pourront même devenir des partenaires fiables pouvant contribuer activement à la définition tant des besoins que des offres.**



CHAPITRE 1

Les comités d'entreprise et d'établissement





1. Les origines

L'existence contemporaine des comités d'entreprise et d'établissement, organismes élus par les salariés, agissant comme institutions représentatives de ceux-ci, disposant d'un droit de contrôle et de consultation sur la gestion de l'entreprise et d'un pouvoir de gestion autonome d'activités sociales et culturelles, est une originale « exception française », sans précédent.

1.1. Avant 1940

En France, la loi du 21 mars 1884 sur la liberté syndicale ne permet pas l'instauration de relations sociales dans l'entreprise. Les créations de comités ouvriers ou comités de gestion ont été très rares jusqu'en 1940. Il est classique de citer les « *coopératives ouvrières de production* » – celle de la Verrerie d'Albi est emblématique – ou encore le « *conseil d'usine* » créé en 1893 par Henri Harmel, propriétaire d'une filature dans la Marne ; mais, ce « *conseil* », composé de salariés désignés par le propriétaire, n'avait aucun pouvoir de contrôle ou de gestion.

Sur le plan législatif, les avancées furent très rares : la loi du 8 juillet 1890 instituera des « *délégués des ouvriers mineurs* » – mais pas des comités d'usine – et les décrets du 10 août 1899 des « *conseils de travail* » dans certaines entreprises. Les expériences d'autres pays vont influencer la situation en France. Durant la première guerre mondiale, des « *comités ouvriers* » furent créés dans des usines d'armement des pays anglo-saxons, et après 1919, la pratique tendit à se généraliser. En 1917, la Russie soviétique avait créé des « *comités d'usine* ».

En France, ces expériences inspirent la création de quelques comités dès 1917, dont le rôle se limite à la conciliation. À la fin de la guerre, une partie du patronat se déclare favorable à l'institution de « *conseils d'usine* » pour régulariser la situation. Mais à la suite des grèves de 1920, elle y renonce. Les « Accords Matignon » du 7 juin 1936 n'admettront que les délégués du personnel élus par les salariés.

1.2. 1940 : la Charte du travail

Le régime de Vichy est intronisé le 10 juillet 1940. La loi du 16 août portant sur « *l'organisation provisoire de la production industrielle* » dissout la CGT et la CFTC, les deux seules confédérations syndicales existantes, ainsi que les organisations patronales – Confédération générale de la production française, Comité des forges, Comité des houillères. La Charte du travail, promulguée le 4 octobre 1941, prévoit la création de « *comités sociaux d'entreprise* » (CSE) dans les établissements d'au moins 100 salariés. L'article 23 stipule que « *La collaboration entre employeurs et salariés est obligatoirement organisée* » en leur sein. L'article 24 précise que leurs attributions « *excluent toute immixtion dans la conduite et la gestion de l'entreprise et dans les questions débordant le cadre de cette entreprise* ».

Sous ces réserves, les attributions des CSE sont de nature professionnelle et sociale. Concernant les premières, le CSE doit aider la direction à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel dans l'établissement. Concernant les secondes, le CSE a notamment compétence pour « *l'amélioration des conditions d'existence : habitation, jardins, sports, loisirs et distractions, arts, culture générale* » [article 33].

Si la construction corporatiste de la Charte fut un échec, il n'en fut pas de même pour les CSE. En janvier 1944, 7 807 CSE sont en place, ce qui correspond à plus des deux tiers des entreprises concernées. Ce succès quantitatif s'explique par les activités de secours mutuel, l'assurance maladie, l'aide aux prisonniers... mais surtout par les activités de ravitaillement – 70 % des CSE gèrent une cantine d'entreprise, 50 % gèrent une coopérative ou sont membres d'une centrale d'achat interentreprises. Les moyens des CSE sont assurés souvent par les salariés, mais, ce sont les employeurs qui sont les principaux financeurs. Ils contribuent en effet au financement de tous les comités et ils l'assurent seuls dans 30 % des cas.

Cette utilité des CSE est telle que le commissaire aux Affaires sociales du Gouvernement provisoire projette, dès le début de l'année 1944, à Alger, de confirmer leur existence à la Libération.

1.3. La Libération

Le Gouvernement provisoire annule la Charte du travail le 27 juillet 1944, et rétablit dans leurs droits les syndicats dissous. Malgré l'abrogation de la Charte, la grande majorité des CSE continuera néanmoins à fonctionner.



Le Conseil national de la Résistance avait adopté, le 15 mars 1944, un programme d'action à l'opposé de la Charte, dans lequel il est revendiqué « *la participation des travailleurs à la direction de l'économie* » ainsi que « *la reconstitution dans ses libertés traditionnelles d'un syndicalisme indépendant, doté de larges pouvoirs dans l'organisation de la vie économique* ». Ce programme inspire diverses initiatives – comités mixtes à la production dans l'industrie aéronautique, décret du 22 mars 1944 – et les comités créés spontanément dès août – comités patriotiques d'entreprise, comités à la production, comités de gestion, notamment dans les entreprises Jumo, BMW, Renault, Salmon, Caudron, Panhard, Farman – qui, outre leurs attributions économiques, vont remplacer les CSE de la Charte du travail.

Ce foisonnement d'initiatives précédera l'élaboration par le Gouvernement du statut des comités d'entreprise.

1.4. La création des comités d'entreprise : l'ordonnance du 22 février 1945

Le débat sur le statut des comités d'entreprise s'engage fin 1944. La question centrale est de savoir si l'on va entériner les expériences de ces divers comités ou si l'on va effectuer une synthèse prudente entre les aspirations à la participation et à la gestion et le maintien de l'autorité du chef d'entreprise. C'est la prudence qui sera choisie.

L'Assemblée consultative adopte le projet gouvernemental le 13 décembre 1944. Les comités d'entreprise sont créés par l'ordonnance du 22 février 1945. Elle confirme la rupture avec les CSE de la Charte du travail, tout en s'inspirant du rôle social de ceux-ci, prend en compte une partie des engagements du Conseil national de la Résistance en matière économique et prolonge les expériences des comités mixtes et autres comités apparus à la Libération. La majorité des membres du Conseil national du patronat français (CNPFP créé le 21 décembre 1945), rejettera les dispositions de l'ordonnance, à l'exception de quelques mouvements favorables – Centre des jeunes patrons (CJP), Association des cadres dirigeants de l'industrie (ACADI), Centre français du patronat chrétien (CFPC).

1.5. La loi du 16 mai 1946

Pour leur part, les organisations syndicales et des membres de l'Assemblée consultative sont très critiques. Les attributions économiques et sociales sont estimées insuffisantes et des dispositions adoptées par l'Assemblée n'ont pas été incluses. L'ordonnance de 1945 va être profondément modifiée.

Les élections d'octobre 1945 à la première Assemblée constituante avaient donné la majorité absolue aux partis de gauche, et le nouveau gouvernement, qui comprenait des syndicalistes, déposait dès le 15 février 1946 un projet de loi.

La loi du 16 mai 1946 va reprendre les dispositions adoptées par l'Assemblée consultative non prises en compte par le précédent gouvernement :

- elle abaisse le seuil des entreprises concernées de 100 à 50 salariés, portant ainsi le nombre d'entreprises assujetties de 9 000 à 19 000 ;
- elle donne notamment aux comités d'entreprise un droit de consultation sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise qui se substitue à un droit d'information, un droit d'information obligatoire sur les bénéfices, l'assistance d'un expert-comptable ;
- elle accorde notamment aux élus des comités plus de facilité pour l'exercice de leur mandat – vingt heures par mois au lieu de dix, limitation du secret professionnel aux procédés de fabrication.

Le véritable statut moderne des comités d'entreprise – avant la loi de 1982 – résulte de la loi de 1946⁴. Mais des comités d'entreprise ne seront mis en place que bien plus tard, comme dans l'entreprise aéronautique

⁴ La loi exclut du champ d'application les entreprises de l'agroalimentaire – coopératives, mutuelles, Crédit Agricole – qui ne seront intégrées qu'en 1968 (accords de Grenelle).



Hurel-Dubois, où, en octobre 1955, « *quelques téméraires se lancent dans l'aventure de la création d'un comité d'entreprise* »⁵.

En Nouvelle-Calédonie, il faudra attendre une ordonnance de 1982 pour que la loi de 1946 s'applique. Entre-temps, le C.E. de la société Le Nickel (Nouméa), avait été créé par accord d'entreprise le 19 février 1969.

Un premier bilan approfondi de l'activité des comités d'entreprise sera effectué en 1952 par la revue Droit Social. Dans le domaine social, « *des résultats très appréciables ont été obtenus. On peut donc parler d'une œuvre constructive des comités d'entreprise* ». En revanche, l'action dans le domaine économique « *est restée dans la quasi-totalité des cas très faible ou même nulle* ». Toutefois conclut l'enquête, « *si imparfaite qu'elle soit, l'institution des comités d'entreprise a sensiblement modifié la condition ouvrière. La gestion des œuvres sociales, une certaine participation à la vie économique et technique de l'entreprise... représentent autant de prérogatives appréciables* »⁶.

2. Les évolutions de 1946 à nos jours

La loi de 1946, résultant de l'ordonnance de 1945, va être modifiée par le législateur quatorze fois avant d'être incluse dans le Code du travail en 1973, et encore neuf fois ensuite. Les principales évolutions en sont les suivantes.

2.1. La loi du 18 juin 1966

Les principales modifications furent apportées par cette loi. Elle renforce les attributions économiques des comités, accorde un crédit de vingt heures de fonction aux représentants syndicaux non membres du comité, mais participant aux réunions de celui-ci avec voix consultative, crée un collège cadres dans certaines entreprises.

2.2. La loi du 28 octobre 1982

Dans le cadre de cette loi relative au développement des institutions représentatives du personnel, les textes concernant les comités d'entreprise ont été profondément complétés et remaniés, notamment dans le domaine des attributions économiques ; ils incluent également la création d'une nouvelle institution représentative : le comité de groupe.

2.3. La loi du 20 décembre 1993

Cette loi modifie la représentation du personnel dans les comités des petites et moyennes entreprises :

- ➔ dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise ;
- ➔ dans celles de moins de 150 salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois et non plus une fois par mois, sauf si l'employeur a opté pour la fusion précitée ;
- ➔ dans celles de moins de 300 salariés, un rapport annuel unique au comité d'entreprise se substitue à diverses informations et documents à caractère économique, social et financier.

2.4. De 1993 à nos jours

Plusieurs lois ont été promulguées depuis 1993, concernant notamment la formation économique des élus, la réduction du temps de travail, les informations sur la protection sociale, les activités physiques et sportives, les activités sociales et culturelles. Le comité d'entreprise constitue une instance en évolution permanente, mais les principes de 1946 ont été maintenus : le comité d'entreprise a conservé ses attributions consultatives en matière économique et ses droits de gestion indépendants concernant les activités sociales et culturelles.

⁵ Claude Killian, Les avions Hurel-Dubois, 1947-1997, chroniques d'un centenaire, Comité d'entreprise Hurel-Dubois, 1997, 113 p., voir p. 19. Préface de Guy Ducloné, député honoraire.

⁶ Cité par Jacques Le Goff, Du silence à la parole. Droit du travail, société, État (1830-1989), Calligrammes, 1989, 394 p., voir p. 154. Préface de Marcel David, professeur de droit, Paris I Sorbonne, postface d'Edmond Maire.



3. Les C.E. : une mosaïque d'institutions

L'appellation « *comité d'entreprise* » et le sigle « C.E. » sont généralement utilisés, dans l'écrit et le langage, pour désigner des structures différentes, aux attributions parfois similaires, parfois différentes ; d'où la nécessité de préciser la nature des différents comités. Les comités de groupe et les comités d'entreprise européens ne seront évoqués que pour information, car n'ayant pas d'attributions en matière d'activités sociales et culturelles, ils n'entrent pas dans le champ de ce rapport.

3.1. Comités d'entreprise

Le comité d'entreprise est l'une des institutions représentatives des salariés qui doit être mise en place dans les entreprises d'une – et d'une seule – unité de travail de cinquante salariés ou plus (article L. 431-1 du Code du travail). Au-dessous de cinquante salariés, un comité peut être institué par convention ou accord collectif.

3.2. Comités d'établissement et comités centraux d'entreprise

Si une entreprise dispose de plusieurs unités distinctes de ce type, elle doit constituer dans chacune un comité d'établissement. Il est créé alors une institution au niveau de l'entreprise elle-même, un comité central d'entreprise (CCE) (L. 435-1). Par exemple :

- **le CCE SKF comprend deux comités d'établissement distincts ;**
- **le CCE Manpower en comprend treize, constitués régionalement ;**
- **le CCE Air France en comprend vingt-deux, dont six dans les Dom-Tom.**

3.3. Nombre de comités d'entreprise et de comités d'établissement

Un décompte officiel du nombre de ces comités est inexistant. Les élections ayant lieu tous les deux ans et tous les comités n'étant pas élus la même année, le ministère du Travail additionne les procès-verbaux des élections parvenus aux inspecteurs du travail au cours de deux années consécutives. Ainsi, par exemple, en 1996-1997, le nombre de procès-verbaux reçus hors carence s'élève à 27 158 hors CCE et CIE ⁷ (comité interentreprise) dont la constitution ne résulte pas d'élections au premier degré. Le total de 27 158 comités d'entreprise ou d'établissement constitués, comparé au nombre d'établissements de cinquante salariés et plus fait connaître le taux de couverture. Au 1er janvier 1997, selon l'INSEE, le nombre d'établissements de cinquante salariés et plus entrant dans le champ d'application de l'article L. 431-1 du Code du travail s'élevait à 41 808. Le taux de couverture de l'institution est donc de 65 % ⁸.

Le Conseil économique et social a reconnu, en 1992, l'écart existant : « *Il existe un écart important entre le nombre d'entreprises ou d'établissements assujettis suivis par le ministère du Travail et ceux recensés par l'INSEE ou décomptés par l'UNEDIC* » ⁹. Le ministère du Travail, en 1994, a lui-même reconnu que ses statistiques « *sous-évaluent sensiblement la faiblesse de l'implantation des institutions représentatives du personnel* » ¹⁰.

Un véritable recensement des comités d'entreprise et d'établissement existant à la même date n'existe toujours pas à ce jour.

⁷ Cf. infra.

⁸ En 1967, sur 28 960 entreprises concernées, existaient 8 618 C.E., soit 29 %. En 1971, sur 30 476 entreprises existaient 14 158 C.E., soit 46 %, en 1990, sur 41 639 entreprises existaient 22 454 CE, soit 54 %.

⁹ Avis du 25 novembre 1992 sur « Les attributions d'ordre économique des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ».

¹⁰ Circulaire ministérielle du 21 juin 1994 relative au développement des institutions représentatives du personnel.



3.4. Comités interentreprises

Plusieurs comités d'entreprise qui possèdent ou envisagent de créer des activités sociales et culturelles communes peuvent constituer un comité interentreprises (article R. 432-8 du Code du travail), en vue de la gestion ou du contrôle de ces activités et uniquement dans ce but. Ces structures présentent l'inconvénient, du point de vue syndical, d'être présidées par un des employeurs et aussi de sous-représenter les comités qui apportent le plus de fonds, car ceux-ci sont versés *au prorata* des effectifs, alors que chaque comité dispose de deux voix maximum lors des délibérations. En conséquence, les comités optent souvent pour d'autres formes de coopérations, en créant par exemple une association loi de 1901 ou une société civile. Des comités interétablissements, non prévus par la loi, peuvent être constitués, par voie d'accord.

3.5. Comités de groupe

Dans un groupe de sociétés comportant une société dominante et des filiales françaises, un comité de groupe doit être créé (loi du 28 octobre 1982). Ce comité est une instance d'informations, dans le seul domaine économique. Le comité de groupe n'a donc pas d'attributions en matière d'activités sociales et culturelles. Toutefois, la rencontre de syndicalistes de diverses entreprises a favorisé des coopérations entre les comités d'entreprise ou d'établissement, notamment dans le domaine des vacances. Exemple d'un comité de groupe : le Groupe Bouygues en France comprend 360 comités.

3.6. Comités d'entreprise européens

La constitution d'un comité d'entreprise européen (CEE) ou la mise en place, pour le moins, d'une procédure d'information et de consultation des salariés est obligatoire dans les entreprises de dimension communautaire. Cela concerne les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins mille salariés dans la Communauté et comportant au moins un établissement employant au moins 150 salariés dans chacun de deux États membres (directive européenne du 22 septembre 1994, loi française du 12 novembre 1996 et ar. L. 439-6 et suivant du Code du travail). Selon l'Institut syndical européen (ISE), 1 835 entreprises sont concernées par la directive européenne. Le CEE n'a pas d'attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

4. Les membres et le fonctionnement des C.E.

4.1. Les élections des membres des C.E.

Les élections ont lieu tous les deux ans. Le scrutin est de liste et éventuellement à deux tours avec répartition des sièges à la proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les seules organisations syndicales représentatives existantes dans l'entreprise et le quorum doit être atteint, soit 50 % au moins des électeurs inscrits. Si le quorum n'est pas atteint, si tous les sièges n'ont pu être pourvus ou s'il y a eu carence de candidatures, un second tour de scrutin a lieu, au cours duquel les électeurs peuvent voter pour d'autres listes, notamment non syndicales.

Les électeurs sont répartis dans des collèges distincts, dont le nombre et la composition fixés par la loi peuvent être modifiés par voie d'accord. Légalement, lorsque l'effectif des cadres salariés dans l'entreprise considérée ne dépasse pas 25, le nombre de collèges électoraux est de deux : ouvriers et employés, d'une part, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, d'autre part. Si cet effectif est supérieur à 25, le deuxième collège électoral « légal », celui des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, se scinde alors en deux collèges distincts : un deuxième collège pour les agents de maîtrise et les techniciens et un troisième pour les cadres.

Sous réserve de ces dispositions, les conventions collectives et accords préélectoraux peuvent aller au-delà du troisième collège par l'éclatement, par exemple, du premier en deux collèges celui des « ouvriers » et celui des « employés ». L'ensemble du personnel est regroupé dans un collège unique dans un certain nombre d'élections des établissements de moins de 200 salariés. La délégation élue du personnel comprend au moins trois titulaires et trois suppléants pour les entreprises de 50 à 74 salariés et au maximum quinze pour celles de 10 000 salariés et plus. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant membre du personnel, qui assiste aux réunions avec voix consultative.



4.2. Le fonctionnement des C.E.

Le comité est présidé de droit par le chef d'entreprise ou son représentant. Un secrétaire, membre titulaire du comité, est élu par celui-ci ; au-delà de la mission qui lui est expressément dévolue par la loi – fixation de l'ordre du jour des réunions et publicité des procès-verbaux – son rôle apparaît essentiel : il est le porte-parole du comité et donc du personnel et il administre également les affaires courantes du comité. Peuvent également être élus parmi les membres titulaires un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint. Le comité se réunit une fois par mois (tous les deux mois dans les entreprises de moins de 150 salariés).

Le comité peut créer des commissions pouvant comprendre des membres du personnel non élus du comité, mais présidées par un élu de celui-ci.

Certaines commissions sont obligatoires – formation professionnelle à partir de 200 salariés, logement-emploi à partir de 300 salariés, économique à partir de 1 000 salariés. D'autres sont facultatives. Ainsi existent notamment des commissions culturelles, sportives, vacances et loisirs.

Les commissions peuvent faire des propositions au comité, qui reste seul décideur.

4.3. Composition et fonctionnement des comités d'établissement et des comités centraux d'entreprise

Les comités d'établissement, comme les comités d'entreprise sont dotés de la personnalité civile. Leur scrutin, leur composition et leur fonctionnement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Le comité central d'entreprise est constitué de délégués élus par les comités d'établissement. Chaque organisation syndicale représentative désigne en outre un représentant au CCE. Le nombre total de délégués titulaires ne peut dépasser vingt (*idem* pour les délégués suppléants). Le CCE est présidé par le chef d'entreprise (ou son représentant) qui élit son secrétaire parmi les membres élus. Il se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur. Il peut également tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres. Il peut gérer des activités sociales et culturelles communes aux établissements, selon un accord conclu avec eux, précisant notamment le reversement d'une partie de leur dotation pour financer ces activités. Par exemple : les 31 comités d'établissement régionaux SNCF perçoivent chacun une dotation égale à 1,721 % de la masse salariale brute et reversent 34,1 % de cette dotation au CCE ¹¹.

Un cas particulier du reversement de la totalité de la dotation est celui du comité régie d'entreprise (CRE) de la RATP, équivalent d'un CCE, il est composé de 10 comités départementaux économiques et professionnels (CDEP) qui reversent la totalité de leur dotation, soit 2,811 % la masse salariale au CRE.

4.4. Composition et fonctionnement des comités interentreprises

Un représentant des chefs d'entreprise, désigné par eux, préside le CIE, assisté d'un ou de deux suppléants. Chaque comité désigne deux représentants sans que leur nombre total puisse excéder douze, sauf accord contraire. Le CIE ne comprend pas de représentants syndicaux, sauf accord contraire. Son fonctionnement est similaire à celui d'un comité d'entreprise pour ce qui concerne exclusivement une ou plusieurs activités sociales et culturelles communes. Par exemple : le CIE Thomson-Thales, composé de 50 C.E., gère les activités vacances enfants et jeunes.

4.5. Résultats des élections des comités d'entreprise et d'établissement par cycle électoral de 1994 à 1999 et résultats des années 2000 et 2001

Le ministère de l'Emploi recense et publie les résultats chaque année et publie également les résultats entre deux « cycles électoraux », car « *la périodicité des élections de CE justifie l'étude des scores cumulés sur deux années consécutives ("cycle électoral"), ce qui permet une observation plus exacte de l'audience des syndicats et de son évolution. La comparaison de deux cycles électoraux réduit les effets de la modification du champ* ».

¹¹ La SNCF est devenue un établissement public, industriel et commercial (EPIC) aux termes de la loi du 30 décembre 1982. Les C.E. ont été constitués le 10 octobre 1985 et le CCE le 9 novembre 1985. Le taux de 1,721 % correspond à la part des activités transférées aux C.E.. La SNCF a gardé la gestion de certaines activités (action sociale, maison de retraite, etc.), soit 1,275 % de la masse salariale.



Tableau 1 : Résultats par cycle électoral 1994-1999 exprimés en pourcentage des suffrages exprimés

	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999
CGT	22,0	21,7	22,1	22,4	23,0
CFDT	20,7	21,1	21,2	21,3	22,3
CGT-FO	12,2	12,2	12,1	12,1	12,1
CFE-CGC	6,0	6,1	6,1	6,1	6,0
CFTC	4,7	4,8	4,8	5,0	5,3
Autres syndicats	6,5	6,8	6,7	6,5	6,3
Non syndiqués	27,9	27,4	27,1	26,6	24,9

Source : DARES, *Premières Synthèses*, n° 49-1, décembre 2001.

Les derniers résultats connus – élections 2000 et 2001 – montrent bien les écarts entre les années paires et impaires comme le montre le tableau 2.

Tableau 2 : Résultats des élections 2000 et 2001 en pourcentage des suffrages exprimés

	2000	Suffrages exprimés	2001	Suffrages exprimés
CGT	24,4	445 383	22,6	377 684
CFDT	22,9	417 200	22,8	382 132
CGT-FO	12,4	226 228	13,1	218 744
CFE-CGC	5,7	103 234	6,1	101 399
Autres syndiqués	7,4	134 901	6,5	108 507
Non syndiqués	21,9	398 432	23,0	384 331
Total		1 822 147		1 673 620

Source : DARES, *Premières Informations*, n° 51-1, décembre 2002 et n° 43-2, octobre 2003.



4.6. Les secrétaires des comités d'entreprise et d'établissement : une parité trompeuse

En 1995, selon une enquête de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), 40 % des 27 600 comités d'entreprise et d'établissement sont animés par une secrétaire femme. La forte présence des secrétaires femmes dans les petites unités de travail explique pour partie ce constat (cf. tableau 3).

Tableau 3 : Répartition des secrétariats par sexe selon la taille des établissements (en %)

Taille des établissements	50-99	100-199	200-499	500-1 000	> 1 000
Hommes	57	59	62	77	80
Femmes	43	41	38	23	20

Source : IRES, *La Lettre*, juillet 2001, n° 48.

Les femmes sont plus nombreuses dans les C.E. dont les membres sont non syndiqués – 50 % des secrétaires

➡ que dans les C.E. élus sur liste syndicale – 29 % des secrétaires – et sont peu présentes dans les comités créés avant 1970. Globalement, les C.E. animés par des femmes fonctionnent avec des moyens plus modestes que ceux animés par des hommes. Le nombre d'élus est souvent inférieur au nombre légal, les élus bénéficient moins souvent de formation, ils font moins souvent appel à un expert externe, le budget pour les activités sociales et culturelles est plus faible.

Tableau 4 : Moyens du C.E. suivant le sexe et la syndicalisation du secrétaire (en %)

	Syndiqués		Non syndiqués	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Budget inférieur à 0,5 % de la masse salariale	19	21	38	32
Budget supérieur à 1,5 % de la masse salariale	25	18	9	10
Nombre d'élus est inférieur au nombre légal	14	22	29	34
Les élus du CE bénéficient de formations	55	50	19	16
Le CE dispose de son propre local	89	86	69	60
Le CE fait appel à un expert comptable	60	48	15	16

Source : IRES, *La Lettre*, juillet 2001, n° 48.

Autre enseignement de l'étude, les secrétaires non syndiqués et plus particulièrement les femmes, sont plus jeunes en moyenne que leurs homologues élus sur liste syndicale et ils sont moins anciens dans leurs fonctions d'élus. La féminisation du secrétariat a donc pour corollaire son rajeunissement et sa désyndicalisation, ainsi que l'insertion des comités dans des entreprises récentes. Les secrétaires femmes élues sur liste syndicale ont un profil plus proche des hommes syndiqués que des femmes sans étiquette : elles sont nombreuses à avoir dépassé 45 ans en 1995 et à avoir une ancienneté d'élue de plus de dix ans.



Tableau 5 : Âge des secrétaires et leur ancienneté en tant qu'élus suivant le sexe et la syndicalisation (en %)

	Syndiqués		Non syndiqués	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 35 ans	19	21	38	32
Plus de 45 ans	25	18	9	10
Ancienneté d'elu(e) inférieure à cinq ans	14	22	29	34
Ancienneté d'elu(e) de plus de dix ans	89	86	69	60

Source : IRES, La Lettre, juillet 2001, n° 48.

Un sondage de l'Office européen de conseil, recherche et formation en relations sociales (ORSEU), réalisé en mai 2002 auprès de 753 CE sans appartenance syndicale – dont 95 % de moins de 200 salariés – répartis sur l'ensemble du territoire, confirme certaines données de l'enquête IRES :

- 68 % des élus sont des femmes et 32 % des hommes ; cette proportion est identique parmi les secrétaires et les autres élu(e)s du C.E. ;
- les femmes secrétaires ont moins d'ancienneté que les hommes : la moyenne du mandat est de quatre ans, contre huit ans pour les hommes ;
- les femmes sont relativement plus jeunes ; si la proportion de secrétaires de C.E. entre 35 et 50 ans est la même pour les deux sexes, on dénombre une proportion plus sensible d'elu(e)s de moins de 35 ans chez les femmes que chez les hommes.

5. Les attributions économiques

Personne morale de droit, le comité d'entreprise constitue une instance représentative du personnel ayant pour objet « *d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* » (loi du 28 octobre 1982 et livre IV titre III du Code du travail, articles L. 431-1 et suivant).

Le comité d'établissement doit être informé et consulté, dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise, pour ce qui concerne l'établissement. Le comité central exerce, quant à lui, les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

6. Les attributions sociales et culturelles

6.1. Origine des activités sociales et culturelles des C.E.

Diverses « œuvres sociales » furent créées par le patronat vers le milieu du XIXe siècle, en réaction aux mouvements sociaux de 1831 et 1848. Elles avaient pour but de contribuer à la bonne marche de l'entreprise, en s'assurant d'un contrôle plus efficace des idées sociales développées hors de celle-ci. Souvent inspirées de certaines expériences et idées du catholicisme social, elles étaient aussi souvent fondées sur le principe



de substituer « à l'autorité des chefs de famille jugée défailante celle des employeurs investis d'une influence "paternelle" sur toute la vie des travailleurs »¹².

Une enquête de l'Union des industries métallurgique et minière réalisée en 1929 auprès de 335 entreprises – y compris celles de plus de 500 salariés – révéla l'existence d'œuvres diverses : bibliothèques, cercles, séances théâtrales, cinéma, conférences, sociétés musicales, jardins ouvriers, sports et jeux¹³.

L'ordonnance de 1945 va déposséder le patronat de ses œuvres sociales en les transférant aux comités d'entreprise, et en donnant à ceux-ci un droit de gestion indépendant et exclusif¹⁴.

6.2. Les attributions sociales et culturelles

« Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés et de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement... » [article L. 432-8 du Code du travail]. L'article R. 432-2 du Code du travail ajoute comme bénéficiaires les retraités, préretraités et leurs familles.

L'adverbe « *prioritairement* » a été ajouté par la loi du 17 juillet 2001. Auparavant, depuis 1975, la jurisprudence avait étendu la notion de bénéficiaires en considérant que l'activité devait être exercée « *principalement* » au bénéfice des salariés et anciens salariés, et admettait une quantité marginale d'environ 10-15 % de personnes étrangères à l'entreprise. Le nouvel adverbe substitue au critère quantitatif un critère de priorité. Autrement dit, dès lors que les membres et anciens membres de l'entreprise et leurs familles ont un accès prioritaire aux activités, celles-ci peuvent être ouvertes à des personnes extérieures, sans limitation de nombre.

Le concept « *d'activités sociales et culturelles* » a été introduit par la loi du 28 octobre 1982 à la place de celui « *d'œuvres sociales* » figurant dans le texte de l'ordonnance de 1945. Ce qui confirme l'abandon de la conception paternaliste et charitable de l'origine, ainsi que la reconnaissance de la pratique des activités développées par les C.E. dans le domaine culturel. Le monopole légal dont jouissent les C.E. a été confirmé par la jurisprudence, qui a jugé que l'employeur ne devait pas participer à un vote du comité en matière d'activités sociales et culturelles¹⁵.

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions, sous réserve des activités déléguées au comité central d'entreprise.

Une enquête IRES-DARES¹⁶ parue en 1998 démontre que les activités sociales et culturelles sont très majoritairement organisées par les C.E.. À la question : « L'employeur organise-t-il lui-même certaines activités sociales ou culturelles ? », 81,9 % répondent non, 17,3 % répondent oui.

¹² Hyacinthe Dubreuil, *Employeurs et salariés en France*, Librairie Félix Alcan, 1934, 455 p., voir p. 280.

¹³ *Ibid.* p. 255 et suivantes, voir également le chapitre « La question des vacances ouvrières », p. 123 et suivantes

¹⁴ Ce qui provoquera quelques vives résistances patronales ; par exemple, l'entreprise Michelin n'appliquera la législation qu'après vingt-cinq ans de procédure, jalonnés par quinze décisions judiciaires, dont quatre arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation.

¹⁵ Cassation sociale, 25 janvier 1995, « Comité interentreprises des organismes de radio et de télévision français », *Revue de jurisprudence sociale*, 1995, n° 251.

¹⁶ Institut de recherches économiques et sociales (IRES) – Direction de l'animation des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail et de la Solidarité, *Les comités d'entreprise. Enquête sur les élus, les activités et les moyens*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, 208 p. L'enquête a été réalisée entre 1995 et 1996 sur un échantillon de 3 000 C.E. ; 2 280 réponses ont été obtenues – 76 % –. Voir notamment le chapitre « L'attrait sélectif des activités touristiques », p. 160 et suivantes.



6.3. Les appréciations des salariés et élus sur les activités sociales et culturelles

Concernant les salariés, le tableau 6 démontre qu'une majorité d'entre eux est très satisfaite ou satisfaite concernant les activités sociales et culturelles.

Tableau 6 : Quelles réactions suscitent la gestion des activités sociales et culturelles, parmi les salariés ? (en %)

Taux de dotation	0-0,5	0,5-1	1-1,5	1,5-2	2-2,5	> 2,5
Ils sont très satisfaits	15	4	3	4	5	11
Ils sont satisfaits	36	69	85	77	93	74
Les mécontents varient selon les activités	18	11	7	16	1	8
Il y a des opposants systématiques	13	9	0,5	0,5	0	3
Ils souhaitent recevoir l'argent directement	1	1	0	1	0	0
On connaît mal leur opinion	17	6	4	1	1	4

Source : Enquête IRES-DARES, 1998.

Au regard de ces taux de satisfaction, on peut estimer que parmi les activités sociales et culturelles (ASC), les activités « tourisme et vacances » sont majoritairement bien appréciées ; ce qui sera traité au chapitre concernant celles-ci.

Pour 35 % des salariés, les activités sociales et culturelles (ASC) du CE correspondent le plus à leurs attentes. Les ASC devançant ainsi les salaires – 27 % – et encore plus l'emploi – 11 %. Les secrétaires placent les ASC en tête – 13 % – lorsqu'ils citent une attribution ayant gagné en importance, même si l'emploi est distancé de peu. Inversement, s'ils doivent citer des difficultés qui entravent le fonctionnement de leur comité, ils n'évoquent guère – 16 % – la lourdeur de la gestion de ces activités. D'autres obstacles, notamment le manque de bénévolat des salariés, sont exprimés loin devant – 62 %. La lourdeur de gestion est plus souvent citée par les secrétaires syndiqués – 20 % – que par les non-syndiqués – 11 % –, qui prennent surtout en charge les ASC et guère les activités économiques. La satisfaction des salariés, souligne l'enquête, ne signifie pas qu'il n'y ait pas de contradictions entre eux et les élus. Les secrétaires des C.E. se distancient des appréciations de leurs mandants sur la prééminence des activités sociales et culturelles.

Ils sont moins d'un quart – 23 % – à penser que ces activités sont l'attribution la plus importante du C.E.. Les élus sur liste syndicale privilégient les questions économiques – 26 % – et l'emploi – 25 % – sur les activités sociales et culturelles – 21 %. A contrario, les élus sur liste sans étiquette privilégient celles-ci – 27 % – par rapport à l'emploi et aux questions économiques – 17 %.

37 % des secrétaires jugent que les demandes des salariés se sont modifiées ces dernières années. Parmi eux, 37 % estiment que la raison principale est l'accroissement des difficultés financières et 27 % citent l'évolution des modes de consommation des salariés. Ils sont 17 % à estimer que la réticence des salariés aux activités collectives s'est accrue.

Les élus des comités d'entreprise et d'établissement, en grande majorité, traitent régulièrement des activités sociales et culturelles en réunion de comité, ce qui confirme l'importance de celles-ci (cf. tableau 7). Tableau



Tableau 7 : Fréquence du traitement des activités sociales et culturelles en réunions de comités d'entreprise et d'établissement

	Traitées régulièrement	Traitées irrégulièrement	Jamais abordés	Traitées uniquement au CCE
CE	60,5 %	21,7 %	14,8 %	3,0 %
Comités d'établissement	68,7 %	20,7 %	6,1 %	3,6 %

Source : Enquête IRES-DARES, 1998.

7. Les moyens financiers

7.1. La dotation des employeurs pour le fonctionnement

L'article L. 434-8 du Code du travail impose à l'employeur depuis la loi de 1982, une dotation annuelle de fonctionnement au comité d'entreprise égale à 0,2 % de la masse salariale brute, sous forme monétaire ou en moyens équivalents. Cette dotation ne peut en aucun cas être utilisée pour les activités sociales et culturelles, et doit faire l'objet d'une comptabilité distincte de celle concernant ces activités.

Les comités d'établissement perçoivent la même dotation. La loi n'ayant rien prévu pour le comité central, un accord est nécessaire pour fixer la contribution de chaque comité au comité central. Il en est de même pour les comités interentreprises. De source syndicale, 12 % des C.E. ne percevaient encore pas cette dotation en 2002.

7.2. La dotation des employeurs pour les activités sociales et culturelles

Un premier constat s'impose. Dans l'état actuel de la législation, le financement des activités sociales et culturelles par les employeurs n'est pas assuré pour tous les comités. En effet, seules les entreprises qui avaient des activités sociales avant la création du comité d'entreprise sont soumises à l'obligation de la dotation. Par ailleurs, les entreprises nouvellement créées n'ont aucune obligation légale ; toutefois, une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent l'instituer. Il existe des C.E. dépourvus de dotation : ce sont le plus souvent des petites unités – de 50 à 100 salariés – sans organisation syndicale.

Deuxième constat : à chaque entreprise son taux, car la loi ne prévoit pas de pourcentage minimum obligatoire contrairement au « 0,2 % » pour le fonctionnement.

L'article L. 432-9 du Code du travail stipule : « *La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes actées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise...*

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent ».

Un exemple d'application : un comité d'entreprise est créé en 2003 et décide de reprendre la gestion des activités sociales et culturelles. Au cours des trois années précédant 2003, l'employeur a consacré aux dépenses sociales les sommes suivantes : 29 730 € en 2002, 30 490 € en 2001 et 24 390 € en 2000. L'année de référence est 2001. La somme des salaires bruts payés en 2001 s'est élevée à 2 667 860 €. Le pourcentage minimal de la masse salariale sera calculé par les dépenses sociales (30 490) multipliées par 100 divisées par le total des salaires (2 667 860) soit 1,14 %.

Une contribution supérieure aux minima est possible par voie de convention collective nationale ou par un accord collectif d'entreprise signé par les syndicats représentatifs.

S'agissant des comités d'établissement, le pourcentage est déterminé de la même manière et il est appliqué distinctement à la masse salariale de chacun des établissements. Dans le cas d'activités sociales et culturelles gérées par le comité central, un accord entre le chef d'entreprise et toutes les organisations



syndicales représentatives ou entre l'ensemble ou certains comités d'établissement doit intervenir pour définir les modalités de rétrocession d'une partie de la contribution aux activités sociales et culturelles.

7.3. Les pourcentages actuels servant au calcul des dotations pour les activités sociales et culturelles

Le Conseil économique et social avait adopté en 1949, un avis préconisant une dotation minimale égale à 3 % de la masse salariale brute ¹⁷. Puis, en 1965, un autre avis, voté par le patronat, préconisant un taux minimum, non chiffré ¹⁸. Le Sénat votera un amendement dans ce sens en 1966 ¹⁹. Vingt-cinq ans après, le gouvernement déposera un projet de loi fixant un taux minimal de 0,2 % de la masse salariale, soit un taux équivalent à celui servant au calcul de la dotation de fonctionnement ²⁰. Rien de tout cela n'a abouti. Les conventions collectives nationales qui prévoient un pourcentage de la masse salariale brute sont peu nombreuses. Et lorsqu'elles le prévoient, ce dernier est faible.

Donnons quelques exemples de dotation, pourcentage de la masse salariale brute de conventions collectives nationales :

Établissements thermaux	0,20 %
Établissements hospitaliers privés	0,25 %
Industries de l'ameublement	0,30 %
Transports routiers	0,40 %
Administration de biens, sociétés immobilières	0,50 %
Associations de soins et services à domicile	0,50 %
Industries alimentaires diverses et de la conserve	0,75 %
Mutualité	0,80 %.
Entreprises et commerce en gros de viande	0,85 %
Raffineries de sucre, imprimeries de labeur	1 %
Centres de lutte contre le cancer (non lucratifs)	1,15 %
Croix-Rouge française (sauf pour la masse salariale des aides ménagères où le taux est de 0,50 %)	1,25 %
Établissements hospitaliers privés non lucratifs	1,25 %

Majoritairement, les taux en vigueur découlent d'usages ou d'accords d'entreprise.

Les écarts sont sensibles entre les diverses branches professionnelles. Ils le sont souvent également pour une même branche – conventions collectives citées des établissements de santé.

¹⁷ Avis du 14 janvier 1949, « Les comités d'entreprise et le financement des œuvres sociales », *Études et Travaux*, n° 3, PUF, 1949

¹⁸ JO, CES, n° 7 du 27 avril 1965.

¹⁹ JO, débats Sénat, n° 13, 29 mai 1966.

²⁰ Projet de loi du 10 avril 1991 relatif à la généralisation du droit aux activités sociales et culturelles



Les conventions fixent un taux minimum obligatoire qui peut être éventuellement augmenté par accord ; ainsi, pour rester dans l'exemple hospitalier, le C.E. de l'hôpital de Villiers-Saint-Denis (02), établissement privé sans but lucratif, a une dotation égale à 2 % de la masse salariale, alors que le minimum de la convention collective est fixé à 1,25 %.

Donnons d'autres exemples de disparités dans la même branche professionnelle :

- **hôtellerie : Majestic Cannes : 0,25 % ; Martinez Cannes : 0,45 % ; Carlton Cannes : 0,90 % ; Mercure Suffren Paris : 0,95 % ;**
- **pneumatiques : Kléber : 0,329 % ; Michelin : 1,26 % ; Dunlop : 2,25 % ;**
- ***a contrario*, les organismes de Sécurité sociale – CNAF, CAF, CPAM, CNAV – sont dotés du taux commun de 2,75 %.**

Selon l'enquête IRES-DARES 1998 (cf. note 13), le taux de dotation est en moyenne de 0,9 % pour les comités d'entreprise ou d'établissement de moins de 500 salariés et de 1,3 % pour ceux de plus de 500 salariés, avec des écarts importants, atteignant 5 % pour les C.E. les mieux dotés ²¹, et descendant en dessous de 0,1 % pour les plus mal dotés. Ainsi :

- **29 % des C.E. ont une dotation en dessous de 0,5 % de la masse salariale ;**
- **25 % ont une dotation de 0,5 % à moins de 1 % ;**
- **23 % ont une dotation de 1 % à moins de 1,5 % ;**
- **14 % ont une dotation de 1,5 % ou plus ;**
- **9 % non rien perçu ou n'ont rien déclaré.**

Les C.E. les plus anciens ont plus souvent un taux de dotation élevé : 11 % de ceux créés avant 1970 ont plus de 2,5 % de la masse salariale contre seulement 2 % des C.E. créés depuis 1985. À l'inverse, 43 % des C.E. récents ont une dotation de moins 0,5 % de la masse salariale contre moins d'un C.E. ancien sur cinq. La dotation moyenne par salarié est un autre indicateur de la dotation des C.E.. L'enquête aboutie à 266,79 € (1 750 F) en moyenne générale par salarié. Les écarts sont très importants, allant de 99,55 € (653 F) par salarié à 1 162,42 € (7 625 F) dans les entreprises de plus de 500 salariés ; de 62,50 € (410 F) à 630,38 € (4 135 F) dans les entreprises de moins de 500.

S'agissant des C.E. CNT 02 ²², les taux de dotation en vigueur confirment ceux relevés par l'enquête ; ils s'échelonnent de 0,25 % à 5,45 % ²³.

Le magazine *L'Expansion* a publié en mai 2003 une « Enquête sur une exception française : les comités d'entreprise de luxe (sic), symboles d'un système à la fois social et inégalitaire » auprès des directions et des syndicats majoritaires des soixante plus grandes entreprises françaises, dont une vingtaine seulement, précisent les auteurs, « ont accepté de jouer la transparence » ²⁴. L'enquête établit à 1 200 € le montant moyen versé par les entreprises à leur comité. Mais il est précisé que ce chiffre « descend à 310 € lorsqu'on calcule la dotation moyenne des 30 000 C.E. de France ». Le tableau publié dans l'enquête met en relief les inégalités concernant les salaires, les pourcentages servant au calcul des dotations et le budget annuel par salarié (cf. tableau 8).

²¹ Il s'agit des C.E. des entreprises de l'industrie aéronautique, selon un accord suivi d'une décision ministérielle du 30 octobre 1945.

²² Cf. « Introduction » : les sources utilisées.

²³ Ce taux a pour origine l'accord négocié dans l'entreprise Francolor à la Libération. Cette entreprise sera incluse dans le groupe Produits chimiques Ugine-Kuhlmann (PCUK) créé en 1972. Le 28 novembre 1973 un accord est conclu harmonisant la gestion des activités sociales des C.E. du groupe. Le taux de dotation de 5,45 % est étendu à l'ensemble des C.E.. Le groupe PCUK n'existe plus aujourd'hui, mais les C.E. des entreprises en découlant – Total, Atochem, Norsolor, EMC... – ont conservé le taux de 5,45 %.

²⁴ Sabine Syfuss-Arnaud, Benjamin Neumann et Laurent Barbotin, in *L'Expansion*, n° 625, mai 2003.



Tableau 8 : Disparités des salaires et des budgets des C.E. dans des grandes entreprises françaises

	Effectifs (France)	Budget du CE (en M€)	Budget par salarié (€/an)	% masse salariale	Salaire moyen annuel brut (en €)
Dassault	8 883	17 940	2 020	5,00	39 600
Eurocopter	5 600	10 000	1 786	5,00	n. c.
BNP	37 518	57 150	1 523	4,16	45 630
Airbus	10 500	15 244	1 452	5,00	n. c.
EDF GDF	301 320	407 850	1 354	1,00 ²⁵	n. c.
France Télécom	116 000	153 000	1 319	4,50 ²⁶	30 480
Banque de France	14 253	16 000	1 123	2,44	36 000
La Poste	320 000	300 000	938	4,30 ²¹	22 380
RATP	42 018	37 043	882	2,81	28 200
Crédit Lyonnais	29 243	21 155	723	2,03	32 640
Schneider Electric	12 490	8 194	696	1,87	36 000
Renault	48 086	29 161	606	2,05	n. c.
G. Banque Populaire	36 343	19 995	550	1,80	n. c.
SNCF	181 500	80 800	445	1,72	25 872
Société Générale	35 000	13 100	374	0,95	40 308
LVHM	18 811	6 600	351	1,60	29 621
Saint-Gobain	50 557	16 089	318	1,20	26 521
Michelin	29 150	9 000	309	1,26	26 000
Décathlon	16 500	1 700	103	0,70	n. c.
Casino	44 384	2 300	52	1,10	n. c.

Source : L'Expansion, n° 625, mai 2003.

²⁵ Pourcentage sur le chiffre d'affaires équivalent à environ 6 % de la masse salariale ; le tableau démontre que contrairement aux idées reçues, la CCAS n'est pas l'institution la mieux dotée en valeur absolue par salarié.

²⁶ La dotation n'est pas calculée sur la base d'un pourcentage de la masse salariale. C'est une dotation forfaitaire annuelle, sujette à variations ; voir le chapitre « Les organismes assimilés » du présent rapport.



8. Les salariés des comités

8.1. Une liberté totale d'embauche

Les différents comités ont, comme tout employeur, une liberté totale d'embauche du personnel nécessaire à l'exercice de leurs prérogatives. Ce personnel est recruté par le comité et travaille sous son autorité, dans les conditions de droit commun. Le Code du travail lui est applicable, y compris si le comité est constitué dans un établissement public industriel et commercial (EPIC).

Le C.E. peut utiliser :

- ➔ **un personnel embauché par lui parmi les salariés de l'entreprise ou à l'extérieur ;**
- ➔ **un personnel mis à sa disposition par l'employeur à titre gratuit ou onéreux ;**
- ➔ **des élus du personnel ne disposant pas assez d'heures de délégation pour assister le C.E., ou se trouvant en situation de dépassement non rémunéré d'heures de délégation (fixées à 20 heures, hors réunion du C.E.) ;**
- ➔ **des salariés d'une entreprise extérieure, notamment pour la restauration.**

Les élections du comité tous les deux ans peuvent entraîner des changements de majorité en son sein. Ces changements ne doivent pas modifier, en principe, les conditions d'emploi et de travail du personnel du comité. Réciproquement, les membres du personnel du comité ne peuvent refuser d'appliquer les orientations et directives décidées par lui. La convention collective ou l'accord d'entreprise ou d'établissement n'est pas applicable de plein droit au personnel du comité. Toutefois, de nombreux C.E. accordent à leur personnel les mêmes avantages que ceux dont bénéficient le personnel de l'entreprise et la convention collective ou l'accord de celui-ci est ainsi applicable en vertu de l'usage. Certains C.E. ont mis en pratique un accord propre au personnel du comité, dont le contenu est généralement inspiré de l'accord applicable dans l'entreprise.

Pour le personnel des restaurants, les comités appliquent le plus souvent soit la convention collective locale des hôtels, cafés, restaurants, soit la convention collective de l'entreprise. Pour le personnel des centres et des villages de vacances, il a été jugé que l'organisme gérant pour le compte d'un C.E. doit appliquer la « Convention collective nationale du tourisme social et familial »²⁷.

En raison de leur composition le plus souvent syndicale, les conflits sont peu nombreux entre les C.E. et leurs salariés. En tout état de cause, ces derniers disposent du droit syndical et du droit de grève, à l'identique des salariés du secteur privé.

Si le C.E. emploie au moins cinquante salariés, des délégués syndicaux peuvent être désignés conformément au droit commun, mais la création d'un C.E. par les salariés du C.E. n'est pas possible. S'il emploie moins de cinquante salariés, le C.E. peut conclure un accord avec la ou les organisations syndicales de son personnel, permettant la désignation de délégués syndicaux. La loi sur les délégués du personnel est applicable de plein droit au personnel des C.E. depuis 1982. En conséquence, dans un C.E. qui emploie au moins onze salariés²⁸, des élections de délégués sont organisées dans les conditions du droit commun.

²⁷ Cassation sociale, 16 octobre 1991, COGESELP (cas d'un centre de vacances créé par le C.E. des Nouvelles Messageries de la Presse Parisienne et le Comité du patronage du livre parisien).

²⁸ Puisque la loi est applicable pour les entreprises ayant au moins dix salariés.



8.2. Nombre de C.E. employeurs

Selon l'enquête IRES-DARES 1998, les C.E. de moins de 200 salariés emploient peu de salariés permanents ou vacataires, alors que ceux de grandes tailles en emploient presque toujours. Au-dessus de 2 500 salariés, 56 % des C.E. emploient dix salariés ou plus.

La proportion de C.E. employeurs et du nombre de salariés employés s'établit comme suit :

- ⇒ **86 % des C.E. n'ont aucun salarié ;**
- ⇒ **9 % des C.E. ont un salarié ;**
- ⇒ **2 % des C.E. ont deux salariés ;**
- ⇒ **1 % des C.E. ont trois salariés ;**
- ⇒ **1 % des C.E. ont quatre à neuf salariés ;**
- ⇒ **1 % des C.E. ont dix salariés et plus.**

Les C.E. CNT 02 ²⁹ ont un nombre de salariés qui résulte de plusieurs facteurs : volonté politique, nombre de salariés de l'entreprise, moyens financiers, nature des activités, notamment une forte activité tourisme et vacances, incluant parfois la gestion d'équipements. Une partie du personnel est affectée à un service vacances-tourisme lorsque cette activité est importante.

²⁹ Cf. « Introduction » : les sources utilisées.



Tableau 9 : Quelques exemples de dotation et de nombre de salariés des comités d'entreprise

Départements des comités	Nombre de salariés dans les entreprises	% dotations	Nombre de salariés des comités
76, CE Yorshire	175	5,45 %	1
78, CE Thales	196	0,9 %	1 sur 2 jours
60, CE Spontex	251	1,5 %	1 détaché
03, CE Manurhin	449	2,65 %	4
13, CE BP	505	1,9 %	3
93, CE Alstom	541	1,25 %	1
38, Rhodia	750	1,6 %	2,5 détachés
88, CE Perrier	909	3 %	5
03, CE Adisseo	1 700	2,014 %	3
92, SNECMA	2 100	5 %	38 dont 22 restaurants
93, CPAM	2 331	2,75 %	6
75, CPAM	4 000	2,75 %	35
44, Chantiers A.	5 000	1,05 %	6 dont 2 détachés
63, Michelin	15 000	1,26 %	34
CRE RATP	42 000	2,811 %	404 dont 179 restaurants
CCE Air France	56 000	3 %	270
CCE SNCF	181 500	1,721 %	260

Nota : ne figurent que les personnels des sièges ; pour certains comités s'ajoutent les personnels saisonniers des centres et villages de vacances (RATP, Air France, SNCF, Michelin).

Dans des C.E. qui emploient un nombre important de salariés, la fonction « DR ³⁰ » a été créée. Ces professionnels recrutés par les C.E. viennent du secteur privé ou des collectivités locales. Les missions confiées sont sensiblement les mêmes que dans une entreprise classique, mais « ... la DRH d'un C.E. diffère par les valeurs et la culture d'entreprise qui y sont très fortes » ³¹.

³⁰ DRH : Direction des ressources humaines.

³¹ Anne Barriet, « Le recrutement de DRH dans les comités d'entreprise », *Entreprise et Carrières*, 30 septembre 2003.

CHAPITRE 2

**Les organismes assimilés,
une autre mosaïque d'institutions**





L'article L. 431-1 du Code du travail écarte les trois fonctions publiques – État, hospitalière et territoriale – de la législation sur les C.E.. Il en est de même pour des entreprises ou institutions comme La Poste, France Télécom, EDF GDF, le Commissariat à l'énergie atomique, le Centre national de la recherche scientifique, l'Agence nationale pour l'emploi, qui font l'objet de textes écartant formellement l'application des dispositions du Code du travail. Toutes ces entreprises ou institutions sont dotées de structures ayant pour objet l'action sociale, mais les statuts et les moyens sont différents. Par ailleurs, des institutions particulières se sont créées dans le secteur privé. Toutes constituent les « organismes assimilés » (O.A.).

À ce jour, aucune enquête approfondie du type de celle de l'IRES-DARES 1998 sur les comités d'entreprise, n'a été réalisée à leur sujet.

1. La fonction publique d'État

1.1. Les organismes consultatifs

L'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 (titre 1er du Statut général des fonctionnaires) édicte que les fonctionnaires « *participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics... Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive ou de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent* ».

Il existe des organismes consultatifs paritaires, ayant une reconnaissance statutaire – commissions administratives paritaires, commissions techniques paritaires, Conseil supérieur de la fonction publique – dont le rôle correspond en partie aux attributions d'ordre économique des C.E.. Il existe également des organismes sociaux, qui eux n'ont pas de reconnaissance statutaire. Ces organismes relèvent de mise en place par voie d'arrêtés ou de circulaires dont l'assise juridique et financière est aléatoire.

L'arrêté du 7 septembre 1994 a institué, auprès du ministre chargé de la fonction publique, le Comité interministériel d'action sociale des administrations de l'État (CIAS), à la suite du Comité interministériel des services sociaux créé en 1970. Il est chargé d'étudier les mesures de coordination et d'harmonisation des services sociaux et de définir les actions à entreprendre sur le plan interministériel. Il est composé de neuf représentants de l'administration et de douze représentants des organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique. Il est présidé par un représentant d'une des organisations syndicales. En matière de tourisme, il est consulté sur la dotation des chèques-vacances et les aides pour les vacances « enfants ». Son action est relayée par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

Dans chaque ministère, l'action sociale repose le plus souvent sur le dispositif suivant : services sociaux administratifs – organismes centraux et régionaux consultatifs. Ces derniers, bien qu'ayant des actions plus ou moins comparables, ont des appellations différentes :

- **Éducation nationale : Comité académique des œuvres sociales ;**
- **Justice : Comité national et régional d'aide à l'action sociale ;**
- **Finances : Comité national et départemental administratif des services sociaux ;**
- **Agriculture : Action sociale du ministère de l'Agriculture ;**
- **Défense : Institution de gestion sociale des armées.**

Les parlementaires votent chaque année le budget de l'État qui comprend les crédits sociaux « interministériels » (chapitre 33-94) et « ministériels » (chapitre 33-92). Cette dotation n'a aucune référence avec la masse salariale. À partir des niveaux de crédits accordés l'année précédente suivant les actions engagées, s'opère une dotation qui souvent n'a rien à voir avec les effectifs de chaque ministère (3 500 000 agents au total). Ainsi, le ministère des Finances perçoit beaucoup plus que l'Éducation nationale qui représente près de la moitié des agents de l'État (selon une source syndicale, en 1994, 381 francs/an pour un agent de l'Éducation nationale contre 3 486 francs/an pour un agent des Finances).

En 2002, les crédits « interministériels » ont été de 129,58 millions d'euros et les crédits « ministériels » de plus de 0,46 milliard d'euros, ce qui représenterait au total environ 1 % de la masse salariale qui s'élevait à 53,36 milliards d'euros.



L'activité vacances-tourisme est très inégale selon les ministères. Sont pris ici comme exemple le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et celui de la Défense qui sont ceux qui ont le plus développé une action au travers de l'association Éducation et plein air Finances pour le premier et l'Institution de gestion sociale des armées pour le second.

1.2. L'association Éducation et plein air Finances (EPAF)

L'EPAF est placée sous l'égide de la sous-direction de l'action sociale de la Direction du personnel, de la modernisation et de l'administration. Elle organise, chaque année, des séjours individuels ou familiaux, des voyages ou des séjours à thèmes sportifs, culturels ou de détente pour les agents du ministère actifs et retraités, leur conjoint et leurs enfants. 40 000 personnes en bénéficient par an.

Le ministère est propriétaire de 17 sites (onze résidences hôtelières, cinq en location meublée et un mixte) situés à la mer ou à la montagne. Les investissements sont financés par le propriétaire, sans exigence d'un retour sur investissement. Les gestionnaires sont soit des fonctionnaires du ministère, soit des salariés de droit privé. Pour augmenter l'offre d'accueil durant les périodes de haute saison hiver/été, des accords de partenariat ont été conclus avec des associations de tourisme social – VVF, Léo-Lagrange, VAL, Relais Soleil... – auprès desquelles l'EPAF réserve des lits en pension complète ou en demi-pension, soit en locations meublées (11 000 bénéficiaires par an). Des séjours par l'intermédiaire notamment de Maeva et Pierre et vacances – non subventionnés – sont également proposés à des prix négociés.

Les 283 emplois de l'EPAF se décomposent en 20 emplois temps plein au siège et 7 dans les sites mis à disposition d'une part, et en équivalents temps plein, 8 salariés au siège et 248 dans les sites, d'autre part. Le chiffre d'affaires est de l'ordre de 13 millions d'euros. Le fonctionnement est assuré par une subvention globale d'équilibre supérieure à 40 %.

1.3. L'Institution de gestion sociale des armées (IGESA)

L'IGESA est un établissement public créé et régi par une loi du 2 juillet 1966 et par un décret d'application du 9 décembre 1966 modifié le 24 juin 1985, complétés par une instruction du 27 février 1986. Son action est destinée au personnel civil et militaire en activité ou retraité. L'IGESA est sous tutelle du ministère de la Défense avec lequel elle a passé une convention. La mission de l'IGESA est de gérer les établissements sociaux et médico-sociaux – qui n'ont pas de personnalité morale – dépendant du ministère de la Défense, les fonds destinés à l'octroi de prêts et secours, les activités sociales, médico-sociales et culturelles. L'IGESA est dirigée par un administrateur civil, nommé par arrêté du ministre de la Défense, sur proposition du conseil de gestion, pour quatre ans renouvelables.

Le conseil de gestion est présidé par l'administrateur civil, qui dispose d'une voix prépondérante. Il comprend 24 membres nommés pour trois ans par le ministre : 12 membres représentent les usagers (4 sont désignés par les fédérations syndicales et 8 sont élus), 9 membres représentant l'administration et 3 personnalités qualifiées. Ses décisions deviennent exécutoires après approbation tacite du ministre.

En complément de ses recettes propres, l'IGESA présente chaque année au ministre de la Défense une demande de subventions compensatrices et de subvention d'investissement. Dans le domaine du tourisme et des vacances, l'activité de l'IGESA comprend les vacances familiales, les centres de vacances jeunes, les voyages. Elle gère un important patrimoine « vacances » – maisons familiales, villages de vacances, hôtels clubs, résidences, centres pour jeunes – situés en France métropolitaine et outre-mer. Ce patrimoine peut être propriété de l'IGESA ou loué par elle, ou encore appartenir à l'État ou à d'autres collectivités publiques ou organismes privés.

Concernant les voyages, l'IGESA a créé une agence qui fonctionne en partenariat avec une sélection de voyagistes qui consentent des tarifs préférentiels et des conditions souples de réservations sur une gamme de produits – voyages, vols secs, billetterie – vers des destinations du monde entier. Son budget s'élève à 153,21 millions d'euros, dont 42,69 millions d'euros pour les loisirs. Pour l'ensemble de ses activités, l'IGESA emploie 900 permanents et près de 4 000 saisonniers.

2. La fonction publique hospitalière

2.1. Le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS)

Le CGOS, association loi de 1901, a été créé le 13 octobre 1960, sous l'égide du ministère de la Santé. Il a été agréé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité dans le cadre d'une convention signée le 26 avril 1999.



Il est habilité à collecter les participations financières des établissements qui ont adhéré et offre ainsi aux bénéficiaires et ayants droit des prestations sociales et des activités culturelles et de loisirs subventionnées, dont le tourisme et les vacances pour les familles (actifs et retraités) et l'enfance.

Organisme paritaire, le CGOS est dirigé par un conseil d'administration de 40 membres : 20 représentants de la Fédération hospitalière de France, désignés par celle-ci, et 20 représentants des organisations syndicales ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux élections aux commissions administratives paritaires.

Seize comités régionaux également paritaires ont pour objet d'assurer la gestion de l'ensemble des demandes émanant des agents et de développer des activités régionales spécifiques ; ils disposent d'un budget décidé par le conseil d'administration du CGOS. Le CGOS dispose de 300 salariés répartis au siège national, dans les comités régionaux et un centre de vacances.

En 2000, 2 517 établissements adhérents au CGOS, représentant 716 677 agents actifs, ont versé une contribution correspondant depuis 1999 à 1,50 % de leur masse salariale, soit 252 millions d'euros (le taux est fixé par les ministres des Affaires sociales et de la Santé ; les salaires des personnels médicaux et des personnels rémunérés sur la base d'un contrat de droit privé sont exclus de la masse salariale).

3. La fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale comprend 1 619 000 agents répartis dans 26 conseils régionaux, 100 conseils généraux, 36 773 communes et leurs établissements publics et dans des offices publics.

L'inexistence d'une organisation d'ensemble de l'action sociale dans la fonction publique territoriale conduit à une grande diversité dans les choix opérés en matière de structures gestionnaires et à des régimes de prestations très variables d'une collectivité à l'autre. Aucun texte juridique, en effet, ne crée ou n'impose une structure déterminée pour la gestion de l'action sociale ; seul l'article 9 de la loi citée portant le Statut général de la fonction publique s'applique ³².

Chaque collectivité peut dès lors mettre en place ses propres structures et prestations. Les différences de taille et de budget interviennent alors, mais aussi les choix politiques des élus. Il résulte de cette situation de grandes inégalités entre collectivités. Il est estimé que 600 000 agents actifs, travaillant dans des petites communes, sont privés de toute forme d'action sociale.

3.1. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale

Ces centres, établissements publics régis par la loi du 28 janvier 1984, ont pour mission obligatoire la gestion des ressources humaines. L'adhésion des collectivités employant moins de 350 agents est obligatoire ; peut s'ajouter celle, facultative, des communes, conseils généraux ou régionaux et leurs établissements publics. L'article 25 de la loi ouvre la possibilité de missions facultatives, décidées par les conseils d'administration : remplacement des agents temporairement absents, assurance, médecine du travail et prévention, documentation, traitement informatique des paies et des listes électorales, hygiène et sécurité... et la gestion de l'action sociale. Cette possibilité de gestion de l'action sociale n'a toutefois pas connu un grand développement : deux centres seulement ont créé un comité d'œuvres sociales (COS), association loi de 1901, géré par un conseil d'administration paritaire. Il s'agit des COS créés par les centres de gestion départementaux de l'Isère (38) et de l'Ille-et-Vilaine (35), auxquels peuvent adhérer les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les agents.

³² Cf. Anne-Marie Escoffier, inspectrice générale de l'Administration, Agnès Fontana, inspectrice adjointe, Rapport de mission sur l'action sociale des collectivités territoriales, ministère de l'Intérieur, juin 1998. Les principales propositions du rapport : <R>- une volonté de reconnaissance de l'action sociale dans la Fonction publique territoriale, en vue de garantir l'égalité des fonctionnaires en la matière ; <R>- une clarification du champ de l'action sociale, en distinguant les prestations d'action sociale des compléments de rémunération ; <R>- l'introduction des notions de « socle de prestations obligatoires » - aides, prêts, garde d'enfants, vacances et loisirs et de « prestations complémentaires » - activités socioculturelles entre autres ; <R>- la confirmation de la nécessité de gérer paritairement l'action sociale.



Le barème 2002 d'adhésion du COS 38 est le suivant :

- ➔ pour l'agent, 0,1 % du traitement de base, soit 1,07 € par mois pour un salaire mensuel de 1 068 € ;
- ➔ pour la collectivité, 0,85 % du traitement de base soit 9,08 € par mois pour un salaire mensuel de 1 068 €.

Le barème 2002 d'adhésion du COS 35 est le suivant :

- ➔ pour l'agent actif la cotisation annuelle est de 13 €, elle est de 10 € pour l'agent retraité ;
- ➔ pour la collectivité, la participation est de 0,63 % de la masse salariale.

Les deux COS accordent diverses prestations sociales – dont les chèques-vacances –, et proposent des activités de tourisme et de vacances. Le COS 38 a une particularité, celle de délivrer des cartes d'adhésion des deux associations de tourisme départementales inter-C.E. Alices et Trans'Tourisme Isère.

3.2. Les comités d'œuvres sociales des collectivités territoriales

La solution la plus employée est donc la création de comités d'œuvres sociales (COS) au sein des collectivités territoriales, sous forme d'associations loi de 1901, réunissant les agents actifs et retraités des collectivités. Depuis 1982, ces comités sont aussi souvent appelés comités d'action sociale (CAS) ou comités d'action sociale et culturelle (CASC), en référence au concept « d'activités sociales et culturelles » des C.E..

De plus en plus, le comité d'une ville passe une convention avec d'autres collectivités territoriales permettant ainsi une mutualisation de moyens. Par exemple, le COS de la Ville de Niort (855 agents) comprend le centre communal d'action sociale de Niort (340 agents), la communauté d'agglomération de Niort, des communes membres de celle-ci et leurs centres communaux d'action sociale ainsi que d'autres établissements et organismes publics, soit un total de 10 structures totalisant 2 511 agents actifs. C'est le même schéma pour le comité d'action sociale de la Ville d'Angers (2 379 agents), qui est lié au centre communal d'action sociale (464 agents), et aux collectivités Angers Agglomération (516 agents), soit un total de 3 359 agents actifs, auxquels s'ajoutent 1 520 retraités issus des trois composantes. Les membres des conseils d'administration sont élus par les agents actifs et retraités, souvent sur listes syndicales, pour la durée fixée par les statuts, généralement deux ans, en référence aux élections de C.E.. Le COS peut être présidé par un élu ou un représentant de la collectivité, membre de droit, ou par un agent. Il peut aussi être prévu une répartition des sièges entre élus, membres de droit, et représentants des agents. Il est également possible que les élus ne soient pas représentés.

Dans les collectivités sans COS, le service des ressources humaines gère la totalité des prestations sociales. Lorsqu'un COS existe, une répartition des activités s'opère entre celui-ci et la direction des ressources humaines (DRH), ce qui conduit là encore à une grande diversité de situations entre collectivités. Le COS peut se concentrer uniquement sur les activités culturelles, sportives et de loisirs – comme le COS de Lille –, mais aussi prendre en gestion la totalité de l'action sociale et culturelle – comme le COS du conseil général de la Loire-Atlantique où la DRH a conservé uniquement la gestion des Chèque-Restaurant. Les ressources des COS proviennent quasi exclusivement de subventions des collectivités ³³, hormis les éventuelles cotisations des membres et la participation financière de ceux-ci à certaines activités.

La Direction générale des collectivités territoriales du ministère de l'Intérieur ainsi que les associations d'élus ne disposent pas d'études générales sur la gestion des structures mises en place. Des enquêtes nationales réalisées par des organisations syndicales sont rares et anciennes.

Les subventions attribuées aux COS sont calculées à partir d'un pourcentage de la masse salariale, ou à partir d'une somme forfaitaire, réévaluée en principe chaque année. Le pourcentage de la masse salariale est de plus en plus employé, là encore en référence aux C.E.. Le pourcentage moyen actuel est évalué à 0,4 % ; atteindre un pourcentage de 1 % minimum est souvent l'objectif de nombreux COS et CASC.

Donnons quelques exemples de taux en vigueur :

- ➔ le COS du conseil général de la Seine-Saint-Denis bénéficie d'une subvention de 0,60 % de la masse salariale ;
- ➔ le COS de Villejuif (94) de 0,82 % ;

³³ Le décret du 6 juin 2001 impose une convention entre le COS et la collectivité, lorsque la subvention de celle-ci excède 23 000 €.



- le COS du conseil général de l'Isère : 0,95 % ;
- le COS de Nantes, Blanc-Mesnil, Angers, Migennes, CASC de Lanester, de La Courneuve : 1 % ;
- le COS du conseil général de la Loire-Atlantique : 1,3 % ;
- le COS de Lyon : 1,32 %.

Les COS proposent, en général, des activités tourisme et vacances. Ainsi en 2001, le COS de Nantes (7 575 actifs et 3 279 retraités) a consacré 0,67 M€ aux vacances familiales, et 0,29 M€ pour les vacances jeunes. De plus, certains COS sont propriétaires ou copropriétaires d'équipements de vacances familles ou jeunes. Le personnel des COS est souvent du personnel détaché par la collectivité à titre onéreux ou gratuit. Ainsi, la Ville de Nantes met à la disposition du COS 14 agents, à titre onéreux (0,37 M€), la Ville de La Courneuve (93) en met un.

3.3. Un « COS » particulier : l'Association pour la gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (AGOSPAP)

Cette association se singularise par la composition de ses membres et par celle de son conseil d'administration. Elle a été créée le 2 novembre 1981, suite à la liquidation du « Comité de gestion des œuvres sociales de la préfecture et de l'Assistance publique de Paris » (CGOSPP). Sont membres fondateurs : la Ville de Paris, le département de Paris et l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP). Sont membres également des établissements conventionnés avec l'AGOSPAP : Centre d'action sociale de la ville, caisses des écoles des 1^{er}, 2^e, 7^e, 20^e arrondissements, préfecture de Paris, Crédit municipal, Compagnie des eaux, etc. Ce qui représente un total de 141 450 agents actifs (dont 44 445 pour la ville et le département de Paris, 86 995 pour l'AP-HP et environ 10 000 pour les autres administrations) et 22 500 retraités pour la ville et le département de Paris.

L'association propose à ses membres des vacances destinées aux enfants, adolescents, adultes et familles, organise l'arbre de Noël des personnels, propose des activités de loisirs, sportives et culturelles, apporte des aides financières exceptionnelles et un conseil juridique aux agents en difficulté et attribue des prestations sociales diverses.

Le conseil d'administration est composé de 18 membres ayant voix délibérative – dont six désignés par les organisations syndicales représentatives – répartis en trois collèges, et de cinq ayant voix consultative, selon les statuts adoptés le 7 février 2001. Le président est élu par l'assemblée générale parmi les personnalités qualifiées du 3^e collège (membres fondateurs) ; un système de présidence « tournante » est instauré entre les représentants des trois institutions fondatrices. Le montant des subventions versées par les membres de l'association s'est élevé à 113 405 257 francs (17,29 M€) en 2000, selon la répartition indiquée dans le tableau 10.

Tableau 10 : Subventions versées en 2000 à l'AGOSPAP par ses différents membres (en francs)

Établissements conventionnés	11 228 875 F
Assistance publique-Hôpitaux de Paris	71 025 000 F
Ville de Paris	27 863 382 F
Département de Paris	3 288 000 F
Total	113 405 257 F

Note : pour l'exercice 2002, la subvention versée par la Ville et le département de Paris a été d'un montant de 5,076 M€, et pour 2003 d'un montant de 7,449 M€, dont un versement exceptionnel de 1,778 M€, destiné à combler les déficits des exercices 2001 et 2002 (source : AGOSPAP, novembre 2003). L'AGOSPAP gère six centres de vacances enfants et un centre de vacances adultes, propriétés de la Ville de Paris.

Source : audit général budgétaire et financier de la Ville de Paris, novembre 2001.



3.4. Le Fonds national d'action sanitaire et sociale (FNASS)

Ce fonds a été créé en juin 1966 par des élus du département du Nord sous forme d'association loi de 1901. Son conseil d'administration est paritaire – douze représentants des élus et douze représentants des personnels. La répartition des sièges est organisée de sorte que toutes les tendances soient représentées chez les élus et les organisations syndicales. Le bureau, également paritaire, est présidé par un élu.

Des collectivités territoriales et leurs établissements, et des COS peuvent adhérer soit 460 collectivités totalisant 29 000 agents actifs et 5 000 retraités, et dans certains cas les individuels. Les collectivités territoriales acquittaient, en 2003, une cotisation fixée à 1 % de la masse salariale nette des agents actifs, avec un seuil minimal et un seuil maximal :

- **seuil minimal de cotisation : - 50 % de la moyenne des cotisations des actifs de l'année N-2 (2001) payées par les mairies : 70 € par agent ;**
- **seuil maximal de cotisation : + 25 % de la moyenne des cotisations des actifs de l'année N-2 (2001) payées par les mairies : 196 € par agent.**

Pour les retraités, la cotisation forfaitaire est de 31 € par agent retraité. Les COS, quant à eux, acquittent une cotisation calculée comme suit :

- **pour les actifs : la moyenne des cotisations des actifs de l'année N-2 (2001) payées par les mairies, soit 156 € par agent ;**
- **pour les retraités : la moyenne des cotisations des retraités de l'année N-2 (2001) payées par les mairies avec un abattement de 60 % : 62 € par retraité.**

Le FNASS dispose d'un correspondant dans chaque collectivité adhérente. Il a cinq domaines d'intervention : les vacances, la maison et le confort familial, les grands événements, « les coups durs », les situations particulières. Les prestations proposées sont versées sous forme de :

- **prêts à taux préférentiels d'un montant maximum : confort maison, accession à la propriété, voiture... et vacances et achat de matériel de camping ;**
- **prêts à taux d'intérêt nul d'un montant maximum : « les coups durs » ;**
- **d'allocations forfaitaires primes mariage, naissance ou adoption, vacances enfants, adolescents, retraités ;**
- **d'allocations modulées selon la situation du bénéficiaire (quotient familial, indice de rémunération...) : allocation d'études supérieures, prime de départ à la retraite, prime de médaille et décoration, aide familiale et ménagère... et chèques-vacances.**

3.5. Le Comité national d'action sociale (CNAS)

Le comité a été créé en 1967, sur la base du constat des besoins d'action sociale des agents territoriaux en Ile-de-France, sous forme d'association loi de 1901. Son conseil d'administration est paritaire – vingt élus/vingt agents – ainsi que son bureau de quatorze membres. La présidence est assurée par un élu. Le CNAS, outre un correspondant dans chaque collectivité adhérente, dispose de sept antennes régionales et 63 délégations départementales ; ces dernières sont dirigées par des bénévoles. Les diverses collectivités territoriales et leurs établissements publics adhèrent pour la totalité de leurs membres. Les COS adhèrent pour la totalité de leurs membres ou pour au moins 80 % de ceux-ci. Le conseil d'administration peut accepter l'adhésion d'autres personnes morales après examen de leurs statuts et de leur bilan financier, et à la condition expresse que les recettes proviennent à plus de 50 % de fonds publics de collectivités territoriales et que la gestion soit assurée par une majorité de représentants de collectivités territoriales – élus et/ou agents. Les petites communes représentent une part importante d'adhérents – 55,2 % ont moins de 10 agents, 40 % entre 10 et 50 en 1998.

En 2002, le CNAS compte plus de 9 200 collectivités adhérentes – dont un tiers de COS – et 277 000 bénéficiaires directs (420 000 ayants droit). En 2003, les collectivités acquittent pour les actifs une cotisation annuelle égale à 0,74 % de la masse salariale, qui ne peut être inférieure à 123 € multiplié par le nombre d'agents, ni supérieure à 172 € multiplié par le nombre d'agents ; pour les retraités (facultatif), la cotisation est égale à 78 € multiplié par le nombre d'agents retraités.



Les COS acquittent une cotisation de 123 € par agent et de 78 € par retraité.

Les prestations du CNAS s'organisent en trois secteurs principaux : prêts, aides, vacances :

- **les prêts : notamment installation, accession à la propriété, voiture, matériel spécialisé pour handicapé (sans intérêt)... et avance vacances (sans intérêt) ;**
- **les aides et secours divers : mariage, naissance, adoption, études, aides familiales, maladie, médaille, départ en retraite, Tickets emploi domicile ;**
- **les vacances : vacances familles, enfance et retraités, chèques-vacances.**

4. Les entreprises publiques

4.1. Des statuts divers

Des statuts particuliers concernent les entreprises et institutions publiques. Leurs structures d'action sociale sont issues d'accords conclus avec les organisations syndicales et ont des prérogatives parfois évolutives. Ainsi, rien n'est prévu en matière d'action sociale par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) au moment de sa création en 1967, comme établissement public à caractère administratif. En 1971, sera créée l'Association pour le développement de l'action sociale (ADASA) dont l'objet immédiat est la gestion des Chèque-Restaurant. Depuis 1984, l'ADASA est gérée par les organisations syndicales, comporte des structures régionales, et son action inclut notamment les activités vacances et tourisme.

Ci-après, des exemples de l'action sociale existante dans quelques entreprises et institutions.

4.2. Les conseils d'orientation et de gestion des activités sociales (COCAS) de La Poste et de France Télécom

La loi de séparation Poste et Télécom du 2 juillet 1990 et la loi de 1997 privatisant partiellement France Télécom ont notamment eu pour conséquence la création de nouvelles structures de concertation sociale. Un Conseil d'orientation et de gestion des activités sociales (COGAS) est constitué au niveau national auprès de chaque exploitant. Il vote les plans d'action, le budget, les prestations. Auprès de chaque COGAS, un service de gestion a été créé qui relève de l'exploitant. Chaque COGAS est composé de 24 membres : huit pour l'exploitant, huit pour les organisations syndicales, et huit pour les quatre secteurs associatifs subventionnés – prévoyance et solidarité, sports et loisirs, culture, restauration et activités économiques (coopérative, centrale d'achat...).

Le président, directeur des ressources humaines, et deux vice-présidents syndicaux élus par l'ensemble des représentants syndicaux et associatifs, forment « un exécutif permanent ».

En matière de vacances, des aides sont versées directement aux bénéficiaires par les services des exploitants, sans passer, sauf exceptions, par les associations. Ces aides sont notamment :

- **les chèques-vacances ;**
- **les aides aux vacances d'enfants et d'adolescents (concernant les vacances d'enfants handicapés dans des centres spécialisés gérés par l'Association des familles d'enfants handicapés de La Poste et France Télécom (AFEH), la participation est versée à cette association) ;**
- **les aides aux vacances de retraités.**

Les associations subventionnées les plus importantes qui proposent des activités touristiques pour les adultes et les familles sont au nombre de quatre : Azureva, Comité des loisirs, Tourisme et Culture, Union des associations sportives PTT (vacances à dominante sportive) ; s'ajoute la Mutuelle Générale qui propose cinq établissements de vacances. S'agissant des enfants et adolescents, l'essentiel est réalisé avec le secteur privé, La Poste dispose de sa propre association : l'Association de vacances pour enfants et adolescents (AVEA).

Diverses associations locales également subventionnées, dont les comités des œuvres sociales (COS) communs aux agents de La Poste et de France Télécom proposent également diverses activités touristiques.



L'association Azureva (ex-Vacances PTT) – ouverte à tous publics – est la plus importante en matière de tourisme et la plus subventionnée.

Tableau 11 : Budget de subvention des associations de La Poste et de France Télécom

France Télécom	Budget 2002	Budget 2003
ASPTT	14 483 000	14 720 000
Azureva	3 201 000	3 200 000
Les autres associations	3 796 000	3 570 000
La Poste		
ASPTT	4 270 000	4 250 000
Azureva	4 435 000	4 210 000
Les autres associations	2 575 000	2 410 000

Source : COGAS du 19 décembre 2002.

Azureva a pour origine l'initiative du comité des œuvres sociales des agents de la Mayenne, qui réalise en 1952, avec les COS de cinq autres départements, une maison de vacances à Sainte-Marguerite-en-Pornichet (Loire-Atlantique). En 1961, trois maisons existent, et les COS propriétaires créent le Comité national de coordination des maisons de vacances des PTT. En 1969, la fédération Vacances PTT se substitue au Comité de coordination. En décembre 2001, Vacances PTT change de nom et devient Azureva. Elle gère 40 villages de vacances et un hôtel à Paris, soit 15 000 lits. 1 200 salariés sont employés en saison. Le chiffre d'affaires est de l'ordre de 51,3 millions d'euros.

Quant à l'association Tourisme et Culture, elle s'est spécialisée dans les voyages et séjours à l'étranger – essentiellement avec le concours de voyagistes (environ 10 000 personnes par an) – et la billetterie spectacles, musées, cinémas, parcs de loisirs... (environ 200 000 billets par an). Elle regroupe une vingtaine d'associations locales, gérées par des bénévoles, qui réalisent également des voyages.

4.3. La Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électriques et gazières (CCAS EDF GDF)

La loi de nationalisation du 8 avril 1946 de l'électricité et du gaz institue la création de deux établissements : Électricité de France et Gaz de France. Le statut du personnel est promulgué par le décret du 22 juin 1946.

Le 14 janvier 1947 se déroule la première élection du « Conseil central des œuvres sociales » (CCOS) dont les membres sont élus au suffrage direct par l'ensemble du personnel, appelé à voter sur des listes constituées par les organisations syndicales. Le budget du Conseil est fixé à 1 % du chiffre d'affaires d'EDF GDF.

Des caisses mutualistes et d'activités sociales (CMCAS) sont élues dans les régions en 1948 ; elles gèrent le régime spécial de Sécurité sociale des agents et leur mutualité, et également des activités culturelles, sportives et de solidarité.

Des décrets d'octobre 1950 délimitent les circonscriptions territoriales des établissements et décident de l'éclatement du CCOS, qui, en conséquence, doit procéder à la réintégration du personnel statutaire détaché et au licenciement de son personnel non statutaire. Son refus conduira à sa dissolution en 1951 (décrets des 16 et 17 février). Ses attributions sont confiées à un délégué provisoire désigné par les directeurs généraux d'EDF GDF. Le décret du 3 février 1965 en créant la CCAS, restitue la gestion des activités sociales aux agents, mais le texte du décret de 1946 est modifié. Notamment, il plafonne le budget des activités sociales à 1 % des recettes, alors que le législateur de 1946 n'avait pas prévu de limite, et ajoute dans ce budget, en plus de la gestion des activités culturelles, sportives et de loisirs, la gestion de la médecine de soins, de l'action sanitaire et sociale et celle des restaurants.



Le conseil d'administration actuel de la CCAS est composé de 18 membres titulaires et de 18 membres suppléants. Sa composition est établie proportionnellement pour chacune des organisations syndicales à l'occasion des élections des CMCAS qui se déroulent tous les trois ans.

Quelques chiffres pour 2001-2002 :

- **le total des bénéficiaires des activités sociales a été de 585 102 personnes dont 301 320 « ouvrants droit » – 159 130 actifs et 142 190 retraités – et 283 782 « ayants droit » – 228 605 pour les actifs et 55 177 pour les retraités – ;**
- **le fonds du 1 % a représenté 383 880 millions d'euros, dont 269 619 pour la CCAS et 114 261 pour les 110 CMCAS existantes sur l'ensemble du territoire (Dom compris) ;**
- **3 802 personnes ont été employées, dont 1 037 agents statutaires et 2 765 salariés conventionnés, ainsi que 3 000 saisonniers (équivalents temps plein).**

La CCAS est propriétaire d'un réseau de 246 équipements de vacances adultes et familles, dont 4 outre-mer, de 216 centres jeunes, et a conclu 129 accords de conventions, ce qui représente en 2003, une capacité d'accueil de 51 010 lits.

4.4. Le Comité d'action et d'entraide sociale du Centre national de la recherche scientifique (CAES CNRS)

Le CAES, association loi de 1901, a été créé en 1957. Il gère les activités sociales et culturelles proposées aux 25 554 salariés et aux 2 660 retraités en 2001. Pour le compte du CNRS, il distribue certaines prestations interministérielles notamment les chèques-vacances. Son conseil d'administration est composé de 30 titulaires et 15 suppléants, élus sur listes syndicales, tous les trois ans. Une convention CNRS/CAES signée en 1993 prévoit que la dotation doit tendre à atteindre 1 % de la masse salariale. Elle est actuellement de 0,74 %³⁴. La subvention 2002 a été d'un montant de 4 657 860 euros. Le CAES emploie 70 salariés en équivalent temps plein (187 personnes employées courant 2001). Il gère des activités tourisme et vacances familiales et enfance en France et à l'étranger ; il est propriétaire de six équipements de vacances et dispose de lits par accords avec des organismes extérieurs.

Une convention de partenariat a été conclue avec le Comité d'action et d'entraide sociale de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (CAES INSERM)³⁵ et l'Association pour le développement des activités sociales de l'Institut national de la recherche agronomique (ADAS INRA)³⁶, le 8 novembre 2001. Cette convention « définit la participation des membres du CAES CNRS, du CAES INSERM et de l'ADAS INRA aux activités organisées par ces trois associations tant sur le plan local, régional que national ». Cette coopération est estimée positive par les signataires au travers notamment de l'échange : de lits dans leurs équipements de vacances, des activités culturelles et sportives régionales et locales, et des moyens techniques informatiques.

4.5.L'Association centrale des activités sociales du Commissariat à l'énergie atomique (ACAS CEA)

L'ACAS CEA, association loi de 1901, a été créée en 1970. Elle est gérée par un conseil d'administration de 15 membres élus tous les trois ans sur listes syndicales. En 2002, le CEA employait 17 628 salariés. Son activité principale est l'aide aux départs en vacances en France et à l'étranger, en collaboration avec des organismes extérieurs, et la gestion de sept villages de vacances dont elle est propriétaire.

Elle dispose également de lits dans des villages d'autres organismes. Elle perçoit une dotation égale à 3,3 % de la masse salariale et emploie 80 salariés (hors villages de vacances) dont 52 recrutés par elle et 28 détachés du CEA

³⁴ Taux estimé par le CNRS à partir des moyens qu'il accorde au CAES : subventions, personnels affectés, locaux sociaux, moyens d'impression, de reproduction, de communication et d'expédition, etc.

³⁵ Le CAES INSERM a été créé en 1971. Il est géré par un Comité national d'action sociale (CNAS) qui comprend 17 membres élus pour trois ans par les agents. Il dispose d'une dotation égale à 0,60 % de la masse salariale.

³⁶ Pas de données recueillies sur cette association.



5. Les institutions de branches professionnelles

Le projet de loi de 1991 (cf. note 17) prévoyait également pour toutes les entreprises non pourvues d'un comité d'entreprise, une contribution minimale de 0,20 % de la masse salariale pour les activités sociales et culturelles, versée à un organisme paritaire de mutualisation créé par accord de branche étendu ou, à défaut, par accord interprofessionnel. Ce projet fut ajourné.

Or, actuellement, les entreprises de moins de cinquante salariés représentent près de 55 % du total des entreprises. Un très petit nombre de branches professionnelles dont les entreprises emploient majoritairement moins de cinquante salariés (donc sans comité d'entreprise) ont créé des institutions, qui par la mutualisation de cotisations, permettent l'utilisation de fonds sociaux consacrés à des activités sociales et culturelles, notamment dans le domaine du tourisme et des vacances.

5.1. L'Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS)

L'APAS a été créée en 1946 sous la forme d'association loi de 1901 avec pour objet de « *Créer, organiser, développer, gérer ou faire gérer les œuvres sociales et professionnelles du BTP, qui comprennent d'une part, celles ayant un caractère général, d'autre part, celles qui relèveraient de l'activité des comités d'entreprise et interentreprises* » (Journal officiel du 27 mai 1946). L'adhésion à l'APAS est aujourd'hui inscrite dans la convention collective régionale du bâtiment. Ainsi les quelque 20 000 entreprises du BTP de la région Ile-de-France sont concernées, dont 98 % de moins de cinquante salariés, totalisant 170 000 salariés. L'APAS dispose d'un budget global de 31,25 millions d'euros dont 15,24 de cotisations. L'APAS propose toute une gamme de prêts à taux d'intérêt réduit, des services personnalisés (juridique, orientation et formation professionnelle, service social), gère un centre médico-social... ainsi que deux villages de vacances ³⁷, et propose des séjours et voyages.

5.2. Le Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)

Le 26 janvier 1973, la CGT, la CFDT et le Syndicat des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) signent la convention collective des entreprises d'action culturelle, qui prévoit la création du FNAS. La première assemblée générale du FNAS qui se tient en 1974 compte 80 entreprises adhérentes. En 1979, le taux de dotation de 1 % fixé à la création est porté à 1,25 %. En 1984, la convention collective devient celle des « entreprises artistiques et culturelles » qui sera étendue, donc « nationale », en 1994.

Les entreprises adhérentes au FNAS passent alors de moins de 200 à plus de 2 000 fin 1998. Le préambule des statuts du FNAS précise que les organisations syndicales des salariés et d'employeurs sont convenues d'organiser le fonctionnement des instances de gestion en se référant « *autant que cela est possible aux règles et aux usages de fonctionnement qui sont ceux d'un comité d'entreprise* ».

Le conseil de gestion du FNAS est composé de douze représentants des salariés élus sur listes syndicales par l'assemblée générale et d'un représentant désigné par le collège des employeurs qui assume la présidence. Les représentants des confédérations syndicales et des syndicats d'employeurs participent aux travaux du conseil avec voix consultative.

2 705 entreprises sont aujourd'hui adhérentes, dont 2 500 de moins de dix salariés, qui ont toutes la particularité d'employer un nombre important « *d'intermittents* ». Les entreprises de plus de cinquante salariés, très peu nombreuses – une dizaine –, adhèrent au FNAS, bien que disposant d'un comité d'entreprise autonome. Il peut exister un comité d'entreprise dit « *comité d'entreprise conventionnel* » (CEC) dans une entreprise comptant au moins dix salariés et moins de cinquante. Cette disposition originale résulte d'un avenant du 18 juillet 1997 de la convention collective nationale.

Ces particularités expliquent le mode de financement du FNAS :

- **si l'entreprise n'a pas de délégués du personnel : 1,25 % de la masse salariale est versée au FNAS ;**
- **si l'effectif est de moins de dix salariés : 1,25 % de la masse salariale est versée au FNAS ;**

³⁷ Il existe une association paritaire similaire, créée le 11 décembre 1947, « l'Union sociale du BTP Provence-Alpes-Côte-d'Azur » ; elle a également une activité tourisme et vacances, dont la gestion de deux centres de vacances dans les Alpes-Maritimes et un en Corse.



- si l'effectif est compris entre dix et moins de cinquante salariés : 1,125 % de la masse salariale des intermittents est versée au FNAS ; 0,125 % de la masse salariale des intermittents est versée au CEC ; 0,625 % de la masse salariale des salariés permanents est versée au FNAS ; 0,625 % de la masse salariale des salariés permanents est versée au CEC ;
- si l'effectif est de plus de cinquante salariés : c'est le C.E. qui, disposant d'une dotation de 1,25 % de la masse salariale, peut conclure un accord avec le FNAS.

Le montant total des dotations versées au FNAS s'est élevé à 2,736 millions d'euros en 2000 et à 3,209 millions d'euros en 2001.

Chaque salarié (ouvrant droit) d'une entreprise adhérente au FNAS, dès lors qu'il a ses droits ouverts, peut accéder, ainsi que les membres de sa famille (ayant droit) aux activités du FNAS. Les règles d'ouverture des droits prennent en compte la spécificité des emplois dans la profession. Ainsi, un salarié intermittent a ses droits ouverts pendant un an dès lors qu'il peut justifier de 90 jours de salaire ou de 450 heures ou de 45 cachets effectués au cours des quinze derniers mois dans une ou plusieurs entreprises membres du FNAS ; tout salarié autre qu'intermittent – à temps partiel ou à temps complet sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, emploi jeune, emploi solidarité, etc. – a ses droits ouverts dès lors qu'il peut justifier de trois mois consécutifs d'appartenance à une entreprise membre du FNAS. Ces droits restent ouverts trois mois après son départ de l'entreprise.

5.3. L'Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle, contrôle technique et formation des conducteurs (APASCA)

L'origine de l'APASCA remonte à 1968, année où la convention collective nationale des services de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, prévoit que « *Les employeurs et les salariés ou leurs représentants s'efforceront de développer paritairement les œuvres et réalisations sociales dans la corporation et dans les entreprises. Ils entendent par œuvres sociales... les colonies de vacances, aides et conseils pour les loisirs et la culture des salariés* » (article 19).

En 1979, la convention collective donne les moyens de cette orientation en créant l'APASCA, sous forme d'association loi de 1901, « *chargée notamment de gérer les œuvres sociales réalisées en faveur des salariés de la profession. Le financement de cette association dont les statuts seront adoptés par les organisations syndicales signataires du présent avenant est assuré par une cotisation fixée à 0,10 % des salaires versés* ». Dès 1980, les activités vacances familiales sont organisées, les colonies et secours linguistiques suivent en 1981.

Ce sont 64 000 entreprises de la profession totalisant 400 000 salariés qui sont concernées aujourd'hui, soit en moyenne 6,7 salariés par entreprise. 98 % des entreprises emploient, en effet, moins de cinquante salariés.

L'APASCA est administrée par un comité directeur de vingt membres, dont dix représentants des organisations syndicales (deux par organisation) et dix représentants des employeurs. Par ailleurs, il existe une commission paritaire de contrôle financier indépendante du comité directeur, devant laquelle le commissaire aux comptes présente son rapport. L'APASCA est financée par une cotisation des entreprises fixée à 0,08 % du plafond de la Sécurité sociale par salarié, soit 21,34 € par an, générant une ressource annuelle de 7,93 millions d'euros pour 1999. Les cotisations sont prélevées par des caisses de retraites complémentaires et organismes de prévoyance en même temps que l'appel de leurs propres cotisations. Ainsi le coût de perception est limité et bien moins élevé qu'une perception directe.

5.4. Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)

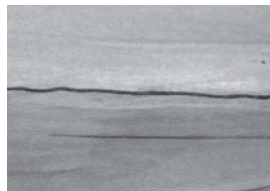
Lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et au travail temporaire, il a été convenu de doter les salariés titulaires de ces contrats de garanties complémentaires en matière de protection sociale. Pour ce faire, une contribution patronale a été instituée, assise sur la masse salariale desdits contrats : 0,5 % pour les CDD, 0,3 % pour les intérimaires. La mise en place effective a été renvoyée aux partenaires sociaux, au niveau interprofessionnel pour les CDD, au niveau de la branche pour les intérimaires. Les organisations syndicales et les employeurs du travail temporaire ont alors fait effectuer une étude par le CSA, portant sur les préoccupations sociales des intérimaires. C'est à partir des résultats de cette étude que le FASTT, association loi de 1901, a été



créé en 1992 par les organisations syndicales – CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO et SNETT – et l'organisation patronale du travail temporaire – SETT.

Toutes les entreprises du travail temporaire cotisent au FASTT, dont l'objet est de proposer aux intérimaires des prestations sociales diverses. Les intérimaires représentent 450 000 équivalents temps plein, mais ce sont environ deux millions de personnes qui travaillent en intérim de quelques heures à plusieurs mois au cours d'une année. La profession est très concentrée, les quinze premières entreprises de travail temporaire emploient 80 % des intérimaires, plus de 700 entreprises emploient les 20 % restants.

À ce jour, en matière de vacances, une aide financière a été instaurée qui concerne seulement les enfants.



CHAPITRE 3

« Poids économique »

des comités et organismes assimilés





« Il n'a pas été possible jusqu'à présent d'évaluer les fonds dont disposent les comités d'entreprise et encore moins de distinguer ceux qu'ils consacrent aux vacances ».

Marie-Claude Gaudriault ³⁸

Un poids économique évalué entre 10 et 15 milliards d'euros

Toutes institutions confondues, 37 684 C.E. et O.A. ont été dénombrés en 1997 représentant un total de 11,2 millions de salariés, soit un actif salarié sur deux.

Le « poids économique » des C.E. et O.A. a été estimé à 10,67 milliards d'euros en 2001 ³⁹ dont :

➤ **2,90 milliards d'euros provenant des dotations des employeurs ;**

➤ **7,77 milliards d'euros provenant des participations financières des salariés aux activités des C.E. et O.A..**

En juillet 2003, il n'aurait guère varié selon une étude de l'IFOP réalisée pour les groupes Expositum et Alpha : 11 milliards d'euros, dont 3,20 provenant des dotations employeurs et 7,80 des participations des salariés. Ces estimations sont inférieures à celle de l'étude de la société Marketing Research for Industrie (MSI) ⁴⁰, selon laquelle les dépenses des comités et des ressortissants de ceux-ci par leur biais auraient augmenté de 14 % entre 1997 et 2000, pour atteindre 14,4 milliards d'euros (94,2 MdF).

Par ailleurs, MSI prévoyait une augmentation de 7 % des dépenses en 2001, pour atteindre 15,4 milliards d'euros (100,9 MF). Les dépenses des salariés *via* les comités auraient augmenté de 27 % entre 1997 et 2000, et poursuivi de 12 % en 2001 ; progression due notamment aux avantages offerts aux salariés et à la progression des dépenses de loisirs des Français. Toutefois MSI prévoyait une plus faible augmentation des dépenses des comités et des salariés en 2004, 2005 et 2006.

Un exemple sur le département de l'Isère (38) : 70 C.E. et O.A. de l'Isère représentaient en 1994, compte tenu des dotations des employeurs et de leurs recettes propres, un potentiel de dépenses s'élevant à 130 MF (19,82 M€) pour un effectif de 46 506 salariés ⁴¹.



³⁸ *Les villages de vacances*, étude dactylographiée, Ministère du Tourisme, 1975, 123 p. plus annexes.

³⁹ Cette estimation est parfois présentée de manière ambiguë dans la presse, laissant supposer que les C.E. ont une dotation des employeurs de 70 MdF : « ... le considérable budget de 70 milliards de francs qui leur est alloué... » (*Les Échos* du 28 novembre 2001, p. 53 ; voir aussi *Le Monde* du 25 septembre 2001, p. 11).

⁴⁰ *Les comités d'entreprise en France*, décembre 2001.

⁴¹ Gabriel Mermillod-Blardet et Georges Sebastien, « Activités sociales et culturelles des comités et développement local », in *L'Isère économique et sociale*, n° 13, mai 1998, Institut d'études sociales, université Pierre Mendès France, Grenoble.

CHAPITRE 4

Les origines des activités touristiques des C.E. et .0A.





1. Continuité des « œuvres sociales » patronales ?

Parmi les « œuvres sociales » mises en place par les employeurs avant 1945, les activités touristiques sont inexistantes, à l'exception de l'initiative du Groupement des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, qui crée en 1928 une « *Association pour le développement des œuvres sociales* ». Cette association s'occupe principalement des jeunes ouvriers de moins de 21 ans au travers d'activités sportives et de vacances. S'agissant de ces dernières, elle crée notamment, dès 1928, un terrain de camping à Brenod (Ain), qui accueille 1 500 jeunes durant l'été, par groupes de 350, et pendant dix jours chacun ⁴².

Il faut donc chercher ailleurs que dans l'héritage des « œuvres sociales » patronales l'origine des activités touristiques que vont développer les comités et organismes assimilés.

2. La création des congés payés dans le monde

Avant 1900, aucun pays n'a de législation sur les congés payés. Les choses vont s'accélérer jusqu'en 1936.

En 1901, un tiers des entreprises allemandes accorde des congés payés, proportion portée aux deux tiers en 1908 ⁴³. Dès 1910, un cinquième au moins des salariés du Danemark, de Norvège, de Belgique et de Suisse ont une semaine de congés payés ou plus selon l'ancienneté. La voie législative est ouverte le 16 janvier 1910 par l'Empire d'Autriche-Hongrie.

Durant la période 1919-1925, ce sont l'URSS, la Finlande, l'Italie, la Tchécoslovaquie et la Pologne qui accordent des congés payés. Entre 1926 et 1935, ce sont le Luxembourg, la Grèce, la Roumanie, l'Espagne, la Suède, le Portugal, le Mexique, le Pérou, le Brésil et le Venezuela ⁴⁴.

Entre 1935 et 1939, c'est au tour de l'Irlande, de la Belgique, de la Bulgarie... et de la France. Les États-Unis sont absents en 1939 : pas de loi, mais des conventions concernant un quart des salariés ; proportion portée à 85 % en 1944.

En 1939, le Bureau international du travail (BIT) observe que les congés payés sont devenus « la première revendication ouvrière » et énonce ce principe : « *L'ouvrier, comme tout autre membre de la collectivité, a droit à sa part de loisirs et doit jouir du temps et des moyens nécessaires pour développer sa personnalité* » ⁴⁵.

3. La création des congés payés en France

La France du premier tiers du XXe siècle est en retard par rapport aux autres pays industriels : pas de loi couvrant l'ensemble des salariés, pas de conventions collectives accordant des congés payés.

Néanmoins, la conquête des congés payés est en marche depuis la moitié du XIXe siècle. En effet, le décret du 9 novembre 1853 autorise les fonctionnaires de l'État à prendre chaque année un congé payé de quinze jours maximum ou d'un mois si aucun congé n'a été pris pendant trois années de suite. Mais, jusqu'au début du XXe siècle, c'est une faveur et non un droit. Avant 1914, les fonctionnaires de l'État, des départements et des communes, les salariés des chemins de fer, des grands magasins, des banques et des compagnies d'assurances vont ensuite obtenir des congés payés, généralement d'une durée d'une semaine. Depuis juillet 1900, les salariés de la Compagnie du métropolitain de Paris ont obtenu dix jours de congés payés par an et un jour de repos ou deux demi-journées par semaine. Après 1918, le nombre d'entreprises accordant des congés et le nombre de salariés en bénéficiant augmentent sensiblement, mais peu d'ouvriers sont concernés, le droit reste très majoritairement réservé aux employés.

⁴² Cf. Hyacinthe Dubreuil, *op. cit.*, p. 311 et suivantes.

⁴³ La première convention entre employeurs et syndicats sera signée en Allemagne en 1909 ; elle concerne 32 entreprises de la métallurgie. En 1911, dans 27 conventions sur 251 relatives aux salaires figurent des dispositions concernant les congés payés, d'une durée de six jours. Voir Hans Magnus Enzenberger, « Une théorie du tourisme », in *Culture ou mise en condition ?*, Juillard, 1962, p. 166.

⁴⁴ Le régime fasciste italien avait créé en 1925 « l'Opéra Nazionale Dopo Lavoro » [l'Organisation nationale de l'après travail], chargée d'encadrer les loisirs et les vacances des salariés. Il est imité en 1933 par le régime nazi qui crée dans le même objectif l'organisation « *Kraft durch Freude* » (La force par la joie).

⁴⁵ Rapport BIT, 1939 – organisme issu de la Société des Nations – portant sur « Les moyens de faciliter aux travailleurs l'emploi de leurs congés payés », économique et sociale, n° 13, mai 1998, Institut d'études sociales, université Pierre Mendès France, Grenoble.



Du côté syndical, l'action liée à la conquête du temps « hors travail » a surtout été menée pour l'obtention des lois sur le repos hebdomadaire (1906) et la journée de travail de 8 heures (1919). C'est le congrès de la Fédération CGT des travailleurs du sous-sol qui le premier, en 1907, à Douai, revendiquera un congé annuel. En 1912, la CFTC pose le principe d'un congé annuel en déclarant « *La vie déprimante de nos cités fait une loi à ceux qui y vivent, de s'échapper tous les ans pendant un certain temps* »⁴⁶. Le congrès de 1925 de la CGT revendique 21 jours de congés pour les ouvriers. Celui de la CFTC de 1926 appuie le projet de loi « *Durafour* » tendant à généraliser les congés payés annuels.

Poussé à la fois par les revendications syndicales et le BIT, le gouvernement issu du cartel des gauches de 1925 a effectivement mis en œuvre un tel projet de loi.

Durafour, député radical-socialiste, ministre du Travail, fait effectuer une enquête sur les entreprises qui accordent des congés payés. 628 entreprises industrielles et commerciales sont recensées – dont 259 en Alsace-Lorraine – employant 38 546 salariés⁴⁷.

Le 11 juillet 1925, le ministre dépose un projet de loi à l'Assemblée instituant un congé annuel pour tous les salariés – quatre jours après six mois d'ancienneté, huit jours après un an, et quinze après deux ans. Devant la forte opposition des députés et des chambres de commerce, le projet fut renvoyé en commission et ne fut voté que le 2 juillet 1931, puis transmis au Sénat en janvier 1932. Ce dernier soumet la loi à sa Commission du commerce, qui l'enterre en ne demandant jamais son inscription à l'ordre du jour. Le Conseil supérieur du travail examine la question des congés en novembre 1935, sans aucun résultat. Il faut attendre l'avènement du Front populaire. La loi sur les congés payés est adoptée le 11 juin 1936 par l'Assemblée par 563 voix contre une, et par le Sénat le 16 juin⁴⁸. Elle sera promulguée le 20 juin et publiée au *Journal officiel* le 26 juin. Selon l'exposé des motifs, le but de la loi est d'accorder aux travailleurs « *une trêve d'au moins deux semaines qu'ils pourront consacrer librement au repos et aux satisfactions de la vie familiale et sociale* ». Pour la première fois, le gouvernement formé le 5 juin 1936 comprend un sous-secrétariat des Loisirs et des Sports, sous tutelle du ministère de la Santé, dont le titulaire est Léo Lagrange.

4. Les initiatives syndicales jusqu'en 1940

En 1936, existent les auberges de jeunesse, gérées par la Ligue française pour les auberges de jeunesse⁴⁹ ou le Centre laïque des auberges de jeunesse⁵⁰ ou encore par les Auberges de jeunesse du monde nouveau⁵¹. Entre juin et décembre 1936, leur développement va être important. Selon le *Rapport d'activité du sous-secrétaire d'État aux Sports et aux Loisirs*⁵², il existait 45 auberges de jeunesse en France en 1933 totalisant 6 000 nuitées, en 1936 on en comptait 229 totalisant 26 800 nuitées.

Quelques maisons familiales de vacances⁵³, quelques chalets et refuges de montagne, ou encore des colonies de vacances en milieu rural⁵⁴ existent également, mais quasiment pas de structures d'accueil « populaires » pour les adultes et les familles.

⁴⁶ Rapport de Charles Viennet, secrétaire général des syndicats CFTC des employés, à la *Semaine Sociale* de Limoges.

⁴⁷ Selon une autre enquête de 1929, 52 000 salariés ont des congés, dont les trois quarts en Alsace.

⁴⁸ Le *JO* n'indique pas le nom du député, resté inconnu, qui a voté contre ; par ailleurs, il n'indique pas le résultat du vote du Sénat, noté par des observateurs : 295 voix contre 2.

⁴⁹ Fondée en 1930 par Marc Sangnier, inspiré par le développement des auberges existantes en Allemagne, Tchécoslovaquie, Pologne, pays baltes, Autriche et Suisse. La première auberge fut créée en Allemagne en 1909 par l'instituteur Richard Schirrmann. Il existe plus de 2 000 auberges en Allemagne en 1930.

⁵⁰ Fondé en 1933 par la CGT, la Fédération générale de l'enseignement, la Fédération des municipalités socialistes, le Syndicat national des instituteurs et l'Union des villes et communes de France. Il est présidé par Grunebaum-Ballin, vice-président du Conseil d'État.

⁵¹ Fondées en 1935 par Jean Giono.

⁵² Cité par Eugène Aude et Gilbert Prouteau, in *Le Message de Léo Lagrange*, La Compagnie du Livre, 1950, p. 104 et suivantes.

⁵³ La première, « Le Lazaret », a été créée en 1890 à Sète, par une organisation protestante.

⁵⁴ La première a été créée en 1876, par le pasteur Bion, de Zurich. La première en France date de 1883, organisée par Collinet, administrateur de la caisse des écoles du 9^e arrondissement de Paris.



La CGT et ses organisations vont développer des initiatives diverses, tendant à organiser ou faciliter les vacances de ses syndiqués et des salariés en général.

Elle est membre du Comité interministériel des loisirs, créé le 23 juillet 1936, pour assurer la coordination du sous-secrétariat d'État aux Sports et aux Loisirs avec la direction générale des Beaux-Arts du ministère de l'Éducation nationale.

Un rapport du Comité précise que la même collaboration « doit être instituée avec le Commissariat général au Tourisme pour tout ce qui concerne le tourisme populaire, dont l'essor va être considérable demain »⁵⁵. La CGT crée un bureau de tourisme afin de faciliter « l'utilisation saine et profitable des loisirs des travailleurs ». On peut s'y procurer le formulaire du « Billet Lagrange »⁵⁶, se renseigner sur les auberges de jeunesse, des voyages, des locations...

Ses unions départementales et locales font de même. En 1937, elle fonde avec la Ligue française de l'enseignement, « *Tourisme Vacances pour Tous* » qui organise cette année-là 37 voyages vers la Côte d'Azur et l'Exposition universelle qui se tient à Paris. Son Centre confédéral d'éducation ouvrière (CCEO), à l'occasion de celle-ci forme des « guides compagnons », chargés d'accueillir et de faire visiter Paris aux groupes venus de province. Le CCEO, qui par ailleurs a obtenu de produire, depuis octobre 1936, deux émissions radio chaque semaine d'une demi-heure chacune, contribue à sa manière aux premiers départs en vacances en prodiguant des conseils sur leur organisation et leur contenu. La CGT contribuera également à la constitution d'une fédération d'associations dénommée « *Partir* » qui inclut notamment les « associations touristiques populaires » créées en 1936 par Virgile Barel, député de Nice.

L'Union des syndicats de la région parisienne crée « Loisirs Union », organisation de tourisme populaire.

Des militants syndicaux de la Compagnie internationale des wagons-lits vont prospecter des hôteliers de la Côte d'Azur susceptibles d'accueillir des « congés payés »⁵⁷. Le syndicat CGT du métro parisien crée une colonie de vacances à Tarnos (Landes)⁵⁸. L'Union départementale des syndicats CGT des Hautes-Pyrénées, la section départementale de la Fédération de l'enseignement, celle de la Fédération des fonctionnaires, et l'association Ciné Liberté de Tarbes, créent l'association « Mer et Montagne » qui se donne pour but « de développer dans la région des Hautes-Pyrénées, le tourisme populaire sous toutes ses formes en mettant à la portée des plus humbles les joies et le réconfort des voyages et des villégiatures » (article 1er des statuts).

Parmi les nombreuses initiatives, on retrouve encore celles des métallurgistes. La Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (FTM), ses unions régionales et ses syndicats locaux vont développer des « œuvres sociales » diverses, par exemple, polyclinique, centre de formation professionnelle, colonies de vacances, clubs sportifs, maisons de repos et vacances pour les adultes et les familles⁵⁹.

La FTM CGT acquiert en 1937 le « Château de Pont-Pinet » à Tullins (Isère), qu'elle aménage en maison de repos, colonie de vacances et camping dans le parc de 5 hectares. L'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie (USTM) de la Moselle acquiert en 1936 la propriété « La Petite Pierre » près de Saverne (Haut-Rhin), et la transforme en maison familiale de vacances.

L'USTM de la Côte d'Or organise le « camp des touristes métallos dijonnais » à Sainte-Foy. Les métallos campent encore dans le parc de 60 hectares du château de Vouzeron (Cher), transformé également en colonie de vacances et maison de repos, acquis en 1936 par l'Union syndicale des ouvriers et ouvrières métallurgistes

⁵⁵ Le Commissariat général au Tourisme n'était sous tutelle d'aucun ministère [décret du 25 juillet 1935].

⁵⁶ Léo-Lagrange obtint des compagnies privées et du réseau de l'État – la SNCF sera créée le 31 août 1937 – des billets avec 40 % de réduction pour les congés payés. Madeleine Léo-Lagrange, collaboratrice de son mari, a relaté l'entretien, auquel elle a assisté, avec les dirigeants des compagnies dans l'article « 1936, An I du Bonheur » in la revue *Janus*, Nouvelles Librairie de France et Robert Laffont, n° 7, juin-août 1965.

⁵⁷ Cf. Marc Minerath, « Contribution anecdotique à un grand mouvement social », in *Revue Tourisme et Travail*, juin 1956.

⁵⁸ Depuis l'année 2000, transformé en village de vacances familiales (130 gîtes de quatre ou six lits sur un terrain de 5 hectares, avec équipements sociaux, culturels et sportifs), copropriété de comités d'entreprise et organismes assimilés, dont le CRE RATP.

⁵⁹ Cf. Jacques Varin, *Les Hommes du Métal*, FTM CGT et Les Éditions Messidor, 1986, 286 p., p. 151 et suivantes.



de la région parisienne. Cette Union réalisera également le « premier parc de loisirs de la classe ouvrière » dans une propriété de 70 hectares, située à Baillet (Val-d'Oise), acquise en 1936, et inauguré le 27 juin 1937 par 80 000 métallos ⁶⁰.

Des militants syndicaux et des syndiqués, qui ont vécu les expériences de l'époque du Front populaire vont naturellement être en mesure de contribuer à l'organisation – ou d'organiser – des activités de tourisme et de vacances dans leurs comités d'entreprise et organismes assimilés.

Il en est de même concernant des responsables et usagers des Auberges de jeunesse ⁶¹.



⁶⁰ L'Union totalise cette année-là 250 000 adhérents. La journaliste Juliette Pary relate l'inauguration in *L'amour des camarades*, recueil de ses reportages durant la période du Front populaire, Éditions Victor Michon, 1948.

⁶¹ Ce sont notamment des militants des Auberges qui seront parmi les créateurs, le 11 janvier 1944, dans une semi-clandestinité, de l'association « *Tourisme et Travail* », qui se développera essentiellement avec le concours de comités d'entreprise et organismes assimilés.

CHAPITRE 5

**Vacances et tourisme : une place importante
parmi les activités sociales et culturelles**





« De nombreux organismes (des syndicats, des associations, des comités d'entreprise après 1945) en jouant sur les prix, vont familiariser les salariés à la pratique des vacances ».

Pascal Cuvelier ⁶²

1. Une lente évolution

À de rares exceptions près, les activités touristiques concernant les adultes et les familles ne commenceront à être organisées par les C.E. et O.A. qu'à partir des années cinquante et ne prendront de l'ampleur qu'au début des années soixante.

En 1961, une enquête de la CGT indique que sur 605 comités et organismes assimilés seulement 45 d'entre eux -7 % - ont une activité vacances adultes et familles ⁶³. La priorité a été jusqu'alors l'organisation des vacances des enfants et adolescents ⁶⁴.

L'allongement de la durée des congés payés va être un des facteurs du développement des activités touristiques, car il augmente les possibilités temporelles de « partir ».

Le 15 septembre 1955, la convention collective de la Régie Renault porte la durée des congés payés à dix-huit jours ouvrables par an et, le 27 mars 1956, le législateur étend cette mesure à l'ensemble des salariés.

Le 17 avril 1956, les salariés de l'entreprise Dassault obtiennent quatre semaines de congés payés, ce qui se généralise dans des conventions collectives, notamment chez Renault, le 29 décembre 1962. Quand la loi du 16 mai 1969 accorde quatre semaines à tous les salariés, cette disposition ne touche que deux millions d'entre eux qui ne les avaient pas encore obtenues par voie de convention.

La revendication d'une cinquième semaine apparaît dès le début des années soixante-dix, à partir de l'aspiration, notamment chez les jeunes salariés, de pratiquer les sports d'hiver. Elle sera obtenue dans certaines entreprises, et confirmée pour toutes par l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Aujourd'hui, plusieurs enquêtes et sondages s'accordent pour souligner la place importante prise par les activités touristiques organisées par les C.E. et O.A.. Toutes concluent que les activités touristiques sont devenues souvent le premier poste de leurs dépenses totales.

⁶² *Anciennes et nouvelles formes de tourisme. Une approche socio-économique*, L'Harmattan, 1998, 238 p., voir p. 61.

⁶³ Cf. « Les comités d'entreprise et comités techniques et paritaires dans la fonction publique », in *Le Peuple*, 1^{er} septembre 1961. Résultats d'une enquête portant sur 847 C.E. et O.A., durant la Conférence nationale des 4 et 5 février 1961, Drancy (93).

⁶⁴ En 1946, seulement 500 000 à 550 000 enfants partiront en vacances.



2. La part du budget des C.E. et O.A. consacrée aux vacances et au tourisme

« Quant à la part des œuvres sociales consacrées au tourisme par les comités d'entreprise, elle est pratiquement impossible à estimer avec précision ». Pierre Py ⁶⁵.

En 1991, une enquête du Centre de coopération pour la réalisation d'équipements de loisirs (CECOREL) ⁶⁶ auprès de 131 C.E. donne les résultats suivants (cf. tableau 12) en ce qui concerne la part de leurs budgets consacrée aux « vacances famille ».

Tableau 12 : Part du budget consacrée aux « vacances famille » par les C.E. interrogés, selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Part du budget consacrée aux « vacances familles » par les CE (131)
Ensemble	19,34 %
Moins de 200 salariés	36,60 %
200 à 499 salariés	22,14 %
500 à 999 salariés	24,78 %
1 000 salariés et plus	18,89 %

Source : Enquête CECOREL, 1991.

L'enquête IRES-DARES 1998 aboutit, quant à elle, à une moyenne de 24 % des dépenses des C.E. et O.A. consacrées aux activités touristiques adultes et familles dont la répartition est indiquée dans le tableau 13.

Tableau 13 : Répartition du budget des C.E. par postes de dépenses, selon la taille de l'entreprise

Nombre de salariés	Festivités (%)	Culture (%)	Tourisme (%)	Sport (%)	Restaurants (%)	Mutuelle (%)	Fonction. (%)	Autres (%)
Ensemble	17	9	24	7	10	9	5	16
50-99	33	9	22	5	3	13	1	14
100-199	30	8	22	6	5	12	2	15
200-499	21	9	22	7	10	12	3	16
500-999	15	10	26	8	9	9	5	19
1 000 et plus	9	9	25	8	15	6	9	19

Source : Enquête IRES-DARES, 1998.

Un sondage de l'Union nationale des comités pour les vacances (UNCOVAC) réalisé en 2002 auprès de 69 C.E. révèle des pourcentages proches des deux tableaux précédents (cf. tableau 14).

⁶⁵ Le tourisme. Un phénomène économique, La Documentation française, 1996, 166 p., voir p. 84.

⁶⁶ Créé en 1971, le CECOREL a cessé ses activités en 1998. Il comprenait trois collèges : <R>- les usagers : confédérations syndicales (CFDT, CGT-FO, FEN) ; <R>- associations familiales, coopératives, mutuelles, associations d'éducation populaire, etc., les associations gestionnaires d'équipements de vacances ; <R>- les organismes de formation, d'études, etc.



Tableau 14 : Part du budget consacrée au tourisme par les C.E. interrogés, selon la taille de l'entreprise

Nombre de salariés de l'entreprise	Part du budget du CE pour le Tourisme	Nombre de CE interrogés
Ensemble	23 %	69
50-99	15 %	1
100-500	23 %	15
500-1 000	21 %	20
1 000 et plus	23 %	33

Source : Sondage UNCOVAC, 2002.

Quant aux C.E. CNT 02 ⁶⁷, la moyenne des dépenses consacrées aux vacances familiales et au tourisme, hors investissements, s'établit à 25,5 % de son budget.

L'étude MSI ⁶⁸ estimait que les dépenses tourisme compteraient pour 23 % des dépenses des activités sociales et culturelles des C.E. en 2001, et que le tourisme représenterait 26 % du total des dépenses des salariés via les C.E..

Les exemples qui suivent illustrent la part importante consacrée aux activités vacances et tourisme « familles, enfance et jeunes » par rapport aux autres activités.

⁶⁷ Cf. « Introduction » : les sources utilisées.

⁶⁸ Cf. note 36.

**RENAULT****Tableau 15 : Budget consolidé des C.E. de Renault**

	2000	2001	2002
Dotation de l'entreprise à l'ensemble des CE (2,05 % de la masse salariale)	29 631 033 €	29 161 623 €	30 496 333 €
Ventilation des budgets des CE (en %)			
Secrétariat et activité générale	28,2	24,5	24,4
Vacances familiales	23,6	26,5	30,8
Enfance et jeunes ⁶⁹	14,5	14,5	11,7
Solidarité	7,1	7,8	7,7
Loisirs, culture et sports	16,5	19,7	21,5
Investissements	2,2	2,7	1,8
Divers	8,0	4,4	2,1
Total	100,0	100,0	100,0

Note : la subvention de fonctionnement des C.E. (0,2 %) a été de 3 010 909 € en 2002.

Source : Département communication Renault, Bilan relations sociales 2002.

⁶⁹ Les dépenses « Enfance » des tableaux 15 et 16 comprennent majoritairement les vacances, mais aussi d'autres activités – sorties, arbres de Noël notamment.



C.E. HUREL HISPANO, MEUDON (92)

L'entreprise compte 630 salariés et 330 retraités. La dotation accordée au C.E. s'élève à 4 % de la masse salariale. Le budget 2001 du C.E. était de 0,93 million d'euros, incluant les 0,2 % pour le fonctionnement, réparti comme suit :

Tableau 16 : Ventilation du budget du C.E. Hurel Hispano, Meudon (92)

Activités	% Budget 2000	% Budget 2001
Restaurant	27,3	25,9
Vacances	21,6	22,8
Administration	19,9	17,5
Associations sportives	10,9	10,4
Enfance	7,9	9,6
Culture	8,7	9,4
Retraités	2,3	2,6
Solidarité	1,4	1,8

C.E. AXA ASSURANCES, LA DEFENSE (92)

L'entreprise compte 1 135 salariés et accorde une dotation de 1,3 % de la masse salariale au C.E. dont le budget global s'élevait en 2002 à 0,453 million d'euros selon le tableau 17.

Tableau 17 : Ventilation du budget du C.E. Axa Assurances, La Défense (92)

Activités	% Budget 2002
Vacances enfants	18,2
Locations	16,8
Tourisme	12,6
Arbre de Noël	7,8
Sports	7,1
Vidéo	5
Billetterie	4,4
Médiathèque	4,3
Photographie	0,2
Autres charges	23,6



C.E. MICHELIN, CLERMONT-FERRAND (63)

Il bénéficie d'une dotation de 1,26 % de la masse salariale, avec 15 000 salariés. Les charges du C.E. s'élevaient en 2001 à 7 247 390 € selon la ventilation indiquée dans le tableau 18.

Tableau 18 : Ventilation du budget du C.E. Michelin, Clermont-Ferrand (63)

Activités	Charges	%
Vacances enfants	2 512 670	34,67
Vacances familiales	1 844 712	25,45
Activités de loisirs adultes	437 193	6,03
Bibliothèque	431 214	5,95
Activités culturelles	402 158	5,55
Centres de loisirs enfants	367 371	5,07
Arbre de Noël	303 338	4,19
Divers	948 734	13,09

Les organismes assimilés consacrent également une part importante de leur budget aux vacances et au tourisme. Deux exemples : le CCAS EDT GDF et la FNAS.

CCAS EDF GDF

Les fonds du 1 % pour 2000-2001 se sont élevés à 261 701 000 € (hors part des CMCAS). La répartition des fonds du 1 % (y compris les frais de fonctionnement des sièges) s'est établie comme suit :

- **vacances adultes et familles : 22 % ;**
- **vacances jeunes : 13 % ;**
- **médico-social : 3 % ;**
- **santé : 3 % ;**
- **restauration collective : 9 % ;**
- **autres prestations : 16 % ;**
- **sièges et autres activités : 34 %.**

FNAS (ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES)

Le total des produits d'exploitation pour 2001 a été de 3 273 522 € dont 3 209 051 € de cotisations. Sur un total de charges pour les activités sociales de 2 517 154 €, les charges vacances et tourisme se sont élevées à 1 240 451 € dont :

- **Vacances familles : 858 884 € ;**
- **Vacances enfants : 282 886 € ;**
- **Acheminements : 98 679 €.**



3. Les moyens de communication

Selon l'enquête IRES-DARES 1998, les moyens de communication utilisés par les C.E. se répartissent comme l'indique le tableau 19.

Tableau 19 : Moyens de communication utilisés par les C.E.

Plusieurs réponses possibles	Ensemble (%)	50-99 salariés	100-199 salariés	200-499 salariés	500-999 salariés	1 000-2 499 salariés	2 500 salariés et plus
Affichage systématique des comptes rendus	84	82	88	86	81	73	58
Affichage d'informations occasionnelles	51	55	48	52	61	55	51
Bouche à oreille	44	52	42	42	34	30	33
Tract ou publication occasionnelle du CE	31	23	29	43	51	48	69
Voie syndicale	16	10	13	23	34	36	50
Journal du CE	8	4	6	11	25	35	73
Journal de la direction	6	3	6	9	11	10	16
Voie hiérarchique	6	6	6	8	9	7	13
Messagerie électronique	5	2	5	6	14	12	18
Autre moyen	8	7	5	9	9	13	8

Source : Enquête IRES-DARES, 1998.

Beaucoup de C.E. CNT 02 ⁷⁰ éditent – en plus des affichages, tracts et autres moyens... – un magazine, dont la périodicité est mensuelle, trimestrielle ou biannuelle. Au-delà des comptes rendus de réunions, de la publication des budgets et comptes de résultats, des informations sur la vie de l'entreprise et sur l'ensemble des activités sociales et culturelles proposées ; sont également souvent traités des sujets économiques, sociaux, culturels et sportifs régionaux, nationaux et internationaux.

Beaucoup éditent également des « livrets d'accueil » remis aux nouveaux embauchés, décrivant l'action économique et sociale du C.E., c'est le cas par exemple au CNAV, à la RATP, à Air France ou encore au COS de Niort et au CASC de Lanester.

Distribués gratuitement à l'ensemble du personnel, les magazines ont quasiment tous des encarts publicitaires de prestataires divers, ce qui réduit sensiblement les coûts d'édition. Les activités touristiques et les vacances font souvent l'objet d'éditions particulières, notamment de catalogues « hiver/printemps » et « été/automne ».

Ces catalogues, comme les magazines, sont d'une qualité et d'une conception comparables à ceux des entreprises de tourisme privées.

⁷⁰ Cf. « Introduction » : les sources utilisées.



Les moyens de communication sont, en général, actuellement en progression. Une enquête réalisée en 2002 par l'association Célidé auprès de 200 C.E. dont 120 de PME de moins de 250 salariés, fait ce constat : « *Près de huit C.E. sur dix ont recours au traditionnel panneau d'affichage, un sur deux a recours aux visites dans les ateliers ou dans les bureaux ou aux discussions et réunions avec les salariés. Il est à noter qu'un C.E. sur trois dans notre enquête dispose d'un journal en propre, ce qui est considérable* ».

Autre constat de progression, bien qu'encore modeste, la création de sites internet propres aux C.E. et O.A., informant sur les activités sociales et culturelles proposées, particulièrement les vacances et voyages, et également sur l'activité générale du C.E. (cf. annexe 4, une sélection de sites pouvant être consultés).



CHAPITRE 6

Les principales activités vacances et tourisme





1. Toutes les formes de tourisme

L'étude des catalogues et des autres publications des C.E. et O.A. démontre que toutes les formes de vacances et de tourisme existantes aujourd'hui sont proposées : voyages et séjours en France et à l'étranger dans tous les continents, croisières maritimes et fluviales, vacances sportives (ski, voile, randonnées équestres, trekking) ou de santé (thalassothérapie, cure), séjours à thèmes culturels, gastronomiques et encore parcs de loisirs. Toutes ces activités concernent les adultes, les familles, souvent les enfants et les jeunes et, dans une moindre mesure, les retraités.

La forme et le volume des activités proposées, les bénéficiaires concernés, diffèrent selon les C.E. et O.A., sur la base des principaux critères suivants : orientations des élus, taille de l'entreprise, salaires pratiqués par celle-ci, dotation pour les activités sociales et culturelles, composition socioprofessionnelle des salariés, région d'implantation de l'entreprise. La majorité des plus « petits » organise au moins un voyage par an – souvent à l'étranger – ou accorde uniquement une aide à la personne.

2. Les séjours pour les adultes et les familles en France

Ces séjours constituent l'activité principale des C.E. en matière de vacances et tourisme.

Donnons quelques exemples.

C.E. Canon à Courbevoie (92). L'entreprise emploie 1 402 salariés et accorde une dotation de 1,15 % de la masse salariale au C.E.. Le budget global du C.E. en 2001 s'élevait à 0,84 M€, dont 0,46 M€ alloués au tourisme/vacances. 842 personnes ont réalisé des séjours adultes et familles en France via le CE en 2001 dont :

➤ **En villages de vacances : 378 en été et 89 en hiver ;**

➤ **En location : 240 en été et 135 en hiver.**

C.E. CPAM, à Paris. La CPAM emploie 4 000 salariés. Sa dotation au C.E. est de 2,75 % de la masse salariale. En 2001, le budget global du C.E. s'élevait à 3,133 M€, et le budget tourisme-vacances à 0,766 M€, bénéficiant à 3 465 personnes sous forme de séjours :

➤ **En villages de vacances : 640 en été et 301 en hiver ;**

➤ **En locations : 1 260 en été et 456 en hiver ;**

➤ **Ou autres (gîtes ruraux, UCPA...) : 576 en été et 232 en hiver.**

CRE RATP, 33 832 personnes ont effectué des séjours par son biais en 2001.

CCE Forclum, composé de 140 comités d'établissement, il mutualise notamment l'activité vacances familiales pour 49 d'entre eux, qui totalisent environ 5 300 salariés. En 2001, 224 familles soit 975 personnes ont bénéficié de locations de gîtes, d'appartements et de séjours en pension complète ; en 2002, c'est le cas de 319 familles soit 1 219 personnes.

CCE SNCF : au cours de l'été et de l'automne 2001, 30 427 personnes ont effectué des séjours pour un total de 372 996 journées. En hiver 2002, 16 696 personnes en ont effectué pour un total de 123 280 journées.

CCAS EDF GDF a accueilli 57 368 familles dans ses centres de vacances en 2001.

AGOSPAP : 30 613 personnes ont effectué des séjours en 2002.



3. Les voyages d'un à trois jours et plus

Selon l'enquête IRES-DARES 1998, les voyages d'une journée sont les plus fréquemment organisés par les C.E..

Tableau 20 : Proportion des C.E. organisant des voyages, par durée de séjours et types de C.E.

Voyages	Ensemble	CE du secteur public	CE créé avant 1970	CE créé entre 1970 et 1985	CE créé après 1985
1 jour	42 %	46 %	50 %	39 %	35 %
2 à 3 jours	33 %	57 %	38 %	31 %	25 %
Plus de 3 jours	24 %	52 %	33 %	20 %	12 %

Source : Enquête IRES-DARES, 1998.

« *Ni la taille, ni la syndicalisation, ni la composition par sexe* » souligne l'enquête, ne distinguent les 42 % des comités d'entreprise qui organisent des voyages d'une journée des autres comités ; seul le taux de dotation intervient.

Les voyages de deux à trois jours sont organisés par un C.E. sur trois. L'écart se creuse entre les CE des entreprises de 50 à 99 salariés – 23 % en organisent – et ceux des entreprises de plus de 1 000 – 70 %. Corrélativement la distinction entre comités d'élus syndiqués – 40 % – et comités non syndiqués – 26 % – se manifeste. Le taux de dotation tend à favoriser ces voyages, « *mais sans qu'il constitue une explication mécanique* ».

Les voyages de plus de trois jours concernent 24 % des C.E.. On retrouve les critères précédents qui se renforcent. Si plus de 50 % des comités du secteur public en proposent, les C.E. sans groupe ne sont que 16 %, ceux avec groupe se trouvant en position médiane – 27 %.

Le nombre de salariés crée un écart constant de 10 à 70 %, ce qui laisse supposer que l'importance de la demande n'est pas sans effet sur le choix en la matière.

Les comités dont les secrétaires sont élus sur liste syndicale sont deux fois plus souvent concernés que ceux élus sans étiquette.

Ici, le taux de dotation a une influence certaine : les comités ayant un taux de dotation de 1,5 à 2 % organisent trois fois plus de ces voyages que ceux ayant moins de 0,5 % de taux de dotation, « *et cet écart s'accroît avec l'élévation de la dotation* ». L'ancienneté du comité influe également comme le montre le tableau 21.

Tableau 21 : Activités voyages et loisirs selon la taille de l'établissement

Activités	Entreprises < 250 salariés	Établissements < 250 salariés	250 salariés et plus	Ensemble
Voyages, loisirs	48 %	51 %	81 %	61 %

Source : Enquête Célidé, 2002.

Il est à noter encore que des inégalités sont fortes entre les comités des établissements de 250 salariés et plus et ceux des établissements de plus petites tailles. C'est ce qui ressort de l'enquête de l'association Célidé (cf. *supra*).



Un sondage de l'IFOP réalisé en 1999 auprès de 801 C.E. et O.A. confirme l'importance du nombre de salariés : 52 % des C.E. et organismes assimilés organisent des voyages, dont 70 % des C.E. d'entreprises de 500 salariés et plus, et 68 % de ceux d'entreprises de 200 à 499 salariés. Ce qui représente 33 400 voyages totalisant 1,4 million de participants et un volume économique de 137 millions d'euros.

L'enquête de l'ORSEU réalisée en 2002 (cf. *supra*) portant sur 753 C.E. sans appartenance syndicale, dont 95 % de C.E. d'entreprises de moins de 200 salariés, indique que 59 % de ces C.E. proposent des voyages.

L'étude de l'Institut d'études sociales de Grenoble (cf. note 38), montre la progression des dépenses liées à l'organisation des voyages entre 1990 et 1994 par les 70 C.E. et O.A. sélectionnés (tableau 22).

Tableau 22 : Dépenses « voyages » des 70 C.E. et O.A. sélectionnés

	1990		1994	
	Montants en francs	% du budget	Montant en francs	% du budget
Voyages	1 899 428	2,5 %	3 911 533	4,3 %

Source : Étude de l'Institut d'études sociales, Grenoble, 1998.

En 2003, selon une enquête Exposium-Loisirexpo, 80 % des C.E. et O.A. ont organisé des voyages de plus de trois jours. Parmi ceux-ci, 71 % ont proposé des destinations en France, 69 % en Europe et 57 % dans le reste du monde. Dans 80 % des cas, il s'agissait de séjours complets avec transport et hébergement.

Les voyages et les séjours à l'étranger sont devenus une aspiration forte des salariés à partir des années soixante-dix. Donnons quelques exemples :

- une enquête de l'association Tourisme et Travail réalisée en 1976 ⁷¹ révèle une forte proportion de salariés souhaitant des vacances à l'étranger : 44,6 %, étaient certainement intéressés, 36,6 % intéressés peut-être, 15 % certainement pas, 3,8 % sans réponses ;
- une enquête du CCE SNCF de 1985 ⁷² indique que 12,2 % des cheminots ont réalisé des vacances à l'étranger cette année-là, et que 34,9 % souhaitaient s'y rendre en 1986 ;
- une enquête de la CCAS EDF GDF de 1985 ⁷³ confirme l'aspiration forte ; en réponse à la question « Selon vous, dans quelles directions la CCAS doit-elle porter ses efforts dans l'avenir ? », vient en premier lieu la réponse : « Offrir davantage de possibilités pour partir à l'étranger » avec un taux de réponse de 40 % ;
- une enquête de l'ANCAV-TT ⁷⁴ effectuée en 1988 ⁷⁵, indique que parmi ses C.E. adhérents 83 % estiment que les salariés souhaitent un développement des activités à l'étranger. Par ailleurs, 89 % de ses C.E. ont organisé au moins un voyage ou un séjour en 1987 et 1988 et 82 % ont pratiqué « une aide à la personne ».

⁷¹ Enquête nationale sur les besoins de vacances et de loisirs des travailleurs, CEGI. Les responsables de 243 CE et de 5 CCE ont participé à des entretiens ; 4 030 salariés de ces entreprises ont répondu à un questionnaire ; 308 en séjour dans sept villages de vacances différents ont participé à un entretien en « face à face ».

⁷² Enquête sur les besoins de vacances et de loisirs des cheminots, CCE SNCF, 2 256 questionnaires exploités.

⁷³ Enquête sur les attentes en matière de vacances des travailleurs EDF GDF ; appréciations sur celles que leur propose la CCAS, Sofres, 7 500 salariés ont répondu à un questionnaire, 40 ont participé à un entretien en « face à face ».

⁷⁴ L'ANCAV-TT a été créée en 1985 par la CGT et cinq de ses fédérations – chimie, énergie, métallurgie, cheminots, transports –, suite au dépôt de bilan de l'association Tourisme et Travail.

⁷⁵ « Enquête sur les besoins de vacances et de séjours à l'étranger », Association nationale d'activités de vacances de comités d'entreprise, associations de tourisme social et autres collectivités – Tourisme et Travail, 250 C.E. et O.A. ont répondu à un questionnaire. 7 500 salariés ont répondu à un questionnaire, 40 ont participé à un entretien en « face à face ».



L'entreprise Touristra, partenaire de l'ANCAV-TT (voir « Les coopérations inter-C.E. »), obtient les résultats suivants en nombre de personnes issues de C.E., d'O.A. et d'autres collectivités, participant aux circuits et séjours à l'étranger :

- en 1999 : 34 417 séjours à l'étranger dont 28 368 en groupes et 6 049 individuels ;
- en 2000 : 42 642 séjours à l'étranger dont 35 190 en groupes et 7 452 individuels ;
- en 2001 : 42 814 séjours à l'étranger dont 36 167 en groupes et 6 647 individuels ;
- en 2002 : 44 905 séjours à l'étranger dont 38 451 en groupes et 6 454 individuels.

4. Les activités « jeunesse »

« Dès la création des comités d'entreprise, beaucoup d'élus proposent donc des actions prioritaires en faveur de l'enfance ». André Rauch ⁷⁶.

« Le C.E. ? C'est carrément extra !... Moi, je suis partie au ski et en Autriche... Moi, j'ai visité France-miniature... ». Les enfants du personnel de Hurel-Dubois ⁷⁷.

Selon l'enquête IRES-DARES 1998, les séjours pour enfants et adolescents sont proposés par 17 % des C.E., en moyenne.

Tableau 23 : Proportion des C.E. proposant des vacances « jeunesse », par type de C.E.

Vacances	Ensemble	CE du secteur public	CE créés avant 1970	CE créés entre 1970 et 1985	CE créés après 1985
Enfants	17 %	43 %	26 %	14 %	8 %
Adolescents	17 %	42 %	26 %	13 %	7 %

Source : Enquête IRES-DARES, 1998.

Les C.E. du secteur public organisent ces activités 3,5 fois plus que les C.E. sans groupe, et près de deux fois plus que les C.E. avec groupe.

Entre un C.E. de 50 à 99 salariés et un C.E. de plus de 1 000 salariés, le taux de fréquence pour l'organisation d'un séjour pour enfants et adolescents varie du simple au sextuple « *suivant une progression continue liée à la taille* ». Les C.E. syndiqués organisent trois fois plus souvent ce type de séjours que les non syndiqués.

Les taux de dotation élevés favorisent l'existence de ces activités. Ainsi entre les C.E. ayant moins de 0,5 % de dotation et ceux ayant entre 1,5 et 2 % de dotation, le taux de fréquence pour l'organisation d'un séjour pour enfants et adolescents varie de 1 à 2,5. Ce taux varie aussi selon l'ancienneté, comme le démontre le tableau 23.

Les C.E. CNT 02 ⁷⁸ qui ont une activité vacances jeunesse, organisent les activités suivantes : centres de vacances, séjours linguistiques, stages sportifs ou à thèmes culturels, séjours et circuits à l'étranger. Certains de ces CE proposent également des centres de loisirs sans hébergement, qui sortent du cadre du présent ouvrage. Selon une enquête du ministère de la Jeunesse et des Sports réalisée en 1999, la répartition des organisateurs de séjours de jeunesse en centres de vacances s'établissait ainsi :

[Voir Tableau 24]

⁷⁶ Vacances en France de 1830 à nos jours, Hachette, 1996, 275 p.

⁷⁷ Alain Serres, C'est vrai que tu fais des avions ?, préface de Jean-Loup Chrétien, photographies de Jean-Pierre Vallorani, illustrations de Véronique Deiss, Comité d'entreprise de Hurel-Dubois, 1993, 36 p.

⁷⁸ Cf. « Introduction » : les sources utilisées.



Tableau 24 : Répartition des organisateurs de séjours jeunesse en centres de vacances et proportions d'enfants mineurs accueillis dans les centres

	Répartition des organisateurs de séjours jeunesse en centres de vacances (%)	Proportions d'enfants mineurs accueillis dans les centres de vacances (%)
Associations	77,50	76
Collectivités territoriales	12,00	12
Comités d'entreprise	6,25	9
Sociétés commerciales	2,00	1
Personnes physiques	2,25	2

Source : Enquête du ministère de la Jeunesse et des Sports, 1999.

Ce sont près d'un million et demi d'enfants mineurs qui fréquentent les 41 000 séjours organisés dans les divers centres de vacances, dont les deux tiers durant l'été. La majorité des séjours se déroulent en France, la mer étant la destination estivale la plus fréquente et la montagne celle des vacances d'hiver ; seulement 16 % des séjours se déroulent à l'étranger et concernent majoritairement les séjours linguistiques.

Il existe, souligne l'enquête, une corrélation entre les proportions d'enfants mineurs accueillis dans les divers centres de vacances et la répartition des organisateurs (cf. tableau 24).

L'activité jeunesse – concernant généralement les tranches d'âges de 4 à 18 ans – reste pour beaucoup de C.E. une priorité, malgré une baisse de la fréquentation des centres de vacances d'environ 15 % sur trois ans constatée par l'enquête. Cette baisse est stabilisée aujourd'hui. Si, en 1998, 76 % des parents souhaitent que leurs enfants participent à des séjours collectifs de vacances, 27 % déclaraient ne pas faire partir leurs enfants pour des raisons financières. D'autres raisons expliquent la baisse ou le tassement des séjours enfants promus par certains C.E., comme celui de Renault-Le Mans : « *Les vacances enfants restent un élément fort de notre stratégie, mais comme la population de l'usine vieillit, nous concentrons peu à peu notre aide sur les familles. Quatre cents enfants sont partis en 1999 avec le C.E., soit 24 % du potentiel enfants de l'usine* »⁷⁹.

Une autre raison est la préférence des vacances en famille, comme au CCE de la société générale : « *Le CCE a acquis son autonomie dans les années quatre-vingt. À l'époque, la priorité était donnée aux enfants avec les colonies. Il y a eu comme ça une période où plus de 6 000 enfants partaient chaque année... mais depuis trois ou quatre ans une transformation s'est opérée : on préfère partir en famille. Cela dit, les colonies, c'est encore 4 000 enfants par an* »⁸⁰.

Dans beaucoup de C.E. l'activité « vacances jeunes » reste importante, ainsi :

- ➔ avec le CCAS EDF-GDF, 37 373 jeunes de 6 à 17 ans sont partis en 2001 ;
- ➔ le C.E. Michelin, à Clermont-Ferrand compte environ 2 000 participants jeunes par an ;
- ➔ le CRE RATP compte 7 596 participants jeunes en 2 001 ;
- ➔ avec le CCE SNCF 20 000 jeunes en moyenne partent par an, dont 17 000 l'été et 3 000 en hiver/printemps ;
- ➔ le C.E. CPAM Paris compte 863 participants en 2001.

⁷⁹ Yves Larousse, directeur du C.E., in *La Gazette officielle du tourisme*, n° 1530, mars 2000. En 1999, le budget dépenses du C.E. était de 24 MF (12,50 MF de dotation et 11,57 MF de recettes propres) pour 3 650 salariés, dont un budget « vacances enfants et familles » de 10,40 MF, comprenant une dotation du C.E. de 3,50 MF et des recettes propres de 6,90 MF. Les vacances enfants représentaient 3,70 MF, les vacances familles 6,25 MF.

⁸⁰ Alain Delestré, in *Bourse Solidarité Vacances*. La Lettre, n° 2, septembre 2001.



5. Les journées et week-ends dans les parcs de loisirs

De très nombreux C.E. et O.A. proposent des sorties subventionnées d'une journée et/ou des week-ends dans des parcs de loisirs. Ils diffusent souvent également des billets individuels d'entrée à tarifs réduits consentis par les gestionnaires des parcs.

Ainsi, le CRE RATP propose des billets à tarifs réduits pour Aquaboulevard, Parc Astérix, Disneyland, Futuroscope, France Miniature, Mer de Sable, Thoiry, Zoo de Paris.

Les délégations régionales du CGOS sont parmi les plus fortes diffuseuses. Quelques résultats peuvent être donnés pour 2001 :

- ➔ le CGOS Aquitaine a vendu près de 6 000 billets avec Disneyland et Futuroscope en tête ;
- ➔ le CGOS Midi-Pyrénées a vendu 2 500 billets, principalement pour Disneyland, Futuroscope, Cité de l'Espace et Micropolis ;
- ➔ le CGOS Nord-Picardie a vendu 21 668 billets dont 11 745 pour Disneyland Paris, 330 pour des retraités au Parc Astérix et 3 720 pour des week-ends au Futuroscope de Poitiers. Par ailleurs, il a édité un dépliant « Parcs de loisirs », pour lesquels la région Nord-Picardie propose des billets d'entrée de 20 à 45 % moins chers que ceux du tarif public ;
- ➔ le CGOS Rhône-Alpes a vendu 6 514 billets pour Walibi, Disneyland, Futuroscope ; les week-ends Disneyland ont notamment enregistré 771 participants, parents et enfants.

Les autres résultats de C.E. et O.A. en 2002 :

- ➔ le CASC de Lanester a vendu des billets week-end Puy du Fou à 30 familles soit 50 personnes, et des billets week-end Disneyland à 17 familles soit 51 personnes ;
- ➔ le CE CPAM Seine-Saint-Denis a diffusé 811 billets ;
- ➔ le CCE SU a diffusé 885 billets ;
- ➔ avec le COS de Niort, 67 personnes ont effectué une sortie au Futuroscope, et 43 à Aqualand.

6. Les activités « retraités »

« Je suis assez content d'avoir avec l'aide de nos élus organisé pour la première fois en 1970, un voyage pour les retraités. C'était assez émouvant parce qu'on s'est trouvé avec des gens de plus de 65 ans qui n'avaient encore jamais vu la mer ». Pierre Riverain ⁸¹.

L'enquête IRES 1986 ⁸² souligne que les séjours proposés aux retraités dans les équipements propriétés des C.E. sont quasiment inexistantes ; une minorité des C.E. leur réservant une période hors saison. La grande majorité des séjours proposés par les C.E. est réservée aux actifs et à leurs familles.

En revanche, pour les voyages et les séjours en dehors des structures d'hébergement dont les C.E. disposent, des offres sont proposées aux retraités. Ainsi, 60 % des voyages recensés, soit 1 360, sont constitués par les colonies de vacances, 35 % sont des voyages familiaux soit 790, 5 % soit 109 sont strictement réservés aux adultes, dont 40 % organisés pour les seuls retraités.

Les rédacteurs s'interrogent : « Ces derniers sont, semble-t-il, un peu plus sollicités (9 % au total), que pour les autres activités. Faut-il y voir une offensive plus systématique de la part des professionnels du tourisme qui ont su, depuis quelques années s'attacher cette clientèle numériquement de plus en plus importante ? »

⁸¹ Secrétaire du comité d'établissement Alstom Saint-Ouen [93] de 1967 à 1977, cité in *Mémoires d'usine. Mémoires d'avenir*, Éditions C.E. Alstom, 1985, 135 p., voir p. 91.

⁸² « Comités d'entreprise : quarante ans après », *Les Dossiers de l'IRES*, n° 4, octobre 1986, 231 p., voir le chapitre « Vacances et tourisme » p. 119 et suivantes. L'enquête porte sur les activités socioculturelles de 200 comités d'établissement de plus de 500 salariés.



L'enquête IRES 1986 ne donne pas d'indication sur les activités touristiques proposées aux retraités et préretraités. Les résultats de cette enquête incluent ceux-ci dans les activités de « festivités », dans la rubrique « rencontre de retraités ».

Ces « rencontres de retraités » concernent seulement 17 % des C.E.. Cette pratique suppose en effet des unités anciennes et toujours en activité. Ceci explique que 27 % des C.E. créés avant 1970 en organisent, contre 14 % des C.E. créés entre 1970 et 1985, et seulement 6 % des C.E. créés après 1985. Ceci explique également que les C.E. du secteur public en organisent deux fois plus souvent – 30 % – que les entreprises isolées du secteur privé – 13 %.

Le nombre de salariés joue également dans l'organisation des séjours pour les retraités, de 13 % pour les C.E. d'entreprises de 50 à 99 salariés à 50 % pour ceux d'entreprises de plus de 1 000 salariés.

Le tableau 25 donne un exemple du rapport actifs et retraités qui concerne 103 CE du panel C.E. CNT 02⁸³.

Tableau 25 : Rapport actifs/retraités dans les entreprises des 103 C.E. du panel C.E. CNT 02

Nombre de CE	Tailles entreprises	Nombre de salariés	Nombre de retraités
5	50-99	356	1 043
10	100-199	1 683	1 851
31	200-499	9 868	9 089
33	500-999	25 170	19 408
24	plus de 1 000	165 449	92 593

Source : C.E. CNT 02.

Dans beaucoup d'entreprises, le nombre de retraités est important, voire quasi égal au nombre d'actifs et même parfois supérieur. Pour pouvoir proposer aux retraités des activités sociales et culturelles, ou pour les développer, certains C.E. revendiquent une dotation spécifique de l'employeur, à l'instar du CCE SNCF qui revendique une dotation égale à 1 % du montant des retraites. Les activités tourisme proposées aux retraités sont le plus souvent des voyages de courte durée en France et à l'étranger.

Par exemple, le comité d'établissement ATOFINA à Serquigny (27), a affecté, en 2002, un budget de 35 000 € aux activités des retraités pour une excursion d'une journée, deux voyages à l'étranger (douze places chacun) et un repas. À noter que l'établissement compte 780 salariés et 432 retraités, et que le comité d'établissement bénéficie d'une dotation de 3,83 % de la masse salariale.

Des séjours en France, principalement dans des villages de vacances en pension complète ou gîtes, sont également organisés et sont surtout le fait des C.E. et O.A. des grandes entreprises. Par exemple, 942 retraités de la CCAS EDF GDF sont partis en 2001-2002.

7. L'action pour les vacances des personnes handicapées

La loi de 1987 impose aux entreprises publiques et privées de plus de vingt salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur d'un quota de 6 %. À défaut, les entreprises doivent verser une contribution financière à l'Association nationale de gestion pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Il est estimé que le nombre de personnes handicapées actives s'élève à 860 000 ; mais 42 % sont au chômage depuis au moins un an et 20 % depuis deux ans. Le taux de chômage des personnes handicapées a augmenté de 194 % ces dix dernières années, alors que le nombre de chômeurs tous publics confondus a augmenté de 23 %. Ce sont donc aujourd'hui plus de 600 000 personnes handicapées qui ont un emploi, dont 150 000 dans la fonction publique, 350 000 dans le privé et 110 000 en secteur protégé, dont 90 000 dans les centres d'aide par le travail (CAT).

⁸³ Cf. « Introduction » : les sources utilisées.



Les activités de tourisme et vacances proposées aux handicapés par les C.E. et O.A. sont peu nombreuses ; le plus souvent, des aides financières sont accordées et concernent surtout les enfants.

Les C.E. et O.A. propriétaires et/ou copropriétaires d'équipements de vacances prennent en compte les aménagements nécessaires à l'accueil des personnes handicapées dans le cadre des créations ou des rénovations de leurs établissements, souvent au-delà des normes imposées par la législation. Certains employeurs prennent directement en charge des activités pour les personnes handicapées. C'est le cas de la SNCF qui n'a pas transféré l'action sociale « handicapés » aux comités d'établissement.

Ce sont des grandes entreprises publiques, et particulièrement celles disposant d'un patrimoine immobilier de vacances, qui prennent le plus en charge les vacances des personnes handicapées. Le CAES du CNRS, pour une personne handicapée reconnue par la commission Handicap, participant à un séjour dans un centre CAES ou un voyage, donne une priorité à sa famille qui l'accompagne. Les familles qui séjournent dans les centres de vacances CAES – d'Aussois, d'Oléron et de Fréjus – avec un enfant mineur handicapé peuvent demander l'aide d'un moniteur spécialisé, l'enfant pouvant ainsi s'intégrer au club « enfants » et participer aux activités diverses. Pour les personnes handicapées adultes – âgées de 18 ans et plus – le CAES étudie la possibilité de pourvoir à leurs besoins spécifiques.

Le centre d'Aussois est doté de matériel adapté aussi bien pour l'hiver que pour l'été « Fauteuil-ski-articulé », « Joélette » pour les balades en montagne. De plus, le centre propose des séjours été « handicap et sport de montagne » pour les jeunes de 8 à 17 ans, et participe depuis plusieurs années à l'opération « Vivathlon » organisée par Handicap international. Le village d'Oléron met à disposition : le « Tiralo » pour les baignades, « Mono-pousueur » pour la découverte de l'île en vélo, le « Tapis noir » pour faciliter l'accès à la plage.

La CCAS EDF GDF est partie prenante de la « Charte de déontologie » pour l'accueil des personnes handicapées dans les structures de vacances et de loisirs non spécialisées, signée le 24 juillet 1997 avec d'autres partenaires, sous le patronage des ministères de l'Emploi et de la Solidarité, de la Jeunesse et des Sports et du secrétariat d'État au Tourisme. Dès 1970, la CCAS a intégré des enfants handicapés dans ses centres de vacances et depuis 1977 dans ses maisons familiales, ses gîtes et ses villages de toiles et également dans des séjours à l'étranger. En 1998, des « centres pluriels » accueillent également en hiver des enfants et des adultes. Durant l'année 2000, 352 enfants et 217 adultes ont été accueillis en « centres pluriels » ; en 2002, 332 enfants et 246 adultes.

Différentes mesures ont été mises en œuvre pour accueillir au mieux ces personnes.

Dans les centres jeunes, des animateurs supplémentaires sont affectés à l'équipe d'animation. À cette fin, une sensibilisation et une information spécifique sont incluses dans les stages de formation d'animateurs et de directeur (BAFA et BAFD). Il arrive d'ailleurs parfois que de jeunes handicapés (sensoriels ou moteurs) deviennent à leur tour animateurs lorsqu'ils ont l'âge requis. Les loisirs s'appliquent à tous les handicaps. Les jeunes ont la possibilité d'accéder à du matériel adapté leur permettant aussi bien de faire du char à voile, que du kart ou du planeur.

Dans les centres adultes, un encadrement spécifique répond aux besoins des personnes handicapées. Mais elles peuvent aussi utiliser la « Joélette », le « Tiralo » ou encore le « module Évasion », un 4 x 4 puissant que l'on peut conduire tout en restant dans son fauteuil, ou encore des tandems pour des personnes atteintes de cécité.

Enfin, une « aide à la séparation », expérimentée en 1999 à Saint-Cyprien, a été renouvelée chaque année. Six centres sont actuellement proposés. La personne handicapée part en vacances avec sa famille et une prise en charge ponctuelle, visant à l'acquisition d'une certaine autonomie, est proposée par l'équipe du centre où ils séjournent ⁸⁴.

⁸⁴ Alain Delestré, in *Bourse Solidarité Vacances*. La Lettre, n° 2, septembre 2001.



8. Les 35 heures contribuent-elles au développement des activités touristiques des C.E. ?

Selon un sondage RMS effectué en 2000 – première année des 35 heures – pour L'Écho Touristique, seulement 13 % des Français affirmaient que le passage aux 35 heures devrait les inciter à voyager plus souvent. Plus significatif, 77 % des non-partants en vacances n'envisageaient pas de partir avec les 35 heures, faute de moyens. Un rapport du CREDOC⁸⁵ sur les premières incidences des 35 heures sur les comportements de départs des Français, réalisé à la demande de la Direction du tourisme, dégage les enseignements suivants :

- pour les bénéficiaires de la loi sur les 35 heures, le temps libre acquis n'a que faiblement profité aux départs en voyage. Interrogés sur les activités auxquelles ils consacrent davantage de temps depuis les 35 heures, le repos (47 %) arrive en tête, puis la famille et les enfants (45 %), le bricolage et le jardinage (41 %), les courses, la télévision... bien avant les voyages qui ne totalisent que 16 % des citations ;
- analysés en évolution entre 2001 et 2002, les départs des Français ne se sont pas globalement accrus. Seulement 26 % des personnes âgées de 18 ans et plus ont tiré bénéfice de la loi ;
- il semble que les effets des 35 heures jouent autant, sinon plus, sur la façon de partir que sur les taux de départs, au moins au niveau global, et profitent davantage à des groupes de salariés précis – les cadres et les habitants de la région parisienne ;
- 20 % des bénéficiaires de la RTT disent avoir, grâce à elle, profité cette année de vacances plus longues (jours de RTT accolés aux jours de congés). Cela concerne 30 % des cadres et 31 % de Franciliens contre seulement 14 % des non-cadres. 12 % déclarent être, dans l'année, partis en week-ends supplémentaires. C'est le cas de 19 % des cadres et de 17 % des Franciliens, contre seulement 8 % des non-cadres ;
- plus nombreux sont les cadres et les Franciliens ayant pu, grâce à la RTT, partir davantage de façon non planifiée – 22 % des cadres concernés contre 13 % des non-cadres.

Il reste qu'avec l'ancrage sociétal des 35 heures, les enquêtes laissent entrevoir « une augmentation du temps de loisirs qui prendra, pour certains la forme de petites vacances, notamment la généralisation à de nombreuses catégories de salariés du rythme de l'Éducation nationale (une semaine tous les deux mois) pour ceux qui ont des enfants scolarisés, pour d'autres celle de courts séjours encore fortement ancrés autour du week-end en raison de l'offre temporelle des voyagistes et des professionnels du tourisme, pour d'autres encore celle de la dissémination des activités de loisirs dans le proche environnement (loisirs et tourisme de proximité, promenade, activités sportives) et sur la semaine »⁸⁶.

Dans beaucoup de C.E., on retrouve la plupart des constats effectués par les enquêtes citées. Une différence notable existe toutefois : les aides à la personne, calculées selon le quotient familial ou autres formules, réduisent les différences de moyens existantes entre les diverses catégories socioprofessionnelles.

Les C.E. et O.A. ont très vite pris en compte les aspirations concernant les vacances et les activités touristiques nées avec la RTT, comme par exemple au C.E. de la CPAM de Paris « La RTT mise en place en 2001 a et va modifier considérablement la demande en matière de vacances, ce que nous avons déjà pu constater en été 2001, les séjours de courte durée risquent de se développer avec le temps ainsi libéré. L'embauche de 138 jeunes (application RTT) va sans nul doute faire émerger de nouveaux besoins. Votre C.E. s'est adapté à toutes ces modifications ».

Mais ce C.E. n'a pu satisfaire toutes les aspirations nouvelles : « Nous avons envisagé d'introduire le chèque-vacances afin de permettre à un plus grand nombre d'entre vous de bénéficier des activités du C.E.... Malheureusement il s'avère qu'actuellement le budget nécessaire à sa mise en place ne peut être dégagé »⁸⁷.

⁸⁵ Patricia Croutte, Georges Hatchuel (CREDOC), « Les comportements de départs des Français : premières incidences des 35 heures ». Observatoire national du tourisme, Analyses et perspectives du tourisme, n° 81, novembre 2002, 133 p. plus annexes.

⁸⁶ Jean-Yves Boulou et Christian du Tertre, CNRS-IRIS, « 35 heures : usage du temps et articulation des temps sociaux en Ile-de-France », Les Cahiers de l'Observatoire du temps et travail en Ile-de-France, 2003.

⁸⁷ Monique Liegeard, secrétaire du CE, in Dialogue, magazine du CE, n° 79, septembre 2002.



La mise en place des 35 heures, dans ce C.E., comme dans la quasi-totalité des autres, n'a pas été accompagnée d'une augmentation sensible de la masse salariale et/ou du taux de dotation⁸⁸.

La progression des activités touristiques des C.E., accessibles à toutes les catégories de salariés, reste bien étroitement liée aux facteurs salaires, dotations, prestations proposées et aides à la personne. Lorsque ces facteurs sont positivement réunis, comme au comité d'établissement SNECMA à Evry-Corbeil (91), les 35 heures ont effectivement fait progresser l'activité touristique. L'établissement comprend 3 750 salariés, dont 520 femmes (35 % d'ouvriers, 38 % de techniciens, 7 % d'employés, 5 % d'agents de maîtrise et 15 % de cadres), sur un total de 12 500 salariés pour l'ensemble des établissements SNECMA. Les retraités et préretraités – environ 1 700 – sont considérés comme « ayants droit » du C.E. à part entière. La moyenne d'âge est de 46 ans, le salaire mensuel moyen est de 3 117 €.

Le taux de dotation pour les activités sociales et culturelles est de 5 % de la masse salariale avec les 0,2 % de la masse salariale pour le fonctionnement. Le C.E. a perçu une dotation totale de 7,3 M€ en 2001. Il consacre 35 % de sa dotation pour les vacances et activités touristiques. Il pratique l'ouverture des prestations « vacances adultes et enfants » sur l'ensemble de ce qui est disponible, sans exclusive – patrimoine « vacances » des C.E. SNECMA, secteurs associatif et marchand – en France et à l'étranger. Les séjours sont subventionnés dès lors que le choix est effectué dans des brochures vacances élaborées par le C.E. – qui comporte plus de 200 propositions. La subvention moyenne des séjours vacances adultes est de 33 %, sachant que les tarifs de base négociés dans la brochure du C.E. sont inférieurs de 10 % en moyenne aux prix publics. Les salariés disposent pour eux et leur famille d'un droit de trente jours subventionnés à leur libre choix. L'accès aux vacances n'est assorti d'aucun numerus clausus, d'aucune date limite d'inscription.

Quand on superpose la composition de l'effectif de l'établissement par catégories socioprofessionnelles et les activités vacances de ces mêmes catégories, on constate que le nécessaire équilibre est respecté : chaque salarié trouve sa place dans les différentes formules proposées.

Depuis le 1er janvier 2002, l'accord RTT permet aux salariés SNECMA de bénéficier de douze jours de RTT et de tous les ponts payés. Les élus du C.E. ont constaté une évolution des comportements :

- **une tendance à l'allongement de la durée des vacances d'été à plus de deux semaines. Les salariés n'ont plus besoin « d'économiser » des jours pour les sports ou la semaine au soleil l'hiver, et/ou les week-ends ;**
- **une forte accélération des souhaits exprimés pour des propositions d'activités courtes – inférieures ou égales à quatre jours.**

Le C.E. a pris en compte cette dernière demande en réactualisant une formule créée en 1983, dite Relais du temps libre, plaquette proposant des séjours de moins d'une semaine et des week-ends. Une nouvelle plaquette, Relais du temps libre II, a été éditée en 2001, avec des propositions thématiques en France – notamment Relais sports & forme, culture & découverte, nature & détente, tradition & gastronomie, Relais passion – organisées dans les centres des C.E. ou avec des prestataires associatifs et privés.

Ce sont des forfaits « tout compris », subventionnés, pour un week-end ou quatre jours. Il est possible de réserver directement sans inscription préalable au C.E. sur présentation sur place de la « Carte du temps libre » du C.E., le prestataire facturait ensuite le C.E., et le C.E. facturait enfin le salarié, déduction faite de la part de l'aide à la personne. 950 dossiers de séjours inférieurs ou égaux à quatre jours ont été ainsi réalisés en 2002. Ils représentaient 25 % des séjours famille en 1999 et 2000, 29 % en 2001, et 32 % en 2002. Dans le même temps, les séjours « longs » sont passés de 1 750 en 1999 à plus de 2 000 en 2002. L'évolution des courts séjours ne s'est donc pas faite au détriment des séjours « longs ».

⁸⁸ La RTT a donc eu pour effet, dans certains CE, de relancer la revendication de l'augmentation de la dotation, exemple : le C.E. de la CNAV revendique que le taux actuel de 2,75 % soit porté à 5 % (cf. Marie-Paule Lallemand, responsable de la communication du C.E., in Reflets économiques et sociaux, magazine du CE, n° 4, septembre 2001).



9. Le patrimoine touristique

9.1. Les origines d'un patrimoine propriété de C.E. et O.A.

La constitution par les C.E. et les O.A. d'un patrimoine de vacances dont ils sont propriétaires et gestionnaires trouve son origine dans les réalisations syndicales de l'époque du Front populaire.

Au moment de leur création, les C.E. et O.A. ne s'inscrivent pas dans une démarche de gestion d'activités à long terme. Élus pour deux ans, les premiers responsables doivent faire leur apprentissage et assumer les nombreuses responsabilités de leur mandat. De surcroît, la question des moyens n'est pas résolue dans la grande majorité des cas. Rares sont donc les plans d'investissements pour réaliser des structures d'accueil pour les vacances familiales ou de l'enfance. Des C.E. vont toutefois créer des terrains de camping. Par exemple, pour le C.E. de la SAGEM, à Montluçon, c'est par le camping que les activités touristiques ont commencé, au début des années cinquante : « *On avait créé une section camping au C.E., avec des toiles de tentes de l'armée américaine* » puis ce fut « *l'organisation d'une excursion du club, sur les châteaux de la Loire* »⁸⁹.

Autre exemple, celui du C.E. des Ateliers et Chantiers de Nantes, qui dès 1947 organise les vacances des moins de 18 ans et s'oriente « *... vers l'achat de terrains et de matériel de camping. C'est ainsi que les camps de Brétignolles, Olonne et l'île de Ré accueillirent de nombreuses familles...* »⁹⁰.

Apparaissent aussi les premières expériences de coopérations et des mises en commun de moyens. Ce sont, par exemple, des comités d'entreprise impulsés par le syndicat CGT de la céramique de la Haute-Vienne, qui créent en 1948 un village sous toile à Suzac, près de Royan. Du matériel est prêté par le centre d'apprentissage de l'Arsenal de Limoges, la municipalité et le ministère de l'Urbanisme et de la Reconstruction. Ce village accueillera la première année 250 jeunes salarié(e)s de la céramique – dont 60 % n'avaient jamais vu la mer – plus une centaine de jeunes ouvriers de la chaussure et cinquante jeunes filles pupilles de l'Assistance publique. L'organisme assimilé qui sera pionnier en la matière est le Comité central des œuvres sociales EDF GDF (CCOS), aujourd'hui Caisse centrale d'activités sociales (CCAS). Il crée, en 1949, trois villages de toile – celui des côtes de Sassenage (massif du Vercors), celui de Jausiers (Alpes-de-Haute-Provence) et celui d'Agay (Var) – qui accueillent 3 000 salariés.

En 1950, ils seront 5 500 personnes dans les seize villages de toile réalisés, 10 000 dans les trente installations familiales réalisées en 1951, année où, par décret, comme il a été indiqué précédemment, la gestion des activités sociales lui sera retirée et transférée à la direction ; la gestion sera de nouveau assurée par les agents élus de la CCAS en 1965. Ce n'est qu'à partir des années soixante-dix que les C.E. et O.A. seront plus nombreux à commencer à investir pour constituer un patrimoine de vacances jeunes, adultes et familles en pleine propriété ou en coopération avec des associations de tourisme social.

Une étude effectuée en 1975 sur 12 000 C.E., dont 1 800 fonctionnent dans des unités de plus de 200 salariés, fait ressortir que 1 000 d'entre eux interviennent régulièrement dans l'une ou l'autre formule⁹¹.

9.2. L'étude CECOREL-SOMIVAL

Effectuée en 1994, cette étude est la première et la plus récente effectuée sur l'état du patrimoine « vacances » des comités d'entreprise et organismes assimilés⁹². Elle recense un patrimoine touristique important et très diversifié appartenant en pleine propriété à des comités d'entreprise et organismes assimilés. Dans la phase « inventaire », le patrimoine appartenant à l'État ou à des entreprises publiques a été partiellement recensé, mais n'a pas été analysé dans la phase « diagnostic » ; dans cette dernière phase, le patrimoine diffus – meublés, appartements, chalets... – n'a pas fait l'objet d'une analyse complète.

⁸⁹ Tauveron, secrétaire du CE, in *Jonction*, bulletin interne de Tourisme et Travail, avril 1983.

⁹⁰ G. Benesteau, secrétaire du CE, in *Tourisme et Travail*, janvier 1965.

⁹¹ Evelyn Poussin, *L'intervention des comités d'entreprise dans le tourisme social*, mémoire, Centre d'études supérieures du tourisme de la Sorbonne, 1976, 158 p. dactylographiées.

⁹² *Patrimoine touristique des comités d'entreprise. Quel avenir ? Inventaire et diagnostic*, SOMIVAL pour le CECOREL, dans le cadre de « l'accord secrétariat d'État au Tourisme/UNAT/CECOREL » signé en 1992. L'Union nationale des associations de tourisme (UNAT), créée en 1920 par le Touring Club de France, l'Automobile Club de France et le Club Alpin Français, regroupe aujourd'hui les principales associations nationales et des mutuelles.



À partir des résultats de cette étude, on constate que la politique d'investissement des C.E. a connu plusieurs cycles. La dernière période des investissements « lourds » – villages de vacances, maisons familiales – se situe à la fin des années soixante-dix. Depuis cette date, très rares sont les C.E. qui se sont engagés seuls dans des opérations immobilières d'envergure. L'étude distingue les tendances des deux dernières décennies selon trois périodes.

Jusqu'en 1984, le rythme des investissements était encore soutenu, les acquisitions représentaient plus de 5 % de nouvelles installations chaque année, tout type d'hébergement confondu, mais avec encore des créations « lourdes » significatives. Durant la même période, les ventes étaient rares, concernant moins de 1 % des installations.

De 1985 à 1990, les investissements sont en net ralentissement, et ne représentent plus qu'un accroissement de 2 à 3 % par an des installations. Ces investissements sont désormais de plus en plus diffus, en formule notamment de multipropriété, dans des programmes immobiliers de promoteurs privés.

Des C.E., confrontés aux difficultés économiques et à l'évolution des besoins des salariés, se désengagent des installations lourdes. Ce désengagement se traduit soit par l'apparition de nouveaux partenariats avec le secteur associatif, soit directement par la vente d'une partie de leur parc.

Depuis 1990, on assiste à une reprise des investissements en termes de nombre d'installations de + 5 % par an. Mais il s'agit d'opérations beaucoup plus modestes, limitées à des hébergements diffus (appartements à la mer ou à la montagne, au coup par coup, selon des « opportunités » proposées par des promoteurs privés). Les investissements en création d'hébergements collectifs sont désormais exceptionnels, et sont le fait d'une infime minorité de C.E.. Les ventes se maintiennent à leur même niveau, représentant 1 à 2 % des installations. L'ensemble des hébergements touristiques appartenant en pleine propriété aux C.E. et O.A. représente au total 239 600 lits répartis sur 8 404 destinations pour 2 015 C.E. et O.A., selon la répartition indiquée dans le tableau 26.

Tableau 26 : Hébergements touristiques appartenant en pleine propriété aux C.E. et O.A.

Types d'hébergements	CE propriétaires	Nombre d'équipements	Nombre de lits
Villages de vacances	36	206	66 400
Maisons familiales, hôtels	72	174	24 700
Camping, caravanning	116	163	39 100
Centres vacances jeunes	100	721	69 300
Hébergements diffus	1 880	7 140	50 000
Totaux	2 015	8 404	239 600

Source : Étude CECOREL-SOMIVAL, 1994.

Les C.E. d'entreprise de plus de 1 000 salariés représentent 58,8 % des C.E. propriétaires d'hébergements touristiques et particulièrement ceux de fortes capacités d'accueil (villages de vacances, maisons familiales, centres de vacances, camping...).

L'étude souligne que huit structures sont à elles seules propriétaires de 88 954 lits, soit la moitié du total des lits en hébergements de fortes capacités d'accueil. Il s'agit de EDF GDF, SNCF, RATP, Air France, ex-Ugine-Kuhlman, Aérospatiale, Banque de France et GEC Alsthom⁹³.

⁹³ Le patrimoine géré par le CCE SNCF est en réalité propriété de la SNCF, mis à la disposition du CCE. Celui-ci a depuis effectué d'importantes rénovations sur ce patrimoine, et réalisé parallèlement un patrimoine en pleine propriété ou copropriété.



À partir des différentes recherches croisées, l'étude détermine que seulement 9 % des C.E. et O.A. « sont propriétaires en pleine propriété d'un hébergement touristique ». Cette proportion varie selon la taille de l'entreprise :

- ➔ **entre 50 et 200 salariés, 7 % des C.E. sont propriétaires, essentiellement de chalets et meublés ;**
- ➔ **entre 200 et 500 salariés, ils sont 12 % ; une majorité étant propriétaire d'appartements meublés ;**
- ➔ **entre 500 et 1 000 salariés, ils sont 23 %, toutes les formes d'hébergements sont représentées ;**
- ➔ **plus de 1 000 salariés, ils sont 45 %. C'est dans cette catégorie que l'on trouve l'essentiel des villages, maisons familiales, centres de vacances, campings.**

La répartition régionale des hébergements se caractérise par une importante implantation dans les sites de forte attraction touristique. Ainsi, les principaux départements choisis par les C.E. sont la Charente-Maritime, les Landes, les Pyrénées-Orientales, la Savoie, le Var et la Vendée.

Des différences sensibles sont toutefois notables selon la nature des hébergements :

- ➔ les villages de vacances sont localisés essentiellement tout le long des côtes atlantique, méditerranéenne, normande et bretonne. Quelques-uns sont également localisés dans les deux principaux départements alpins (Savoie et Haute-Savoie) et dans le Massif central ;
- ➔ les maisons familiales sont concentrées dans les régions alpines ;
- ➔ les campings sont concentrés majoritairement sur les côtes de l'Atlantique, de la Méditerranée – avec une très forte concentration en Languedoc-Roussillon – de la Manche et de la Bretagne ; peu de campings sont implantés dans le centre de la France ;
- ➔ les centres de vacances jeunes se situent largement sur l'ensemble du territoire métropolitain, avec une forte concentration sur la côte atlantique, l'ensemble des régions alpines, et également dans le Massif central ; en revanche, ils semblent proportionnellement moins implantés sur la côte méditerranéenne ;
- ➔ l'hébergement diffus est principalement implanté sur toutes les côtes françaises et les Alpes. Le Var, la Savoie et la Haute-Savoie regroupent 35 % des appartements, gîtes, chalets et meublés.

La phase « diagnostic » de l'étude révèle qu'une grande majorité du patrimoine a été créée ou a été rénovée essentiellement entre 1960 et 1975. Ce qui explique que 80 % du patrimoine ait besoin de travaux de rénovation et/ou d'amélioration de la gestion.

Pour 45 % des équipements, une réhabilitation s'impose :

- ➔ **20 % ont besoin d'une adaptation radicale aux besoins actuels, condition d'une gestion fiable ;**
- ➔ **25 % ont besoin d'importants travaux de mise aux normes, ainsi que d'une étude de gestion ;**

Pour 35 % des équipements, des investissements légers sont nécessaires :

- ➔ **20 % ont une bonne gestion, mais doivent procéder à des investissements de modernisation – équipements sportifs et culturels, insonorisation ;**
- ➔ **15 % sont en bon état, mais doivent sensiblement améliorer la gestion – recrutement d'un directeur professionnel, comptabilité analytique, informatique...**

Pour les 20 % restants, « un bilan de santé positif » est constaté.

Pour l'ensemble des hébergements, lorsqu'une requalification est jugée nécessaire par le C.E., son coût est estimé à moins de 76 224 € pour 49 % d'entre eux, et entre 76 224,51 et 152 449 € pour 21 % des C.E..

Pour les villages de vacances et les maisons familiales, les coûts sont plus élevés : pour 64 % de ceux-ci, ils s'élèvent de 0,15 à 1,83 million d'euros. Pour 21 % des villages de vacances et maisons familiales, le coût de la rénovation nécessaire est estimé à 1,22 million d'euros pour chaque site.



Parmi les travaux d'adaptation nécessaires, l'enquête souligne qu'un effort devrait être effectué concernant l'accueil des personnes handicapées. En effet, les normes sont très peu respectées en la matière : seules 24 % des destinations, tous hébergements confondus, semblent disposer d'équipements adaptés. 40 % des villages de vacances et des maisons familiales sont équipés de manière adéquate. Un pan important du patrimoine des C.E. et O.A. ne pourra pas être rénové, notamment en raison de l'évolution des besoins et des comportements des salariés, mais surtout par manque de moyens. En effet, les C.E. et O.A. propriétaires qui gèrent directement leur patrimoine ne peuvent accéder aux subventions de l'État et des collectivités territoriales, pas plus qu'aux subventions communautaires ⁹⁴.

C'est pourquoi, lors de la tenue des « États généraux du tourisme social et associatif », les représentants des C.E. et O.A. ont « avancé l'idée d'un plancher minimum de 3 % de la masse salariale » pour la gestion des activités sociales et culturelles, et la récupération de la TVA « s'agissant des investissements lourds dans les infrastructures des activités sociales, sportives et culturelles » ⁹⁵.

Le recours à l'emprunt est donc indispensable dans la quasi-totalité des cas pour rénover les équipements. Ainsi, par exemple, sur les années 1999 à 2002, le Crédit coopératif a consenti 21 prêts à des comités d'entreprise ou organismes assimilés pour un total de 21 millions d'euros. Ces prêts ont contribué à financer la rénovation de 45 équipements de vacances. L'étude constate l'existence de résultats d'exploitation négatifs pour trois établissements sur cinq. En conséquence, 60,5 % des C.E. et O.A. considèrent que leur gestion est à améliorer, notamment par la formation des gestionnaires (48 %), des partenariats (40 %) ou autres formules (12 %).

Aujourd'hui, les partenariats pour une meilleure rentabilité sociale et donc économique se développent. Par exemple, le CRE RATP a conclu des accords avec : la CCAS EDF-GDF, les CCE SNCF et SNECMA, les C.E. Renault Véhicules industriels Vénissieux, ceux de la Météorologie nationale, des Aéroports de Paris, de Renault Le Mans et de Hispano-Suiza.

⁹⁴ L'accès aux subventions est toutefois possible dans le cas d'un équipement ouvert à tout public, copropriété de C.E., géré par eux ou confié en gestion à une association, ou encore dans le cas d'un équipement ouvert à tous, propriété d'un C.E., et confié en gestion à une association. Par exemple, entre 1994 et 2002, l'ANCV a subventionné les travaux de rénovation de six équipements propriétés de C.E., pour un montant total de 462 253 €. La participation de l'ANCV représente en moyenne 7 % du total des investissements.

⁹⁵ *Actes des États généraux du tourisme social et associatif*, AFIT pour le secrétariat d'État au Tourisme, 1999, 106 p. Voir le compte rendu de l'atelier « La place et le rôle des comités d'entreprise dans le renouveau du tourisme social et associatif », p. 72 et suivantes



9.3. L'impact des équipements de vacances des C.E. et O.A. dans l'activité économique locale

Un diagnostic portant sur le « Tourisme social et associatif en Aquitaine »⁹⁶ indique que les établissements étudiés réalisent près de 90 % de leurs achats auprès de fournisseurs locaux ou départementaux.

Tableau 27 : Répartition des fournisseurs du tourisme social et associatif en Aquitaine⁹⁷

Vos cinq fournisseurs les plus importants se situent au niveau :	Association, fédération	Privé	18 CE, 5 mutuelles	Collectivité
Local	45,2 %	36,4 %	62,5 %	57,1 %
Départemental	45,2 %	8,2 %	50,0 %	33,3 %
Régional	21,9 %	-	-	23,8 %
National	11,0 %	18,2 %	-	-
Non réponse	13,7 %	36,4 %	12,50 %	28,6 %

Source : Le tourisme social et associatif en Aquitaine, CRP Consulting, 2003.

L'impact économique des équipements est souvent important, voire décisif, pour relancer l'économie locale. C'est ce que souligne une étude, publiée en 2003, du Conseil économique et social de la région Nord-Pas-de-Calais : « ... Dans la région, l'installation d'un village de vacances PTT à Roussent a permis de sauver l'unique commerce du village. De même, dans le but de développer un tourisme social de proximité, le comité d'établissement régional SNCF Nord-Pas-de-Calais a mis en place une structure d'hébergement permanente à Etaples. Cette initiative a favorisé l'économie locale en créant des emplois directs... En faisant appel à des entreprises locales pour les travaux de réhabilitation, d'aménagement et de constructions nouvelles. L'offre d'hébergement (120 places en chalets, une cinquantaine en studio et vingt en gîtes) devrait impliquer une fréquentation locale touristique supplémentaire. Ce centre impliquera des flux physiques et commerciaux significatifs qui permettront de renforcer et développer le dynamisme touristique local : fréquentation et valorisation des équipements sportifs, culturels et touristiques de la commune d'Etaples ; fréquentation des commerces locaux, valorisation des manifestations touristiques et culturelles de la commune ; valorisation du patrimoine touristique de la côte d'Opale... Aussi, la vocation du site est-elle d'être ouvert et animé de façon permanente tout au long de l'année. Le fonctionnement proposé par le C.E. est en effet basé sur de courts séjours ce qui devrait renforcer la fréquentation touristique d'Etaples, notamment en basse saison. Ce projet fortement soutenu par la commune est l'objet d'un consensus au niveau local. D'autre part, des partenariats avec d'autres C.E. sont envisageables, avec notamment le CER SNCF d'Amiens et les CER SNCF parisiens, générant ainsi des échanges culturels qui auront un impact économique certain ».

Un autre témoignage, celui du maire de Ceil-et-Recosel (Hérault), commune de 300 habitants⁹⁸:

« Ma commune... a connu le déclin suite à la fermeture des mines de zinc et de plomb dans les années soixante. Heureusement, la CCAS EDF GDF a eu la bonne idée de s'y installer dans les années soixante-dix... Cette installation a permis, entre autres, le maintien de commerces locaux, ce qui était crucial puisque nous sommes assez éloignés des villes les plus proches (nous sommes à 80 km de Béziers).

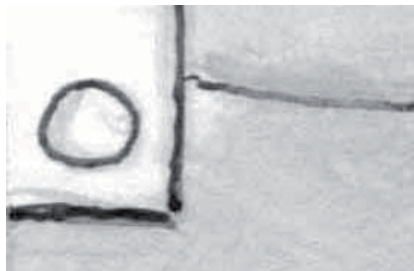
⁹⁶ Audit réalisé par le bureau d'études CRP Consulting pour le compte du conseil régional Aquitaine, mai 2003, 115 p.

⁹⁷ 61 villages de vacances familiales et enfants/adolescents propriétés de dix-huit CE et OA et cinq mutuelles ont été recensés. On retrouve les C.E. et O.A. les plus importants : CCAS EDF-GDF, CCE SNCF, CCE Air France, IGESA, CCE BNP, etc.

⁹⁸ Ahmed Abdelkader, in *Actes des États généraux...*, op. cit., p. 88.



La CCAS a relancé notre commune à travers une activité économique, avec des emplois directs. Nos commerces réalisent presque la moitié de leur chiffre d'affaires annuel en juillet et août. Le village de vacances a donné aussi une certaine notoriété à la commune et à la région. Avec près de 30 MF d'investissement à ce jour, nous sommes devenus un pôle touristique majeur de l'arrière-pays. Indirectement, nous avons pu nous doter de structures adaptées tel un réseau d'assainissement moderne et équilibré. Nous percevons également des taxes foncières, de séjours et d'ordures ménagères. »



CHAPITRE 7

L'organisation des activités touristiques avec des organismes extérieurs





1. Des coopérations ou des partenariats nombreux

Des C.E. et O.A. ne peuvent assumer avec leurs seuls moyens internes (élus, coanimation élus-bénévoles, commissions, salariés du C.E....) la totalité de l'organisation des activités sociales et culturelles.

L'enquête IRES-DARES 1998 fait ressortir que 20 % des C.E. font appel à au moins une structure externe :

- ➔ **une ou des sociétés privées de services : 10 % ;**
- ➔ **une ou des associations de tourisme : 7 % ;**
- ➔ **un ou des clubs sportifs locaux : 6 % ;**
- ➔ **une ou des municipalités : 10 % ;**
- ➔ **une ou des associations de C.E. locale ou régionale : 5 % ;**
- ➔ **la direction de l'établissement : 4 % ;**
- ➔ **une ou des associations contrôlées par le C.E. : 3 % ;**
- ➔ **un CIE ou une structure similaire : 3 % ;**
- ➔ **autre : 2 %.**

Ci-après, quelques exemples sont donnés en ce qui concerne l'organisation des activités touristiques.

2. Les partenariats inter-C.E. pour réaliser des patrimoines vacances en copropriété

2.1. Les origines

La possibilité pour un C.E. ou un O.A. de réaliser et de gérer seul un ou des équipements de vacances a rapidement atteint ses limites. Deux organisations syndicales, la CGT et la CFDT, ont plus particulièrement incité leurs élus de C.E. à mettre en œuvre des solutions de coopération dans le domaine du tourisme et des vacances.

La Conférence nationale des C.E. CGT de 1961 avait notamment mis en avant le principe de la « *coordination des moyens des C.E.* » pour créer et gérer entre eux et/ou avec des associations, des activités sociales et culturelles.

En matière d'investissement pour constituer un patrimoine de vacances, la première concrétisation sera effectuée par les élus CGT de trois comités d'établissement Alsthom – Lecourbe, Signaux et Travaux extérieurs.

Ceux-ci créent une Société civile immobilière (SCI) en 1961 pour acquérir un hôtel qu'ils aménagent en structure de vacances familiales au Markstein (Haut-Rhin). La SCI compte 14 C.E. et O.A. copropriétaires lors de l'inauguration le 2 juin 1963. La gestion sera confiée à l'Association Tourisme et Travail, au sein de laquelle se constitueront d'autres SCI.

Présentons quelques exemples actuels de réalisations de patrimoines en copropriétés inter-C.E..

2.2. L'ANCAV-TT

Cette association – qui a pris la suite de Tourisme et Travail en 1986 – a constitué un « Pôle de tourisme social » avec trente associations de tourisme social départementales ou régionales, et une entreprise : Touristra. L'ensemble du Pôle regroupe quelque 3 500 C.E. et O.A..

L'ANCAV-TT totalise aujourd'hui 315 C.E. et O.A., de majorités syndicales diverses, copropriétaires ou locataires dans un ou plusieurs villages de vacances en France, soit 19 villages totalisant 9 906 lits :



- **dix-sept sont des copropriétés de CE et collectivités, totalisant 4 532 lits en pension complète et 4 470 lits en gîtes, représentant un capital en construction de 112,2 millions d'euros ;**
- **un est la propriété du Groupe Aventis, mis à la disposition des organisations syndicales, totalisant 184 lits en pension complète et représentant un capital en construction de 6,86 millions d'euros ;**
- **un est la propriété du conseil général du Vaucluse, totalisant 210 lits en pension complète et représentant un capital en construction de 6,10 millions d'euros.**

Chaque village en copropriété fait l'objet d'une société civile (SC) et d'une association loi de 1901, qui assure la gérance, dont sont membres les C.E. et collectivités copropriétaires. Un « contrat de régie » entre la SC et l'entreprise Touristra, d'une durée de cinq ans renouvelable, mandate celle-ci pour assurer la commercialisation et la gestion. Les villages, dans ce montage, restent dans le champ du tourisme social, ce qui implique notamment que la convention collective du tourisme social et familial s'applique aux salariés et que l'accès aux subventions publiques est possible. Toutefois, tous les villages sont assujettis à l'ensemble des impôts commerciaux – TVA, IS, taxe professionnelle.

Les assemblées générales de chaque association décident des orientations de gestion (prix de journées, périodes d'ouvertures, animations, investissements, personnels, etc.) et approuvent le compte rendu de gestion présenté par Touristra. Touristra perçoit une rémunération pour ses services et n'est donc pas intéressée aux résultats de gestion. Les C.E. disposent de la totalité des excédents de gestion et décident de leurs affectations, en investissements et/ou en fonds de réserve.

Les C.E. copropriétaires ou locataires disposent de droits d'utilisation prioritaire de lits, au prorata des parts de capital qu'ils détiennent dans la SC. Leurs droits étant utilisés, des C.E. et collectivités non membres de la SC ou des individuels, peuvent s'inscrire pour un séjour. La dernière réalisation, en 2001 « Le Lac Marin », est située à Soustons (Landes). Ce village de vacances comprend 80 gîtes de quatre lits et 72 gîtes de six lits, pour un coût total de 6,86 millions d'euros. Les 52 C.E. et O.A. copropriétaires qui composent la SC ont effectué un apport de capital de 6,56 millions d'euros, le conseil général et le conseil régional ont accordé chacun une subvention de 0,15 million d'euros.

De 1989 à 2001, les fonds des C.E. et O.A. investis dans les rénovations, la maintenance et les créations s'élèvent à 63,83 M€. Globalement, le cumul des excédents de gestion 1986-2002 atteint 49,55 millions d'euros, dont 6,25 millions d'euros en 2000 et 6,68 millions d'euros en 2001, avec près d'un million de journées/vacances⁹⁹.

2.3. L'Association des centres de vacances des travailleurs de Loire-Atlantique (ACVTLA)

L'association a été créée en 1972, par des C.E. et O.A. du département de la Loire-Atlantique, avec pour objet « *Développer les vacances populaires pour permettre aux travailleurs et leurs familles de pouvoir profiter pleinement de leurs vacances. De leur offrir l'espace où ils pourront réellement faire du camping, le matériel et les installations sanitaires les plus confortables, au plus juste prix, enfin toutes les activités (cinéma, soirées, livres, jeux, etc.) sont proposées à tous les participants. De permettre le rassemblement des familles salariées de toutes les conditions, venant de différentes régions, assurant ainsi une ambiance fraternelle et familiale à la fois* » (extrait des statuts).

Un seul équipement sera réalisé en 1972 : le camping « Le Grand Corseau », situé à la Barre-de-Monts (85), près de l'île de Noirmoutiers. Aujourd'hui, il est la copropriété de 25 C.E. et O.A. de la Loire-Atlantique, de la Sarthe, des Deux-Sèvres et de l'Allier, qui ont confié la gestion à l'association Tourisme et Loisirs de Rézé (44), adhérente à l'ANCAV-TT.

Classé trois étoiles, ce camping d'une superficie de 8 hectares, comprend 440 emplacements, dont 80 occupés par des mobil-homes de C.E..

⁹⁹ Les chiffres sont extraits du « Compte rendu de la 7^e assemblée générale de l'ANCAV-TT », 8 au 10 octobre 2002.



Ouvert toute l'année, il accueille environ 1 500 personnes totalisant 70 000 nuitées. Deux salariés sont employés à temps plein, complétés par 22 saisonniers en juillet-août (dont cinq pour l'animation enfance et adultes). Le chiffre d'affaires 2002 a été de 539 124 € HT. Les investissements sont réalisés en autofinancement et/ou emprunt. En 2002, la création d'une piscine – d'un coût de 187 512 € – a été financée par un prêt sans intérêt des C.E. copropriétaires, remboursable chaque année en dix ans, et par une subvention de 76 225 € dans le cadre du contrat de plan État/Région.

2.4. L'association Le Grand Calme

En 1976, des C.E. et O.A. de différentes régions créent une société civile et une association de gestion loi de 1901 dénommées « Le Grand calme », pour réaliser un camping du même nom, situé à Fréjus, quartier de Saint-Aygulf [83].

Ce camping est aujourd'hui la copropriété de 49 C.E. et O.A. ; classé trois étoiles, il comprend 269 emplacements et 100 HLL (habitations légères de loisirs). Il est ouvert toute l'année, emploie dix salariés à plein temps et seize saisonniers. Son chiffre d'affaires 2001 a été de 1 227 210 €.

Des travaux de rénovation et d'aménagements pour personnes handicapées ont été réalisés en 2003, pour un coût total de 179 391 €, subventionnés par le conseil général – 26 678 € – et par l'ANCV – 26 908 €.

3. Les partenariats C.E./associations de tourisme social pour réaliser des patrimoines de vacances

3.1. Les origines

La CFDT précise sa conception des activités sociales et culturelles lors de son congrès tenu en novembre 1965. Concernant le patrimoine vacances, il est notamment précisé qu'une « *coordination des efforts doit être recherchée entre l'organisation syndicale au plan local ou régional et les associations de culture et de loisirs. Concrètement, un effort d'investissement commun devrait être réalisé afin de créer une infrastructure de loisirs : terrains de camping, maisons et villages de vacances ouverts aux travailleurs par des prises de participation des comités dans ces réalisations* ».

3.2. L'UNCOVAC

La CFDT crée alors en 1967, avec des fédérations d'associations de tourisme social, l'association Investissement Vacances (INVAC), pour participer au développement du tourisme social avec le concours de comités d'entreprise. L'objectif était de réunir en son sein la demande venant des comités et l'offre des associations de tourisme social. Les comités sont invités à souscrire des droits de réservations prioritaires pluriannuels (15,24 millions d'euros souscrits depuis 1968), sous forme d'un nombre de lits calculé au prorata du montant de la souscription, sans être propriétaire d'un patrimoine. C'est la formule dite du « banalisé ».

Les associations, propriétaires des villages de vacances, en contrepartie des réservations prioritaires, reçoivent une population solvable et sont aidées financièrement dans leurs investissements.

Pour développer la formule, l'INVAC a décidé en 1995 de garder au sein de l'association uniquement les 550 comités souscripteurs, de majorités syndicales diverses, et la CFDT. Pour des raisons réglementaires liées à l'agrément tourisme, INVAC Association a dû changer de nom en 1997 et s'appelle désormais UNCOVAC (Union nationale des comités pour les vacances).

De leur côté, les associations de tourisme social ont alors créé une coopérative sous forme d'une SA relevant de l'économie sociale, l'Union économique et sociale (UES) INVAC services.

Cette UES, liée par contrat à l'UNCOVAC, est composée des associations nationales Loisirs Vacances Tourisme, Relais Soleil, Temps Libre, Vacances Tourisme Famille, Vacancier, Val et de plusieurs associations propriétaires d'un seul équipement. Elle assure la fonction de réservation et de commercialisation des produits « vacances familiales » de ses membres.

3.3. PROMTOUR

Force ouvrière crée, en 1971, PROMTOUR qui fonctionnera sur le principe des réservations prioritaires de lits jusqu'en 2000. Regroupement de comités d'entreprise, l'association aura aussi une large activité « voyages », qui a été reprise depuis par l'AREPOS, elle-même intégrée au groupe CIAT-Trigano.



3.4. Autres formes de partenariats C.E./associations de tourisme social liées au patrimoine

Des C.E. et O.A., adhérents ou non à l'ANCAV-TT ou à l'UNCOVAC et parfois adhérents aux deux associations, souscrivent des droits de réservation prioritaires dans des équipements de vacances propriété des associations précitées et d'autres associations, comme Villages Vacances Familles (VVF).

Des C.E. et O.A. confient à une association la gestion d'un ou plusieurs équipements de vacances dont ils sont propriétaires. Donnons quelques exemples :

- Vacanciel gère quatre équipements d'une capacité respective de 342, 193, 120 et 85 lits. Par ailleurs, 671 C.E. ont souscrit des droits de réservation sur l'ensemble des sites de l'association. En 2001, le chiffre d'affaires généré par les C.E. a été de 3,180 millions d'euros ;
- Vacances Tourisme Famille (VTF) travaille avec une centaine de C.E., qui représentent 20 % de son chiffre d'affaires « familles » et 90 % de son chiffre d'affaires « jeunes ». Depuis 1984, l'association gère des équipements propriétés de C.E. (baux de quinze à trente ans), qui par ailleurs bénéficient d'un accès aux 40 villages de vacances de VTF. Certains villages des C.E. sont rénovés, avec ou sans contributions financières de ceux-ci. Avec d'autres C.E. sont passées des conventions par saison pour la mise à disposition de lits ;
- Val a notamment conclu un accord avec le C.E. Michelin de Clermont-Ferrand. Celui-ci, propriétaire d'un centre de vacances jeunes situé à Noirmoutier, souhaitait le transformer en village de vacances familles. Les travaux d'un montant de 3,05 millions d'euros ont été pris en charge par le C.E. et Val, avec l'apport de subventions obtenues par celle-ci (Tourisme, ANCV, conseil régional des Pays de la Loire, Europe). Depuis 1997, la gestion a été confiée à Val pour une durée de vingt ans. Le village est ouvert à tous les partenaires de Val, les ressortissants du C.E. Michelin disposant prioritairement de 14 gîtes sur les 41 réalisés et de l'accès au catalogue Val avec des tarifs préférentiels.

4. Les associations inter-C.E.

4.1. Les associations adhérentes à l'ANCAV-TT

Ces associations départementales ou régionales, au nombre de trente, sont issues des anciennes associations locales Tourisme et Travail dissoutes en 1985 et ont été créées par des C.E. et O.A. et des unions départementales CGT. Chacune a son autonomie économique et sociale. Elles totalisent environ 1 000 C.E. et O.A. adhérents de majorités diverses, 250 collectivités diverses, ainsi que 160 000 adhérents individuels.

Elles emploient environ 120 salariés. Coordonnées par l'ANCAV-TT et représentées au conseil d'administration de celle-ci, leur champ d'action est le tourisme social, ainsi que diverses activités culturelles et de loisirs. Elles sont dirigées par leurs conseils d'administration composés majoritairement de représentants de C.E. et O.A..

La « Carte loisirs » remise à leurs adhérents individuels, permet à ceux-ci de bénéficier de tarifs réduits, au plan local et national, auprès de divers organismes – musées, cinémas, hôtels, parcs de loisirs, zoos, théâtres, photos, divers magasins – dont la liste fait l'objet d'un guide édité chaque année (tirage de 150 000 exemplaires pour l'édition 2002-2003). Ce guide est complété par un « Guide spécial neige », contenant des informations sur les stations accordant des tarifs préférentiels sur les remontées mécaniques aux porteurs de la « Carte ». En 2002, elles ont réalisé un chiffre d'affaires de 43,45 M€, dont 30,49 M€ sont issus de leurs activités propres et 12,96 M€ sont réalisés en partenariat avec l'entreprise Touristra.

4.2. Les associations du réseau « Cézam »

Ces associations locales, départementales ou régionales, au nombre d'une cinquantaine, ont été créées à partir des années quatre-vingt, par des élus de C.E. et des unions locales ou départementales CFDT.

Elles totalisent environ 5 000 C.E. et O.A. de majorités diverses, représentant 540 000 salariés et aussi parfois des PME de moins de cinquante salariés. Elles proposent en général diverses prestations parmi lesquelles : activités tourisme et vacances organisées par elles et/ou avec des partenaires, culture, secrétariat, conseils juridiques, comptabilité formation des élus, solidarité. Elles diffusent la « Carte Cézam » qui permet l'accès à des activités culturelles, de loisirs et de tourisme à des prix réduits et des tarifs préférentiels chez des commerçants.



Par exemple, « l'Association de liaison en Isère des comités d'entreprise et similaires » (ALICES), créée en 1985, totalise 350 C.E. et O.A., et 70 MIE et TPE d'un à cinquante salariés. Elle emploie douze salariés équivalents temps plein, et réalise un chiffre d'affaires annuel de 1,83 million d'euros.

4.3. La fédération Insolite Découverte Échange (IDE)

Créée en 1997, cette fédération s'est spécialisée dans l'organisation de voyages ; son siège est à Chalon-sur-Saône (71). Elle réunit douze associations inter-C.E. regroupant 2 500 C.E.. Elle organise elle-même, ou en partenariat avec des associations de tourisme social, environ 350 voyages ou excursions par an pour 18 000 voyageurs.

4.4. L'Union des œuvres sociales interprofessionnelles du Choletais (UNOSIC)

Créée en 1968, cette association loi de 1901, dont le siège est à Cholet (49), a pour particularité la composition de ses membres : entreprises, comités d'entreprise ou organismes assimilés, groupes de salariés ; le critère de nombre de personnes représentées n'intervient pas. Du fait de cette composition, son conseil d'administration est paritaire – employeurs et salariés.

Elle propose à ses adhérents des services – social, prévoyance, assistance médicale et juridique, mutuelle (Mutosic) –, des aides financières et des activités touristiques – week-ends et séjours en France. Ces activités touristiques sont proposées en partenariat avec des prestataires associatifs et privés – ANCAV-TT, VWF, Maeva et Trigano en 2003.

L'Union a acquis en 2003 cinq mobil-homes implantés dans trois campings dont « Le Grand Corseau », cité plus haut. Des aides aux vacances sont accordées selon les revenus pour les séjours enfants et familles.

5. Les partenariats C.E./associations de tourisme social pour les séjours et voyages enfance et famille : trois exemples

5.1. Cap France

Cette association regroupe 103 villages de vacances de 30 à 400 lits pour un total de 14 800 lits dont 90 % en pension complète. Environ 1 500 000 journées-vacances sont réalisées engendrant un chiffre d'affaires consolidé de 58,5 M€. Les C.E. ne représentaient, en 2002, que 2 à 3 % de ce chiffre d'affaires. Toutefois, une enquête interne de l'association incite ses responsables à se « tourner d'avantage vers les C.E. ».

5.2. Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente (LFEPP)

La ligue, sous la marque « Vacances Pour Tous », est une entité « confédérale » qui génère un chiffre d'affaires de 70 millions d'euros. Elle regroupe une centaine de délégations départementales qui présentent leurs activités sous des appellations diverses comme FOL, UFOVAL, FALEP, FLASEN. Le chiffre d'affaires « vacances » total de toutes ces structures atteint plus de 350 millions d'euros qui se décomposent en trois secteurs principaux : 90 millions d'euros concernent exclusivement les voyages scolaires et les classes de découverte et qui n'ont aucun lien avec les C.E. en dehors du fait que certains accordent des aides financières aux familles, 220 millions d'euros concernent les vacances enfants et adolescents et 40 millions d'euros les vacances familiales.

3 500 C.E. et O.A. interviennent dans ces deux derniers secteurs, générant 90 M€ de chiffre d'affaires, soit près de 35 % du total, selon le détail des activités indiquées dans le tableau 28.

**Tableau 28 : Activités vacances des C.E. de la LFEEP**

Type d'activités	Nombre de CE	Nombre de personnes	Nombre de journées
Centre enfants et adolescents	3 000	115 000	1 667 500
Séjours linguistiques	150	11 000	165 000
Séjours familiaux	200	20 000	170 000
Ensemble	3 500	148 250	2 016 000

Source : Vacances pour Tous, 2002.

5.3. Union des centres de plein air (UCPA)

L'UCPA propose aux C.E. et O.A. trois formules de partenariats :

- la *formule 1* offre des séjours adultes (18-39 ans) et juniors (7-17 ans), en France et à l'étranger, à la semaine ou au week-end. Le C.E. gère les inscriptions pour le compte des salariés auprès du service « collectivités » de l'association ;
- la *formule 2* offre les mêmes séjours que dans la formule 1 mais les salariés s'inscrivent eux-mêmes auprès de l'association et règlent leurs séjours ;
- enfin, dans la formule Groupes, le C.E. contacte l'association et coopère avec celle-ci pour l'organisation des voyages.

Les résultats 2002 sont indiqués dans les tableaux 29 et 30.

Tableau 29 : Résultats UCPA pour la région Ile-de-France

Formules	Nombre de CE	Nombre de participants	Chiffre d'affaires en euros
Formules 1	179	8 043	5 186 565
Formule 2	128	1 402	1 158 489
Formule groupes	108	3 027	622 225

Source : UCPA.

Tableau 30 : Résultats UCPA pour les autres régions

Formules	Nombre de CE	Nombre de participants	Chiffre d'affaires en euros
Formule 1	329	14 133	9 119 601
Formule 2			
Formule groupes		6 940	1 892 145

Source : UCPA.



6. Vers un développement des partenariats C.E./associations de tourisme social ?

6.1. Un partenariat satisfaisant ?

C'est ce qu'ont voulu savoir, entre autres, quatre étudiantes de l'université Lyon III, dans le cadre d'un mémoire « Management des associations ». Elles ont interrogé 53 C.E. adhérents de « l'Association Loisirs Tourisme social » (ALTS) de Lyon. À la question « Êtes vous satisfait des propositions qu'ALTS vous a faites ? » les réponses montrent une grande satisfaction puisque 84 % des CE interrogés se sont déclarés « satisfait » ou « très satisfait ».

Mais cette satisfaction – confirmée dans le cas d'autres associations – ne retire rien au fait que les confédérations syndicales et l'UNAT constatent que trop peu de C.E. engagent des partenariats avec ces dernières. Beaucoup de C.E. et O.A. privilégient, en effet, le secteur marchand du tourisme, lui accordant même parfois l'exclusivité.

Par ailleurs, certains C.E. ne font pas de différence entre tourisme social et tourisme marchand comme l'écrit Olivier Hindermeyer ¹⁰⁰.

« Beaucoup de comités font encore aujourd'hui l'amalgame entre prestataires issus du milieu associatif et prestataires issus du milieu marchand, et de ce fait veulent imposer à tous les mêmes conditions de partenariat (champ de réduction accordé, contraintes administratives, participation aux frais de communication...) ».

Ce sont ces constats qui ont amené les confédérations syndicales et l'UNAT à signer une « déclaration commune ».

6.2. La « déclaration commune » confédérations syndicales et UNAT

Cette « déclaration commune » a été signée le 28 juin 2001 par les confédérations syndicales CFDT, CFTC, CGC, CGT et CGT-FO et l'Union nationale des associations de tourisme et de plein air (UNAT). Elle a confirmé les partenariats existants depuis la Libération entre des C.E. et O.A. et des associations de tourisme social concernant les activités multiformes de vacances et de tourisme pour les familles et la jeunesse.

Elle est une première dans l'histoire du mouvement syndical et celle du tourisme social. Les confédérations syndicales et les associations s'engagent désormais à se rencontrer régulièrement pour étudier ensemble les évolutions de la demande des salariés et de leurs familles, et les solutions à mettre en œuvre.

Des objectifs communs ont été retenus :

- une attention particulière à tous ceux qui n'ont pas accès aux vacances, qu'il soit exclu du monde du travail, salarié dont l'entreprise est sans C.E., ou ayant un C.E. doté de faibles moyens... ;
- le développement des « aides à la personne » en facilitant l'accès à ces aides et en lissant les effets de seuil avec les bons vacances des CAF et les chèques-vacances ;
- une intervention auprès de la CNAF en faveur du développement de la politique vacances des CAF ;
- une intervention en faveur des « aides à la pierre » indispensables pour le financement des rénovations et l'adaptation du patrimoine d'accueil à l'évolution des besoins ;
- une incitation au développement de la coopération et des partenariats entre associations, comités d'entreprise et autres opérateurs du tourisme social et associatif ;
- un meilleur étalement des vacances qui pourrait avoir pour effet de faire partir davantage de familles et d'enfants en vacances ; par ce biais, une politique tarifaire accessible serait maintenue.

¹⁰⁰ Courrier d'Olivier Hindermeyer, directeur général de l'UCPA. La CGT et l'UCPA ont signé une « déclaration commune » en 2001 destinée à « conforter leurs liens historiques, leur dialogue pour approfondir leur coopération dans plusieurs domaines ».



Depuis la signature de la « déclaration », des changements de pratiques de C.E. et O.A. ont été observés :

- ☞ « Depuis la déclaration commune, on ressent un nouvel intérêt et une nouvelle ouverture de certains décideurs de comités vers le tourisme associatif. Cependant, cela reste encore malheureusement isolé » ¹⁰¹.
- ☞ « La déclaration commune... s'inspirait du besoin de resserrer les liens qui unissent le monde du travail et le tourisme associatif. Elle a permis à un grand nombre de comités d'entreprise de recadrer leur politique vacances qui parfois était à la dérive. Certains C.E. ne subventionnent les départs en vacances qu'à la condition qu'ils bénéficient au secteur associatif. C'est une discrimination positive qui devrait faire école » ¹⁰².

7. Les coopérations avec les structures marchandes

C'est une réalité : la très grande majorité des activités de tourisme et de vacances des C.E. et O.A. est organisée avec les structures du secteur marchand, lesquelles sont plus développées et disposent de plus de moyens que celles du secteur de l'économie sociale. C'est une réalité pour les activités en France aussi bien que pour les voyages à l'étranger. Aussi, la majorité des C.E. et O.A. a-t-elle été progressivement amenée, face à cette situation et confrontée aux aspirations des salariés, à engager des coopérations avec le secteur marchand ¹⁰³.

7.1. Les « salons de C.E. et collectivités »

Ces « salons » ont vu le jour au début des années quatre-vingt et ont favorisé cette évolution. Aujourd'hui, dans les 38 « salons » – d'une durée de deux ou trois jours, organisés chaque année à Paris (trois salons) et dans les grandes villes de France (35 salons) par Exposium, Cecom, Loisirs Expo, Ecoprise et Carrefour des C.E. –, des organismes de tourisme associatifs et marchands sont régulièrement présents.

Pour chaque salon, il est estimé une participation des représentants de 30 % des C.E. et O.A. de la région dans laquelle se tient le salon et de 50 % de ceux du département, ce qui représente pour l'ensemble des salons 60 000 élus et responsables.

S'ajoutent les dix « nouveaux salons » organisés par France-C.E. dans des villes de population moyenne – dont deux à Antibes –, et les « salons » CFDT et CGT, où ces confédérations, en sus des exposants, organisent des rencontres-débats sur des thèmes économiques, sociaux et syndicaux.

7.2. Des contacts individuels développés

Outre les contacts opérés dans les « salons » – qui permettent également de mener une étude de marché grandeur nature – les contacts individuels sont privilégiés par les professionnels dans les locaux des C.E. et O.A., à l'occasion « d'Eductours » ou encore de réceptions dans leurs propres locaux ¹⁰⁴.

Les fichiers nominatifs sont privilégiés par l'ensemble des entreprises qui recherchent la clientèle C.E.. Ainsi, la société Wditect commercialise un fichier de 34 000 adresses remises à jour par les dates d'élections. DPV Business commercialise 25 000 adresses et IC Publication 36 000. Tous ces prestataires proposent dans leurs bases de données les contacts téléphoniques, les fax et les adresses mails.

Certains éditent des supports particuliers, comme Eurodisney qui informe sa clientèle C.E. des événements du parc à travers son journal trimestriel Tous en Scène. S'ajoutent encore les très nombreux sites internet destinés aux C.E., qui proposent entre autres des activités touristiques.

¹⁰¹ Olivier Hindermeyer, courrier cité.

¹⁰² Jean-Marc Mignon, délégué général de l'UNAT, interview in *Partenaire Comité d'entreprise*, la lettre du service partenaire comité d'entreprise du Crédit Mutuel, juin-juillet 2003. L'UNAT a adressé 10 000 exemplaires de la « déclaration » à des C.E. de plus de 200 salariés en collaboration avec les confédérations.

¹⁰³ Voir les sous-chapitres « La présence des prestataires privés se renforce » et « Le marché des voyages se professionnalise », in « Comités d'entreprise et tourisme », *Les Cahiers Espaces*, n° 53, octobre 1997, 125 p.

¹⁰⁴ Voir Joachim Sabathié, « Un marché qui mérite toute l'attention des opérateurs. L'expérience de Maeva Collectivités », in *Les Cahiers Espace*, op. cit., p. 32 et suivantes De 40 C.E. et O.A. en 1986, Maeva en comptait 2 300 en 1996, et son chiffre d'affaires durant cette période est passé de 4 à 253 MF.



7.3. Une contribution importante au chiffre d'affaires des opérateurs ¹⁰⁵

Il existe deux formes de coopération C.E.-opérateurs : le groupe constitué et/ou la vente individuelle en direct.

Syltours, par exemple, diffuse auprès de C.E. et d'associations quelque 800 groupes par an avec une équipe commerciale d'une trentaine de personnes. Il réalise 95 % de son chiffre d'affaires avec les C.E. dont le montant a été de 35 M€ en 2002.

Havas Voyages Vacances – devenu Thomas Cook depuis le 1er janvier 2004 – a créé en 2002, une direction « Groupes et collectivités » qui emploie une dizaine de personnes, doublée d'une cellule « Voyages directs » intégrée au sein du plateau téléphonique du groupe, lesquelles sont centrées sur les C.E.. La brochure « Groupes » a été diffusée à 18 000 exemplaires auprès des 20 cellules de province. L'objectif était de réaliser 10 % du chiffre d'affaires en 2003.

Concernant la vente en direct, de nombreux C.E. et O.A. d'entreprises d'au moins 500 salariés en majorité, ont obtenu des tarifs préférentiels pour des ventes individuelles.

Les catalogues des voyagistes sont le plus souvent consultables dans les locaux du C.E., ou communiqués sur demande. Les inscriptions individuelles se font par l'intermédiaire du C.E., beaucoup plus rarement, directement.

Les organismes de tourisme consentent des réductions de 5 à 25 % sur le prix public de voyages et de séjours, selon les périodes et les destinations. Certains consentent également des réductions de 5 à 10 % sur les « vols secs ». Le taux de remise consenti par un voyagiste n'est pas toujours uniforme pour une même prestation. Ainsi tel C.E. obtiendra 10 % de réduction pour un séjour, et tel autre 13 % pour le même séjour (cf. annexe 7). Jet Tours, par exemple, totalise quelque 500 comptes référencés pour la vente en direct, ce qui représente 18 000 personnes par an et près de 10 % de son chiffre d'affaires.

7.4. Une forte fréquentation des terrains de camping caravanning

De nombreux gestionnaires de terrains de camping-caravanning – majoritairement adhérents à la Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air (FNHPA) – qui sollicitent une subvention auprès de l'ANCV, indiquent que des ressortissants de C.E. font partie de leur clientèle, à l'instar du camping « Sunela Ranc Davaine », situé à Saint-Alban-Auriolles en Ardèche. Ce camping de 430 emplacements accueille en moyenne en haute saison 240 personnes par semaine, provenant d'une trentaine de C.E..

De nombreux C.E. diffusent d'ailleurs le catalogue annuel de la Fédération française de camping caravanning (FFCC), qui dans l'édition 2002, recensait 8 970 campings classés et 1 950 aires naturelles ou terrains à la ferme.

La société Wdirect édite un catalogue « Camping Spécial C.E. » qui référence environ 150 établissements en France, dont 98 % sont classés trois ou quatre étoiles. Il est diffusé à 15 000 C.E. et O.A. d'entreprises de plus de 250 salariés. Wdirect propose aux C.E. de subventionner le séjour des salariés en achetant un titre de paiement, le « Camping Pass », à leur remettre, utilisable uniquement dans les campings affiliés au catalogue pour la saison en cours. L'étude de l'utilisation des chèques-vacances – les bénéficiaires étant très majoritairement issus des C.E. et O.A. – confirme la forte fréquentation des campings. En 1995, les villages et clubs de vacances représentent 28,97 % des remboursements en matière d'hébergements, suivis par les résidences de jeunesse – 18,70 % – et les campings – 17,53 %. En 2001, les campings passent en tête, avec 25,79 %, devant les villages et clubs de vacances – 21,18 % – et les résidences de jeunesse – 10,97 ¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Voir « Les voyagistes chouchoutent les comités d'entreprise » in *L'Écho Touristique*, 19 septembre 2003.

¹⁰⁶ Cf. *L'utilisation des chèques-vacances en France (1995-2001)*, Observatoire national du tourisme, juin 2002, 83 p., voir p. 44.

CHAPITRE 8

Les aides à la personne





Un petit tiers seulement de Français...

Selon un sondage CSA Opinion ¹⁰⁷ de 1999, un petit tiers seulement des Français bénéficie d'au moins une aide au départ en vacances (en dehors des aides issues de la famille : 11 %). Celles-ci proviennent surtout des chèques-vacances (13 %) et des comités d'entreprise et équivalents (12 %), et concernent surtout les salariés (35 % dans le secteur public, 32 % dans le secteur privé).

La même année, un sondage IFOP portant sur 801 C.E. confirme que les principales activités proposées aux salariés sont les vacances et que 61 % les subventionnent.

1. L'étude SETEL ¹⁰⁸

Cette étude, effectuée en 2000, porte sur les clientèles familiales du tourisme associatif. Elle démontre notamment que les comités d'entreprise apportent les aides les plus élevées.

Tableau 31 : Répartition des aides versées aux familles pour le tourisme associatif

Type d'aide en % des bénéficiaires	Pourcentage « Été » 409 réponses	Pourcentage « Hiver » 414 réponses
Chèques-vacances par CE	29,3	31,4
Autres aides du CE	37,7	46,4
Chèques-vacances par autres intermédiaires	8,8	11,6
Aides vacances par la CAF	34,2	16,4
Aides spécifiques (ville, retraite, mutuelle)	9	6,3
Aides famille, amis	1,5	3,1

Le total des réponses dépasse 100 % dans la mesure où les bénéficiaires peuvent recevoir plusieurs types d'aide.

Source : Étude SETEL, 2000.

2. Comités d'entreprise : une aide controversée

Mais, cette aide des C.E. est controversée. Ainsi peut-on lire dans un rapport du CNT ¹⁰⁹ :

« ... Repenser les aides, c'est aussi questionner les politiques sociales de vacances des C.E..

On touche là un domaine très sensible, porteur d'une histoire forte mais sur lequel on manque d'évaluations quantifiées... »

« ... les aides des C.E. sont attribuées à des salariés sur un éventail de revenus très large et ne constituent plus un effet déclenchant pour beaucoup de ces bénéficiaires qui pourraient de toute façon partir sans ces aides... Un tiers seulement des bénéficiaires d'aide sociale en ont un besoin déterminant pour partir en vacances... »

¹⁰⁷ Sondage réalisé dans le cadre des « États généraux du tourisme social et associatif ».

¹⁰⁸ « Le tourisme associatif. Étude sur les clientèles familiales du tourisme associatif », *Les Cahiers de l'AFIT*, juin 2000, 88 p., voir p. 18.

¹⁰⁹ Michelle Rigalleau, *Incitation au départ en vacances des non partants*, CNT, Section « Droit aux vacances », 87 p., voir p. 59.



Quelques remarques s'imposent. Il faut d'abord apprécier positivement le fait qu'un « tiers seulement » des salariés ait besoin d'une aide déterminante pour partir en vacances, bien qu'on puisse estimer que cette proportion devrait être fortement réduite, voire inexistante : les questions de salaires et de pouvoir d'achat sont ici posées.

Quant à ceux qui « pourraient de toute façon partir sans ces aides », la question est de savoir s'ils partiraient dans les conditions de lieu, d'hébergement, de durée, conformes à leurs besoins et leurs aspirations. Des enquêtes ont fait la démonstration du décalage existant entre les rêves de vacances et les vacances vécues. Ainsi, en 1993, 42 % des Français n'utilisaient pas habituellement, pour leurs vacances, le mode d'hébergement qu'ils considéraient comme idéal ¹¹⁰.

En tout état de cause, il convient de rappeler que les C.E. et O.A. sont des institutions représentatives de l'ensemble des salariés de l'entreprise ; à ce titre, ceux-ci sont concernés par les activités sociales et culturelles et peuvent, selon des critères propres décidés par chaque institution, bénéficier d'une aide financière.

3. Le quotient familial : critère majoritaire pour le calcul des aides

En 1994, sur un échantillon de C.E. représentatif de la diversité des tailles d'entreprise et des branches, 90 % des C.E. accordaient une aide financière sur le prix des séjours. Mais le montant de cette aide varie de façon très importante et dépend de nombreux critères, notamment pour 50 % des C.E., cette aide varie selon le quotient familial ; pour 25 % des C.E., elle varie selon le montant d'imposition ; et pour 10 %, elle varie selon le revenu des salariés.

En moyenne, l'aide peut être estimée à 45 % du prix du séjour. Sur l'échantillon interrogé, l'aide variait de 8 à 85 % – ce dernier pourcentage indique la part de l'aide apportée au prix du séjour pour les enfants notamment – du prix du séjour. Le montant moyen de l'aide s'élève à 289,65 € (1 900 F) par famille ¹¹¹.

En 2003, il apparaît que les C.E. et O.A. qui déterminent leurs aides à la personne à partir du quotient familial sont plus nombreux qu'en 1994. Certains C.E. utilisent depuis longtemps comme critère le quotient familial et en expliquent les raisons, comme le fait le CAES du CNRS : « Alors que, dans la fonction publique, l'indice et/ou le plafond des revenus sont les critères déterminants pour l'attribution ou non de telle ou telle prestation, les élus du CAES ont décidé depuis très longtemps que la subvention ne devait tenir compte que du quotient familial (QF). Ce paramètre permet en effet de comparer de manière "objective" les situations économiques et sociales des agents... » ¹¹²

D'autres CE modifient leur pratique, comme celui de la Société Générale-Paris l'a fait à compter de la saison hiver-printemps 2003 : « Jusqu'à présent, le niveau des subventions appliqué aux vacances dépendait de l'impôt sur le revenu payé. Pour des raisons d'équité, le bureau des élus du C.E. a choisi le quotient familial comme nouveau critère. » ¹¹³

La formule de base du calcul du quotient familial (QF) est la suivante :

QF = revenu imposable divisé par le nombre de parts fiscales

Certains C.E. et O.A. modifient cette formule en introduisant des critères ; il n'y a donc pas un seul mode de calcul du quotient familial. Citons parmi les critères relevés :

- les abattements de 10 et 20 % sont déduits ou non du revenu annuel ;
- le revenu imposable est diminué d'une somme forfaitaire pour tous ;
- un taux d'abattement est appliqué au quotient familial jusqu'à deux parts. Ainsi un taux de 25 % sera appliqué pour une part, de 15 % pour 1,5 part, et de 5 % pour deux parts ;

¹¹⁰ Cf. Étude CREDOC, « Les Français et les vacances : entre les souhaits et les pratiques », *Les Cahiers de l'Observatoire national du tourisme*, n° 24, juillet 1993, 131 p.

¹¹¹ « Le tourisme social, associatif et corporatif », Observatoire national du tourisme, *Les Essentiels du Tourisme*, n° 7, juin 1998, 43 p., voir p. 26

¹¹² CAES AMG, n° 68, 3e trimestre 2003. Pour l'activité famille, la subvention CAES varie de 10 à 60 % selon le quotient familial.

¹¹³ Cf. site internet du C.E. : www.comitesg.com.



- 1,5 part est ajoutée pour une personne seule ou pour un couple travaillant dans l'entreprise ;
- 1,5 part est ajoutée pour les personnes handicapées ;
- pour une personne seule, le revenu divisé par 12 est multiplié par 0,70 ;
- le revenu brut global est diminué d'une éventuelle pension alimentaire pour enfant(s) ;
- le revenu brut global est diminué d'une éventuelle pour une pension alimentaire pour un ascendant ou un descendant, à condition que le bénéficiaire participe au séjour ou au voyage.

4. Un exemple de calcul du quotient familial

Tableau 32 : Calcul du QF 2003

Ressources avant abattements ⁽¹⁾ : (155 € x 12 mois x N adultes) – (78 € x 12 mois x N enfants) x indice familial ⁽²⁾ x 6,55957 = % à la charge du bénéficiaire			
⁽¹⁾ Ressources : sommes qui apparaissent sur les lignes « traitements, salaires » auxquelles on ajoute ou on déduit, selon le cas, les pensions alimentaires.			
⁽²⁾ Indice familial :			
célibataire :	0,000 345	couple :	0,000265
célibataire + 1 enfant :	0,000 245	couple + 1 enfant :	0,000245
célibataire + 2 enfants :	0,000 225	couple + 2 enfants :	0,000225
célibataire + 3 enfants et plus :	0,000 205	couple + 3 enfants et plus :	0,000225

Source : Association des C.E. Messier, Vélizy.

5. Un autre exemple, le mode de calcul du quotient familial utilise par le COS de Niort

✱ Quotient familial pour deux salaires ou revenus : un membre du COS et un extérieur : (revenu imposable -1 836 €) x 0,9 et divisé par le nombre de parts.

✱ Quotient familial pour un seul salaire ou deux salariés membres du COS : (revenu imposable -1 836 €) x 0,8 et divisé par le nombre de parts.

Des taux d'aides financières sont ensuite définis, de niveaux variables comme l'illustre le tableau 33 concernant les aides aux familles de 80 C.E. et O.A. du panel C.E. CNT 02 ¹¹⁴.

¹¹⁴ Cf. site internet du C.E. : www.comitesg.com.



**Tableau 33 : Taux d'aide financière concernant les familles de 80 C.E. et O.A.
du panel C.E. CNT 02**

Nombre de CE et OA	Pourcentage minimum	Pourcentage maximum
1	5	80
8	10	40
5	10	50
5	10	60
3	10	65
5	15	50
5	15	65
2	15	67
5	15	75
6	20	40
6	20	50
5	20	60
4	20	65
2	20	70
2	20	75
3	25	75
5	30	50
4	30	60
5	35	70
1	40	70



Tableau 34 : Taux d'aide financière pour l'enfance de 65 C.E. et O.A. du panel C.E. CNT 02

Nombre de CE et OA	Pourcentage minimum	Pourcentage maximum
10	10	40
10	20	70
1	22	80
15	25	75
9	35	80
4	35	85
1	38	70
5	40	70
1	40	75
6	40	80
1	45	65
2	50	80

Ces taux s'appliquent aux quotients familiaux répartis entre 5 et 46 tranches selon les C.E. et O.A..

Dans certains cas, pour définir le montant de l'aide, la nature de l'activité est prise en compte, un plafond financier est fixé, ainsi qu'une durée minimale et maximale de l'activité variant de cinq à trente jours.

Les « grilles de prise en charge » du FNAS, en vigueur au 1er juin 2002, sont un exemple des différences pouvant exister selon les tranches de quotients familiaux, les activités et les plafonds financiers annuels par personne :

- grille n° 1 : séjours enfants, séjours familiaux dans les équipements où le FNAS est copropriétaire ;
- grille n° 2 : séjours organisés par le FNAS avec un prestataire ;
- grille n° 3 : séjours individuels du secteur du tourisme social et associatif ;
- grille n° 4 : séjours individuels du secteur marchand.

**Tableau 35 : Grilles de prise en charge du FNAS, en vigueur au 1^{er} juin 2002**

Quotient familial en euros	Grille n° 1		Grille n° 2		Grille n° 3		Grille n° 4	
	Taux %	Plafond en euros	Taux %	Plafond en euros	Taux %	Plafond en euros	Taux %	Plafond en euros
< 600	80	640	65	552	65	440	50	416
600 à 680	70	568	60	488	60	384	40	344
680 à 760	60	488	55	432	55	344	30	272
760 à 830	50	416	50	368	50	312	25	232
830 à 910	40	344	45	312	45	272	20	200
910 à 990	30	272	40	248	40	232	15	160
990 à 1 060	20	200	35	184	35	176	10	128
1 060 à 1 140	10	128	30	152	30	136	5	56
1 140 à 1 210	5	56	25	128	25	128	-	-
> 1 210	-	-	20	128	20	128	-	-

La participation du C.E. de SKF à Saint-Cyr-sur-Loire est intéressant.

Tableau 36 : Participation aux vacances du C.E. SKF, Saint-Cyr-sur-Loire, selon quotient familial

Quotient familial en euros	Enfants Jeunes en %	Bourse Vacances Famille en euros	Chèques-vacances en %	Village en pension complète en %	Gîtes en %
< 580	80	160	60	40	60
581 à 663	80	130	50	35	50
664 à 747	70	130	45	30	40
748 à 914	65	110	35	25	30
915 à 1 083	50	110	30	20	20
> 1 084	-	-	20	10	10

Nota : la Bourse Vacances Famille est attribuée à l'occasion des congés soit sous forme de chèques-vacances, soit par virement sur salaire.



Certains C.E. ou O.A., à la place d'un pourcentage de réduction, fixent une somme forfaitaire. Par exemple, l'APASCA subventionne, entre autres activités de vacances jeunes et familles, l'activité « camping » une fois par an, pour un séjour de 6 à 21 jours, selon le tableau 37.

Tableau 37 : Participation journalière et par personne de l'APASCA pour la location d'un emplacement camping ou un habitat léger en plein air

Quotient familial en euros	> 312	312-343	344-389	390-442	443-488	489-534	535-579	580-625	626-663	664-709
Participation « camping » en euros	3,7	3,4	2,8	2,6	2,5	2,3	2,0	1,7	1,4	1,2
Participation « habitat » en euros	6,9	6,1	5,5	4,9	4,3	3,7	3,1	2,5	2,0	1,5

L'APASCA subventionnait uniquement les emplacements « camping » jusqu'à l'ouverture en 2001 de la participation à la location d'HLL, ceci pour offrir plus de choix dans des produits plus accessibles que les gîtes en villages de vacances, compte tenu de la baisse importante des bons délivrés par les caisses d'allocations familiales. En effet, 50 % de ses ressortissants en bénéficiaient en 1991, ce pourcentage n'était plus que de 26 % en 2001. Il faut aussi noter qu'un nombre croissant de C.E. et O.A. subventionnent l'activité camping qui reste le mode d'hébergement le moins onéreux.

Un autre mode de calcul de l'aide au départ s'appuie sur le nombre d'heures travaillées ou l'ancienneté dans l'entreprise. C'est le cas pour le CCE de Manpower qui doit prendre en compte la spécificité du travail intérimaire. La participation financière du CCE est de 50 % du prix réel de la prestation payée jusqu'à un plafond annuel défini dans le tableau 38.

Tableau 38 : Participation financière du CCE Manpower pour l'aide au départ en vacances selon l'ancienneté

Intérimaire : ancienneté/12 derniers mois	Permanent : ancienneté dans l'entreprise	Participation du CCE : plafond en euros
Entre 507 et 604 heures	entre 3 et 4 mois	153
De 605 à 906 heures	du 5 ^e au 6 ^e mois	305
De 907 à 1 359 heures	du 7 ^e au 9 ^e mois	458
Plus de 1 359 heures	à partir du 10 ^e mois	610

On peut constater que le renforcement de l'aide à la personne des C.E., parfois conjugué avec l'aide à la pierre et des coopérations, fait progresser le nombre de partants, comme par exemple au CRE de la RATP (cf. tableau 39).



Tableau 39 : Évolution 1999-2001 du nombre de partants du CRE de la RATP

Activités	Partants 1999	Partants 2000	Partants 2001
Vacances familles	30 040	31 515	33 832
Séjours à l'étranger	5 174	5 066	6 004
Séjours enfance jeunesse	7 767	7 529	7 596

Le secrétaire du CRE de la RATP commente : « ... nous avons accru notre aide à la pierre en rénovant et en modernisant nos centres, tout en multipliant les séjours dans le cadre de coopérations avec des C.E. et des organismes de vacances sociales. Les bons résultats engrangés sont aussi le fruit d'une aide à la personne plus forte, avec une hausse de la subvention, un plus juste étalement des paiements, une harmonisation des tarifs et une refonte des tranches » ¹¹⁵. L'érosion du nombre de participants enfants et jeunes a été stoppée en 2001 grâce à deux mesures : la baisse des tarifs de 15 % et, durant les vacances d'hiver, le prêt d'une partie du matériel de ski.

6. Les subventions pour les transports

Certains C.E. et O.A. subventionnent les moyens de transport, ce qui résulte de la prise en compte des vacances pratiquées individuellement ou en famille, et non plus seulement comme à une époque, des seules vacances organisées ou proposées par le C.E.. On citera pour exemple :

- ✱ Le C.E. SNECMA à Evry (91), subventionne 2 000 billets d'avions vols secs par an.
- ✱ L'Association des C.E. Messier Vélizy subventionne, sur la base du quotient familial :
 - les vols secs, en France ou à l'étranger, à raison d'un vol par an et par personne ;
 - les billets SNCF, à raison d'un trajet A/R par an et par personne ;
 - les destinations desservies par la SNCM – Corse, Algérie, Maroc, Tunisie ;
 - la location de voitures hors France métropolitaine.
- ✱ Le FNAS prend en charge les frais de transport correspondant au séjour, limités au tarif du transport en commun le plus économique, sur présentation du ou des billets. Si d'autres moyens de transport sont utilisés, les frais sont remboursés également sur justificatifs – factures de carburants, de péage...
- ✱ L'APASCA subventionne les frais de transports des salariés nés dans les Dom Tom ou à l'étranger qui désirent pendant les vacances, seuls ou en famille, retourner au pays, selon le barème suivant :

Quotient familial	< de 343 €	de 344 à 442 €	443 à 534 €	535 à 625 €	626 à 709 €
Participation	40 %	35 %	30 %	20 %	10 %

¹¹⁵ Jamaldine Oudni, in *Fréquence*, magazine du CRE, n° 119, septembre 2002



7. Les prêts de matériels de camping

L'enquête IRES-DARES 1998 indique également les aides suivantes :

	% Ensemble	% CE avant 1970	% CE entre 1970-1985	% CE après 1985
Prêt de matériels de camping	4	5	3	1
Prêt d'hébergement mobile	3	4	3	1

Ces formes d'aides sont toujours existantes, ainsi :

- le C.E. SNECMA à Evry-Corbeil, dispose d'une flotte de camping-cars gérée par des salariés bénévoles utilisateurs (120 familles les utilisent chaque année) ;
- le CASC de la ville de Lanester a mis à disposition, en 2002, un camping-car à treize familles représentant 55 personnes, pour un total de 458 journées de vacances. Le coût de la location de 9 335,72 € a été subventionné par le C.E. à hauteur de 4 280,82 €, soit 45,85 % du prix de la location.

8. Les subventions « stages BAFA »

Chaque année, environ 40 000 directeurs et 120 000 animateurs encadrent les centres de vacances avec hébergement, tandis que ces chiffres sont respectivement de 51 000 et de 377 000 pour les centres de loisirs sans hébergement. Le nombre moyen d'enfants par cadre se situe entre 5,6 et 9. La très grande majorité de ces cadres occupe ces fonctions de façon non pérenne : 15 % des animateurs et 25 % des directeurs sont des professionnels appartenant majoritairement à la fonction publique territoriale. Afin de contribuer à la promotion des animateurs nécessaires, des C.E. et O.A. – gestionnaires ou non d'activités enfance – subventionnent les frais de stages des enfants de salariés en vue de l'obtention du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centre de vacances et de loisirs (BAFA), organisés par les associations agréées par le ministère de la Jeunesse. Pour obtenir ce brevet, il faut participer à trois sessions dans un délai maximum de trente mois :

- une session de formation théorique de huit jours au moins ;
- un stage pratique ;
- une session de perfectionnement de six jours au moins, ou session de qualification de huit jours au moins.

Le BAFA est alors délivré par le directeur départemental de la Jeunesse sur proposition d'un jury départemental qui délibère sur l'ensemble du dossier du candidat. Le plus souvent, le stage est subventionné de la même manière qu'un séjour classique – fondé sur le quotient familial – ou fait l'objet d'un forfait. Par exemple, le CE CPAM de Paris a conclu, en 2003, un accord avec une association agréée. Le prix d'achat d'une session théorique est de 557,63 €, transport compris. Celui d'une session de perfectionnement est de 383 € hors transport. La subvention prévue est de 40 à 70 % du prix d'achat, selon sept tranches de quotient familial, et concerne des jeunes de 17 à moins de 25 ans (cf. tableau 40).

**Tableau 40 : Subventions pour l'obtention du BAFA par le C.E. CPAM**

Quotient familial	% Subvention	Formation théorique Tarif après subvention	Perfectionnement Tarif après subvention
Tranche 1	70	167,29	114,99
Tranche 2	65	195,17	134,16
Tranche 3	60	223,05	153,32
Tranche 4	55	250,93	172,49
Tranche 5	50	278,82	191,66
Tranche 6	45	306,70	210,82
Tranche 7	40	334,58	229,99

Le CCE BSN Glasspack, composé de onze comités d'établissement – dont la dotation s'élève à 0,45 % de la masse salariale, accordait en 2002, une subvention forfaitaire de 152,45 € pour l'obtention du BAFA. L'Association des C.E. MESSIER Vélizy, quant à elle prend, en charge 50 % du prix du stage du BAFA.

9. Nombre de participants et/ou montant des aides : quelques exemples

La présentation des bilans de quelques C.E. et O.A. permet d'apprécier leur participation aux vacances des salariés et de leurs familles.

APASCA

Tableau 41 : Bilan 2001 de l'APASCA

	Nombre de familles	Nombre de vacanciers	Nombre de journées	Aides en euros à la personne
Centres familiaux	3 625	14 917	171 578	1 858 000
Aide au camping	1 946	7 735	116 640	381 000
Revoir son pays	838	3 005	106 197	248 000
Stages sportifs jeunes salariés	111	137	854	15 000
Bourses de l'aventure	15	24	547	5 400
Vacances enfants	798	1 109	14 445	160 400
Total	7 333	26 927	410 961	2 667 800

Nota : ces chiffres ne comprennent pas les charges de structures, frais de personnel, frais de fonctionnement et amortissement des droits de réservation prioritaire. « Bourses de l'aventure » : il s'agit d'aides attribuées aux projets d'aventures en France ou à l'étranger « *qui font appel à l'esprit d'initiative, à l'ingéniosité et à la curiosité* ».



C.E. CPAM

Le bilan analytique de 2001 montre notamment que les aides « vacances » concernant l'enfance sont plus élevées que les autres aides notamment celles pour l'arbre de Noël ou la rentrée scolaire (cf. tableau 42).

Tableau 42 : Bilan analytique 2001 du C.E. CPAM de Paris

	Montant en euros	Nombre de participants	Subvention par participant
Enfance	722 745,54		
Salaires	76 458,98		
Charges sociales	44 290,27		
Frais de gestion	7 431,48		
Colonies hiver-printemps	121 141,58	308	393,32
Colonies de la Toussaint	18 456,47	70	263,66
Colonies été	234 787,85	414	567,12
Contrôle des colonies	682,17		
Arbre de Noël	101 827,86	1 921	53,01
Rentrée scolaire	94 856,33	2 910	32,60
Sorties découvertes	10 204, 64	71	143,73
Journal	12 607, 89		
Vacances familiales	875 607,89		
Salaires	92 630,23		
Charges sociales	53 657,77		
Frais de gestion	15 016,37		
Longs courriers	51 962,28	73	711,81
Séjours hiver-printemps	86 772,96	1 146	75,72
Séjours coup de cœur	38 533,39	201	191,71
Séjours été	505 417,38	2 881	175,43
Séjours promotionnels	454,08	10	45,41
Journal	31 163,43		



CAES CNRS

Le nombre d'agents et leur famille est passé de 7 758 en 2000 à 11 543 en 2002. La participation financière du CAES est passée de 696 000 € en 1999 à 1 626 000 € en 2001. Le CAES subventionne les séjours familles à hauteur de 10 à 60 % et les séjours enfants à hauteur de 22 à 80 % selon le quotient familial.

APAS BTP

Les cotisations du budget 2003 s'élèvent à 17,5 millions d'euros, dont 18 % sont affectés aux vacances enfants (4 155 enfants pour un total de 64 184 journées de vacances) et 6,7 % aux vacances familles (20 550 participants pour un total de 196 500 journées de vacances).

FONDS D'ACTION SOCIALE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Sur les années 1998-2002, il a financé 12 300 séjours enfants, pour un montant total de 2 millions d'euros, dont 1,3 million d'euros pour 2001 et 2002.

COMITE D'ETABLISSEMENT ATOFINA, Serquigny (27)

Le C.E. a versé 150 000 € en 2002. Il accorde environ 600 aides par an.

COMITE D'ENTREPRISE GENERAL TRAILERS, Lunéville (54)

Sur le budget des activités sociales et culturelles 2002 – de 229 788 € –, l'aide aux vacances s'est élevée à 35 810 €, soit 16 % de son budget, qui a concerné 434 personnes.

10. Les aides aux vacances de l'enfance dans la fonction publique

Les administrations versent les aides aux séjours d'enfants en se référant à un système de quotient familial. La limite d'âge de 18 ans est portée à 20 ans pour les enfants atteints d'une incapacité au moins égale à 50 %. Pour l'année 2003, les taux journaliers moyens de référence sont les suivants :

✱ **Centres de vacances avec hébergement.** Le nombre de journées est limité à 45 par an :

➡ enfants moins de 13 ans : 6,08 € ;

➡ enfants de 13 à 18 ans : 9,22 €.

✱ **Maisons familiales ou villages familiaux de vacances et gîtes de France.** La prestation est versée sans condition de ressources dans la limite de 45 jours par an, pour les enfants de moins de 18 ans :

➡ en pension complète : 6,40 € ;

➡ pour les autres formules et séjours en gîtes de France : 6,08 €.

✱ **Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif.** La prestation est accordée pour les enfants de moins de 18 ans et dans la limite de 21 jours par an. La durée du séjour doit être d'au moins cinq jours et concerner une classe entière :

➡ séjours de 21 jours consécutifs au moins, montant total : 63,11 € ;

➡ séjours d'une durée inférieure à 21 jours, par jour : 3,01 €.

✱ **Séjours linguistiques.** Il s'agit de séjours à l'étranger à dominante linguistique ou sportive organisés par les administrations ou par des associations agréées ou pendant les vacances scolaires par les établissements d'enseignement :

➡ enfants de moins de 13 ans : 6,08 € ;

➡ enfants de 13 à 18 ans : 9,22 €.



- ✱ Centres de vacances spécialisés pour handicapés. Cette prestation est accordée pour les enfants handicapés, même majeurs, dans la limite de 45 jours par an, avec un taux journalier de 17,37 €.

11. La forme d'aide aux vacances du CGOS

Comme tous les C.E. et O.A., le CGOS s'efforce d'obtenir les meilleurs prix auprès des opérateurs touristiques ; il diffuse ensuite les produits avec une réduction sur le prix obtenu de 10 % sur la France et de 5 % sur l'étranger. Pour certains voyages, une subvention régionale s'ajoute.

Pour la saison hiver/printemps 2002-2003, une « *allocation exceptionnelle d'aide aux vacances* » a été instaurée, d'un montant de 75 euros. Cette allocation, valable sur tous les séjours, voyages et locations est attribuée au seul bénéficiaire, quel que soit le nombre de membres de sa famille et versée dans le courant de l'année 2003 après le séjour, dans la limite des dépenses engagées. Ces aides se cumulent avec les chèques-vacances attribués aux agents ayant constitué un plan d'épargne.

12. Les chèques-vacances

L'octroi de chèques-vacances aux personnels de la fonction publique d'État a été décidé le 9 septembre 1983 – un an après la promulgation en avril 1982 de l'ordonnance – par le Comité interministériel des services sociaux. Mais c'est une expérimentation est limitée à six ministères – Défense, Économie et Finances, Éducation nationale, Jeunesse et Sports, Urbanisme et logement, Poste et Télécommunication – et appliquée aux seules régions du Nord et de la Picardie.

Les résultats positifs de cette expérimentation permettent une avancée le 25 juin 1985. Les chèques-vacances concernent désormais les personnels civils et militaires affectés en Ile-de-France, Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace. L'accès aux chèques-vacances sera généralisé à l'ensemble de la fonction publique d'État, le 1^{er} avril 1987, sur tout le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

Les résultats de 2000-2001 démontrent le succès de la formule, concernant les comités d'entreprise et organismes assimilés (cf. tableau 43)

Tableau 43 : Chèques-vacances et chiffres d'affaires

Nombre de chèques-vacances vendus en 2000	Nombre de chèques-vacances vendus en 2001	Conventions	Chiffre d'affaires 2000 (en K€)	Chiffre d'affaires 2001 (en K€)
12 230	13 553	CE	279 803	296 379
848	962	COS	50 826	91 079
		ÉTAT	175 378	149 290
		POSTE TELECOM	90 707	83 204
		CGOS	31 744	22 871
		CNAS	6 182	5 823
		FNAS	1 495	1 769

Source : ANCV.

Mais parmi les C.E., les variations sont fortes selon le nombre de salariés de l'entreprise, et les moyens, comme le démontre une étude portant sur 200 CE et résumée dans le tableau 44.



Tableau 44 : Part des C.E. proposant des chèques-vacances, selon la taille de l'entreprise

	Entreprise < 250 salariés	Établissement < 250 salariés	250 salariés et plus	Total des 200 CE
Chèques- vacances	36 %	55 %	80 %	56 %

Source : ANCV.

Les chèques-vacances participent fortement au développement de l'économie touristique intérieure. Ainsi, avec une contribution de 2,8 milliards d'euros, ils représentent près de 10 % de celle-ci. Les raisons de ce résultat tiennent à son mode de fonctionnement même. Chaque titre utilisé induit une dépense globale quatre fois supérieure à sa valeur, et les bénéficiaires des chèques-vacances dépensent plus en moyenne, pour les prestations de vacances et de loisirs, que les autres touristes nationaux. Ainsi les seuls C.E. et COS qui commandent près de 390 millions d'euros en 2001 génèrent une dépense induite de 1,6 milliard d'euros sur le secteur de l'économie touristique.

En prolongement de l'étude réalisée en 2002 par l'Observatoire national du tourisme en collaboration avec l'ANCV portant sur les utilisations des chèques-vacances, il a été procédé à une enquête afin de définir le profil des porteurs des chèques-vacances ¹¹⁶.

Cette enquête révèle les principales caractéristiques sociodémographiques de ceux-ci :

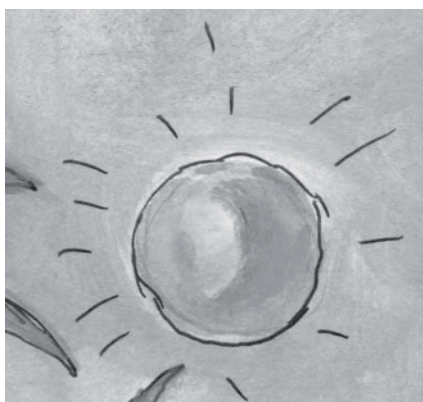
- ✱ une majorité de salariés des secteurs public et parapublic qui représente 52,2 % des utilisateurs des chèques-vacances contre 47,2 % du secteur privé ;
- ✱ une majorité d'employés :
 - ➔ **employés : 54,0 % ;**
 - ➔ **cadres/professions intermédiaires : 24,8 % ;**
 - ➔ **ouvriers : 12,6 % ;**
 - ➔ **retraités : 5,4 % ;**
 - ➔ **cadres supérieurs : 2,7 % ;**
 - ➔ **sans emplois : 0,5 % ;**
- ✱ un âge moyen de 42 ans et 7 mois, avec comme répartition selon l'âge de l'utilisateur :
 - ➔ **18-25 ans : 3,5 % ;**
 - ➔ **26-30 ans : 10,3 % ;**
 - ➔ **31-45 ans : 51,0 % ;**
 - ➔ **45-60 ans : 31,5 % ;**
 - ➔ **60 ans et plus : 3,7 % ;**
- ✱ Les deux cinquièmes des répondants ont un revenu net mensuel inférieur ou égal à 2 000 € :

¹¹⁶ Dossier « Quel est le profil du porteur du chèque-vacances ? », *La Lettre de l'Observatoire national du Tourisme*, décembre 2002.



- **moins de 1 000 € : 3,1 % ;**
- **1 001-1 500 € : 17,5 % ;**
- **1 501-2 000 € : 20,8 % ;**
- **2 001-2 500 € : 22,5 % ;**
- **2 501-3 000 € : 18,9 % ;**
- **plus de 3 000 € : 16,7 %.**

Si au plan national, le revenu moyen mensuel disponible pour une famille type de quatre personnes est de 2 030 €, le revenu mensuel net des utilisateurs de chèques-vacances est de 2 240 €. Le montant moyen des chèques perçus est de 407 €. Mais la perception moyenne est inégale entre le secteur privé qui s'élève à 286 € et celle du secteur public à 519 €.



CHAPITRE 9

Les actions de solidarité en France





« Une de nos raisons d'être est tout de même la solidarité »

Thierry Roy ¹¹⁷

De nombreuses et diverses actions de solidarité se sont développées au cours de ces dernières années, à partir d'un regain d'interventions dans « l'action humanitaire » ; outre la dimension internationale, c'est aujourd'hui l'action de proximité qui s'est ajoutée.

Les C.E. et organismes assimilés ont, de longue date et au cours de leur existence, agi sur de nombreux terrains de la solidarité en faveur de personnes extérieures à l'entreprise. Les actions des C.E. en faveur des vacances des adultes, familles et enfants en situation de précarité ou d'exclusion ont été menées – et continuent de l'être – souvent en partenariat avec des associations humanitaires. L'ampleur de la solidarité à mettre en œuvre aujourd'hui est connue : 15 à 16 millions de partants en vacances irréguliers et 5 à 6 millions de non-partants absolus. Deux initiatives de mise en commun de moyens, auxquelles participent des comités, se développent : l'opération de solidarité « Tandem » et la « Bourse Solidarité Vacances ».

1. L'opération de solidarité « Tandem »

Après avoir mené l'enquête sur le patrimoine des comités d'entreprise citée précédemment, le CECOREL avait engagé, au début des années quatre-vingt-dix, une action pour « *l'utilisation sociale des patrimoines des comités* ». Constatant, entre autre, une sous-utilisation de ce patrimoine au regard de son importance, le CECOREL proposait que les comités mettent à disposition une partie de leur capacité d'accueil au profit de familles extérieures à l'entreprise, exclues des vacances pour des raisons économiques et culturelles. Cette opération, dénommée « Tandem » est réalisée par l'UNCOVAC qui sert de lien entre sept associations humanitaires – Secours Populaire, Secours Catholique, Vacances Ouvertes, ATD Quart-Monde, Restaurants du Cœur, Fédération nationale des associations familiales des maisons d'accueil, et Association des paralysés de France – et des comités d'entreprise et associations de tourisme social.

La participation des C.E. peut s'opérer sous trois formes :

- **le C.E. est propriétaire d'un équipement et il offre des places au même tarif que pour ses ressortissants ;**
- **le C.E. a souscrit des droits de réservation de lits à l'UNCOVAC qui en réserve un contingent pour les familles en difficulté au même tarif que pour les ressortissants du C.E. ;**
- **le C.E. n'a ni patrimoine ni droits de réservation, il peut alors créer une ligne budgétaire « solidarité » et verser 230 € par famille et par séjour.**

Les associations offrent des séjours à prix coûtant ou appliquent les tarifs basse saison. Pour permettre aux familles venant des associations humanitaires de préparer leurs vacances d'été au plan psychologique et financier, et pour réunir une offre conséquente, l'opération est engagée dès l'automne.

Après un début difficile durant les années 1997-1998, l'opération « Tandem » a concerné pour l'été 2001, 850 personnes qui ont effectué des séjours d'une à trois semaines avec une durée moyenne de 9,5 jours. En 2002, le bilan est de 1 400 personnes avec une durée moyenne des séjours de 8,5 jours. Ce sont 78 équipements d'associations de tourisme social qui ont été proposés en 2002, dont 24 en bord de mer, 30 en montagne et 24 à la campagne, et ce en pension complète, demi-pension, location, HLL et camping.

Se sont ajoutés sept villages de vacances appartenant à des C.E. ou dans lesquels ces C.E. disposent de lits – CCE SNECMA, CIE Ugine-Kulhman, CIE Cana Ancenis, C.E. Mutuelles du Mans Assurances, C.E. Schneider Grenoble.

¹¹⁷ Secrétaire du CCE SNCF, interview in *Super C.E.*, septembre 2001.



2. La contribution au GIP Bourse Solidarité Vacances

« Les vacances, on y a droit » ¹¹⁸.

La « Bourse Solidarité Vacances » (BSV) a été créée le 16 avril 1999 dans le prolongement de la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, et notamment de son article 140 qui prévoit « l'égal accès de tous aux vacances », par le secrétariat d'État au Tourisme, sous forme associative. Elle est devenue un groupement d'intérêt public (GIP) par décret paru au Journal officiel du 15 novembre 1999.

L'objet du GIP est « de collecter et mettre à la disposition des porteurs de projet le plus grand nombre d'offres de qualité, de transport et d'accueil dans des structures de vacances, pour permettre le départ en vacances des personnes en difficulté et ainsi, de répondre à la demande légitime de vacances relayée par les associations humanitaires, caritatives et de chômeurs... » (article 2 de la Convention constitutive).

L'activité du GIP BSV a débuté le 17 mai 1999 et a vite pris de l'ampleur. En 2001, 30 166 offres de séjours d'une semaine, dont environ 10 000 ont été restituées, ont été collectées auprès de 43 partenaires. Avec un pourcentage de 35,5 % des offres, les comités d'entreprise se situent en tête de l'offre de séjours, suivis par les associations de tourisme social – 33,33 % –, les entreprises privées – 29,55 % – et les collectivités territoriales – 1,63 % ¹¹⁹.

Près de 20 000 personnes en 2001, contre 10 143 en 2000, sont parties en vacances dans le cadre du dispositif. La composition moyenne des foyers est de trois personnes. Près de 44 % des familles concernées sont des familles monoparentales, et pour 36 % des personnes, il s'agissait d'un premier départ.

Parmi les partants, ont été dénombrés :

- **6 430 enfants mineurs et 836 jeunes majeurs en vacances avec leurs parents, en colonies ou en « offres jeunes » ;**
- **281 personnes handicapées ;**
- **492 seniors.**

Les prix de séjours consentis étaient les suivants :

- **la pension complète de 61 à 107 € par semaine et par adulte, avec la gratuité totale pour les enfants ou une très forte dégressivité selon l'âge ;**
- **les séjours sans restauration de 38 à 107 € pour la semaine et pour la famille.**

3. Témoignages sur les séjours dans les villages de vacances des comités

Les associations ATD Quart-Monde, Restaurants du Cœur et Secours Catholique confirment le bien-fondé des initiatives « Tandem » et « BSV » et la qualité des prestations ¹²⁰.

« ... Toutes les familles, à ma connaissance, ont été très heureuses de ces vacances, qu'elles n'auraient pas pu se payer sans l'organisation de BSV et des comités d'entreprise. Elles souhaitent recommencer l'an prochain... Il faut encore souligner que l'accueil des familles dans ces centres de vacances des C.E. est toujours très bon, et que les familles se sentent à leur aise... » (ATD Quart-Monde).

¹¹⁸ Titre du livre réunissant les textes de Marie Desplechin et d'Eric Holder, ainsi que les photos réalisées pendant l'été 2000 par l'Association de photographes « Le Bar Floréal », sur la BSV, postface de Michelle Demessine, Éditions du Cercle d'Art, 2001, 128 p. <R> C'est également le titre du spectacle inédit sur le thème des vacances, créé et mis en scène par Oscar Castro et la troupe du théâtre Aleph et interprété par trente personnes qui ont bénéficié en 2002 pour la première fois d'un séjour estival via la BSV. Ces trente personnes ont répété le spectacle du 13 au 20 octobre 2002 dans le village de vacances « Lo Solehau » à Balaruc-les-Bains (34), copropriété de comités d'entreprise, géré par Touristra. La représentation a eu lieu le 21 octobre au théâtre Marigny, mis à disposition par Robert Hossein.

¹¹⁹ En réalité l'offre des C.E. est supérieure, car les vacanciers accueillis dans les villages copropriétés de C.E. gérés par Touristra ont été inclus par erreur dans les associations. En 2001-2002, ces villages ont accueilli 1 400 personnes via la BSV.

¹²⁰ Courriers adressés au rapporteur.



« ... Les séjours vacances font partie d'un projet global avec un "avant", un "pendant" mais aussi un "après séjour". Organiser, encadrer ou inciter un départ en vacances auprès des bénéficiaires est un "outil" d'aide à l'insertion pertinent. Les témoignages sur la réalisation des séjours le prouvent : les vacances sont un moment très fort pour les bénéficiaires des Restos de redécouverte de soi et des autres où de multiples projets personnels peuvent émerger » (Les Restaurants du Cœur).

« ... Nous sommes en relation partenariale avec l'UNCOVAC et chaque année nos bénévoles apprennent à mieux connaître les offres des comités d'entreprise. Ces offres sont sûres, car les hébergeurs sont des professionnels, et ils font toujours un très bon accueil à nos familles. La place laissée aux enfants, à qui de nombreuses activités sont proposées, est particulièrement touchante pour les parents. L'ensemble de cette opération permet aux personnes une véritable insertion... » (Secours Catholique).

Un vacancier âgé de 20 ans ¹²¹, qui a été l'un des « acteurs » du spectacle *Les vacances on y a droit*, en séjour d'une semaine dans une maison familiale de la CCAS EDF GDF dans les Hautes-Pyrénées, confirme également la qualité de l'accueil : « Je n'avais pas pris de vacances depuis cinq ans... La maison familiale était très conviviale et chaleureuse. Les autres vacanciers, ouverts d'esprit, venaient tous spontanément nous parler bien qu'ils ne nous connaissaient pas. Je n'avais jamais connu un tel accueil. J'ai passé de très bons moments, c'était une semaine magique ».

Une « actrice » ¹²² du même spectacle donne ses impressions sur les répétitions à Balaruc : « Découverte des autres, richesse des rencontres avec des participants venant d'autres régions ou de cultures différentes. Des personnes meurtries par le chômage et qui devaient se reconstruire. Être capables avec eux de produire un spectacle de qualité. Chacun d'entre nous avait sa place dans le spectacle et était indispensable... Nous étions tous motivés, nous avions tous envie de nous surpasser. À la fin du stage notre équipe unie, solidaire... Face à la fatigue, au découragement, au trac, aux difficultés, nous étions tous égaux », et livre sa joie et son émotion au théâtre Marigny : « Les spectateurs debout dans l'allée, nous applaudissaient, un moment inoubliable. Plus d'un d'entre nous avait le cœur serré. La joie brillait dans les yeux de ceux que l'on n'écoute guère, que l'on croise sans regarder... Ne plus se sentir seul ou exclus, pouvoir faire rire, faire pleurer, exister. À lire les remerciements, les félicitations dans les livres d'or, la tête nous tournait... on n'avait plus envie de se quitter... Car c'est vrai la culture ça change la vie ! ».

4. « Le 1 % humanitaire »

Certainement inspirée par les actions de solidarité des C.E., la loi relative à « diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel » du 17 juillet 2001 ¹²³, les autorise désormais à subventionner des associations humanitaires reconnues d'utilité publique. Cette loi s'inspire de l'article R. 432-13 du Code du travail qui stipule : « Les institutions sociales dotées de la personnalité civile peuvent être subventionnées par les comités d'entreprise ou comités interentreprises ».

L'article L. 432-8 du Code du travail est donc modifié par l'ajout d'un alinéa ainsi rédigé : « En cas de reliquat budgétaire limité à 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise, après s'être prononcés par un vote majoritaire, 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 les actions de réinsertion sociale ».

C'est le budget des activités sociales et culturelles qui est visé par la loi, et non le budget de fonctionnement. Le C.E. doit, après avoir comptabilisé toutes ses rentrées et sorties au titre des activités sociales et culturelles, pouvoir disposer d'un reliquat non affecté. En outre, il ne peut utiliser que 1 % de son budget annuel total relatif aux activités sociales et culturelles. Ainsi, si son budget est de 100 000 €, il ne peut faire un ou plusieurs dons humanitaires dans la même année que dans la limite de 1 000 € même si son reliquat budgétaire est de 2 000 €.

Des associations humanitaires ont été sensibles à ce nouveau texte, comme « Médecins du Monde », qui propose aux C.E., dans le cadre de la loi, trois formules pour le versement d'un don : le soutien à une mission en France, l'achat de cartes de vœux et la formation à la santé du voyage. Médecins du Monde propose une formation d'un jour en partant du constat de la forte intervention des C.E. dans l'organisation de voyages, notamment à l'étranger. À l'issue de la journée, chaque participant se voit remettre un dossier contenant des informations sur les précautions indispensables à prendre avant, pendant et après un voyage à l'étranger, ainsi qu'une liste actualisée de contacts comme l'ambassade, les médecins francophones.

¹²¹ Vincent Deunette, interview in *La Lettre*, BSV, n° 6, 15 septembre 2002.

¹²² Courrier de la Fédération du Nord du Secours Populaire français.

¹²³ *Journal officiel* n° 164, 18 juillet 2001, article 35.

CHAPITRE 10

Les actions de solidarité internationales





1. Une pratique ancienne

Cette solidarité est ancienne et s'exerce dans divers domaines. Ainsi, la commission « Échange et Solidarité » du CIE de la coopérative agricole La Noelle Ancenis (CANA), fonctionne depuis une quinzaine d'années. Elle soutient notamment le Centre international de coopération pour le développement agricole (CICDA), qui agit principalement en Amérique latine.

Des actions de solidarité axées sur les vacances sont également développées, et sont très majoritairement le fait de C.E. et O.A. importants du secteur public :

- la CCAS EDF GDF accueille des enfants étrangers dans ses centres de vacances. Durant l'été 2000, 188 enfants ont été accueillis : Algériens, Guinéens, Saharaois, Malgaches, Biélorusses, Burkinabais, Nigériens et Sénégalais ;
- le CCE SNCF a la même démarche. Il accueille des enfants étrangers dans ses centres de vacances notamment des enfants algériens et bosniaques.

2. Des formes nouvelles liées au tourisme

Des formes nouvelles liées au tourisme se développent : il ne s'agit plus seulement d'accueillir en France, mais « de concevoir et diffuser de nouvelles formes de pratique et organisations touristiques solidaires et équitables permettant aux communautés d'accueil des pays les plus pauvres de s'inscrire dans une économie touristique qui serve leurs intérêts et contribue durablement à leur développement »¹²⁴. C'est la mission que s'est fixée l'association Tourisme et Développement Solidaires (TDS), créée en 1998.

Cette association a pris modèle sur les expériences du tourisme social et du tourisme rural en France, et a conçu et expérimenté au Burkina Faso, en partenariat avec les autorités locales et nationales, un concept dénommé « Villages d'accueil TDS », conforme à sa mission. Un « Village d'accueil » organise chaque année une demi-douzaine de séjours touristiques destinés à de petits groupes de voyageurs qui partagent durant une semaine la vie quotidienne de la communauté en participant à un programme d'activités, de visites et d'animations élaboré par les villageois, conçu pour faciliter la rencontre, l'échange et le partage.

Des C.E. et O.A. – COS de Nantes, CAES INSERM, CAS d'Angers, ADASA ANPE... – sont partenaires de l'association, qui, en 2002, a élaboré avec l'Union nationale des associations de tourisme (UNAT), sur commande du secrétariat d'État au Tourisme, un catalogue faisant l'état des lieux du tourisme équitable en France, diffusé auprès des C.E. et collectivités locales. La CCAS a mis en place « Le séjour solidaire ». Il est proposé aux participants, durant leur séjour, de contribuer à des projets d'aide au développement. Les vacanciers sont logés chez l'habitant et partagent le quotidien des populations locales.

En avril 2000, un premier séjour solidaire a été expérimenté par quinze jeunes agents en Palestine. Au vu du succès de cette première expérience, d'autres séjours ont été organisés en 2001 :

- au Bénin : projet de « maison pour tous » destinée aux enfants ;
- au Vietnam : participation à la construction d'une école de formation électrique dans un quartier isolé de Hué ;
- deux groupes se sont également rendus en Algérie.



¹²⁴ Site internet : www.tdsolidaires.africa.web.org. En 2004, TDS étend son activité au Bénin.

CHAPITRE 11

« Des vacances de qualité pour tous »





1. Un concept évolutif

Le concept de « vacances de qualité pour tous » ou « vacances de qualité pour le plus grand nombre », est aujourd'hui largement partagé et mis en pratique par les acteurs du tourisme social.

Il n'en fut pas toujours ainsi, concernant la « qualité ». Dans les débuts, il s'agissait en priorité de faire partir en vacances le plus grand nombre possible d'adultes et d'enfants, mais faute d'expérience, de professionnalisme et de moyens, les conditions matérielles des villages de vacances étaient souvent précaires. Elles étaient précaires également dans le cas des villages de vacances EDF GDF gérés par la direction de 1951 à 1964. Lorsque la CCAS prendra la relève, ce constat sera : « En 1964, les centres de vacances familiales faisaient penser à des camps de réfugiés » ¹²⁵.

C'est à partir du milieu des années soixante, que la notion de « qualité » va commencer à s'imposer et s'ajouter à celle de « quantité » dans la grande majorité des C.E. et O.A.. Des travaux de rénovation de l'existant vont être entrepris et des équipements nouveaux vont naître, réalisés avec « le confort social auquel les travailleurs ont droit » ¹²⁶, ce qui provoquera des débats dans quelques syndicats.

L'exigence de qualité a régulièrement progressé depuis cette époque et trouvé son application dans toutes les composantes d'un équipement de vacances : implantation, environnement, mode d'hébergement, accueil, restauration, salles ou amphithéâtres de spectacles, locaux d'activités de loisirs, activités culturelles et sportives, accessibilité pour les personnes handicapées, logements pour le personnel permanent et saisonnier.

La qualité de ces composantes est considérée comme indispensable pour contribuer à la détente, au repos, à la convivialité et au développement social et culturel des participants. Il est admis que ces composantes sont en interaction durant un séjour, et que la bonne qualité de l'une ne compense pas l'insuffisance de qualité d'une autre. Ceci oblige à une attention permanente dont les « fiches d'appréciations » remises aux vacanciers, les rencontres après les séjours et les enquêtes en sont la conséquence pour procéder à des améliorations ou des évolutions nécessaires.

¹²⁵ Maurice Wulfman, ancien directeur adjoint de la CCAS, cité in *Action culturelle. 30 ans de culture dans les activités sociales des électriciens et gaziers*, CCAS EDF GDF, 1994, 192 p., voir p. 91.

¹²⁶ Cf. association Tourisme et Travail. Il lui était reproché par des élus de C.E. – minoritaires – de vouloir « *embourgeoiser la classe ouvrière* » en voulant créer des « *villages luxueux* » ; d'autres craignaient que la « qualité » soit un obstacle à la « quantité », compte tenu de l'augmentation induite des prix de séjours.



2. Les fiches d'appréciation, les rencontres et les enquêtes

2.1. Les fiches d'appréciation

Comme la grande majorité des C.E., l'APASCA analyse chaque année les questionnaires de satisfaction sur les séjours en villages de vacances du tourisme social. Le taux de retour des questionnaires est de l'ordre de 60 %. Les résultats 2000 et 2001 sont plutôt encourageants :

Tableau 45 : Indices de satisfaction des usagers des villages de vacances de tourisme social de l'APASCA

Années	Pas répondu	Pas du tout satisfait	Peu satisfait	Moyennement satisfait	Satisfait	Tout à fait satisfait
2000	0,75 %	1,0 %	2,8 %	11,1 %	46,9 %	37,5 %
2001	0,50 %	1,2 %	3,1 %	9,8 %	39,3 %	46,1 %

Tableau 46 : Appréciations des usagers de villages de vacances de tourisme social de l'APASCA (note sur 10) en 2001

Accueil à l'arrivée	Information	Organisation	Ambiance	Conditions logement	Propreté logement	Qualité nourriture	Qualité service restaurant	Qualité produits cuisinés	Qualité du service (bar etc.)
8,5	8,3	8,2	8,1	8,1	8,0	8,2	8,6	8,0	8,2

Équipements Collectifs	Activités sportives	Excursions	Animations journées	Animations soirées	Bébé-club	Club enfants	Club ados	Moyenne générale pondérée
7,9	7,9	8,0	7,6	7,8	8,2	8,1	7,8	8,1

Un autre exemple, celui de la CCAS EDF GDF qui procède également à une analyse annuelle de fiches d'appréciations. Pour la saison printemps-été 2002, 23 174 fiches ont été retournées et traitées. Sur « l'ensemble du séjour », 95,8 % des vacanciers ont été « très satisfaits » et « satisfaits » contre 94,7 % en 2001.

2.2. Les rencontres

Certains C.E., comme le CRE RATP et le C.E. Michelin organisent également des rencontres conviviales « retour de vacances ou de voyage », durant lesquelles chaque participant est appelé à formuler ses impressions et ses suggestions pour l'avenir.

2.3. Les enquêtes

Dans le chapitre concernant les voyages, les enquêtes CCAS et CCE SNCF datant de 1985 ont été citées (cf. notes 71 et 72).

D'autres C.E., comme le C.E. Michelin et CIORF, ont également, avant ou après 1985, fait appel à des organismes spécialisés pour mieux connaître les appréciations, besoins et propositions des salariés sur l'ensemble des activités sociales et culturelles organisées ou sur la seule activité vacances.



Le C.E. Michelin de Clermont-Ferrand a financé en 2002 une enquête par la Sofres auprès des salariés. L'objectif était de connaître l'opinion des salariés sur les activités sociales du C.E., d'identifier les points forts et les points faibles du C.E. et de relever les attentes des salariés pour leur proposer des offres en adéquation. Sur environ 12 000 questionnaires distribués aux salariés et retraités, 2 662 ont été retournés, soit 22 %, taux estimé satisfaisant par la Sofres.

La synthèse des résultats de cette enquête fait ressortir des quatre points forts concernant les offres de vacances :

- « Les offres de vacances d'été suscitent une satisfaction assez générale. La principale critique porte sur les activités proposées, mais cette critique reste relativement mineure, les aspirations majeures étant plus sur des pratiques de vacances peu encadrées » ;
- « Un autre point peut sembler également plus critiqué : les tarifs et les règles d'affectations. Toutefois, les comparaisons que nous pouvons faire sur ce point par rapport à d'autres comités d'entreprise sont à l'honneur du comité d'établissement Michelin » ;
- « Les vacances d'hiver sont également très appréciées. Le nombre d'utilisateurs est ici plus restreint que pour les vacances d'été, mais elles sont encore mieux jugées par les participants, notamment grâce à leur facilité d'accès » ;
- « Les vacances pour les enfants : là encore, nous relevons des jugements très positifs et notamment une grande confiance des interviewés sur la qualité de l'encadrement, point sur lequel ils sont toujours exigeants ».

L'étude aide à préciser les orientations souhaitables pour améliorer les prestations du C.E.. Les axes prioritaires qui se dégagent sont notamment :

- « Le développement des offres de vacances afin de mieux adapter l'offre aux moins de 40 ans. L'offre actuelle semble mieux adaptée aux personnes d'âge moyen ou aux plus âgés. Il devient donc nécessaire de développer des offres de vacances complémentaires aux offres familiales traditionnelles pour mieux adapter les prestations aux attentes et aspirations des jeunes salariés ou aux tendances d'évolutions sociologiques actuelles, en développant les courts séjours, les vacances ou week-ends à l'étranger, les séjours à thèmes ou séjours sportifs. Ainsi, les offres familiales gagneraient en étant mieux segmentées par âges : développement de séjours à faible encadrement et courts séjours pour les jeunes sans enfants et les familles, maintien des offres "classiques" pour les familles avec enfants, développement des voyages organisés pour les plus âgés » ;
- « Le développement des offres de vacances pour les enfants : au-delà des vacances traditionnelles d'été, élargir le service au travers d'une offre centrée sur Pâques et février ».

Le CIORTF a été mis en place en 1974, suite à l'éclatement de l'ORTF en neuf entreprises publiques distinctes – F2, F3, TDF, INA, SFP, RFO, Radio France, RFI, La 5/Arte. Dans chacune de ces sociétés un comité d'entreprise existe, excepté pour les sociétés TDF, F3 et Radio France qui, composées de plusieurs établissements, ont des comités d'établissement et un comité central d'entreprise (TDF, par exemple, compte quinze comités d'établissement). Le CIORTF propose notamment aux salariés des différentes entreprises des offres de vacances en France et à l'étranger durant les périodes de vacances scolaires. Les CE peuvent proposer aussi, éventuellement, des vacances en dehors des périodes scolaires.

Le Comité interentreprises des organismes de radio et de télévision française (CIORTF) a signé en 2002 un contrat de recherche avec le Groupe de recherche en épistémologie, histoire et sociologie du sport (GREHSS) de l'université de Marne-la-Vallée. La problématique de la recherche a été ainsi définie : « Mesurer la connaissance et l'image qu'ont les salariés des offres vacances du CIORTF et de leur C.E. ». Le questionnaire élaboré vise à répondre aux questions suivantes :

- les salariés connaissent-ils les offres de vacances du CIORTF ?
- s'y intéressent-ils ?
- sont-ils usagers ?
- quelle évaluation en font-ils ?
- quels sont les points positifs/négatifs de la transmission de l'information, d'une part, et des services proposés lorsqu'ils ont été utilisés, d'autre part ?



- comment améliorer l'offre ?
- font-ils la distinction entre offre du CIORTF et offre des C.E. ?
- utilisent-ils plus facilement les offres du C.E. que du CIORTF ?

3. Activités culturelles, sportives et de loisirs : composantes majeures des vacances de qualité

LE PROLONGEMENT DES ACTIVITES EXISTANTES DANS L'ENTREPRISE OU DANS L'ETABLISSEMENT

Les acteurs du tourisme social, dans leur ensemble, se sont efforcés dès leur début, de dépasser la seule « prestation hôtelière » en incluant des activités culturelles, sportives et de loisirs. C'est particulièrement vrai pour les C.E. et O.A. qui gèrent seuls ou collectivement, un ou plusieurs équipements de vacances. Pour ceux-là, l'action culturelle, sportive et de loisirs qu'ils organisent dans l'entreprise ou l'établissement trouve son prolongement naturel dans les lieux de vacances.

En 1976, il était noté que la majorité des syndicalistes « pensent que les initiatives culturelles pendant les vacances présentent un grand intérêt et essayent de les améliorer d'année en année. Ils espèrent que les habitudes prises en vacances resteront et que les vacanciers essayeront de découvrir toujours plus en rentrant chez eux... » ¹²⁷.

L'action dans les entreprises a commencé dès 1945 avec les bibliothèques – parfois héritées du patronat – et progressivement s'est étendue à de nombreuses autres activités. L'enquête IRES 1986 a répertorié les activités culturelles et de loisirs organisées directement ou avec des organismes extérieurs, plus ou moins présentes selon la taille et les moyens des C.E. :

- **bibliothèques, discothèques, vidéothèques, spectacles (théâtre, chansons, variétés, etc.), concerts, conférences, expositions ;**
- **activités diverses : photo, philatélie, musique, jeux de cartes, modélisme, aquariophilie, échecs, cinéma, informatique, peinture.**

Beaucoup de ces activités sont organisées également dans les villages de vacances. Quant aux activités sportives, l'enquête en identifie 47, et on en retrouve beaucoup dans les villages de vacances : tennis ¹²⁸, tennis de table, pétanque, culture physique, natation, ski, volley, équitation, arts martiaux, planche à voile, voile, randonnées pédestres, tir à l'arc, etc.

3.1. Un personnel qualifié

Les activités culturelles, sportives et de loisirs organisées dans les villages de vacances familiaux et les centres de vacances jeunes, nécessitent des équipements spécifiques et des équipes d'animation internes composées de professionnels diplômés dans diverses disciplines, permanents et saisonniers. Les besoins importants ont conduit à ce que deux institutions créent leur propre « école » de formation d'animateurs :

- **la CCAS a créé en 1972, « l'Institut de formation, de recherche et de promotion » (IFOREP) ¹²⁹, association loi de 1901, qui a notamment pour mission d'assurer la formation du personnel d'encadrement des activités socio-éducatives et socioculturelles, par exemple, les formations BAFA et BAFD ;**

¹²⁷ Evelyn Poussin, étude citée.

¹²⁸ La création de terrains de tennis dans les villages de vacances a été fortement influencée par les retransmissions à la télévision des tournois « Roland Garros » et « coupe Davis ».

¹²⁹ Site internet : www.iforep.fr.



- **Touristra, pour répondre à la demande d'une « animation de qualité » des C.E. et O.A. copropriétaires des villages de vacances, a créé en 1993, son « École d'animateurs ». Une formation de responsable d'animation est entre autres effectuée en partenariat avec l'Association de formation professionnelle des adultes (AFPA).**

Mais les équipes internes ont, malgré leurs compétences, des limites : elles ne peuvent répondre à toute la palette des activités souhaitées. Des partenariats avec des organismes ou des personnalités extérieurs s'imposent, qui ont des impacts économiques et sociaux importants.

3.2. Des partenariats culturels

Depuis 1965, la CCAS organise chaque année dans ses villages de vacances familiaux et ses centres de jeunes des « tournées culturelles ». De juin à septembre 2002, 1 164 interventions ont été programmées, ainsi réparties :

- **En villages familiaux : théâtre (36 %), musique (22,5 %), parole et musique (17 %), humour (7 %), danse (8 %), cinéma (8 %) ;**
- **En centres jeunes : théâtre (48 %) – entre dans cette discipline le théâtre de marionnettes ou d'ombres, le conte et le théâtre proprement dit –, parole et musique (19 %), musique (12 %), danse (6 %), cinéma (12 %).**

Ces tournées placent la CCAS, bien que cela ne soit pas reconnu, au rang des premiers organisateurs de spectacles en France. La CCAS a fait école : des « tournées culturelles » sont également organisées dans de nombreux villages de vacances de C.E. et O.A., parfois en partenariat avec celle-ci. Au dire des artistes de diverses disciplines, ces « tournées » dans les villages de vacances sont une véritable « aide à la création », favorisent l'emploi des intermittents, permettent également de « rôder » et de « tester » leurs spectacles devant un public large, socialement et culturellement diversifié.

La lecture est également un domaine privilégié de l'action culturelle dans de nombreux villages de vacances. Outre les bibliothèques, des rencontres et des échanges avec des auteurs nationaux et régionaux – romanciers, sociologues, économistes, scientifiques... – sont souvent organisées. Dans ce sens, des partenariats se développent avec le Festival du livre de la jeunesse de Montreuil [93].

Les festivals situés à proximité des villages de vacances sont également des moments de rencontres privilégiés. Des vacanciers participent aux diverses manifestations, et parfois les gestionnaires sont également partenaires comme pour le CCAS Touristra. Parmi les plus fréquentés, on trouve les festivals de Vaison-la-Romaine (musique), d'Avignon (théâtre), de Ramatuelle (jazz), de Calvi (Festival du Vent), de Risoul (aéro-club), d'Uzeste (musique), les Chorégies d'Orange et les Francfolies de La Rochelle.

3.3. Des partenariats sportifs

Outre les activités sportives existantes dans les villages de vacances, organisées par des animateurs diplômés, des partenariats extérieurs sont développés pour certaines disciplines comme la voile – parfois avec l'UCPA –, le surf, le ski, les accompagnateurs de randonnées en montagne, le deltaplane, le parapente, le VTT, l'escalade, le rafting et le canyoning.

Des rencontres sportives sont également organisées et disputées en partenariat avec des fédérations sportives nationales et leurs relais sur les localités où sont implantés les villages de vacances. Des tournois de « sports cérébraux » – échecs, bridge, scrabble... – sont aussi organisés en partenariat.

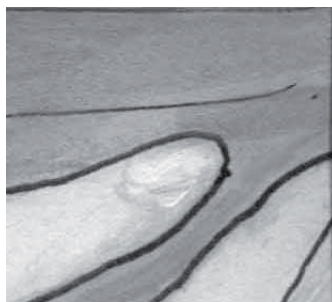
3.4. Des partenariats pour découvrir le milieu

En plus de la découverte de la gastronomie locale – incluse ponctuellement dans les menus ou encore faisant l'objet dans le village d'un « marché de produits locaux » en lien avec des producteurs ou des commerçants –, la découverte du milieu social, économique, culturel et naturel est proposée. Elle exige des partenariats nombreux avec des organismes et personnalités locaux, en plus de celles évoquées pour les activités sportives ou littéraires. Il s'agit aussi d'artistes locaux – peintres, sculpteurs, potiers... – exposant leurs créations et/ou animant des ateliers d'initiation, de conférenciers traitant de thèmes divers, d'expositions réalisées par des associations culturelles ou des organismes de tourisme.



De nombreuses excursions sont organisées, exigeant des partenariats avec des transporteurs – autocaristes, bateaux de croisières maritimes ou fluviales, et souvent des guides locaux.

La découverte de la faune et de la flore est souvent proposée sous la forme de randonnées animées par des personnalités locales compétentes ou encore en partenariat avec l'Office national des forêts (ONF).



CHAPITRE 12

Regards sur l'action des syndicats européens





1. Des institutions économiques et sociales différentes des institutions françaises

L'EXCEPTION FRANÇAISE

Dans les pays européens – comme dans ceux du reste du monde – des institutions similaires aux C.E. français sont inexistantes. Il existe des institutions consultatives ayant compétence sur des questions économiques et sociales comme en Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Luxembourg, Pays-Bas ; ou encore de cogestion – Allemagne –, mais aucune n'est dotée de droits de gestion autonome d'activités sociales et culturelles. Ces activités, lorsqu'elles existent, sont gérées par l'employeur, sous le contrôle éventuel de l'institution représentative des salariés. C'est par exemple le cas au Luxembourg au sein des « comités mixtes d'entreprise » (loi du 6 mai 1974). La loi du 7 juillet 1998 a ajouté un article ainsi rédigé : « *Le comité mixte surveille la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille... À cet effet, il reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion* ».

Dans certains pays, ce sont des organisations syndicales ou des structures créées par elles ou encore des groupements de salariés qui organisent des activités sociales et culturelles, dont des activités touristiques, directement et/ou par l'intermédiaire de prestataires. Dans d'autres, où il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, il n'existe pas non plus une action syndicale spécifique comme en Grande-Bretagne et en Turquie, notamment. Quelques exemples de différentes institutions existantes selon les pays ont été répertoriés.

1.1. Allemagne¹³⁰

LE CONSEIL D'ETABLISSEMENT (OU COMITE D'ENTREPRISE)

Il a été créé par la loi du 11 octobre 1952 réformée en 2001. La loi prévoit la mise en place d'un conseil dans tous les établissements de droit privé comportant au moins cinq salariés. Chaque conseil se compose uniquement de représentants élus au scrutin secret par les salariés pour un mandat de quatre ans – l'employeur ne participe aux réunions que s'il est invité ou dans le cas où la réunion a été organisée à sa demande.

De plus, il existe un conseil d'entreprise si celle-ci comporte plusieurs établissements et, éventuellement, un conseil de groupe, sa constitution étant facultative.

Les candidatures sont présentées par un vingtième des électeurs ou par les syndicats représentés dans l'établissement. Tous les salariés âgés d'au moins 18 ans sont électeurs, exceptés les cadres dirigeants, dont la représentation est, dans les grandes entreprises, assurée par un comité des cadres. Le nombre de membres du conseil varie selon la taille de l'entreprise : d'un membre pour les entreprises de 5 à 20 salariés à 31 membres et deux membres supplémentaires par tranches de 3 000 salariés pour les entreprises de plus de 9 000 salariés. Le conseil a trois principaux domaines d'intervention : les « affaires sociales », les « questions de personnel » et les « affaires économiques ». Dans chacun de ces domaines, ses pouvoirs diffèrent.

Concernant les « affaires sociales », le conseil dispose d'une compétence générale, la loi lui permettant de conclure des accords d'établissement avec l'employeur et il dispose du « pouvoir de codécision », dans la mesure où ni une loi ni une convention collective ne comporte de règles particulières. Le domaine des « affaires sociales » inclut notamment « la gestion des œuvres sociales » et « l'organisation des congés payés ».

Le pouvoir de codécision en matière sociale se concrétise dans des accords d'établissement et se traduit par le fait que l'employeur ne peut décider sans l'accord formel du conseil. En cas de désaccord, seule la commission paritaire interne de conciliation peut prendre la décision.

¹³⁰ Aucune réponse n'a été obtenue sur les éventuelles actions du syndicat DGB.



1.2. Autriche

LE SYNDICAT OGB

Ce syndicat a un accord de partenariat avec l'agence Sotour Austria. Cette agence édite un catalogue vacances destiné aux adhérents de l'OGB, avec des tarifs préférentiels. Le catalogue de 2003 comprend des séjours en villages de vacances, des hôtels et camping en Autriche, en Turquie, en Italie, en Croatie et à Malte, des croisières en Méditerranée et en Russie, des séjours de quatre jours à Amsterdam, Londres, Rome et Paris dont un spécial « Disneyland ».

Par ailleurs, un système d'aide aux vacances dénommé « Ferienhilfe » a été instauré en 1997, toujours en partenariat avec l'agence Sotour. Le but est de faciliter l'accès aux vacances des familles aux revenus modestes qui sont membres du syndicat dans trois des villages de vacances de Sotour. Cette aide prend la forme d'une réduction sur les séjours pouvant varier de 30 à 50 % selon les revenus des personnes. Le financement est assuré pour 50 à 70 % par l'épargne du salarié et pour 30 à 50 % par le syndicat et Sotour.

1.3. Belgique

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS BELGES (FGTB)

Ce syndicat a créé son premier centre de vacances en Belgique à Blankenberge en 1925. Aujourd'hui, il a ses propres associations de tourisme : Vacances et Santé, créée en 1938, a participé à la création du Bureau international du tourisme social (BITS)¹³¹, dont elle est toujours membre. Elle coordonne les activités des organisations syndicales FGTB et des mutuelles socialistes et l'association Joie et Vacances qui gère sous la marque « Floréal Club » des centres de vacances en Belgique appartenant aux organisations socialistes. Les deux associations s'orientent principalement sur le marché des salariés, des retraités et des personnes handicapées. Elles emploient au total 250 salariés à temps plein et 120 saisonniers en juillet et août. Les centres de vacances réalisent environ 1,5 million de nuitées par an et un chiffre d'affaires d'environ 13 millions d'euros.

LA BRANCHE « BATIMENT-INDUSTRIE » DE LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS (CSC)

Ce syndicat est propriétaire d'un hôtel de 300 chambres à Houffalize et de deux autres à Ostende, dont l'un a remporté le « Prix de l'accessibilité 2002 » pour les personnes handicapées, prix décerné par la municipalité.

LA BRANCHE « METAL » CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS (CSC)

Ce syndicat a obtenu une réduction de 33 % pour ses membres dans deux hôtels situés à Blankenberge et Spa.

1.4. Espagne

LA CONFEDERATION DES COMMISSIONS OUVRIERES (CCOO)

La CCOO a des partenariats avec :

- **les Résidences du Temps Libre gérées par les Communautés autonomes (voir ci-après) ;**
- **le groupe Voyages Iberia ;**

¹³¹ Créé en 1963, le BITS compte aujourd'hui 145 membres – associations et organismes de tourisme social, institutions publiques – issus de 36 pays – dix-huit pays européens, dix d'Amérique du Nord et du Sud, six d'Asie, deux d'Afrique du Nord. La France est représentée par 23 associations et organismes (dont l'Agence nationale chèques-vacances).



- ➔ la Centrale de réservation du tourisme rural, qui propose des séjours en maison ou hôtels ;
- ➔ une résidence à Robredordo (Madrid) et un centre de vacances à Asturias ;
- ➔ l'association française Vacances Tourisme Famille (VTF), membre du BITS, pour des séjours dans les villages de vacances gérés par celle-ci en France.

De plus, la CCOO gère un village de vacances à Morillo de Tou, situé dans la région des Pyrénées centrales d'Aragon. Ce centre était à l'origine un village datant du XIII^e siècle, abandonné pour la construction du barrage de « El Grado » et concédé au syndicat par la Région autonome en 1986. Restauré et aménagé par le syndicat, il comprend un hôtel, un camping libre, des caravanes équipées, un bar, une cafétéria, un centre social, un restaurant, un supermarché, des installations sportives dont une piscine. Il est ouvert toute l'année, sauf en janvier. Il accueille des groupes et individuels français, via les syndicats ou les C.E..

L'UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS (UGT)

L'UGT a des partenariats avec des agences de voyages, des hôtels, les Résidences du Temps Libre et la résidence de Robredoros. Elle gère également, par le biais de la « Fundacion Ligüerre de Cinca » – membre du BITS – un centre de vacances situé dans la même région que celui de la CCOO. Il s'agit d'un village de la même époque et abandonné pour la même raison, concédé à l'UGT dans les mêmes conditions. Également rénové et aménagé par le syndicat, il comprend des bungalows, des appartements, des chambres doubles, une auberge, un camping, des salles d'activités et des installations sportives, dont une piscine. Il accueille également des groupes et individuels français, via les syndicats et les C.E.. Les membres de la CFDT bénéficiaient en 2003, d'une réduction de 15 % sur les tarifs.

LA COOPERATION DE LA CCOO ET DE L'UGT AVEC LES MAISONS DU TEMPS LIBRE

La CCOO et l'UGT proposent également des séjours dans les 24 Résidences du Temps Libre existantes créées et gérées par quatorze Communautés autonomes (régions). L'exemple de la région autonome de l'Andalousie, qui dispose de six « résidences » est ici pris, en précisant qu'il existe de nombreux points communs avec les autres régions ¹³².

Les orientations de gestion et de fonctionnement, la fixation des prix sont décidées par un conseil de direction composé de :

- ➔ le directeur du Travail et de la Sécurité sociale de la région, qui préside ;
- ➔ le chef du service des Résidences du Temps Libre ;
- ➔ un fonctionnaire qui a la fonction de secrétaire ;
- ➔ un membre représentant les directeurs des « Résidences » ;
- ➔ deux membres des organisations syndicales (un CCOO et un UGT).

La gestion opérationnelle est assurée par le service des « Résidences du Temps Libre » qui dépend du conseiller à l'Emploi et au Développement technologique de la région.

Le nombre de places disponibles est divisé en trois parties : une pour le service des Résidences, et les deux autres pour chacune des organisations syndicales. Le service des Résidences attribue les places en haute saison - 1er juillet au 10 septembre – pour chaque période de séjour par tirage au sort à Séville, capitale régionale. En basse saison, les personnes âgées de 60 ans et plus, ainsi que les groupes de 25 personnes au moins qui séjournent sept nuits consécutives dans la même résidence peuvent avoir une remise de 20 % sur les prix publics. En haute saison, le prix 2003 en pension complète par jour et par personne a été de 22,32 €.

Les organisations syndicales attribuent leurs places selon leurs propres critères.

¹³² Ce sont les régions suivantes, avec entre parenthèses, le nombre de « Résidences » : Caceres (1), Galicie (2), Aragon (1), Vizcaya (1), Valence (3), Madrid (1), Murcie (1), Baléares (1), Cantabria (1), Canaries (1) Castille – Léon (1), Catalunya (3), Asturias (1).



1.5. Grande-Bretagne

Il n'existe pas d'institutions représentatives des salariés. Les employeurs n'ont aucune obligation d'action sociale. Toutefois quelques employeurs subventionnent des « clubs sociaux d'entreprise », lesquels organisent entre autres des activités touristiques.

1.6. Hollande

LA FEDERATION DES SYNDICATS NEERLANDAIS (FNJ)

Les syndicats membres de cette fédération sont propriétaires d'un centre de vacances et de plusieurs maisons de vacances aux Pays-Bas, qui peuvent être louées par les membres du syndicat.

1.7. Italie

LES CERCLES RECREATIFS D'ENTREPRISES POUR LES TRAVAILLEURS (CRAL)

Ces cercles (Circoli Ricreativi Aziendali Lavoratori) ¹³³, constitués dans les entreprises publiques ou privées par les salariés, sont des associations sans but lucratif, assimilables aux associations françaises loi de 1901. Elles sont reconnues par la loi qui régit les droits des salariés et sont totalement autonomes. Chacune adopte ses propres statuts et élit son conseil d'administration lors des assemblées générales qui ont lieu en général tous les trois ans. Chacune a son mode de fonctionnement, de financement – cotisations et participation des adhérents aux activités, cotisations de collectivités – son affiliation ou son indépendance syndicale.

L'objet des CRAL est la « gestion du temps libre » – tourisme, sport, culture. Certains CRAL gèrent des infrastructures sportives, d'autres, moins nombreux, des salles des fêtes, de cinéma, théâtre et des établissements de vacances.

LA FEDERATION ITALIENNE DU TEMPS LIBRE (FITEL)

Les organisations syndicales Confédération générale italienne du travail (CGIL), Confédération italienne syndicale des travailleurs (CISL) et Union italienne des travailleurs (UIL), ont créé la FITEL – membre du BITS – à laquelle adhèrent 500 CRAL et plus de 800 000 membres individuels.

LA CISL

La CISL possède sa propre association de tourisme, de sport et de culture : l'Ente Turistico Sociale Italiano (ETSI) – membre du BITS. L'ETSI organise des séjours et voyages en Italie et à l'étranger pour ses adhérents – syndiqués de la CISL et leurs familles, ainsi que des CRAL.

1.8. Luxembourg

LA CONFEDERATION GENERALE DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Cette confédération a créé en 1977 son service de tourisme, qui chaque année, propose un programme de voyages en groupes, réservé exclusivement à ses membres, principalement en autocar, mais aussi en avion et en bateau. Le programme 2003 comporte des séjours en hiver respectivement de sept à onze jours au Tyrol, en Suisse (Valais), et en été, des séjours et des circuits de cinq à douze jours en Norvège, à Prague et Budapest, en Autriche, en mer Baltique, dans le Mecklembourg, à Berlin, Londres, dans le Tyrol du Sud et Lac de Garde, et un séjour de quatre jours à Paris, fin décembre.

Par ailleurs, un accord a été conclu avec l'agence Lux Voyages. Celle-ci accorde des tarifs préférentiels aux membres de la CGFP.

¹³³ Un workshop « villages de vacances du tourisme social » organisé en juin 2002 par Maison de la France, a réuni dix-sept CRAL et trois associations dans des villages de la côte méditerranéenne. Les CRAL étaient issus de : sept entreprises industrielles et de services, cinq communes, quatre entreprises publiques et un ministère.



LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE (OGB.L)

Elle propose des séjours de vacances à prix réduits à ses membres, par l'intermédiaire de l'agence de voyages Atol/Voyages Flamming.

LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS (LCGB)

Elle organise en coopération avec la Mutuelle du personnel chrétien des transports (Syprolux), des vacances d'été et d'hiver à Flesch en Suisse, pour des enfants âgés de 8 à 14 ans, ainsi que des vacances d'été à Blankenberge sur la côte belge pour des enfants âgés de 7 à 13 ans.

1.9. Norvège

Les employeurs octroient une prime de vacances équivalente à 12 % du montant du salaire annuel. Quelques syndicats gèrent des villages de vacances ou bungalows réservés à leurs membres.

1.10. Pologne

LE FONDS SOCIAL

Dans chaque entreprise de plus de vingt salariés existe un fonds social destiné aux activités sociales et culturelles – notamment les vacances. Ce fonds est constitué par un financement de l'employeur qui s'élève à 37,50 % du salaire mensuel moyen dans l'économie nationale de l'année précédente par salarié et par an. Une commission composée de membres de l'entreprise – représentants syndicaux et des salariés non syndiqués et représentants de l'employeur – gère le fonds.

1.11. Portugal

LA REPRESENTATION SYNDICALE DANS LES ENTREPRISES

Une représentation syndicale qui comprend des délégués syndicaux, un comité syndical d'entreprise et un comité intersyndical d'entreprise existe dans les entreprises. Les délégués syndicaux sont élus et leur nombre dépend de la taille de l'entreprise. Ces structures syndicales ont des droits spécifiques notamment en ce qui concerne la négociation collective.

Une commission composée de salariés, élus directement et sans lien avec les syndicats existe aussi. Ces commissions fonctionnent selon les statuts approuvés par les salariés et dont le nombre de membres varie d'un à onze selon la taille de l'entreprise. Elles ont notamment droit à l'information sur la gestion et la participation dans les domaines sociaux. Elles sont surtout existantes dans les entreprises de grande taille.

Il en résulte deux situations différentes en matière de tourisme et de vacances :

- ➔ des activités gérées et supportées financièrement par les syndicats pour leurs membres : voyages et séjours dans des centres de vacances pour les familles et enfants, à prix réduits ;
- ➔ des activités gérées par les entreprises – voyages et séjours à prix réduits. Les commissions citées peuvent influencer sur ces activités qui restent dépendantes des dispositions de la convention collective ou de la volonté de l'entreprise.

L'INATEL

Par ailleurs, les deux confédérations syndicales – Union générale des travailleurs (UGT) et Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP) – siègent au conseil de gestion de l'INATEL (*Instituto Nacional par Aproveitamento dos Tempos Livres dos Trabalhadores*) – créé en 1971 et membre du BITS. Cet organisme public est doté d'autonomie administrative, financière et patrimoniale. Il gère quatorze centres de vacances d'une capacité de 4 100 lits, trois campings pouvant accueillir 8 000 personnes, ainsi qu'un théâtre, deux complexes sportifs, neuf annexes de sport et quatre centres de sport aventure. Ses activités s'adressent à ses membres – salariés en activités, retraités et jeunes – soit 275 000 associés et 3 300 groupes affiliés.



1.12. République de Saint-Marin

LA CONFEDERATION SAMMARINAISE DU TRAVAIL

Créée en 1943, elle regroupe 3 900 adhérents répartis dans les fédérations syndicales de la fonction publique, de l'industrie et des services, et des retraités.

La Fédération des retraités (*Pensionati*) organise des activités culturelles et de loisirs, notamment des excursions et voyages nationaux et internationaux, auxquels peuvent s'inscrire des personnes encore actives.

1.13. République tchèque

LES SYNDICATS

Des syndicats organisent, au niveau des entreprises ou au niveau des fédérations nationales de branche, des activités de tourisme et de vacances, sous forme d'aide financière ou de séjours dans leurs propres installations de vacances.

LES FONDS DES BESOINS CULTURELS ET SOCIAUX

D'autre part, les syndicats peuvent négocier dans le cadre des conventions collectives au niveau de l'entreprise, des moyens financiers pour les salariés, à des fins d'activités de loisirs, de tourisme, de vacances et de séjours de convalescence. Ce financement se réalise par l'intermédiaire des fonds sociaux dénommés « Fonds des besoins culturels et sociaux » (FKSP). Ces fonds sont créés obligatoirement dans l'Administration publique d'État et territoriale, ainsi que dans les entreprises d'État.

En 2002, dans le secteur des entreprises privées, les fonds sont créés avec 2,70 % du volume moyen des salaires payés au cours de l'année civile et 14,50 % du volume de ces fonds ont été alloués aux loisirs, tourisme et vacances. Ces pourcentages sont respectivement de 2 et 16 % dans le secteur public et de 3 et 19 % dans les régions et les communes.

1.14. Roumanie

LA SOCIÉTÉ SIND ROMANIA

Quatre organisations syndicales – Confédération nationale des syndicats libres, Confédération nationale syndicale « Cartel Alfa », Bloc national syndical, Confédération des syndicats démocratiques – sont associées à la société Sind Romania. Cette société s'est développée à partir de 1992 en reprenant l'ancienne base matérielle de l'Union générale des syndicats roumains. Elle gère dix-sept hôtels et des installations de vacances enfants, organise des circuits touristiques internes et internationaux. Elle est ouverte à toutes clientèles, les membres des syndicats précités représentant un pourcentage important bénéficient de tarifs préférentiels.

1.15. Russie

LE CONSEIL CENTRAL DU TOURISME (CCT-INTOUR)

Le Conseil central des syndicats soviétiques avait créé en 1936 un organisme de tourisme, subventionné par l'État, membre du BITS depuis 1969, dont l'activité était concentrée, pour l'essentiel, sur le développement du tourisme intérieur de ses membres et la création et la gestion d'un patrimoine touristique.

En 1991, suite aux changements politiques intervenus, la Fédération des syndicats indépendants de la Russie succède au Conseil central des syndicats soviétiques et crée, à la place de l'ancien organisme, la société anonyme CCT-INTOUR, membre du BITS. Son rôle a été élargi : l'offre touristique, y compris les séjours et voyages à l'étranger, s'adresse à toute la population. Des échanges internationaux sont développés. La construction et la rénovation d'équipements touristiques sont poursuivies, la formation de personnels pour les entreprises touristiques russes est réalisée, en collaboration avec l'Académie internationale du tourisme de la Russie, ainsi que l'exploitation de sources d'eaux minérales au Caucase du Nord.



La volonté de poursuivre une activité conséquente dans le domaine du tourisme social reste toutefois limitée étant donné le faible pouvoir d'achat de la population modeste qui constitue la clientèle principale. C'est pourquoi des solutions ont été recherchées à partir des expériences étrangères. La formule des chèques-vacances français a été retenue après des entretiens avec les dirigeants de l'ANCV et de REKA¹³⁴. Un projet de loi a été élaboré, sans avoir abouti à ce jour.

1.16. Suisse

L'UNION SYNDICALE SUISSE (USS)

Des syndicats membres de l'Union syndicale suisse (USS) proposent à leurs membres des possibilités de vacances à des prix réduits, allant jusqu'à moins 20 %, pour des appartements, des chalets et des hôtels leur appartenant ou avec des organismes avec lesquels des accords ont été conclus.

LE SYNDICAT DE L'INDUSTRIE, DE LA CONSTRUCTION ET DES SERVICES (FTMH)

Ce syndicat a commencé tôt à élaborer des offres de vacances pour ses membres. Les premiers établissements de vacances ont été créés dans les années 1930 dans les Grisons et dans l'Oberland bernois. Il s'est également engagé dans le tourisme et l'hôtellerie/restauration avec les Maisons du Peuple, et a également soutenu la construction de funiculaires. Il gère actuellement en Suisse deux hôtels et quatre chalets équipés en appartement de deux à quatre pièces ouverts à tout public depuis 1975, les adhérents bénéficiant d'une réduction de 20 %.

LE SYNDICAT INDUSTRIE ET BATIMENT (SIB)

Ce syndicat est propriétaire de trois hôtels situés aux bords des lacs Majeur, Léman et Quatre Cantons ; ce dernier, d'une capacité de 62 chambres, situé dans un parc exotique de 25 hectares, est classé parmi les dix meilleurs trois étoiles de Suisse ; il est également classé parmi les 100 meilleurs restaurants et comme le meilleur hôtel pour organiser des séminaires. Ces hôtels sont ouverts à tous, les membres du syndicat bénéficiant d'une réduction de 15 %.

LE SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS (SSP)

Ce syndicat a des accords en Suisse avec dix hôtels et un camping, avec seize organismes gestionnaires d'appartements, de chalets ou de maisons de vacances, dont quatre sites de la Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG), cinq sites du Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH) et deux sites du Syndicat industrie et bâtiment (SIB). Il propose également un site en Autriche et un en Italie (REKA).

LE SYNDICAT DES TRANSPORTS (SEV)

Il est lié à la Coopérative des maisons de vacances et de ski des cheminots (FSG). Les membres du SEV ont ainsi accès à trois maisons situées en Suisse, et en France, à un village de vacances à Giens, presqu'île de Hyères.

¹³⁴ Cf. Alexandre Sokolov, vice-président du CCTE-INTOUR, in Actes du séminaire du BITS sur « Les aides au départ en vacances dans l'Union européenne », Strasbourg, 16 mars 2000.



LA CAISSE SUISSE DE VOYAGE REKA

Par ailleurs, des syndicats accordent des aides à la personne par l'intermédiaire de la coopérative Caisse suisse de voyage REKA – membre du BITS. L'assemblée constitutive tenue le 22 juin 1939, comptait 21 membres fondateurs représentants d'organismes de tourisme, de transports, du secteur bancaire, de l'Administration, des PTT et de huit organisations syndicales ¹³⁵. Aujourd'hui, deux secteurs constituent l'activité de la coopérative : Vacances REKA et Chèque REKA.

En Suisse, REKA est second pour la location d'appartements de vacances et d'hôtels :

➔ **en Suisse : dans 140 stations, 1 100 offres de vacances familiales sont proposées en été et hiver. Le choix s'étend sur 500 appartements dans 16 villages ou maisons de vacances en propriété et 700 sous contrat, ainsi que sur 270 appartements de vacances à la ferme, en collaboration avec l'association Vacances à la Ferme ;**

➔ **à l'étranger : 1 050 appartements en villages de vacances et hôtels en France, Espagne, Autriche, Italie, Dalmatie/Istrie.**

Chaque année, près de 35 000 familles suisses, avec plus de 50 000 enfants, fréquentent ces équipements pour un total de plus de 1,1 million de nuitées. L'accueil de clientèle étrangère en Suisse représente 146 500 nuitées.

L'objectif social fixé en 1939, « *aider les familles aux revenus modestes* » a été maintenu. Ses quelque 500 sociétaires – employeurs, syndicats et associations de salariés, entreprises de tourisme et de transports, coopératives Coop – soutiennent l'idéal social en renonçant aux intérêts sur leur part à la coopérative, conformément au principe : « *valeur sociale plutôt que valeur actionnariale* ». Chaque année, la REKA offre environ 38 000 journées-vacances à quelque 600 familles monoparentales à faible revenu. D'autres familles peuvent aussi bénéficier de réductions sur les séjours REKA allant de 10 à 50 % selon leur revenu et le nombre d'enfants. Une aide est également apportée à des personnes handicapées : en 2001, 1 932 personnes en ont bénéficié totalisant 18 467 journées-vacances. Environ 14 millions de francs suisses sont ainsi affectés à l'aide aux vacances, dont 1,6 million pour les vacances gratuites ou à prix réduits, 9 millions consacrés à la réduction du prix des chèques. Les 3,4 millions restants sont versés à un Fonds pour vacances familiales, ce qui permet d'amortir plus rapidement les centres de vacances.

Des échanges de familles avec l'Agence nationale chèques-vacances (ANCV) ¹³⁶ ont été établis depuis 1994 ¹³⁷. En 2001, dix familles françaises sélectionnées et préparées par la FNAFMA ont séjourné dans un village de vacances REKA à Montfaucon (Jura suisse) et dix familles suisses ont été accueillies dans un village de vacances de l'association Val à Port-Barcarès.

Avec l'émission des chèques, REKA contribue à la promotion du tourisme et des transports nationaux et facilite une épargne réservée aux vacances, aux loisirs et aux voyages. Le système des chèques REKA est fondé sur une réduction accordée à l'achat : pour un chèque d'un montant de 100 francs suisses, l'acheteur ne paie qu'entre 80 et 96 francs suisses, selon la réduction accordée par les « points de vente » – quelque 2 300 employeurs, syndicats de salariés, 470 magasins Coop. REKA remet aux « points de vente » des chèques avec une réduction de 1,5 %. Les « points d'encaissement » sont constitués de près de 6 000 entreprises du secteur du tourisme, des transports et des loisirs qui acceptent les chèques en paiement et versent à la REKA entre 3 et 4 % de commission.

¹³⁵ Cf. Ralph Krebs et Hans Teusher, in *Les 50 ans de REKA. 1939-1989*, Éditions Caisse suisse de voyage, Berne, 1989, 78 p. Les huit organisations syndicales sont les suivantes : Union syndicale suisse, Union fédérative du personnel des administrations et entreprises publiques, Fédération du personnel des services publics, Fédération suisse des cheminots, Fédération suisse des ouvriers métallurgiques et horlogers, Fédération suisse des ouvriers du commerce, des transports et de l'alimentation, Fédération suisse des ouvriers du textile et des fabriques, Fédération suisse des ouvriers du bois et du bâtiment.

¹³⁶ L'ANCV a pour ancêtre REKA. Un peu d'histoire : en septembre 1945, l'association Tourisme et Travail, inspirée par REKA, met en place un système d'épargne-vacances, « le Timbre Loisirs », diffusé notamment dans les comités d'entreprise et subventionné par eux. En 1947, le ministre des Travaux publics, des Transports et du Tourisme – Jules Moch – met en place la « Caisse nationale vacances » (CNV), appelée à jouer le même rôle que le « Timbre Loisirs ». Ce dernier, fortement concurrencé par la CNV, cessera d'être émis à la fin des années cinquante. La CNV s'éteindra au milieu des années soixante. En référence à ces initiatives, l'« Union coopérative chèques-vacances » est créée le 25 mai 1971 par les confédérations syndicales (CFDT, CGT, FEN, FO), le Groupement national de la coopération, la Mutualité française, le Chèque coopératif restaurant, l'Union coopérative équipements loisirs, et les principales associations nationales de tourisme social. Le projet de l'Union sera concrétisé – partiellement – par l'ordonnance du 26 mars 1982 créant l'ANCV.

¹³⁷ Un historique des échanges ANCV-REKA pour la période 1994-1997 figure dans le rapport de la section sociale du Conseil national du tourisme *Les vacances facteur d'insertion sociale*, rapporteur Guy Matteudi, président-directeur général de l'ANCV.



De 268 millions de francs suisses en 1991, la vente de chèques s'est élevée à 431 MF en 2001 et a concerné 1,9 million de personnes dont la répartition est indiquée dans le tableau 47.

Tableau 47 : Résultats 2001 des ventes de chèques-vacances par la REKA, selon les points de vente

	Achats en millions de francs suisses	%	Remises en millions de francs suisses	%
Employeurs	278,730	64,6	47,080	80,8
Magasins COOP	108,697	25,2	1,086	1,9
Syndicats	29,596	6,9	2,105	3,6
Divers	14,065	3,3	7,965	13,7
Total	431,088	100,0	58,236	100,0
Remises REKA			9,908	
Total remises			68,144	

Note : les syndicats ont acheté des chèques pour un montant de 29,596 millions de francs suisses, soit 6,9 % du total des achats ; ils ont accordé 2,10 MF de remises à leurs membres, soit 3,6 % du total. Il s'agit de syndicats membres de l'USS, de la Fédération des sociétés suisses d'employés, de syndicats membres de la Confédération générale des syndicats chrétiens et syndicats divers.

Source : REKA.

La remise moyenne des employeurs en 2001 s'établissait à 16,9 %, avec un pic de 20 % ; celle des syndicats variait de 5 à 10 %, avec une moyenne de 7,1 %. Par exemple, le syndicat SEV délivre des chèques à ses membres qui en font la demande ; l'achat maximum pour l'année 2002 était fixé à 600 francs suisses, la remise était de 7 %, soit une aide de 42 francs suisses.

2. Les coopérations C.E. français/syndicats européens

Cette coopération, peu développée à ce jour, est essentiellement le fait de C.E. ou O.A. d'entreprises publiques, parmi lesquels :

- le CCE SNCF a des coopérations avec les syndicats des cheminots de Bulgarie, de Hongrie, de République tchèque, de Russie, du Maroc et du Vietnam, sous forme d'échanges vacances familles ou séjours communs enfance jeunesse (Bulgarie, Hongrie, République tchèque) ;
- la CCAS en 2001-2002, a fait participer 1 023 personnes à des séjours à l'étranger, dans le cadre des échanges internationaux, en Autriche, Espagne, Hongrie, Italie, Pologne, Roumanie, Russie, Slovaquie, Maroc, Tunisie, Canada, Cuba et Polynésie.

3. Vers des coopérations syndicats/organismes de tourisme social européens ?

La convention de coopération entre la Confédération européenne des syndicats (CES) ¹³⁸ et le Bureau international du tourisme social (BITS)

Cette convention-cadre a été signée le 2 juillet 2001 à l'occasion de la Conférence ministérielle organisée par le Président de l'Union européenne, tenue ce jour-là à Bruges sur le thème « Tourisme pour tous ». Le

¹³⁸ Créée en 1973, la CES compte actuellement 77 confédérations nationales de 35 pays, 11 fédérations syndicales, regroupant 60 millions d'adhérents. S'ajoutent la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA) et le Conseil des cadres européens (Eurocadres). <R> Voir Emilio Gabaglio, syndicaliste italien, secrétaire général de la CES de 1991 à 2003, in *Qu'est-ce que la Confédération européenne des syndicats ?*, Éditions de l'Archipel, juin 2003, 118 p.



communiqué de presse conjoint souligne que « *le tourisme social et associatif a une fonction irremplaçable d'intégration et de cohésion sociale ; son apport est considérable tant au niveau de la création d'emplois qu'au niveau du développement de beaucoup de régions de l'Union européenne* ». Le poids économique concernant les activités dans l'Union européenne des associations et organisations européennes membres du BITS a notamment été souligné :

- **8 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;**
- **6 000 structures d'hébergement ;**
- **1 million de lits ;**
- **35 millions de personnes accueillies ;**
- **130 millions de journées vacances ;**
- **300 000 salariés.**

Des domaines de coopération ont été définis dans la convention :

- « *– L'établissement d'un texte de soutien au tourisme social européen pouvant faire l'objet d'une résolution du comité exécutif de la CES ; cette résolution préciserait une série de coopérations entre les deux organisations et les fédérations syndicales européennes, la FERTA et les comités d'entreprise européens.*
- *Une déclaration commune CES/BITS invitant les institutions européennes en général et la Commission européenne en particulier à accorder une attention renouvelée à l'importance du tourisme social en matière de créations d'emplois, d'intégration et de cohésion sociale, et que cela se reflète tant au niveau de leur processus de consultation que dans la définition de diverses politiques communautaires (entreprises et tourisme, formation, fonds structurels, etc.)*
- *Le développement de relations entre le BITS et le Comité économique et social ainsi qu'une coopération assidue avec le Groupe II (Groupe « Travailleurs ») concernant notamment l'élaboration d'avis en matière de tourisme social ou d'autres secteurs connexes. La même démarche pourrait être entreprise au sujet du Parlement européen et du Comité des régions.*
- *Le repérage, à travers les organisations syndicales affiliées à la CES, des organisations qui en Europe sont actives au niveau du tourisme social et qui ne seraient pas encore membres du BITS. L'objectif étant que ces organisations puissent devenir membres actifs du BITS.*
- *L'appui réciproque à leurs activités respectives ainsi que la promotion de projets ou d'activités conjointes chaque fois que dicté par l'intérêt commun des deux organisations ».*

Il est prématuré d'effectuer aujourd'hui un bilan de la mise en œuvre des principes de la convention. En effet, si, d'une part, les syndicats et les organisations de tourisme social sont appelés à se réunir pour effectuer un travail commun dont la finalité est que plus de personnes puissent partir en vacances, d'autre part, toutes les structures communes nécessaires pour réaliser cette finalité ne sont pas encore en place. Ce retard provient du fait que pour les organisations syndicales et les associations de chaque pays, le concept de « tourisme social » n'est pas uniforme. De plus, les problèmes économiques dans certains pays ne favorisent pas la prise en compte des activités de tourisme social et associatif.

CONCLUSION

Les « comités d'entreprise », instances représentatives du personnel (IRP), sont spécifiques à la France. Dans le secteur privé, les comités, d'entreprise ou d'établissement, ont la personnalité juridique. Ils interviennent tant dans le domaine économique de la marche de leur entreprise que pour conduire des activités socioculturelles. Dans le secteur public et dans les entreprises nationalisées, les questions concernant, d'une part, les aspects économiques et, d'autre part, le domaine socioculturel, sont traitées dans des instances distinctes.

Si les compétences pour intervenir dans le domaine économique de la marche de l'entreprise et celles pour gérer des activités socioculturelles existent dans chaque pays d'Europe, l'organisation de la représentation du personnel est spécifique à chacun d'eux.



En France, environ 40 000 comités agissent dans le domaine de l'activité touristique. Ils interviennent dans tous les aspects de cette activité, tant en France qu'à l'étranger, qu'il s'agisse d'activités menées individuellement, en famille et en groupe. Le total des dépenses de séjours a été estimé, en 2002, à 11 milliards d'euros dont 3,2 millions d'euros par intervention directe des comités.

Les comités ont montré leur capacité d'évolution pour répondre aux demandes de leurs ayants droit, pour adapter leurs aides financières à la fois aux ressources de ceux-ci et aux types d'activités, pour choisir et proposer ce que les opérateurs offrent.

Depuis une dizaine d'années, les comités d'entreprise et organismes assimilés sont confrontés aux demandes des salariés qui souhaitent plus de diversité dans les propositions, plus d'individualisation dans le choix des destinations et des modes de séjours, aussi bien en raison des prix de l'offre que de l'évolution des aspirations et des besoins des candidats au voyage. Ils ont été amenés progressivement à amplifier fortement leurs relations avec le secteur marchand. Ils doivent répondre à une demande forte et croissante de séjours en gîtes au détriment de la pension complète.

La politique d'aide aux investissements, dite « aide à la pierre », ayant vécu avec comme conséquence la limitation des possibilités de rénovation ou d'extension d'un patrimoine vacances, l'aide à la personne est maintenant privilégiée. Leur impact dans l'économie touristique est donc important.

Les moyens disponibles et leurs effets sur les niveaux d'activités restent toutefois la question essentielle posée dans la grande majorité des comités. Selon l'enquête IRES-DARES de 1998, les budgets des comités sont restés stables à 50 % depuis plusieurs années. La grande disparité des taux de dotation se traduit par une moyenne disponible par salarié allant de 1 à 13 %.

Sans moyens supplémentaires qui ne peuvent résulter que de l'augmentation des salaires, des taux de dotation ou encore des chèques-vacances abondés par l'entreprise, il ne paraît pas possible de prévoir, à moyen terme, un développement significatif du volume des activités tourisme et vacances des comités. Au mieux, il y aura maintien au niveau actuel.

Les aides à la personne existantes ont en effet leurs limites. Les augmenter, sans moyens nouveaux, conduirait inévitablement à la réduction, voire à la suppression, d'une ou de plusieurs autres activités sociales. Une telle orientation paraît hautement improbable. Il est même possible que ces activités connaissent une régression compte tenu des freins objectifs qui existent. Parmi ceux-ci, il est possible de citer :

- **la modification du périmètre d'un comité suite à des éclatements de l'entreprise ;**
- **l'éclatement géographique d'entreprises qui mettent en cause la cohérence des politiques des comités, notamment l'émiettement et la difficulté de gérer un comité ayant des sites répartis en divers lieux par rapport à une entreprise n'ayant qu'un site ;**
- **les fermetures d'entreprises industrielles et de services ;**
- **les restructurations avec diminution d'effectifs ;**
- **la forte proportion d'entreprises, en particulier dans les PME, sans comité ;**
- **l'absence de représentation collective dans les TPE ; la généralisation d'institutions sociales telles que l'APASCA, l'APAS BTP ou le FNAS n'est pas envisagée à ce jour.**

Cette régression toucherait les moyens financiers des comités, le nombre de leurs ayants droit. Elle aurait des conséquences sur l'activité touristique tant du secteur du tourisme associatif que du tourisme marchand. C'est pourquoi, dans l'immédiat, des solutions de coordination, de mutualisation de moyens sont recherchées entre comités, comme entre comités et associations du tourisme social, notamment la déclaration commune confédérations syndicales et UNAT.

La loi du 12 juillet 1999 qui permet d'instaurer les chèques-vacances dans les entreprises de moins de cinquante salariés, abondés par l'entreprise avec exonération des charges et cotisations sociales, hormis la CSG et le RDS, est toutefois une avancée positive.



Des accords nationaux et régionaux visant leur instauration ont été conclus :

- sur le plan national, entre les organisations syndicales et les employeurs de l'Union professionnelles artisanale, du bâtiment et des travaux publics, des pharmacies officines ;
- sur le plan des régions et départements, entre les organisations syndicales et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises dans le Nord Pas-de-Calais, la Vendée, la Loire-Atlantique, la Sarthe, la Mayenne.

Ceci reste donc très circonscrit et limité.

Les comités ont joué et continuent de jouer dans le domaine des vacances et du tourisme, comme dans bien d'autres domaines comme le sport, la culture, l'art, un rôle d'acculturation. Ils font découvrir ces activités et permettent ainsi à beaucoup de personnes d'être capables de les réaliser ensuite par elles-mêmes.

Partir en vacances, pratiquer des activités touristiques, c'est d'abord l'exercice d'un droit et l'utilisation de moyens résultants des conquêtes syndicales. C'est la composante essentielle d'une politique sociale pour les adultes, les familles et l'enfance, au même titre que les activités culturelles, sportives et de loisirs. Les élus des comités décident d'interventions importantes en la matière.

Partir en vacances, individuelles ou collectives, c'est la possibilité de temps de repos, de détente, de divertissement et de développement. C'est aussi « *être comme les autres* », « *ne pas être exclu d'un droit* », « *conserver ou retrouver sa dignité* », « *donner du sens à sa vie* ».

Les vacances sont donc considérées comme un phénomène social de grande ampleur, partie intégrante de la vie et donc des besoins élémentaires des personnes. Elles sont aussi considérées comme des moments privilégiés de sociabilité, de rencontres et d'échanges. Elles contribuent également à l'épanouissement physique et à une meilleure santé. Le lien social est aussi particulièrement sensible au sein même des familles. Les vacances familiales sont souvent vécues comme des moments privilégiés de cohésion et de consolidation du lien familial.

Face aux inégalités, les comités mènent depuis longtemps des actions de solidarité. L'ampleur de la solidarité à mettre en œuvre aujourd'hui est connue : 15 à 16 millions de partants irréguliers en vacances et 5 à 6 millions de non-partant absolus. Ces actions de solidarité, facteurs d'insertion sociale, concernent notamment les familles aux revenus modestes ou en situation d'exclusion, les chômeurs ou encore les personnes handicapées. Elles sont menées soit pour des Français soit pour des étrangers.

Si le rôle des comités dans le domaine vacances et tourisme connaît une importance forte, tant au plan économique que socioculturel, des freins existent pour assurer encore un développement conséquent. Les limites que rencontrent les comités ont bien entendu des répercussions également pour les acteurs de ces secteurs.

RECOMMANDATIONS ¹³⁹

1. OBSERVATION ET VEILLE DE L'ACTION DES COMITES D'ENTREPRISE ET ORGANISMES ASSIMILES

Cette observation, qui devrait porter sur des aspects quantitatifs et qualitatifs, permettrait une connaissance plus précise et régulièrement actualisée sur trois champs distincts : un état des lieux permanent de ces institutions, leurs actions – offre et moyens mis en œuvre –, leur patrimoine.

¹³⁹ Séance du 13 octobre 2004.



UNE CONNAISSANCE PERMANENTE DES COMITES ET ORGANISMES ASSIMILES

Les études de l'IRES de 1986 et de 1998, concernant les comités d'entreprise, restent les références les plus fiables. Cependant, elles devraient être régulièrement actualisées. De plus, en l'absence d'une étude équivalente à celle de l'IRES concernant les organismes assimilés du secteur public, des études générales sur les statuts, la composition, les moyens de ces organismes sont nécessaires.

LES OFFRES ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE PAR LES COMITES ET LES ORGANISMES ASSIMILES

Des études particulières sur les activités touristiques proposées aux adultes, aux familles, à l'enfance et à la jeunesse sont justifiées par les C.E. et les organismes assimilés. Elles permettraient de mieux cerner les besoins et les attentes des salariés et de mieux évaluer les aides apportées par ces institutions.

LE PATRIMOINE DES COMITES

Le patrimoine des C.E. et O.A., évalué à 240 000 lits en 1994 ¹⁴⁰, est avant tout un « patrimoine social », c'est-à-dire n'appartenant pas au secteur marchand. Il doit être valorisé et géré avec le souci d'une fréquentation élevée et d'une utilisation pérenne ; ceci ayant aussi des impacts importants sur l'emploi et les retombées économiques locales.

Afin de favoriser, d'une part, un développement de l'accessibilité aux loisirs et au tourisme, et, d'autre part, une meilleure exploitation du patrimoine des C.E. et O.A., une action permanente d'observation de l'évolution de ce patrimoine serait nécessaire.

2. FAVORISER L'ACTION DES COMITES D'ENTREPRISE POUR DES PERSONNES EN SITUATION D'EXCLUSION

Pour être mieux utilisée par les C.E., la loi du 17 juillet 2001 (article 35) sur le reliquat budgétaire limité à 1 % du budget d'un comité d'entreprise devrait être mieux connue. Si, certains comités interviennent dans l'aide aux personnes et aux familles en difficulté ou exclues des vacances, ils ne pourront toutefois pas se substituer aux actions que les pouvoirs publics doivent mener.

3. AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT LOCAL

Des opérateurs touristiques, comme les Villages vacances, camping des secteurs associatif et marchand..., font le choix de se développer ou de s'implanter dans les zones rurales et de moyenne montagne assurant ainsi le développement et l'aménagement de ces territoires. Il convient d'élaborer des dispositifs notamment réglementaires et financiers qui permettraient d'accompagner ces opérateurs.

4. CHARTE ET LABELLISATION

Pour favoriser un développement touristique harmonieux, l'accès du plus grand nombre de Français aux loisirs et au tourisme ne doit pas altérer les sites touristiques et les rapports entre les autochtones et les « touristes », et ne doit pas obéir au seul critère de la rentabilité financière.

Le résultat économique, social et environnemental pour un tourisme durable est lié à différents facteurs, par exemple, le respect :

- du site d'accueil et de sa culture ;
- de l'environnement ;

¹⁴⁰ Source : CECOREL/SOMIVAL.



- de la relation avec les habitants ;
- des salariés du secteur : par la protection sociale et la formation ; en particulier pour les saisonniers, résoudre les questions de logement par des accords du type de l'accord interprofessionnel de décembre 2002 en Savoie est nécessaire ; par les vacanciers.

Ces points parmi d'autres sont des éléments indispensables pour l'établissement de chartes et d'une politique de labellisation. Les pouvoirs publics devraient assurer un rôle normatif.

5. DEVELOPPER LES ECHANGES DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE

Créer un programme européen d'actions favorisant le tourisme, les vacances et les échanges européens de type Erasmus que l'on pourrait dénommer « Tourismus » pour une meilleure utilisation des sites de villages vacances, tout en améliorant la connaissance des pays européens.

6. DEVELOPPEMENT DU CHEQUE-VACANCES VERS LES TPE ET PME

Le chèque-vacances apparaît comme un des moyens pour favoriser les vacances et le tourisme. L'Agence nationale du chèque-vacances (ANCV), EPIC organisme public, devrait concourir au développement de l'accessibilité aux vacances. Les moyens définis dans sa mission devraient être amplifiés. En particulier, des actions spécifiques en faveur des TPE et PME sont à développer pour que l'ensemble des salariés puisse bénéficier du chèque-vacances.

Pour faciliter l'utilisation des chèques-vacances par les salariés des TPE et PME, des moyens spécifiques devraient être mis en œuvre. Ils concernent des modalités administratives, simples et adaptées. Des négociations, soit par branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel régional ou départemental, devraient être menées.



ANNEXES





ANNEXE 1

DOTATIONS MOYENNES DES C.E. PAR SALARIE **SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE EN 1997**

Secteurs	Dotation en francs
Hôtels, restaurants	627
Habillement, cuirs	662
Services opérationnels	731
Industrie des équipements du foyer	734
Industrie textile	734
Commerce de détail	790
Construction	890
Éducation	916
Commerce/Réparation automobile	1 240
Santé, action sociale	1 371
Métallurgie, transf. metaltx	1 389
Commerce de gros	1 519
Industrie du bois et du papier	1 532
Industrie des équipements mécaniques	1 554
Activités associatives	1 571
Activités immobilières	1 648
Composants électriques/électroniques	1 753
Industries agricoles et alimentaires	1 780
Transports	1 887
Conseils et assistances	1 987
Industrie automobile	2 042
Industrie des produits minéraux	2 084
Pharmacie, parfumerie	2 158
Chimie, caoutchouc, plastique	2 222
Édition, imprimerie	2 229



Industrie des équipements électriques/électroniques	2 255
Activités financières	2 713
Sécurité sociale	3 708
Constructions aéronautiques	6 565

Source : enquête IRES-DARES 98. Les dotations moyennes sont aujourd'hui supérieures du fait des augmentations des masses salariales, mais les écarts entre secteurs subsistent.



ANNEXE 2

TYPES ET NOMBRE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES C.E. (DONT ACTIVITES TOURISTIQUES)

L'enquête IRES-DARES 1998 fait ressortir que la majorité des comités d'entreprise sondés organise des activités dans au moins cinq rubriques différentes. Cette majorité de C.E. correspond à 70 % des salariés concernés ; ce qui veut dire que si de nombreux C.E. apparaissent peu actifs, ils ne représentent qu'un nombre limité de salariés. La fréquence des offres touristiques et des aides au tourisme est importante dans les C.E. de 500 salariés et plus.

Part des comités suivant le nombre de rubriques d'activités mises en œuvre

Nombre d'activités	Pourcentage des comités	Pourcentage de salariés
0	1	1
1	3	3
2	11	5
3	17	8
4	16	11
5	18	16
6	16	23
7	12	21
8	5	11

Plus les activités sont nombreuses plus les offres touristiques et les aides au tourisme augmentent :

Types d'activités et nombre d'activités (ensemble des C.E.)

	1 activité	2 activités	3 activités	4 activités	5 activités	6 activités
Festivités	45	67	87	93	95	97
Offres pratiques	32	71	95	97	98	99
Primes, bons, cadeaux	11	35	52	64	71	78
Offres sportives	6	4	9	15	43	64
Offres touristiques	5	10	30	61	79	97
Offres culturelles	1	8	8	39	69	85
Aides au tourisme	0	6	20	31	46	79

Lecture : lorsqu'un C.E. organise un seul type d'activité, c'est dans 45 % des cas une festivité ; lorsqu'il organise trois types d'activités, on trouve parmi elles dans 30 % des cas une offre touristique.

**Types de rubriques et nombre de rubriques en %**

	1 activité	2 activités	3 activités	4 activités	5 activités	6 activités
Festivités	13	39	68	70	92	93
Offres pratiques	62	98	94	87	99	100
Primes, bons, cadeaux	13	38	45	44	55	64
Offres sportives	0	0	6	20	61	81
Offres touristiques	12	21	42	82	91	99
Offres culturelles	0	0	13	36	61	87
Aides au tourisme	0	5	32	60	41	78



ANNEXE 3

COMITES D'ENTREPRISE OFFRANT DES AIDES AUX ACTIVITES TOURISTIQUES SUIVANT QUATRE CRITERES

L'enquête IRES-DARES 1998 ne recense que 43 % de C.E. qui offrent une aide aux activités touristiques ; ce pourcentage a sensiblement augmenté, surtout en fonction de la progression du nombre de C.E. souscripteurs des chèques-vacances.

Toutefois, la statistique reste intéressante, car elle démontre les écarts existants entre C.E. syndiqués et non syndiqués, entre C.E. des secteurs public et privé, avec groupe ou sans groupe, elle démontre également que la taille et surtout le taux de dotation constituent des éléments de différenciation importants :

Syndicalisation	Non syndiqués	Syndiqués				
	34 %	52 %				
Statut	Public	Avec groupe	Sans groupe	Total		
	70 %	45 %	33 %	43 %		
Taille	50-99	100-199	200-499	500-999	1 000 et plus	
(nombre de salariés)	38 %	38 %	53 %	70 %	68 %	
Dotation	0 ou NR	0-0,5	0,5-1	1-1,5	1,5-2	2-2,5
	9 %	32 %	42 %	59 %	70 %	54 %



ANNEXE 4

REMISES ACCORDEES SUR LES FORFAITS INDIVIDUELS A DES C.E. ET O.A.

Les 44 opérateurs du tableau ci-dessous et les pourcentages de réduction accordés sur les forfaits individuels ont été relevés dans des catalogues de C.E. et O.A. concernant la saison hiver/printemps 2002-2003.

Dénominations	Remises et avantages
Accor Tour	11 % sur les catalogues vacances
Asia	10 % sur Asie, 8 % sur Australie
Austro Pauli – Euro Pauli	10 à 12 %
Bennett	10 %
Capital Tours	15 % sur l'ensemble du catalogue
Carrefour	3 à 5 % sur les catalogues hiver et été hors vacances scolaires, 3 % pendant les vacances scolaires
Cartour	10 %, 5 % sur vols secs
Center Parcs	10 à 20 % sur les locations Sologne et Normandie
Cit	10 % Italie, Sardaigne
Citadines Appart'Hôtels	10 à 30 % sur les résidences en France et à l'étranger
Club Med	5 à 10 % selon la saison
Couleurs et Passions	12 % sur l'ensemble des catalogues
Costa Croisières	10 %
CroisiEurope	12 %
Disneyland Resort Paris	20 % sur les séjours avec arrivée le dimanche soir
Donatello	12 à 13 %
Étapes Nouvelles	12 % Tunisie, Maroc, Égypte, Kenya, 8 % vols secs et promotions
Fram	13 % sur l'ensemble des catalogues
France Mayenne Fluviale	20 % sur les locations pénichettes
Go Voyages	11 % sur catalogue et 7 % sur les vols secs et locations de voitures



Havas Europe	25 % toutes destinations en basse saison
Inter Home	8 % en basse saison, 6 % en haute saison
Jetset	13 % sur les catalogues, 10 % sur les promotions
Jumbo	12 % sur les catalogues, 9 % sur les vols secs
Jet Tours	10 à 13 %, 6 % assurances et vols secs
Kuoni	10 à 11 % selon les destinations
Look Voyages	10 % sur le catalogue, 8 % sur les vols secs
Maeva	10 à 25 % sur les catalogues hiver/été, suivant les périodes
Maxi	13 %
Marmara	12 %, 8 % locations et vols secs
Nouvelles Frontières	3 % sur les catalogues
Odalys Vacances	10 % toutes destinations, toutes dates
Ollandini Voyages	12 % Corse, Sardaigne, 8 % vols secs
Orion	5 à 30 % selon les périodes (hors thalassothérapie)
Pacha Tours	12 % sur les catalogues, 8 % sur les vols secs
Pierre et Vacances	5 à 25 % selon les périodes
Pleine Évasion	12 %
République Tours	12 % sur catalogue
RCI	305 € par semaine et par appartement, quels que soient le nombre de personnes, la destination ou la saison
Sangho	11 % Tunisie, Maroc
Syl Tours	Tarif groupe pour les individuels
Terres d'Aventures	5 % expéditions
Transtours	12 % sur les catalogues croisières
Vacances Air Transat	10 % Canada, USA, Mexique, République dominicaine, 10 % sur vols charters
Visit France/Corse	9 %
Voyages Handicap	5 %



ANNEXE 5

QUELQUES SITES INTERNET DE C.E. ET O.A.

Quelques sites indiquant les activités tourisme et vacances et souvent les modalités des aides à la personne.

COMITES

CCE Adecco	www.cce-adecco.com
CE Armines, Evry	www.cearmines.free.fr
CE Brit Air, Morlaix	www.cebritair.com
CE Canon, Courbevoie	www.cecanon.com
CE CCF, Nice	www.ceccfnice.com
CE Celstica France	www.ce-celestica.fr.st
CE CPAM, Saint-Nazaire	www.ccp.asso.fr
CE Institut de recherche et de sécurité Lorraine	www.perluette.net
CE Dassault, Biarritz	www.ce-dassault-biarritz.com
CE Dassault, Saint-Cloud	www.ce-dassault-stcloud.com
CCE Manpower	www.ccemanpower.com
CI Organismes de radio et de télévision français	www.ciortf.com
CRE RATP	www.cre.ratp.fr
CE Renault, Guyancourt	www.cerenaultg.fr
CE SLN, Nouméa	www.ce-sln.nc
CCE SNCF	www.ccecheminots.com
CE SNCF, région Strasbourg	www.cesncf-stra.org
CE Société Générale, Paris	www.comitesg.com
CIE Thomson Thales	www.cie-th.com
CE Unilog	www.ceauv.com
CE Vediorbis, Aulnay-sous-Bois	www.ce-vediorbis-idf.com



ASSOCIATIONS DE COMITES

Association de liaison en Isère des CE et similaires	www.alices38.com
ANCAV-TT	www.ancavtt.asso.fr
Tourisme et Loisirs, Rézé	www.tourismeloisirs44.com
UNCOVAC	www.uncovac.com
ULVF	www.vacances-ulvf.com

ORGANISMES ASSIMILES DES FONCTIONS PUBLIQUES

Association pour la gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes	www.agospap.com
Comité de gestion des œuvres sociales de la fonction publique hospitalière	www.cgos.asso.fr
Comité national d'action sociale pour le personnel des collectivités territoriales	www.cnas.asso.fr
Comité d'œuvres sociales de l'Ille-et-Vilaine	www.cdg35.fr
Comité d'œuvres sociales de l'Isère	www.cdg38.fr
Fonds national d'action sanitaire et sociale	www.fnass.asso.fr
Institution de gestion sociale des armées	www.defense.gouv.fr

AUTRES ORGANISMES ASSIMILES

ACAS du Commissariat à l'énergie atomique	www.acasducea.org
Association paritaire d'action sociale du bâtiments et des travaux publics	www.apas.asso.fr
CAES Institut national de la santé et de la recherche médicale	www.inserm.fr/caes
CAES Centre national de la recherche scientifique	www.caes.cnrs.fr
Caisse centrale d'activités sociales EDF GDF	www.ccas.fr
Fonds d'action sociale du travail temporaire	www.fastt.org



BIBLIOGRAPHIE

Quelques références d'ouvrages et d'articles de revues sont indiquées qui traitent des thèmes contenus dans le présent ouvrage et qui complètent ceux cités.

Une bibliographie de l'ensemble des publications traitant des comités d'entreprise, couvrant la période 1945-1995, a été réalisée par G. Decourt et H. Puet : « Bibliographie du cinquantenaire des comités d'entreprise », in *Économie et Humanisme*, mars 1995.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

L. Abed, C. Belser (Société d'études d'histoire locale), *40 ans d'œuvres sociales (1955-1995). Le Comité des Œuvres Sociales du personnel de la ville de Nantes*, Éditions COS de la Ville de Nantes, 1995, 131 pages.

Pierre Bouvier, *Travail et expression ouvrière ; pouvoirs et contraintes des comités d'entreprise*, Éditions Galilée, 1980, 193 pages.

Caisse centrale des activités sociales du personnel des industries électrique et gazière (CCAS EDF-GDF), *Santé et prévention. Les personnes handicapées en centres de vacances non spécialisés*, CCAS, novembre 2000, 44 pages.

Jacques Chauvin, préface de François Soulage, président de l'UNAT, *Le tourisme social et associatif en France ; Acteur majeur de l'économie sociale*, L'Harmattan, collection « Tourisme et Société », 2002, 176 pages. Voir le chapitre « Les comités d'entreprise », p. 61-73.

Comité d'établissement de la Société nationale des industries aéronautiques et spatiales (SNIAS), *Carnet social du C.E.*, Éditions C.E. SNIAS, Bouguenais (44), 1974, 53 pages.

Maurice Cohen, « Les nouveaux modes de calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles », *Revue pratique de droit social*, 1997, p. 151.

Bruno Denkiewicz, « La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise en cas de réduction d'effectifs », *Les Petites Affiches*, numéro du 6 août 1993.

Jean-Michel Leterrier, *La culture au travail. Essai de politique culturelle à l'entreprise*, Messidor/Éditions Sociales, 1991, 205 pages. Voir le chapitre « Les tournées vacances de la CCAS », p. 82-83.

Bernard Miège, *Les comités d'entreprise, les loisirs et l'action culturelle*, thèse de doctorat de sciences économiques, Éditions Cujas, 1974, 529 pages.

Monique Mitrani, *L'accès aux vacances des jeunes adultes de 18 à 25 ans*, Avis du Conseil économique et social du 19 décembre 2001, Les Éditions des Journaux officiels, 90 pages. Voir p. 35-36 concernant les comités d'entreprise.

Georges Picca, « Transfert au comité d'entreprise des activités sociales de l'entreprise », *Revue de jurisprudence sociale*, 1993, p. 413.

Marcel Pillet, *Le social PTT au XXe siècle. Des origines à 1999*, Institut d'histoire sociale CGT PTT, 3e édition, août 2002, 47 pages. Voir p. 20-22 concernant les vacances familles et enfants.

Yves Raynouard et Elisabeth Danger, *Tourisme social : état d'urgence*, Terra-Éditions, 1974, 144 pages. Voir « L'intervention des comités d'entreprise », p. 97-110.

Jean Savatier, *L'action sociale et culturelle des comités d'entreprise*, Éditions Liaisons, 1992, 192 pages.

Jean Savatier, « La réduction par l'employeur de sa contribution aux activités sociales du comité d'entreprise », *Droit Social*, 1994, p. 30.

Jean Savatier, « Conditions de la responsabilité civile d'un comité d'entreprise pour ses activités sociales », *Droit Social*, 1994, p. 789.



Jacques Varin, 18, rue de Naples. *Cinquante ans de l'histoire du comité d'entreprise de la RATP*, Comité Régie d'entreprise RATP, 1998, 122 pages. Voir les chapitres « Les vacances des jeunes », p. 74-78, « Les vacances familiales et les loisirs », p. 79-83, et « Le patrimoine », p. 83-84.

Philippe Waquet, « Sur la compétence du comité central d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles », *Droit Social*, 1993, p. 754.

DROIT

Evelyn Bledniak, *Comité d'entreprise. Fonctionnement. Prérogatives économiques et sociales*, Encyclopédie Delmas, 11e édition, 1999, 384 pages.

Maurice Cohen, préface de Jean Laroque, procureur général honoraire près la Cour de cassation, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 7e édition, 2003, 1232 pages.

Gérard Desseigne, *L'évolution du comité d'entreprise*, PUF, collection « Que sais-je », n° 2001, 1995, 126 pages.

HISTOIRE

Centre des archives du monde du travail (CAMT), *L'enfance des comités d'entreprise de leur genèse dans les conditions de la défaite de 1940 à leur enracinement dans les années 1950*. Colloque national (Roubaix, mai 1996), Éditions du CAMT, Roubaix, 1997, 374 pages.

Centre des archives du monde du travail (CAMT), *C.E. c'est nous : les comités d'entreprise ont 50 ans*, Éditions du CAMT, Roubaix, 1996, 136 pages.

Gérard Couturier, « Le cinquantenaire des comités d'entreprise (février 1945 – février 1995). Cinquante ans d'histoire », *Droit Ouvrier*, 1995, p. 44.

René Guerdan, *La Charte du travail*, Flammarion, 1941, 125 pages.

Jean-Pierre Le Crom, « La naissance des comités d'entreprise, une révolution par la loi ? », *Travail et Emploi*, n° 63, février 1995, p. 58-76.

Jean-Pierre Le Crom, (ouvrage collectif sous la direction de), *Deux siècles de droit du travail : l'histoire par les lois*, Éditions de l'Atelier, 1998, 287 pages. Voir les chapitres :

– « Une évolution par la loi ? L'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise », incluant le texte intégral de l'ordonnance, p. 165-178 ;

– « La profession aux professionnels : la loi du 4 octobre 1941 sur l'organisation sociale des professions, dite Charte du travail », incluant le texte intégral de la loi, p. 143-163.

Georges Lefranc (présenté par), *Juillet 36, l'explosion sociale du Front populaire*, collection « Archives Juillard », 1966, 352 pages. Voir le chapitre « Une espérance qui ne s'éteindra plus » traitant notamment des congés payés, des auberges de jeunesse, des week-ends populaires, p. 305-326.

Pascal Ory, *La belle illusion. Culture et politique sous le signe du Front populaire, 1935-1938*, Plon, 1994, 1033 pages. Voir le sous-chapitre « Politique des loisirs », p. 748-785, traitant notamment des initiatives de la CGT, des colonies de vacances et des auberges de jeunesse.

Syndicat des avocats de France, « Le cinquantenaire des comités d'entreprise (février 1945 – février 1995) », Actes du colloque du 3 décembre 1994, université de Paris Dauphine, *Droit Ouvrier*, 1995, p. 43.

Suzanne Trist, « Le patronat : face à la question des loisirs ouvriers : avant 1936 et après », *Le Mouvement Social*, n° 150, janvier-mars 1990, p. 45-57.



SYNDICALISME

Maurice Combe, *L'alibi*. Vingt ans d'un comité central d'entreprise, Gallimard, collection « Témoins », 1336 pages.

SOCIOLOGIE

Maurice Montuclard, *La dynamique des comités d'entreprise*, Éditions du CNRS, 1551 pages.

QUELQUES PUBLICATIONS DE C.E. ET O.A.

Air France, magazine *Panorama*, plus catalogues vacances, notamment pour les destinations à l'étranger *Détours du Monde*, *Détours Insolites*.

APAS BTP, magazine *Action* plus catalogues vacances.

CNAV, magazine *Reflets C.E. le Mag*, plus catalogues vacances *Reflets Loisirs*.

CPAM Paris, magazine *Dialogue*.

CPAM Saint-Nazaire, bulletin *Latulu*, remis à chaque agent avec la feuille de paie.

CGOS, catalogue vacances *Escale Vacances*.

CASC Lanester, bulletin *Casc Infos*.

COS Niort, bulletin *Bulletin d'Information*.

CNRS, magazine *CAES Magazine*, plus *Lettre*, bulletin *Caes Info* et catalogues vacances. Particularité : le magazine trimestriel tiré à 36 000 exemplaires est payant – 2 € le numéro ou 10 € l'abonnement – et peut être lu intégralement – comme la *Lettre* et le bulletin – sur le site internet du Caes (www.caes.cnrs.fr).

Dunlop Montluçon, *Bulletin des Élus*, dont deux *Spécial Vacances*.

FNAS des entreprises artistiques et culturelles, magazine *FNAS Infos*.

Hurel Hispano, Meudon, magazine *C.E. Mag*, plus lettre *Initiatives*.

La Poste, catalogue *Spécial Vacances*, édité par la Direction nationale des activités sociales, où sont présentées les activités des associations Azureva, Comité des Loisirs, Tourisme et Culture, Union des associations sportives PTT, et de la Mutuelle générale.

Michelin, Clermont-Ferrand, magazine *Spot*.

RATP, Paris, magazine *Fréquence*.

SKF, Saint-Cyr-sur-Loire, bulletin *Ça Roule Infos*.

REMERCIEMENTS

✎ COMITES D'ENTREPRISE, COMITES D'ETABLISSEMENT, COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISE

Bernard ANGLARD, secrétaire du comité d'établissement BSN Glass, 42 Veauche.

Alain ALLORNT, secrétaire du comité d'entreprise des Chantiers de l'Atlantique, 44 Saint-Nazaire.

Ali BEN DRIS, secrétaire du comité d'établissement Dalkia, 92 Châtillon.

Gérard BERTHE, directeur du comité d'entreprise de la Caisse centrale d'assurances maladie, 75 Paris.



Marc BERANGER, secrétaire du comité d'établissement Atofina, 27 Serquigny.

Michel BLANCHARD, mandaté du comité d'entreprise Rhodia Electronics et Catalysis, 17 La Rochelle.

René BOULHOL, membre des commissions « Loisirs » et « Retraités » du comité d'entreprise Rhône-Poulenc Industrialisation, 69 Decines.

Marie-Claude BOURDIN, secrétaire du comité d'établissement SKF, 37 Saint-Cyr-sur-Loire.

Thierry BRISSON, secrétaire du comité d'établissement SNECMA Moteurs, 91 Corbeil.

Georges CASSAN, cadre administratif, comité central d'entreprise Air France, 95 Roissy.

Mohand CHEKAL, secrétaire adjoint du comité d'entreprise Canon France, 92 Courbevoie.

Patrick CHESNE, secrétaire du comité d'établissement Michelin, 63 Clermont-Ferrand.

Nicole CORBIN, secrétaire du comité d'établissement Robert Bosch, 93 Saint-Ouen.

Patrick DANTIN, élu du comité d'entreprise EMC, 59 Loos.

Daniel DELEPIERRE, mandaté du comité d'entreprise EMC, 59 Loos.

Michel DENIS, secrétaire du comité d'entreprise de la Caisse primaire d'assurance maladie, 93 Bobigny.

Jérôme DOUY, secrétaire du comité d'établissement de l'hôpital de Villiers-Saint-Denis, 02.

Joëlle DUJARDIN, secrétaire du comité d'entreprise de la Caisse primaire d'assurance maladie, 60 Beauvais.

Raynald DUMARCAY, secrétaire du comité d'établissement Dunlop, 03 Montluçon.

Christian FOURNIER, directeur du comité central d'entreprise SNECMA Moteurs, 94 Fontenay-sous-Bois.

Stéphane FUSTEC, secrétaire du comité d'entreprise ABC Hôtels.

Dolorès GOUTAILLER, cadre administratif, comité d'établissement Aventis Propharm, 69 Saint-Genis-Laval.

Jean-Pierre GUERIN, élu du comité d'entreprise Général Trailers, 54 Lunéville.

Nelly GUITTON, élue du comité d'entreprise de la Caisse primaire d'assurance maladie, 44 Nantes.

Murtezan ISMANI, secrétaire du comité d'établissement de l'hôtel Mercure Suffren, 75, Paris.

Christian KHALIFA, secrétaire du comité d'entreprise de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, 75 Paris.

Jean-Pierre KERHERVE, secrétaire du comité d'établissement Papeteries de Mauduit, 29 Quimperlé.

Fernand LEAL, délégué syndical central Axa Assurances, 92 Paris La Défense.

Christian LE BORGNE, élu du comité d'établissement Hurel Hispano, 92 Meudon-la-Forêt.

Annie LEGENDRE, syndicaliste, administratrice de l'entreprise Thales.

Yves LEONET, secrétaire du comité d'établissement Pneumatiques Kléber, 10 La Chapelle-Saint-Luc.

Gilles LETORT, secrétaire du comité central d'entreprise Forclum, 93 Le Blanc-Mesnil.

Maryse MAGNINI, secrétaire adjointe du comité d'entreprise de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, 75 Paris.

Henri MARTIN, secrétaire du comité d'établissement Turboméca, 61 Bordes.



Patrick MORRE, élu du comité d'établissement SNECMA, 92 Gennevilliers.

Charles MULLER, secrétaire du comité d'établissement de l'hôtel Carlton, 06 Cannes.

Alain MAILLARD, secrétaire adjoint du comité régie d'entreprise RATP.

Roger MANSUY, cadre administratif du comité d'établissement Alstom Rateau, 93 La Courneuve.

Daniel MAURY, secrétaire adjoint du comité central d'entreprise SNCF.

Jean-Jacques MAZAUD, secrétaire du comité d'entreprise Raffinerie BP, 13 Lavéra.

Marianne MAZZA, cadre administratif, comité d'entreprise Rhodia, 38 Pont-de-Claix.

Georges NICOLET, élu du comité d'établissement Nestlé Watres France, 88 Contrexéville.

Sylvaine NITARD, secrétaire du comité d'établissement de l'hôtel Majestic, 06 Cannes.

Djamaldine OUDNI, secrétaire du comité régie d'entreprise RATP.

Alain PASSAT, secrétaire du comité d'établissement Adisseo, 03 Commentry.

Michel PEN, secrétaire du comité d'entreprise Spontex, 60 Beauvais.

Guy PEPIN, secrétaire du comité d'entreprise Voies Ferrées du Dauphiné, 38 Saint-Martin-d'Hères.

Jean-Claude POTIGNAT, secrétaire du comité d'entreprise Manurhin, 03 Cusset.

Denis RUANO BORDALAN, secrétaire du comité d'établissement Ascométal Allevard, 38 Le Cheylas.

➡ **ORGANISMES ASSIMILES**

Patrick BROCHOTTEAU, syndicaliste, membre du Conseil d'orientation et de gestion des activités sociales de La Poste (COGAS).

Catherine BRU, syndicaliste, présidente, Comité d'action sociale et culturelle du personnel de la Ville, 93 La Courneuve.

Claude CADOT, syndicaliste, élu du Comité d'action sociale du personnel de la Ville, 49 Angers.

Elisabeth COUVEZ, directrice générale adjointe, Comité national d'action sociale pour le personnel des collectivités territoriales (CNAS), 78 Guyancourt.

François DAGNAUD, adjoint au maire de Paris, chargé de l'administration générale, des ressources humaines, des relations avec les mairies d'arrondissement et de la décentralisation.

André DURAND, syndicaliste, président, Comité des œuvres sociales du personnel de la Ville, 79 Niort.

Elsa GENESTER, directrice générale, Association pour la gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (AGOSPAP).

Yvonne GUIOVANNA, directrice générale, Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), 75 Paris.

Pierre JUDITH, syndicaliste, président du Comité interministériel d'action sociale (CIAS).

Franck LAVANTURE, délégué général, Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS), 75 Paris.

Jean LAVIELLE, président, Caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électriques et gazières (CCAS EDF GDF).



Patrick LE SAEC, syndicaliste, président, Comité d'action sociale et culturelle du personnel de la Ville, 56 Lanester.

Marcel MARMIGNIES, directeur général, Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics (APAS), 75 Paris.

Claire MERCOU, directrice, Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA), 93 Épinay-sur-Seine.

Patrick MUSSOT, président, Comité d'action et d'entraide sociale du Centre national de la recherche scientifique (CAES CNRS), 94 Vincennes.

Sylvie RICHARD, présidente, Comité départemental des œuvres sociales du conseil général de la Seine-Saint-Denis, 93 Bobigny.

Alain TRUET, élu, Comité des œuvres sociales du personnel de la Ville, 44 Nantes.

↳ **ASSOCIATIONS DE COMITES D'ENTREPRISE**

Francis CONAN, président de la commission Vacances familiales, Association pour l'entraide, la solidarité et la promotion des activités des comités d'établissement Messier-Bugatti et Messier-Dowty, 78 Vélizy-Villacoublay.

France LEROY, secrétaire, Association nationale de coordination des activités de vacances des comités d'entreprise, Associations de tourisme social et autres collectivités – Tourisme et Travail (ANCAV-TT).

Jean-Claude TUFFIERI, secrétaire, ANCAV-TT.

Serge ROUDIER, président, Association de gestion du camping « Le Grand Calme », 83 Saint-Aygulf.

Guy VIGNAL, président, Union de comités d'entreprise pour les vacances (UNCOVAC).

↳ **ASSOCIATIONS DE TOURISME SOCIAL**

Gilbert BASSET, directeur, Association Tourisme et Loisirs, 49 Angers.

Jacques CHAUVIN, chargé de mission, Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente (LFEPP).

Jean-Claude NERISSON, président, Association Vacancier.

Jean-Michel COËFFE, directeur général, Association Renouveau.

Jean-Claude GUILBAUDEAU, secrétaire général, Association Tourisme et Loisirs, 44 Rezé.

Lotus HANNOUN, Assistante de direction, Tourisme et Développement Solidaires (TDS), 30 Aubais.

Olivier HINDERMEYER, directeur général, Union des centres de plein air (UCPA), 75 Paris.

Yves JALMAIN, directeur, Association Loisirs Tourisme Social (ALTS), 69 Lyon.

Roger SEGOL, délégué, Vacances Voyages Loisirs (VVL), 94 Vitry.

↳ **ASSOCIATIONS HUMANITAIRES**

Chantal GUILBET, Fédération du Nord du Secours Populaire français.

Dominique LOBJOIS, Les Restaurants du Cœur.

Philippe LOMBARD, ATD Quart-Monde.

Marie-Jo TOUCHE, Secours Catholique.



AUTRES ORGANISMES

Jean BOUCHER, gérant du camping Ranc Davaine, 07 Saint-Alban-Auriolles.

Didier BOURGOIN, directeur général, Agence nationale chèques-vacances (ANCV).

Danielle CORMIER, responsable de marché, Groupe Crédit Coopératif.

Michèle DALES, documentaliste, Institut d'études sociales, université Pierre Mendès France, 38 Grenoble.

François DESBOS, chargé d'études, Observatoire national du tourisme.

Joël DECAILLON, responsable des activités européennes, Confédération générale du travail.

Guilhem FERAUD, président, Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air (FNHPA).

Franck PAILLARD, Maison de la France.

Entreprise RENAULT, direction de la communication.

Marie-Cécile RIVALLAND, secrétaire générale, Union fédérale CGT de la santé privée.

Christiane VERLET, secrétaire générale adjointe, Conseil national du tourisme.

Pascale ZEGEL, chargée d'étude, INRETS.

ORGANISATIONS SYNDICALES DES PAYS EUROPEENS

Vlastimil BERAN, chef du département international, Confédération tchéco-morave des syndicats, Prague, République tchèque.

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, Bruxelles, Belgique.

Mirela CARAVAN BALASCA, département relations internationales, Bloc national syndical, Bucarest, Roumanie.

Johan-Ludvik CARLSEN, département international, Confédération des syndicats norvégiens (LO), Oslo, Norvège.

Nick CLARK, département des relations européennes et internationales, Confédération des syndicats anglais (TUC).

Claire COURTEILLE, département international, Fédération des syndicats néerlandais (FNV), Amsterdam, Hollande.

Giovanni GHIOTTI, secrétaire général de la Confédération sammarinaise du travail (CSdL), Domagnano, République de Saint-Marin.

Sabine LETZ, secrétaire du service formation, loisir et culture, Confédération des syndicats autrichiens (OGB), Vienne, Autriche.

João PROENCO, secrétaire général, Union générale des travailleurs (UGT), Lisbonne, Portugal.

Doekte TERPSTRA, président, CNV Vakcentrale, Utrecht, Hollande.

Osman YILDIZ, assistant du président, Confédération HAK-IS, Ankara, Turquie.

Teresa ZABZA, département international, Syndicat indépendant et autogéré Solidarnosc (NSZZ), Gdansk, Pologne.



AUTRES ORGANISATIONS EUROPEENNES

AMBASSADE de la République fédérale d'Allemagne, Centre d'information et de documentation.

José Antonio Rufas ALASTRUE, gérant de la Fondation Ligüerre de Cinca, Espagne (Aragon).

Ruth BARTLETT, conseillère travail et affaires sociales, ambassade de Grande-Bretagne.

Jean BLETARD, directeur général de l'Association Vacances et Santé, secrétaire général du Bureau international du tourisme social, Bruxelles, Belgique.

Mauro CONCIATORI, premier conseiller, ambassade d'Italie.

André DUBOIS, vice-directeur, Caisse suisse de voyage Reka, Berne, Suisse.

Enzo FARINA, responsable de la communication, Association Vacances et Santé, Bruxelles, Belgique.

Ralph KREBS, vice-directeur, Caisse suisse de Voyage Reka, Berne, Suisse.

Philippe MARBOE, conseiller commercial, ambassade d'Autriche.

Francisco V. SANCHIS-GARCIA, conseiller au travail et aux affaires sociales, ambassade d'Espagne.

Silvano SGREVI, responsable de la communication, Fédération italienne du temps libre (FITEL), Rome, Italie.

TRADUCTRICES

Ana BERMUDEZ (espagnol).

Carla RASERA (italien).

Sylvie TAILHADES (anglais).

GROUPE DE TRAVAIL

✱ **Présidente :** Françoise POTIER, présidente de la section des « Questions économiques » CNT, directrice de recherche INRETS.

✱ **Rapporteur :** Michel LEROY, délégué de l'Association nationale de coordination des comités d'entreprise, associations de tourisme social et autres collectivités - Tourisme et Travail (ANCAV-TT).

Marie-Claude BEAUDEAU, présidente de la section « Droit aux vacances » CNT, sénatrice du Val-d'Oise.
Jean BLANPIED

Gérard BROUSSARD

Frédéric DUMEZ

Chantal LAMBERT, secrétaire générale du CNT

Anicet LE PORS, président de la section des « Questions européennes et internationales » CNT, conseiller d'État.

Jean LAVIELLE

Jean-Claude NERISSON

Bernard NOULIN

Christiane VERLET, secrétaire générale adjointe CNT.

Guy VIGNAL (a collaboré à l'introduction et à la synthèse générale) - UNCOVAC

L'évolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances

Hervé NOVELLI, secrétaire d'Etat chargé du tourisme, a demandé fin 2009 au Conseil national du tourisme de travailler sur le thème de « L'évolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances » en orientant sa réflexion sous le double aspect de l'aide à la pierre et de l'aide à la personne.

Le Conseil national du tourisme a choisi de mettre à jour et de publier ici à titre de référence le rapport de 2004 réalisé par Michel Leroy, disparu avant sa plus large diffusion, sur « Les impacts de comités d'entreprise sur l'économie touristique ». Tout en rendant hommage à ce premier travail par sa publication, il a rajouté dans une note un état des lieux actualisé de l'action des CE, en présentant leurs évolutions en matière de patrimoine, d'aide au départ et la politique voyage, ainsi que l'évolution des attentes et des besoins des salariés.

Les comités d'entreprise – CE – et organismes assimilés comités d'action sociale et comités des œuvres sociales – CAS et COS – apportent en effet une contribution importante au secteur du tourisme au travers des relations nouées pour la gestion des activités sociales et culturelles dont ils sont chargés depuis 1945. Partenaires des Tours opérateurs; de voyagistes, d'associations de tourisme social, de l'Agence nationale pour les chèques vacances (ANCV), des collectivités territoriales et de fédération d'Inter-CE ou encore d'associations de coordination de leurs activités vacances, les CE engagent une dépense de l'ordre de 7,8Md€ par an en y incluant la participation des salariés. Ils jouent, aussi, un rôle non négligeable comme facteur de cohésion sociale et d'amortisseur de crise. Acteurs incontournables, les CE permettent, ainsi, à 11 millions de salariés (ouvriers droit et retraités) et 20 à 30 millions d'ayants droit (en y intégrant la famille) de partir en vacances ou de bénéficier à l'année d'une activité de loisirs.

Pour traiter de « L'évolution des pratiques sociales des comités d'entreprise en matière de vacances » le Conseil national du tourisme a procédé à l'audition d'un large panel de responsables économiques et sociaux : près d'une trentaine de comités d'entreprise ou assimilés dans les secteurs de la culture, de l'industrie, des services et de la santé, ainsi que des Tours opérateurs, des responsables d'organismes de coopération et de mutualisation de leur parc immobilier. Des intervenants issus du secteur de l'économie sociale et des sociologues ont été sollicités pour éclairer ce sujet et tenter d'éluder les changements de comportement des salariés.

Ces auditions ont donc débouché sur la note d'orientation générale du Conseil national du tourisme complémentaire au rapport Leroy, proposant une série d'objectifs se déclinant en quatorze propositions constructives.



Conseil National du Tourisme

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

Secrétaire d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services et de la consommation

6, rue Louise Weiss - Télédéc 310 - 75703 Paris CEDEX 13

Téléphone : 01 44 97 06 25 - Télécopie : 01 44 97 06 13