

Enquête

Culture et monde du travail.

Claude GOULOIS.

Février – juin 2 000

Enquête
Culture et monde du travail.
Février – juin 2000

Note de synthèse

En vingt ans, l'évolution des techniques et des pratiques a bouleversé la conception et la structuration du travail. Le développement des automatisations, de l'informatique et des réseaux de télécommunication nous font aborder le 3^{ème} millénaire dans une société post industrielle.

La restructuration des entreprises, à partir des années 70, a provoqué la disparition des bassins industriels, cela n'a pas été sans incidence sur la classe ouvrière qui va perdre, avec son projet de société et sa culture, sa légitimité. La syndicalisation va baisser fortement et passer sous la barre des 10%.

Des déplacements vont s'opérer des grandes entreprises (plus de 500 salariés) vers les petites (moins de 10 salariés) et des secteurs primaire et secondaire vers le tertiaire (aujourd'hui plus de 70% des salariés sont dans le tertiaire).

Parallèlement, la montée du chômage dans les années 80-90 et les exclusions vont mobiliser les élus de CE et les syndicats sur les plans sociaux des entreprises, les restructurations des groupes industriels... La culture passera après l'économique et le social. Cette tendance sera accentuée par les lois AUROUX qui renforcent les prérogatives des élus de CE dans leur rôle économique (formation obligatoire de 5 jours pour les nouveaux élus...).

Les CE, créés en 1946, vont participer d'une manière importante à la démocratisation de l'accès à la culture et aux loisirs. Aujourd'hui encore, les interlocuteurs privilégiés pour toutes propositions et actions dans le monde du travail restent les organisations syndicales et les institutions représentatives des salariés.

Le monde du travail n'est pas entièrement couvert par les CE, loin sans faut, les petites entreprises de moins de 50 salariés, les petits CE qui ont peu ou pas de moyens, autant de salariés qui ne bénéficient pas d'une offre culturelle. En 1979, la création de l'APASCA, organisme paritaire, est une réponse pour développer des activités en direction des salariés des petites entreprises (automobile).

En 1981, l'arrivée du nouveau gouvernement va favoriser le rapprochement des institutions culturelles et du monde du travail. Deux rapports importants vont mobiliser le ministère de la culture et permettre le soutien d'actions exemplaires.

Les années 80 verront les premières résidences d'artistes dans le monde du travail, le développement des pratiques en amateur, la collecte et la conservation de la mémoire, la redéfinition des friches industrielles...

Aujourd'hui, la loi sur la modernisation sociale, l'Aménagement de la Réduction du Temps de Travail (ARTT) sont des opportunités pour faire des propositions de développement culturel et artistique dans les entreprises.

Pour cela il convient d'intervenir sur :

- La formation des élus de CE et des relais dans l'entreprise.
- Une dotation minimum pour les activités culturelles pour les CE et les APASC.
- Le soutien aux inter-CE et à toutes les formes qui associent les petites structures à un projet culturel.
- Le développement dans l'entreprise d'activités culturelles et artistiques, par l'attribution de locaux spécifiques.
- Une aide aux interventions d'artistes et d'écrivains dans l'entreprise.
- La mise en place de réseaux utilisant les NTCI et l'utilisation par les CE du réseau intranet de leur entreprise.
- La validation des acquis des militants syndicaux, culturels...
- L'accès plus facile à la formation individuelle pour développer sa personnalité, ses connaissances, sa créativité.

La démocratisation de l'accès à la culture, au-delà des CE importants qu'il convient de conforter ou de dynamiser dans leur démarche culturelle et artistique, passe par une approche des entreprises sous deux formes :

- Verticale, du type APASCA, à négocier par branche professionnelle.
- Horizontale, sur les sites comme les zones industrielles ou commerciales en inventant un nouveau type de structure.

Dans tous les cas, le ministère de la culture doit développer une collaboration interministérielle pour une réelle efficacité des propositions à faire.

Il reste à créer une forme spécifique de structure : à la fois observatoire des politiques culturelles et artistiques du monde du travail et lieux ressources pour les syndicats et les institutions des salariés, mais aussi lieux de rencontres et de collaborations des représentants des salariés, des chercheurs et universitaires, des artistes, des associations et de l'Etat dans une perspective interministérielle.

Sommaire.

• Introduction	6
• Evolution du monde du travail.	9
• Mutation des entreprises.	13
• Le monde du travail en chiffres.	14
• Les nouvelles technologies.	17
• Culture et monde du travail.	19
• Culture ouvrière – culture et monde du travail	20
• Les organisations syndicales.	26
• Le ministère de la culture et le monde du travail.	28
• Les établissements culturels	32
• Le patrimoine, la mémoire.	38
• La formation et la validation des acquis.	43
• Artistes et Amateurs.	49
• Les artistes et le monde du travail	50
• Les pratiques en amateur	54
• Actions exemplaires.	58
• Le Comité de Régie d'Entreprise RATP (CRE).	61
• Le CCE SNCF.	63
• La CCAS EDF - GDF.	66
• Le CE de Schneider Electric.	68
• Le CER des cheminots.	70
• Le CE de la CNAV.	75
• L'ACENER.	76
• TEC CRIAC.	79
• Le COBIAC.	80
• L'APASCA.	83
• Réfléchir les activités culturelles .	85
• Perspectives et Propositions.	88
• Annexes.	98
• Bibliographie.	130
• Convention ministère de la Culture – IRES	137

Culture et monde du travail.

- **Introduction.**
 - Cadre de l'enquête.
- **Evolution du monde du travail.**
 - Du taylorisme à la société post-industrielle.
 - La rupture des années 70.
 - La crise du pétrole.
 - La mondialisation de l'économie.
 - Les grandes restructurations industrielles
 - Les années 80 – 90.
 - La fermeture des sites industriels.
 - La délocalisation.
 - Vers une extériorisation du travail.
 - Incidence sur la syndicalisation.
 - Incidence sur les CE.
 - L'apparition des Nouvelles Technologies (NTIC).
 - Une révolution culturelle.
 - Incidence sur l'organisation du travail.
 - Flux tendus et stock zéro.
 - Le développement des réseaux.
- **Culture ouvrière – culture du monde du travail.**
 - Historique de la culture ouvrière.
 - Du front populaire au CNR.
 - Les acquis de la libération.
 - Naissance des CE.
 - Pratiques culturelles des CE.
 - Les lois AUROUX.
 - Renforcement du rôle économique des CE.
 - La culture après la gestion des plans sociaux.
- **Les organisations syndicales.**
 - La baisse des adhérents.
 - Le renouvellement des cadres syndicaux et des élus.
 - La CGT.
 - Un secteur culturel actif mais au pouvoir relatif.
 - Des théories et des pratiques.
 - La CFDT.
 - Un réseau d'inter-CE : le CELIDE.
 - Entre culture solidaire et culture artistique.
 - Les autres centrales.
 - Une lenteur à appréhender les NTIC.
- **Le ministère de la culture.**
 - Le tournant de 1981.
 - Le rapport BELLEVILLE.

- Le rapport CHOMBART de LAUWE.
- Les rencontres du Havre en 1985.
- Les rencontres de la Villette en 1993.
- Un intérêt intermittent pour le monde du travail.
- **Les partenariats potentiels.**
 - Une politique peu visible du ministère.
 - Les établissements culturels.
 - Le réseau des musées.
 - Les scènes nationales.
 - Les bibliothèques publiques.
 - Les artothèques.
 - Autres structures : ENP d'Arles, écoles des beaux arts...
 - Les universités.
 - Les historiens, sociologues...
 - Les chercheurs : CNRS, EHESS, APST...
 - Les CCSTI.
 - Des possibilités à explorer.
- **Le patrimoine – la mémoire.**
 - Des intérêts convergents dans des structures différentes et sans liens systématiques.
 - Des approches à fédérer.
 - Des nouveaux lieux pluridisciplinaires à concevoir.
 - La place des syndicats.
 - L'investissement des militants.
 - Une sensibilisation à la mémoire et au patrimoine.
 - L'utilisation des friches industrielles.
 - Des lieux pour la création artistique.
 - Des lieux ressources pour le monde du travail.
- **La formation.**
 - Un accès inégal.
 - Inégalité entre les petites et les grandes structures.
 - Inégalité selon le cursus : plus le bagage culturel est important, plus l'accès à la formation est naturel.
 - La formation syndicale.
 - Une formation des militants déconnectée du terrain.
 - Pas de réflexion sur les personnes-relais de la politique culturelle dans l'entreprise.
 - La formation des élus.
 - Une carence des lois AUROUX.
 - La formation professionnelle.
 - Une relation à établir avec le cadre du travail et la qualité de vie.
 - L'apport de la créativité artistique dans la formation.
 - La validation des acquis de l'expérience.
 - La reconnaissance de l'investissement militant.
 - Une ouverture pour les pratiques culturelles et artistiques.
 - La formation individuelle.

- Utiliser les CIF, CET et congés sabbatiques.
- La prise en charge du coût de la formation et du salaire.
- L'autodidaxie et les NTIC.
- **Les artistes et le monde du travail.**
 - Une relation complexe.
 - Des élus peu « branchés » par la création contemporaine.
 - Des artistes sensibles au monde du travail, des opportunités.
 - L'importance des médiateurs.
- **Les pratiques artistiques en amateur.**
 - Une démarche largement répandue.
 - Des incidences plus sociales que culturelles.
 - Des activités plus encadrées dans les grandes entreprises.
 - Une population vieillissante.
 - Créer des relations avec les professionnels.
 - Des artistes pour diriger les ateliers.
 - Des stages encadrés par des artistes.
 - Des projets menés en commun.
 - Développer les formations aux nouvelles technologies.
- **Politique culturelle du monde du travail : quelques actions exemplaires.**
 - Une dominante de gros CE ou CCE.
 - Un choix politique.
 - Une relation particulière aux artistes : la résidence.
 - Le travail culturel au quotidien : les bibliothèques.
 - Les centres de vacances : des lieux culturels et artistiques.
 - Les inter-CE, une opportunité pour les petits CE.
 - Limite des inter-CE.
 - Entre demande, billetterie et volonté culturelle.
 - Entre prestation culturelle et solidarité contre l'exclusion.
 - Une offre de formation sur le terrain.
 - Des structures fragiles.
 - Les structures paritaires.
 - L'APASCA : une expérience originale.
 - Développer les activités culturelles.
 - Plus de la moitié des salariés dépourvus de CE.
 - Favoriser des structures nationales par branche professionnelle.
 - Inventer des structures de sites pour les zones industrielles ou commerciales.
 - Le rôle des CE dans un nouveau partenariat.
- **Perspectives et propositions.**
 - Toucher le plus grand nombre de salariés.
 - Mettre en place des structures.
 - Expérimenter de nouvelles formes territoriales.
 - Les CE : des outils à dynamiser.

- Former les élus et les personnes relais de la politique culturelle dans l'entreprise.
- Faire connaître les actions exemplaires.
- Favoriser le tourisme culturel à partir des centres de vacances.
- Les inter-CE : des structures à soutenir.
 - Favoriser les projets culturels associant les petits CE.
 - Développer les formations culturelles.
- Doter le monde du travail de réels moyens.
 - Une législation insuffisante.
 - Des relations plus structurées avec le ministère de la culture.
- Une médiation à l'art et à la culture.
 - Etablir des passerelles entre les animateurs culturels des CE et ceux des collectivités territoriales.
 - Soutenir les interventions d'artistes dans le monde du travail.
- Valoriser le travail sur la mémoire.
 - Sensibiliser à la conservation des archives et au patrimoine.
- Développer l'approche interministérielle.
 - Des collaborations avec Jeunesse et sports pour l'éducation populaire.
 - Aborder la recherche avec l'éducation nationale.
 - La législation et la formation avec le ministère de l'emploi et de la solidarité...
- Créer des lieux ressources.
 - Des lieux pluridisciplinaires.
 - Une base de données multifonction.
 - Une mise en réseau des différents partenaires.
 - Un observatoire des politiques culturelles du monde du travail.

Introduction

Recruté par l'IRES le 1^{er} février 2000 pour mener une enquête sur les relations de la culture et du monde du travail, j'ai entrepris plusieurs démarches pour être

en mesure de faire un état des lieux et des propositions pertinentes, dans le laps de temps imparti.

Ce rapport rend compte des investigations menées auprès des organisations syndicales, d'un certain nombre de CE et inter-CE et des différents organismes concernés par l'enquête. Le contenu de ce document (et les propositions qui en émanent) n'engage ni l'IRES ni le ministère de la culture, son objectif est d'aider à la réflexion et à la discussion et ouvrir des pistes d'expérimentations.

La demande du ministère de la culture (DDAT) dans la convention qu'il passe avec l'IRES :

Le ministère de la culture a entretenu des relations fortes avec le monde du travail, un réseau fonctionne, appuyé entre autre sur les comités d'établissement. Toutefois, le monde du travail a connu, et va connaître de profondes transformations dont il s'agit de tenir compte pour relancer et étendre l'action culturelle en son sein et réactiver la relation du ministère avec le monde du travail, pour développer une politique culturelle dynamique.

L'objet de l'enquête :

- Etablir une typologie des actions culturelles et artistiques réalisées au sein et autour des entreprises.
- Envisager des mesures à prendre pour impulser une dynamique culturelle et artistique forte au sein du monde du travail,
- Le cas échéant toucher à la réglementation, à la formation continue ou à tout autre domaine susceptible d'atteindre les objectifs.
- Favoriser le travail en commun des partenaires naturels.
- Proposer des pistes pour que cette réflexion et les éventuelles suites qui pourront lui être données soient connues et reconnues,
- Repérer les raisons éventuelles de l'absence d'action culturelle et construire des hypothèses permettant de changer cet état de fait.

Les confédérations syndicales sont prioritairement associées à cette approche (elles constituent les partenaires naturels de toute démarche, réflexion ou action touchant le monde du travail) ainsi que quelques comités d'entreprise, connus pour leurs actions culturelles et artistiques exemplaires. Reste que le salariat n'est pas entièrement couvert, et loin s'en faut, par les CE.

Les DRAC, les établissements culturels, les réseaux d'éducation populaire seront également choisis comme entrées pour cette investigation.

Les champs couverts par cette enquête ne connaîtront aucune restriction de disciplines culturelles ou artistiques. Ils englobent aussi bien :

- Les ateliers d'écriture,
- Le travail sur la mémoire,
- Les nouvelles technologies de l'information ou de la création,
- Les interventions d'artistes,
- Les pratiques amateurs,
- Le cadre de vie urbain,
- Le patrimoine,
- L'architecture ou le paysage...

La démarche :

Pour traiter un si vaste terrain dans un temps relativement court (5 mois), l'approche s'articule autour de trois axes complémentaires :

- Un regard sur le monde du travail dans sa diversité,
- Une typologie d'expériences exemplaires,
- Un questionnement et des propositions.

Regard sur le monde du travail.

La principale difficulté a été de rencontrer des interlocuteurs représentatifs :

- Les confédérations syndicales, hormis la CFDT et la CGT qui ont des responsables nationaux à la culture, ont été jointes par téléphone et télécopie.
- Une cinquantaine de questionnaires ont été envoyés aux CE pour une première approche. Ont répondu ceux avec lesquels un contact était déjà établi.
- Les associations paritaires (APASCA et APAS) ont été sensibles à la démarche.
- Les conseillers des différents ministères, difficilement joignables, sont d'une aide précieuse lorsque cela recoupe leur centre d'intérêt, mais en général sont peu disponibles.
- Les universitaires et chercheurs ont été plus facilement joignables.
- Les artistes, difficiles à repérer et peu disponibles dans un temps si court.

Cela confirme le décalage qui s'est opéré avec les principaux intéressés : les représentants des salariés.

Une raison entre autre plaide pour le peu de disponibilité des syndicalistes et des élus : mon enquête a été concomitante des négociations sur l'application des 35h. Une deuxième raison est d'ordre structurel, la spécialisation des responsabilités syndicales multiplie les réunions de coordination et limite le temps des interlocuteurs potentiels.

En regard des enjeux économiques et sociaux, la culture semble, non pas rejetée mais mise momentanément à l'écart. Les différents éléments de cette enquête montrent les nombreuses disparités du terrain.

Typologie d'expériences.

- Présentation des actions exemplaires récentes et des politiques culturelles des CE ou autres structures,
- rencontre des acteurs culturels des CE (élus, médiateurs, bibliothécaires...), des artistes participants à des projets, des partenaires institutionnels ou autres,
- Etude de l'apport des nouvelles technologies dans une conception de réseau et de mutualisation.

Questions et propositions.

- Les questions sont liées à la transformation qui bouleverse le monde du travail, tant dans sa conception que dans son organisation.
- Les enjeux sont démocratiques et culturels notamment ceux posés par les nouvelles technologies.
- Mes propositions privilégient et incitent, chaque fois que cela est possible, à ce que le lieu de travail soit la référence pour toute action culturelle ou artistique. Cela n'est pas neutre pour une implication plus grande des salariés à un projet ou une activité.

Evolution du monde du travail

Evolution du monde du travail.

Le travail est depuis longtemps un élément structurant de la vie de l'individu :

- Temps pour le travail.
- Temps pour le loisir et la culture.
- Temps pour le repos.

Pendant les trois premiers quarts du 20^{ème} siècle, c'est d'abord une vie rythmée par le travail, le plus souvent collectif. Collectif aussi le lieu d'habitation,

l'école, l'apprentissage, le syndicat, les clubs de sports ou les associations artistiques ou de loisirs, la coopérative, les congés payés (à partir de 1936...). Les salariés, jusque dans les années 70 se confondent symboliquement avec la classe ouvrière.

A partir des années 70 se met en place un processus qui déstabilise cet équilibre : un déplacement s'opère des secteurs primaire et secondaire vers le secteur tertiaire. Le chômage réapparaît, des mutations importantes transforment les industries, les facteurs de croissance relèvent plus de l'innovation scientifique et technique que de l'accumulation du travail et du capital.

Le fait le plus visible est la transformation de la culture ouvrière, remplacée par la culture de masse, plus centrée sur la consommation. Parallèlement, la politique salariale n'est plus fondée sur la productivité mais sur la compétitivité.

Dans les anciens bassins industriels, le monde ouvrier avait développé sa culture de classe, s'appuyant sur ses syndicats, ses partis politiques, il disposait d'un capital politique accumulé et d'un ensemble de ressources culturelles et symboliques qui s'était construit dans les luttes sociales de 1936 et de l'immédiat après guerre.

Jusqu'en 1970, les ouvriers peuvent encore se penser en terme de classe, mais l'effritement des effectifs ouvriers, la disparition des bastions ouvriers, les changements dans les modes de production, le développement du tertiaire font que, même si le monde ouvrier n'a pas disparu (6.000.000 aujourd'hui selon l'INSEE) tout ce qui rendait dynamique et opérant la « classe ouvrière » s'est effondré.

A partir des années 80 et plus encore depuis le début des années 90, les nouvelles méthodes organisationnelles et le développement des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) changent fondamentalement le rapport au travail.

Les repères habituels : journée de travail, semaine de travail, sont bousculés, les horaires fixes de travail sont en recul :

- Moins de 50% des salariés du privé aujourd'hui le sont en horaires fixes
- Ils représentaient plus de 65% à la fin des années 70.

De plus en plus, l'emprise du travail se fait :

- Sur la nuit ou sur les plages habituelles de repos,
- Tôt le matin ou en soirée,
- En fin de semaine...

La gestion à flux tendus oblige à une adaptation rapide face aux variations d'un marché de plus en plus imprévisible. Les délais de prévenance, ramenés à une semaine, empêchent de faire des prévisions pour organiser son temps libre.

Autre changement important, le déplacement du critère de qualification vers le critère de compétence, qui se traduit dans certaines entreprises par une individualisation des postes de travail et des salaires. Cela correspond à une remise en cause des acquis collectifs qui sont réduits à la portion congrue et à une mise en compétitivité des salariés.

La loi sur l'Aménagement de la Réduction du Temps de Travail (ARTT) fournit heureusement un cadre législatif pour négocier et mieux cerner toutes ces contraintes.

Exemple : les caissières d'hypermarchés, souvent à temps partiel et effectuant des journées d'une grande amplitude avec des coupures fréquentes, ont pu négocier la gestion, par îlot, de leurs horaires.

Mais la négociation sur l'aménagement de la réduction du temps de travail va aussi amener des contraintes :

- Comptage du temps à la prise du poste de travail (suppression des temps d'habillage / déshabillage).
- Réduction des temps de poses.
- Annualisation du temps de travail (flexibilité).
- Développement du temps partiel.
- Développement du travail en équipe et posté.
- Astreinte (téléphone mobile).
- Travail délocalisé et / ou nomade (ordinateur portable dans le train, télétravail à domicile ou chez le client...).

L'ARTT, permet une mise en question de l'aménagement des temps, une réflexion en court pose le problème de la gestion collective de ces temps :

- Temps de travail,
- Temps familial,
- Temps ménager,
- Temps administratif,
- Temps pour les loisirs,
- Temps de transport,
- Temps pour la culture...

Actuellement, certaines villes expérimentent cette gestion des temps, impliquant tous les partenaires sociaux et institutionnels, pour l'amélioration de la qualité et du cadre de vie.

Incidence sur la représentation du monde du travail.

Un corollaire aux fortes pressions qui ont accompagné toutes ces transformations : **la baisse de l'activité syndicale.**

Cela pose plusieurs problèmes :

- Le renouvellement des cadres syndicaux, des élus, des militants.
- La difficulté pour mener un travail syndical dans la nouvelle organisation du travail est accentuée par le manque de disponibilité des salariés (sitôt fini, sitôt parti).
- La désocialisation des rapports dans l'entreprise.
- Une tendance à instituer le syndicat comme un prestataire de service.

La syndicalisation décline : entre 1985 et 1995, selon l'OIT, le taux de syndicalisation passe de :

- 47,7% à 34,8% en Italie,
- 45,5% à 32,9% au Royaume Uni,
- 41,3% à 28,9% en Allemagne,
- 14,5% à 9,1% en France.

« *Quand les perspectives politiques se déroberent, le travail syndical perd son sens* ». Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX, retour sur la condition ouvrière, Fayard 1999.

L'autre raison tient à la culture de transmission des acquis et des savoir-faire qui se faisait lors de la formation de l'apprenti. L'apprenti initié au travail, l'est aussi aux rapports sociaux. Le compagnon qui le forme au métier, le forme au syndicat.

La formation aujourd'hui, fait l'impasse sur cette transmission. La tendance est plutôt à préparer les jeunes au marché du travail.

Mutation des entreprises.

La rencontre du téléphone, de l'audiovisuel et de l'informatique, ajoutée à une logique de réseaux et de l'information de masse amène un outil qui bouleverse la conception même du travail : internet. Avec ce nouvel outil, la relation au temps et à l'espace va se transformer radicalement.

La mondialisation de l'économie est contemporaine de la mondialisation des informations en temps réel, de la standardisation des outils des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC). Tout ceci n'est pas sans incidence sur la gestion et la structuration des entreprises, gestion de l'information et de la recherche, gestion des stocks et de la comptabilité, perspectives sur les marchés, sur l'emploi, temps réel...

Depuis la fin des années 80 une tendance forte se perçoit, directement liée à l'accélération de la réorganisation de l'économie et des restructurations des entreprises. Les grandes unités de production diminuent régulièrement au profit de PME – PMI.

L'organisation du travail se divise entre donneurs d'ordre et équipementiers. L'extériorisation se fait afin d'obtenir plus de souplesse et un meilleur rendement dans le cadre des gestions à flux tendu et du principe du « zéro stock ». Les négociations sur l'ARTT vont réduire les temps de pose et adapter le temps de travail aux besoins fluctuants de l'entreprise.

Incidence sur les CE.

Ce déplacement de la grande entreprise vers la PME a un premier effet sur l'engagement des CE lors que l'on sait que :

- 50% des CE (essentiellement des entreprises entre 50 et 300 salariés) sont sans étiquette syndicale et sont le plus souvent sans délégués syndicaux.
- Ces CE, non syndiqués, représentent 30% des effectifs salariés, ils n'ont souvent aucune dotation sociale, pas d'orientations particulières et surtout pas de politique culturelle.

Comme le note l'enquête de l'IRES / DARES, parmi les CE créés après les années 80 peu ont une dotation sociale et ils ne bénéficient que du 0,2% de dotation au fonctionnement, rendu obligatoire dans le cadre des lois Auroux, mais cette dotation n'est pas toujours versée en numéraire, elle est souvent compensée par la mise à disposition de matériel ou de personnel.

Le monde du travail en chiffres.

Pour cette approche, sont utilisés les chiffres et la classification de l'enquête INSEE 1999, même si cela provoque de légères distorsions, elles ne sont pas significatives.

On a souvent une vision parcellaire du monde du travail et le rappel des chiffres permet une meilleure compréhension de ce que désigne cette appellation :

- La population active occupée est de **22.600.000**
- Les demandeurs d'emplois selon le BIT 2.800.000

La population active se décompose en différentes catégories :

- Les indépendants
artisans, commerçants, agriculteurs... 2.500.000

- Les salariés de l'état 1.700.000
- Les collectivités locales 3.200.000
- Les services, stagiaires, contrat d'aide... 1.400.000
- **Les salariés relevant de l'UNEDIC 13.800.000**

Mon enquête porte principalement sur les salariés relevant de l'UNEDIC, sont inclus de fait les emplois précaires quand ils sont dans le cadre d'une grande entreprise, puisque ces salariés bénéficient des prestations du C.E. et les entreprises publiques telles EDF, SNCF, Poste...

Les collectivités territoriales et les salariés de l'Etat n'ont pas été étudiés sauf dans le cadre des inter CE qui associent souvent les COS des collectivités territoriales.

A signaler que les intérimaires qui interviennent dans des entreprises, souvent pour le compte de sociétés de services, ne bénéficient pas des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.

Deux fortes tendances de structures :

- Le déplacement des salariés des grosses entreprises (500 salariés et plus) vers les petites structures (moins de 10 salariés).
- Le déplacement des secteurs primaire et secondaire vers le tertiaire : 70% des actifs occupés le sont dans le tertiaire.

1° - Les entreprises de 1 à 9 salariés sont croissantes, sur un temps court, de 1990 à 1996, elles passent d'un total de 3.340.000 salariés à 3.610.000 salariés soit + 8%. Inversement les entreprises de plus de 500 salariés passe dans la même période de 1.730.000 salariés à 1.490.000.

2° - Les salariés du tertiaire, sur 30 ans entre 1970 et 1999, passe de 5.140.000 à 8.970.000 soit une augmentation de 75%.

Par catégorie socioprofessionnelle, à titre indicatif, toutes situations confondues en 1999 :

- Ouvriers sur 6.000.000 : 2.750.000 sont dans le tertiaire
- Employés sur 6.600.000 : 6.100.000 sont dans le tertiaire.

Cette tendance influe fortement sur la représentation symbolique du monde ouvrier en tant que classe productrice de valeur et de culture.

Sur les salariés relevant de l'UNEDIC, classement des salariés selon la taille de l'entreprise :

• De 1 à 9 salariés	3.610.000
• De 10 à 49 salariés	3.990.000
• Ensemble	7.600.000
• De 50 à 199 salariés	3.120.000
• De 200 à 499 salariés	1.590.000
• De plus de 500 salariés	1.490.000
• Ensemble	6.200.000
<hr/>	
• Soit total UNEDIC	13.800.000

Si l'on considère les salariés relevant de l'UNEDIC bénéficiant d'un CE, ils représentent :

- 6.200.000 salariés (ne sont pas pris en compte les salariés relevant des COS des collectivités territoriales).

Dont :

- 3.080.000 salariés sont dans les CE de plus de 200 salariés (qui ont des moyens de fonctionnement).
- 1.490.000 salariés sont dans des CE de plus de 500 salariés et ont le plus souvent une activité culturelle structurée.

Pour les CE bénéficiant de moyens réduits, les inter-CE représentent la solution pour s'impliquer dans des pratiques culturelles.

Les entreprises du secteur public et les grosses entreprises ont subi des changements, en grande partie liés à l'utilisation des nouvelles technologies et aux restructurations organisationnelles qui se sont traduits par des baisses d'effectifs. **Dans les entreprises de plus de 2.500 salariés, 70% des budgets sociaux sont à la baisse.**

Selon les sources du ministère de l'emploi et de la solidarité, sur un panel de 214 branches d'activités, seulement 59 prévoient un taux minimal de la masse salariale pour les activités sociales et culturelles dans leurs conventions collectives.

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).

Qu'on le veuille ou non, nous entrons dans une société de l'information et de la communication de masse. La vague technologique des ordinateurs portables, des téléphones mobiles, d'internet – intranet... des télévisions interactives... bouleverse le rapport au travail et à la vie.

Toutes ces prothèses qui prolongent l'homme d'aujourd'hui et le relient à ses proches, à son entreprise, aux services divers... transforment aussi notre relation au monde (temps et distance sont modifiés) et donc notre culture.

Les téléphones mobiles mettent leurs possesseurs en situation d'astreinte, (notamment les cadres), l'argument de la messagerie pour « ne pas être dérangé » n'en est pas un, il s'agit tout au plus de différer l'astreinte, mais pas de la supprimer.

La première incidence et non des moindres est la domination d'une langue et d'une culture : Le langage basic utilisé sur internet (tout comme la langue utilisée pour les échanges) est anglo-saxon pour 70% des communications, quant aux logiciels, ils sont à 100% américains.

Dans son livre : « Techno mordus – techno exclus » Yves LASFARGUE voit onze évolutions dans le travail accompagnant le passage de la société industrielle à la société de l'information :

- Vers un travail de plus en plus abstrait.
- Vers un travail de plus en plus interactif.
- Vers une gestion de l'abondance de plus en plus complexe.
- Vers une gestion du temps de plus en plus délicate.
- Vers une gestion flux tendu – qualité totale – flexibilité.
- Vers un travail sur des systèmes de plus en plus vulnérables (gestion des pannes, attaques, virus...).
- Vers un travail en réseau.
- Vers un travail en équipe virtuelle, télétravail mixte nomade...
- Vers une gestion de la transparence (toute activité effectuée sur un réseau peut être enregistrée à distance).
- Vers un travail exigeant de plus en plus de polyvalence.
- Vers un travail contrôlé par une cyber hiérarchie.

Le développement d'un travail de plus en plus abstrait pose le problème de la différence entre la représentation de la réalité et la réalité elle-même. Le « Ceci n'est pas une pipe » de René MAGRITTE est de circonstance.

L'abondance d'informations, de propositions culturelles ou autres, de services... peut faire croire à un accès démocratique plus grand : **Internet peut être la plus grande bibliothèque du monde comme le plus grand super marché ou la plus aliénante salle de jeux.** L'apport sera toujours proportionnel à la culture de chacun.

La profusion de l'offre, c'est aussi :

- La culture du zapping.
- Le poids des grands groupes multimédias.
- Une uniformisation de la culture.
- L'anonymat de certaines informations.
- La difficulté de choisir.
- Un outil chronophage...

Les NTIC vont (ont déjà) remettre en question la frontière qui sépare le temps hors travail du temps de travail. Les cadres sont les premiers touchés, mais les

autres suivent. L'ordinateur familial est parfois plus performant que l'ordinateur du bureau. L'apprentissage du logiciel se fait à la maison et à l'entreprise...

Malgré toutes ces réserves, les NTIC sont des outils extraordinaires pour la culture. Là où la mise en réseau paraît impossible, le développement d'internet va permettre des mises en commun. Que se soit pour des structures comme l'APASCA ou pour les organisations syndicales, que se soit pour les inter CE ou pour les établissements culturels, des liens vont se tisser.

« Avec plus de cinq millions d'internautes, objectivement, la France est entrée dans la société de l'information... L'information devient une richesse, y accéder ne doit pas être un privilège... » Catherine TASCIA, allocution au colloque « Publicité et net économie » à l'assemblée nationale, 30 mai 2000.

Un des enjeux culturels aujourd'hui est de former à l'utilisation et au développement des NTIC. Une recherche de convergence avec le Programme d'Action Gouvernemental pour la Société de l'Information (PAGSI) mis en chantier en janvier 1998, est à étudier conjointement au développement des ECM : Espaces Culture Multimédia, développés la même année par le ministère de la culture (DDAT).

Monde du travail et

Culture

Culture ouvrière – culture et monde du travail.

Le 19^{ème} siècle est celui de l'organisation de la classe ouvrière dans le cadre d'une France qui s'industrialise à marche forcée, pour rattraper sa voisine l'Angleterre. Cette nouvelle classe qui petit à petit va remplacer la paysannerie comme catégorie numériquement la plus importante, va aussi transformer le paysage urbain. Le bourg est remplacé par le bassin industriel.

Dans ce contexte s'organise la classe ouvrière :

- 1881 législation sur les syndicats.
- 1887 première bourse du travail.
- 1892 fédération des bourses du travail.
- 1895 naissance de la Confédération Générale du Travail (CGT).
- 1899 – 1901 naissance des universités populaires.

Les bourses du travail sont de véritables foyers culturels. Aux ateliers d'apprentissage et aux bureaux de documentation sur les droits des travailleurs s'ajoutent la bibliothèque et les associations d'artistes amateurs (fanfare, chorale...), les cours techniques côtoient les ateliers d'expression artistique.

Au 19^{ème} siècle, les théâtres populaires produisent des mélodrames ayant le monde du travail comme thème, au 20^{ème} siècle, le cinéma des années 20 sera le reflet des mutations du moment « Métropolis », « A nous la liberté », « Les temps modernes »... Le monde ouvrier reste central dans la représentation culturelle.

La période du front populaire enracinera profondément les liens entre le monde de l'art, de la culture et le monde du travail, les artistes et metteurs en scène du théâtre, du cinéma, mais aussi les poètes, les peintres, les musiciens vont tisser des liens avec la classe ouvrière, porteuse d'un projet social et politique. Parallèlement ce seront les accords de Matignon, la loi sur les congés payés, la semaine de 40h...

A la libération, la création des CE va permettre aux salariés de gérer leurs activités sociales et culturelles.

A la revendication syndicale de « contrôle ouvrier » correspond, atténuée par la vive opposition du patronat, la mise en place des comités d'entreprise. Comme tout compromis, il ne satisfait ni les syndicats, ni le patronat.

Le comité d'Entreprise est une structure à part dans la législation française. Juridiquement, il dépend du code du travail, ses élus sont obligatoirement des salariés de l'entreprise présentés par les organisations syndicales (s'il y a carence de candidature syndicale, les candidatures libres sont possibles au 2^{ème} tour). Les élus ont un mandat de 2 ans renouvelable.

Si l'employeur (ou son représentant) est, dans tous les cas, le président du CE, il n'intervient pas dans la gestion du CE (sauf problèmes graves). Le pouvoir décisionnel est entre les mains du secrétaire du CE et de son équipe.

Les moyens du CE sont fournis par une dotation que verse l'employeur et qui correspond à un pourcentage de la masse salariale (sauf pour EDF / GDF qui verse 1% du chiffre d'affaire hors taxes), cette dotation n'a jamais été fixée dans un cadre légal, elle peut aller de 0% à 4% pour les CE les mieux pourvus. Une dotation au fonctionnement a été rendue obligatoire dans le cadre des lois Auroux, elle correspond à 0,2% de la masse salariale.

Selon l'enquête de l'IRES :

- 50% des élus de CE le sont sur liste syndicale, ils représentent 70% des salariés ayant un CE.
- 50% des élus sont sans étiquette, ils représentent 30% des salariés ayant un CE.

Les élus de CE syndiqués sont d'avantage dans des entreprises les plus anciennes, ou dans celles du secteur public et le plus souvent de plus de 500 salariés. Ils ont une dotation sociale au-dessus de la moyenne (dotation moyenne tous CE confondus égale à 1% de la masse salariale de l'entreprise, 1,5% pour le secteur public).

Les syndicats les plus représentés sont :

- La CFDT : 19%.
- La CGT : 19%.
- La CGT FO : 9%.

Après des débuts hésitants, qui sont aussi ceux de la plus forte implication culturelle, cette institution va devenir rapidement un lieu d'expérimentation et un enjeu de pouvoir pour les syndicats. Leurs activités seront innovantes et audacieuses :

- Le prêt direct de livre se pratique bien avant les B. M.
- Les artistes sont invités sur les lieux du travail.
- Les expositions favorisent la rencontre avec les créateurs, les scientifiques, dans une volonté émancipatrice.

Les bibliothèques.

Les bibliothèques sont les structures culturelles primordiales, autour desquelles les activités vont se développer. Le livre, historiquement, est un enjeu, et les luttes pour l'installation ou le maintien d'une bibliothèque dans l'entreprise mobiliseront les salariés bien au-delà des syndicats. Les auteurs sont invités et viennent volontiers débattre de leurs ouvrages, cette pratique perdue aujourd'hui, souvent à la coupure de midi, autour d'un « casse croûte ».

Les aides du ministère de la culture (centraux et DRAC) vont quasi exclusivement aux CE de plus de 500 salariés sauf dans les cas de subventions aux inter-CE qui associent les petits CE.

Pour exemple, les subventions d'achats de livres du CNL sur les 10 dernières années vont à :

- CE cheminots PACA et Nord Pas de Calais
- CCE SNCF
- CE BP Lavera
- CE Air France Toulouse
- CE BSN
- ACENER (inter CE) de Nantes
- AICE (bibliobus inter CE) de Lille
- CE Vilmorin
- CE Sollac dans le Nord
- CE Michelin Clermont-Ferrand
- CE Renault le Mans

- CE Snecma
- CE Roussel Uclaf

Il est évident que ces subventions sont versées dans le cadre d'activités liées à une bibliothèque et seuls les CE relativement importants peuvent se doter d'un équipement animé, dans la majorité des cas, par un(e) professionnel(le). A noter que 2 inter CE ont bénéficié de subventions dont 1 pour son bibliobus inter CE.

Le théâtre.

En 1951, Jean Vilar, directeur du TNP, prend contact avec les syndicats et les CE. Les comédiens se rendent dans les entreprises... Les CE seront aussi des soutiens forts dans l'aventure du festival d'Avignon. Les CE soutiennent le TNP en adhérant et en diffusant la billetterie. Aujourd'hui, si elle subsiste, cette pratique s'est malheureusement trop souvent dénaturée et la démarche rejoint plus souvent la consommation qu'un véritable partenariat.

Cependant, des théâtres, scènes nationales... entretiennent des relations régulières avec les CE et les inter-CE. Des collaborations se font notamment à partir de spectacles en liens avec le monde du travail.

Le cinéma.

Dans l'enthousiasme du front populaire, 3 fédérations CGT vont commander des films à des réalisateurs : « Sur les routes d'acier » de Boris PESKINE, « Les bâtisseurs » de Jean EPSTEIN et « Les métallos » de Jacques LEMARE. Cette complicité avec le cinéma se poursuivra à la libération par un soutien des militants CGT au premier festival de Cannes.

En 1956, la CGT, par l'intermédiaire de la « coopérative du cinéma » commande un film pour valoriser l'action des CE « Les copains du dimanche » dans lequel débute, aux cotés de Michel PICCOLI et Paul FRANKEUR, un jeune au talent prometteur : Jean-Paul BELMONDO.

En 1968, pendant les grèves, des kilomètres de films amateurs sur tous supports, notamment « la reprise du travail aux usines Wonder ».

En 1995 les films qui sont tournés pendant les grèves et les manifestations circuleront de Paris à Lussas et Marseille pour animer des débats sur le cinéma, la grève de 95 et le monde du travail.

Les arts plastiques.

Dès leur naissance, les CE nouent des liens avec les artistes plasticiens : Fernand LEGER expose « les Bâtisseurs » dans la cantine du CE de Renault Billancourt.

En 1971, la deuxième édition de l'exposition « les travailleurs et les arts » réalisée à la maison des Métallurgistes, présente des œuvres réalisées par des salariés, encadrées par une exposition didactique sur la couleur et une exposition de peintres professionnels représentant les différents courants artistiques.

Les CE essayeront de mettre en relation les pratiques des amateurs et les professionnels soit à travers la direction d'atelier, soit par des confrontations, des conférences...

En 1995, le SNAP CGT organise à l'école supérieure des beaux arts à Paris une exposition regroupant de nombreux peintres contemporains, dans le cadre du centenaire de la CGT. Des parties de cette exposition (très lourde) vont circuler dans les CE. Une exposition sera réalisée la même année dans le hall de la confédération CGT à Montreuil.

La musique.

Nicolas FRIZE crée en 1984 « Paroles de voitures », à la demande du CE de Renault Billancourt, un travail sur la réalité sonore de l'entreprise en même temps qu'une œuvre musicale. Lucien BERTOLINA crée en 1992 « Cœur de fer », à la demande du CE des cheminots PACA.

En 1995, dans le cadre du centenaire de la CGT, le SNAM organise à la Villette le concert des mille.

L'écriture.

Dans les années 80, au plus fort de la casse industrielle, une nouvelle relation, liée à la crise et au sentiment que « quelque chose est en train de disparaître » va inciter les CE à recueillir la parole des salariés.

Des écrivains, des artistes sont invités en résidence par les CE : Bernard NOËL à la verrerie de Saint-Just-sur-Loire, Michel ETIEVENT à l'usine d'Epierre, Jean-Paul GOUT « Mémoire de l'enclave »... Cette nouvelle forme de relation « création – monde du travail » sur un temps plus long sera appelée « Métissage » par Jean-Michel LETERRIER dans plusieurs de ses ouvrages.

La photographie.

Véritable source d'inspiration depuis Walker EVANS et François KOLLAR, le monde du travail à été photographié par les plus grands : CARTIER-BRESSON, DOISNEAU, SALGADO... Les relations sont multiples entre les photographes et le monde du travail : expositions, résidences d'artistes, clubs photo...

Tantôt volonté du CE, tantôt volonté des artistes, ces relations vont se poursuivre, quelques fois s'essouffler, souvent trouver des formes nouvelles.

Le tourisme culturel.

De nombreux CE sont possesseurs, soit directement, soit sous forme associée, de centres de vacances familiaux ou pour les jeunes. A partir de ces lieux et sur des temps de congés, des pratiques de tourisme culturel se sont développées.

Des propositions du type : visite des châteaux de la Loire, des musées, des grottes... sont courantes dans les catalogues « activités » des CE, souvent sur des temps de vacances intermédiaires comme la Toussaint ou Pâques.

Les nouvelles technologies.

Si de nombreux CE utilisent en interne les nouvelles technologies, aucun réseau d'information culturelle n'a été mis en place par les CCE ou CCAS, ni par les inter-CE.

Seul un organisme, actuellement, a mis en place un outil sur le web : www.superce.com, créé par le magazine *infosCE*. Son champ d'intervention est bien sûr commercial (voyages, arbres de Noël, assurances, spectacles, etc.) mais il s'adresse à tous les internautes qu'ils soient dotés de CE ou non et leur fournit en ligne : une bibliothèque juridique, des dossiers sur les 35h, des lettres types... et plus si il y a abonnement. En un mois, le site a reçu 150 000 visites.

Pour les initiateurs de ce site, l'important pour le CE d'aujourd'hui, c'est de créer des liens avec des employés de plus en plus nomades.

Parallèlement à cette relation CE / salariés de l'entreprise, une question est à soulever : celle de l'utilisation du réseau intranet de l'entreprise :

- La plupart des grandes entreprises ont leur réseau interne, utilisé par la direction pour de nombreuses informations qui dépassent le cadre strictement professionnel. Mais qu'en est-il de l'utilisation de ce réseau par le CE ?

La législation permet l'affichage dans l'entreprise. Ne s'agit-il pas là d'une nouvelle forme d'affichage ?

Les organisations syndicales et la culture.

Les cinq confédérations syndicales ont des approches différentes de la culture en entreprise :

La CGT a un secteur culturel confédéral, mais celui-ci n'est pas directement lié au secrétariat confédéral ce qui amoindrit sa capacité d'intervention. Cela dit, ce secteur participe fortement à la formation des militants et participe activement aux grandes manifestations culturelles du pays (festival de Cannes, d'Uzeste, d'Avignon... Rencontres d'Arles).

Une réflexion.

De nombreux textes confédéraux, dans les années 70 et 80 présentent les grandes orientations de la politique culturelle de la CGT, puis les livres de Marius BERTOU et de Jean-Michel LETERRIER tracent à la fois l'historique, les orientations et la volonté incitative du secteur culturel de la CGT.

Des actions.

A son initiative, la CGT réalise une exposition « Le Louvre déménage à Montreuil » en partenariat avec le musée du Louvre et le ministère de la Culture (en février – mars 2000).

Elle organise des rencontres européennes en Avignon, élue ville européenne de la culture, en juillet 2000, à la suite des rencontres culturelles qu'elle mène depuis de nombreuses années.

Un centre d'histoire sociale.

Consciente des enjeux liés à l'histoire sociale et syndicale, la confédération et plusieurs fédérations ont développé des centres d'histoire sociale qui

collationnent et utilisent toutes les sources possibles du monde du travail : tracts, affiches, procès verbaux de réunion ou de congrès, documents liés à la vie militante ou du travail...

Des publications tendent à sensibiliser les organisations syndicales sur le problème des archives.

La CFDT a un secteur culturel relayé par une structure, le **CELIDE**, qui coordonne et oriente 35 inter-CE initiés par la CFDT, l'organisation tous les ans du forum inter-CE est un temps fort pour la culture. Des initiatives nationales (prix littéraire...) ou régionales (Tissé – Métisse) confirment l'engagement de la CFDT pour la démocratisation de la culture. Une publication : « Contre le racisme dans l'entreprise » guide pratique pour l' élu de CE, édité par le CELIDE en 1999, consacre la moitié de l'ouvrage aux activités culturelles des CE.

La CFDT organise, dans un espace de la confédération en mezzanine, des expositions d'arts plastiques d'artistes contemporains. Un responsable confédéral a en charge l'animation de cet espace.

Le CELIDE a organisé les 21, 22 et 23 juin le Forum des CE, biennale accueillant plusieurs milliers de visiteurs. Le ministère de la Culture était présent et animait un stand.

La CFDT a également une démarche pour la conservation des archives du travail.

La CGT – FO est moins perceptible dans sa politique culturelle, tout comme la **CFTC** et la **CGC**. Les contacts téléphoniques et par télécopie avec la **CFTC** et **FO** n'ont jamais débouché sur un rendez-vous.

La CGT-FO anime quelques inter-CE dont celui du Nord qui gère un bibliobus inter-CE.

La CGC (avec la CGT et la CFDT) participe régulièrement aux groupes de travail de la DDAT sur la thématique culture et monde du travail. La représentante CGC a été missionnée par sa confédération pour développer les activités culturelles, par des propositions de manifestations, tant auprès des adhérents que des adhérents potentiels (élèves des grandes écoles...).

Selon le journal « le Monde » du 16 mai 2000 : « *Seule une des cinq grandes centrales syndicales – la CGC – offre aujourd'hui un forum de discussion sur son site internet. Situation surprenante à l'heure où, plus que jamais, l'avenir des syndicats dépend de leur capacité à se rapprocher du terrain. La montée du nouvel amplificateur de paroles qu'est la Toile renforce cette exigence de proximité...* ». Laetitia Van Eeckhout.

Les cinq confédérations ont développé un secteur formation pour les élus et les militants appelés à s'investir dans les activités syndicales ou de CE. Pour toutes ces organisations, le problème du renouvellement des cadres syndicaux et élus se pose avec acuité, il est lié à la baisse du nombre des adhérents.

Ce constat renvoie à une autre interrogation : comment les syndicats vont, dans un proche avenir, comptabiliser les utilisateurs de services en ligne ? A partir de quel moment un utilisateur régulier, voire interactif, sera considéré comme adhérent ?

Le ministère de la Culture et le monde du travail.

Le ministère de la Culture a un rapport fluctuant avec le monde du travail, cependant une date peut servir de repère pour marquer un changement important dans les relations entre le monde du travail et le ministère de la culture : 1981. L'arrivée du nouveau gouvernement va être accompagnée d'un rapprochement durable entre l'institution et le monde du travail.

Deux rapports à la demande du ministre de la Culture.

En 1982 et 1983, deux rapports sont réalisés à la demande du ministre de la culture :

- « Pour la culture dans l'entreprise » Pierre BELLEVILLE,
- « Espace et culture au travail » P. H. CHOMBART de LAUWE.

Ils témoignent de l'intérêt porté par le ministère de la Culture au monde du travail, mais aussi de la méconnaissance de ce qui s'y passe.

Certaines préconisations seront suivies d'effet, d'autres moins, certaines sont toujours d'actualité :

« Il faut que dans le cadre des nouvelles répartitions du temps, des possibilités soient données aux personnes directement ou indirectement concernées, à des travailleurs, à des personnes en cessation anticipée d'activité, à des retraités, à des syndicalistes en activité ou retraite, à des femmes sans emploi salarié, à des étudiants issus du milieu, etc., d'intervenir activement en recevant éventuellement les formations complémentaires nécessaires ». Pierre BELLEVILLE.

« Une partie du 1% de la formation continue des entreprises devrait être obligatoirement consacrée à la réflexion commune sur la vie sociale et

culturelle dans et autour du travail » D. BONDU contribution à « Espace et culture au travail ».

Pierre Belleville insiste sur le fait que ses propositions visent à **faire de l'action culturelle pour les travailleurs une action culturelle des travailleurs**. Il constate malheureusement le peu d'intérêt que les médias attache au monde du travail. Pour lui, l'entreprise est un lieu déterminant des pratiques culturelles.

Ce que confirme Chombart de Lauwe pour qui l'entreprise est un lieu de confrontation de plusieurs cultures :

- Culture du métier, savoir-faire, expérience...
- Culture du collectif, syndicats, mandat électif, CE...
- Culture individuelle, scolaire, familiale, ethnique...

Mais il reste peu ou pas de temps pour favoriser une réflexion collective sur le sens social du travail. Au contraire, dans son travail, le salarié pratique une auto-coercition de sa créativité. On peut ajouter aujourd'hui que le salarié privé d'emploi est deux fois dépossédé : de sa culture du travail et de la reconnaissance liée à son statut et à son appartenance à un collectif de travail.

Les rencontres du Havre.

En 1985 se tiennent au centre culturel du Havre les **rencontres nationales culture et monde du travail**, sur l'initiative du ministère de la Culture (Direction du Développement Culturel). Parmi les nombreuses interventions, on peut citer :

Pierre BELLEVILLE : « *Il y a un mode de production et d'appropriation de la culture qui est lié aux pratiques des travailleurs, à toutes leurs pratiques, à celles du travail, comme à celles du temps libre et, deuxième fait fondamental, il existe une institution qui intervient et qui utilise pour cela une partie du salaire différé appartenant aux travailleurs, c'est le comité d'entreprise... Les actions aidées par le ministère ont eu, en gros, trois origines, soit les institutions culturelles ou d'éducation populaire, soit les gros CE, soit les regroupements plus ou moins importants des CE moyens ou petits* ».

Michel VERRET : « *Comment retourner la logique qui égalise l'usine d'hier et le musée d'aujourd'hui en écomusée, faire de la matérialité de l'usine et des bruits du travail ouvrier la matière d'une œuvre nouvelle de création musicale ? Comment à partir des désirs d'apprendre à peindre qui s'adressent aux ateliers d'art des comités d'entreprise... organiser une réflexion sur la fonction de l'image et le statut de la culture dans notre société... ?* ».

Ces rencontres seront un lieu de questionnement très âpre sur la légitimité de l'intervenant, selon qu'il est élu du CE, syndicaliste, médiateur culturel, bibliothécaire, artiste, scientifique, chercheur, représentant de l'institution... les

points de vue se confrontent et parfois s'affrontent. La distance paraît grande entre la représentation du monde du travail et la réalité du terrain.

Les rencontres de la Villette.

En 1993, à la demande de plusieurs comités d'entreprise, d'inter-CE et de professionnels de la Culture, le ministère de la culture aide à l'organisation de rencontres sur le thème : « Création et monde du travail ».

Le thème des rencontres est bien cadré et les débats s'appuient à la fois sur une réflexion théorique de cette relation et sur la présentation d'expériences mises en œuvre par des comités d'entreprise ou des inter-CE. Les débats à partir des pratiques des CE permettent de montrer la difficulté de pérenniser ce type d'activité sans un soutien politique fort de la part des syndicats et un soutien logistique et professionnel de la part des CE.

Les débats montrent bien l'échange qui fonctionne entre l'artiste, le salarié et un troisième partenaire, le médiateur quel que soit son statut (professionnel, syndicaliste, bénévole...), le créateur prend autant qu'il donne, tous en sortent différents.

Luc CARTON : *« L'opération culturelle montre cet espace de ruse, cet espace où l'on peut déjouer l'aliénation... Elle montre la ruse qui se loge entre le travail prescrit et le travail fait... Il fallait un artiste pour le dire mais il fallait un travailleur pour le faire... ».*

«... C'est le centre de l'entreprise qu'il faut viser, là où se joue ou se déjoue, où se crée ou se détruit la capacité des hommes à faire que le travail ait du sens... ».

Bernard NOËL : *« Je me demande si une des raisons pour lesquelles les artistes sont invités dans le monde du travail n'est pas qu'ils sont les derniers représentants d'un travail producteur de sens ».*

François MAIREY : *« Tout a été fait pour qu'ils [les salariés] vivent leur rapport à la culture en termes d'extériorité... Le rôle des CE et des syndicats... faire reconnaître comme culturelle leur [celle des salariés] expérience quotidienne... ».*

S'il y a une leçon à tirer de ces rencontres, c'est l'énergie que cela a donné aux CE, aux artistes... pour investir davantage l'entreprise. A la suite de ces rencontres, de nombreuses activités se sont développées, même si, le temps et la crise sociétale aidant, cette volonté a faibli.

Luc CARTON précisera les enjeux pour les syndicats : « *Il faut parler d'un syndicat instituant, et pas d'un syndicat institué* ».

Que se soient les rapports BELLEVILLE et CHOMBART de LAUWE, les rencontres du Havre ou de la Villette, les relations de la culture et du monde du travail souffrent d'un manque de détermination de la part des syndicats tout comme de la part du ministère.

Des expériences offrent des possibilités, mais elles reposent sur des individus et souvent disparaissent avec eux. La question de la médiation et des relais de proximité se pose avec force. **Quels moyens se donne le monde du travail ? Quels moyens se donne le ministère de la Culture ?**

Ce que dit Bernard LATARJET en 1992 dans son rapport sur l'aménagement culturel du territoire peut être repris pour le monde du travail : « *La généralisation progressive des expériences de ces dernières années – qui se sont multipliées mais conservent un caractère d'exemples – se heurtent à un obstacle majeur : l'insuffisance, sur place, d'animateurs – le mot, comme la fonction méritent d'être revalorisés et réaffirmés – et d'un minimum de structures relais. Les habitants manquent d'interlocuteurs sur place, de conseils, de médiateurs entre eux et les ressources qu'ils peuvent mobiliser pour réaliser leurs projets...* ».

La principale difficulté du ministère de la Culture pour intervenir efficacement en direction du monde du travail est liée à la nécessité de recourir à une politique interministérielle :

- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour tout ce qui touche à la législation du travail et à la formation.
- Ministère de la Jeunesse et des Sports pour des structures impliquant l'éducation populaire.
- Ministère de l'Education pour les relations avec la recherche, l'université...

Chaque démarche associant plusieurs ministères se heurte à des logiques et des objectifs différents.

Les établissements culturels.

Plusieurs types d'institutions dépendantes de l'Etat ou des collectivités territoriales entretiennent des relations avec le monde du travail, que ce soit en tant que public particulier ou pour des partenariats sur des projets.

Les théâtres.

Si les théâtres entretiennent traditionnellement des relations avec les CE, il s'agit principalement de billetterie et de diffusion des programmations de l'année, éventuellement une présentation de la saison.

Les CE sont surchargés de documentations de toutes sortes :

- Cela ne facilite pas la lisibilité pour l'utilisateur venu chercher un renseignement.
- La promotion des chocolats ou les propositions des parcs de loisirs voisinent avec les programmes des théâtres.
L'exemple de 15 théâtres de Paris et région parisienne est à retenir : ils se sont associés pour proposer une carte inter théâtres et une programmation regroupée dans une seule publication. Cela permet aux salariés une approche plus simple, un choix plus grand et une tarification unique.
- La personne du CE qui accueille le public n'est pas toujours sensibilisée aux activités culturelles.

Les inter CE sont aussi des interfaces possibles, traitant un ensemble d'informations ils les restituent de façon plus synthétique.

Un exemple de collaboration : Le CARGO, centre culturel et scène nationale à Grenoble.

Comme beaucoup de théâtres, le Cargo présente sa programmation tous les ans, en début de saison. Le Cargo tourne, à la demande des CE sur les différentes entreprises de l'Isère et plus particulièrement de Grenoble et de sa périphérie,

cela se fait le plus souvent entre 12 et 14h sur des temps de poses dans l'entreprise.

Une présentation plus complète, avec animation, se fait ensuite dans le lieu théâtre pour stimuler les principaux relais des entreprises.

Les collaborations du Cargo se font tant avec les CE que par l'intermédiaire des inter-CE : TTI et Alices, pour toucher les petites structures, notamment sur le festival de jazz de Grenoble ou les musiques d'aujourd'hui.

Selon la programmation, des temps de débats avec les acteurs, les metteurs en scène, les scénographes... et le public sont organisés en fin de spectacle. Egalement, des rencontres hors spectacle avec les professionnels du spectacle, éclairagistes, décorateurs, intermittents... et les salariés pour montrer les dessous d'une création.

Autres formes de partenariats du Cargo :

- Avec le CE de Schneider une approche sur plusieurs années de l'art lyrique, ponctuée par la programmation d'opéra, sert à initier, former, puis fidéliser un public.
- D'autres activités sont mises en relation avec les pratiques amateurs comme la danse chez Hewlett Packard.
- Le « Cargo » coproduit des spectacles avec les CE :
« Contes de la neige noire » avec Schneider et CMCAS
« positivement vôtre » avec Alstom...

L'inquiétude des responsables du Cargo est la difficulté de trouver des relais dans les entreprises pour faire circuler l'information.

Les musées.

La direction des musées de France (DMF) a entrepris une enquête sur les relations entre les musées et le monde du travail. Un questionnaire a été envoyé aux directions des musées, conseillers DRAC... en tout 372 envois et 248 retours.

L'accueil de cette initiative de la DMF montre la motivation de ce réseau pour une approche plus fine des relations avec un public spécifique. Le questionnaire (4 pages) est très détaillé et son analyse sera disponible début 2001. De nombreuses informations permettront de mieux cerner des bases de partenariat. L'édition d'une plaquette est prévue qui présentera l'analyse du questionnaire et un annuaire des musées en précisant ceux qui sont actifs et créatifs en direction des CE.

D'autre part, les DRAC et musées en région vont organiser des groupes de réflexion sur le partenariat des musées.

Une des pistes des musées est la relation à établir avec les centres de vacances des CE, les fédérations d'éducation populaire et les associations du tourisme social. Les musées établiront des propositions à partir des spécificités régionales pour une proximité touristique. Des partenariats existent déjà.

Les artothèques.

Proposent des prêts d'œuvres (litho, gravure...) pour des équipement ou pour des individus. Plusieurs artothèques travaillent avec les CE qui se font les relais auprès des salariés. D'autres formes sont à explorer ou à inventer.

Les bibliothèques.

Parmi les activités culturelles des CE, la mobilisation pour le développement de la lecture a valeur historique. Dès son organisation, le monde du travail conçoit la lecture comme un enjeu de son émancipation. Dès leur création, les CE se dotent de bibliothèques.

L'enquête sur les bibliothèques des comités d'entreprise (BCE) qui date un peu (1991) recense 1272 BCE pour un ensemble de 3087 entreprises de plus de 500 salariés (chiffres ministère du travail du 01.01.1989).

Le développement de la lecture publique depuis ces vingt dernières années, la diminution des dotations sociales et culturelles des CE, les restructurations des entreprises, les changements de politique... ont singulièrement amoindri les velléités en matière de lecture.

Il reste cependant de nombreux CE qui souhaitent développer une politique du livre et de la lecture, souvent associée à d'autres supports (vidéo, CD, cédérom...), mais leurs moyens sont insuffisants. Naissent alors des partenariats avec les bibliothèques municipales (BM) ou départementales (BDP).

Les partenariats à développer vont du conseil professionnel à des collaborations plus construites. De nombreuses BCE travaillent en réseau avec les BM ou les BDP notamment pour les animations et les expositions.

Pour une BDP, qui travaille en réseau avec ses relais locaux, les problèmes des BCE sont familiers :

- Besoin de rotation de lots de livres.
- Besoin de formation des personnes relais.
- Besoin d'informations en bibliothéconomie.
- Besoin de matériel d'équipement, de cotation, d'indexation...

On voit bien le type de partenariat à développer, d'autant que les conseils généraux ont souvent donné de véritables moyens à ces établissements.

Une expérience à Grenoble, réunissant une BM, une BDP et une association inter-CE, a permis le fonctionnement d'un bibliobus inter-CE sur un fonds commun de livres. Cette expérience a tourné court par le désengagement d'une des deux collectivités suite à un changement de majorité politique. En même temps que l'intérêt de l'expérience, on en mesure toute la fragilité.

Les associations inter-CE ont un rôle à jouer en se faisant les intermédiaires pour les petites entreprises, tant pour la circulation de lots de livres que pour les animations et expositions. Les conseillers DRAC pour le livre et la lecture encouragent ce type de collaboration.

Un exemple de partenariat : l'Ecole Nationale de la Photographie d'Arles.

Dans une civilisation où l'image tient une place prépondérante dans l'information et la communication, la photographie, qui est en même temps une technique, un mode d'expression populaire, une industrie, une science, un moyen de communication et un art, joue un rôle important. Il faut en maîtriser la lecture car la photographie, comme l'information qu'elle véhicule, n'est jamais neutre.

Le monde du travail a maintes fois été photographié, et reste un lieu de vie et de communauté qui attire. Nombreuses sont les interventions récentes de photographes dans les entreprises à la demande des CE ou de leur propre initiative : SALGADO, VALLORANI, GIORDAN chez les cheminots, SEMENIAKO, CHOQUER, LEJARRE, BAUDIN...chez les gaziers électriciens...

A coté de ces professionnels, de très nombreux amateurs sont réunis dans des clubs ou des associations, soutenus par les CE qui, selon leurs moyens, mettent à disposition des locaux et / ou des équipements.

Il existe bien un potentiel sur lequel implanter des projets concernant le monde du travail.

Une institution ouverte aux partenariats avec le monde du travail, un potentiel d'expériences et de compétences, un exemple des possibilités offertes par de nombreux établissements (écoles d'art, théâtres, cinéma...) :

L'ENP d'Arles (créée en 1982) est un pôle de formation et d'activités de la photographie. Outre une formation diplômante, sur un cursus de 3 ans, pour des élèves sélectionnés sur concours, l'ENP propose des stages et des coopérations nationales et internationales.

Concernant le monde du travail, l'ENP a été partenaire dans le projet « les grandes lignes », qui associait 3 C.E. (Air-France, Cheminots et Ateliers et Chantiers du Havre) mais aussi sur de projets plus modestes qui entraient dans le cursus des étudiants.

Pour Alain LELOUP, directeur de l'ENP, plusieurs possibilités existent dans les relations avec les CE ou autres structures :

- Un rôle de conseil aux CE pour le choix d'un photographe que l'on souhaite faire intervenir ou accueillir en résidence, le choix d'une exposition de photographie...
- Des cours du soir de perfectionnement pour les photographes amateurs ou d'initiation pour les néophytes, dans le cadre des cours planifiés par l'ENP.
- Des stages d'une semaine ou plus, y compris dans les locaux du CE si celui-ci dispose de lieux équipés, le coût sera uniquement de l'encadrement et du petit matériel (pellicules, papier sensible...).
- Sur un cursus plus long, une formation validée (à définir avec les instances d'homologation compétentes) peut permettre à des amateurs d'envisager une reconnaissance de leurs acquis, voire d'accéder à une nouvelle qualification.
- L'accueil par un CE, d'un étudiant qui souhaite réaliser la partie pratique de son examen dans une entreprise, des échanges peuvent alors se concevoir, bénéfiques pour l'étudiant qui disposera d'un appui logistique et pour le CE qui vivra sur le terrain la réalisation d'un projet personnel.
- Enfin, le montage d'opérations plus lourdes qui consistent, pour l'ENP dans le cadre d'une convention avec un CE, à accueillir un photographe en résidence et sur un thème lié au CE ou à son entreprise. Cela se traduit, pour ce qui concerne l'ENP, par l'aide à la conception du projet, la mise à disposition d'un studio* pour l'hébergement du photographe et des structures techniques (laboratoires etc.) et théoriques (encadrement de l'ENP) pour servir le projet.
- Ces propositions ne sont pas limitatives, l'ENP est disposée à mettre en œuvre des animations et des formations à la carte, selon les possibilités et les disponibilités.

Il est évident que l'ENP n'est pas un prestataire de service mais bien un partenaire qui intervient dès la genèse du projet. Son implication doit être conçue dans le cadre de ses contraintes de fonctionnement, mais sa capacité d'intervention est garante, pour une grande partie, de la réussite d'un projet.

Dans tous les cas, cela fera l'objet d'une convention ou d'un accord écrit, tant pour le déroulement de la coopération, que pour sa finalisation.

Exemple de projet qui peut être conçu avec l'ENP :

« Autre voyage, autre regard ».

Encadré par un plasticien, un photographe, un écrivain, un groupe d'une trentaine d'adultes maximum pourrait, à l'instar des voyages des orientalistes, participer à un voyage en Egypte, en relation avec l'institut culturel français, pour y découvrir les sites et les aborder à partir de trois techniques différentes, mettant en œuvre leur sensibilité et leurs concepts. Une conception culturelle du tourisme qui répond au développement de la demande des salariés pour l'organisation de voyages originaux.

** la disponibilité de l'hébergement ne sera effective qu'à partir de 2002, mais si le CE a des possibilités d'hébergement ou s'il prend en compte ce coût de l'hébergement cela peut se faire dès 2001.*

Le patrimoine La mémoire.

« ...Nous savons aujourd'hui qu'un objet patrimonial n'est appropriable par les nouvelles générations qu'à la condition de se transformer en une chose vivante et renouvelée... il n'y a pas de mémoire active, vivante sans projet, sans prospective... » Michel DUFFOUR allocution pour l'inauguration de l'exposition « L'aventure du travail », sur le site du carreau Wendel-Vuillemin de Petite Rosselle.

« On peut rappeler que ce n'est qu'en 1974 qu'a eu lieu en France, au Creusot, le premier colloque international sur le patrimoine industriel ; que c'est dans cette même ville que l'on a classé le premier monument historique industriel : une halle où furent construites les premières locomotives et une cité ouvrière. Un peu plus tard, le pilon du Creusot devint monument historique international... » Marie-Odile de BARY colloque patrimoine et culture industrielle, Lyon 1991.

Le patrimoine, la mémoire.

Que ce soit le patrimoine industriel ou la mémoire du monde du travail, une réflexion est à mener sur plusieurs points :

- Comment associer le monde du travail à son histoire,
- A partir de quels lieux,
- Sur quels réseaux s'appuyer ?

Comment associer le monde du travail ?

Nombreux sont les militants qui ont accumulé des documents (tracts, affiches, procès verbaux de réunions...) certains même ont tenu un journal ou un cahier de notes. Ces archives privées sont souvent menacées de disparition en même temps que disparaît leur propriétaire. Pourtant, ces militants fréquentent leur syndicat, leur association, leur club. Il faut qu'ils aient connaissance d'un lieu ou d'une personne destinataire de ces sources.

La loi sur la modernisation sociale permet d'avancer une proposition qui est dans l'esprit de la validation des compétences : motiver des personnes qui, par leur parcours militant, leur intérêt individuel, l'opportunité d'une situation donnée, sont prêtes à investir de leur temps pour la collecte, le classement ou l'exploitation de la mémoire collective.

Le centenaire de la CGT en 1995 a été l'occasion de sensibiliser à la conservation des tracts et affiches syndicales tout en valorisant les archives.

Dans quels lieux ?

Des structures existent, souvent sur l'initiative d'associations en relation avec l'université, mais leurs statuts sont précaires, leurs moyens limités et soumis aux aléas des subventions et des politiques des collectivités partenaires. De plus, la répartition géographique n'est pas satisfaisante pour une bonne couverture de proximité.

L'exemple du CAMT de Roubaix est éclairant. Sa vocation nationale lui permet d'accueillir toutes sortes d'archives et en cela il remplit son rôle, il accueille des expositions et des débats nationaux voire internationaux, mais son rayonnement quotidien reste circonscrit à la région Nord et à Paris.

Les historiens de Bordeaux, de Nantes ou de Montpellier qui travaillent sur le monde ouvrier ne dispose pas des même facilités que leurs homologues du Nord de la France ou de Paris. Les étudiants encore moins.

Pourquoi ne pas associer l'utilisation de certaines friches au projet initial d'implantation de cinq centres d'archives du monde du travail ? Permettant ainsi une meilleure collecte des sources, un lieu d'accueil pour le monde du travail et ses organisations, une proximité pour les chercheurs, universitaires, étudiants... Ces cinq lieux doivent être associés au développement du programme d'action gouvernemental pour la société de l'information, dans une logique de réseau.

L'exemple du Centre d'Histoire du Travail de Nantes :

Association loi 1901, née en 1980/81 de la volonté de l'université et des syndicats CGT, CGT.FO, CFDT. Le CHT est d'abord hébergé dans les locaux de la bourse du travail avant de s'installer dans les anciens chantiers navals DUBIGEON. Centre de ressources et d'archives le CHT est subventionné par :

- Une dizaine de municipalités pour le fonctionnement.
- Le FONGEP pour un poste.
- Le conseil général pour l'équipement et des emplois jeunes.
- La DRAC subventionne ponctuellement sur projet.

Le budget annuel de 940 000frs couvre essentiellement les 3 postes permanents et le fonctionnement (achats d'archives, fonds thématique, bulletin d'information...). Les activités spécifiques sont soumises aux aléas des subventions.

Une part importante des activités du CHT est l'animation en direction des syndicats et des CE afin de sensibiliser les élus et militants à la conservation des archives et du patrimoine concret ou virtuel des entreprises (contenu symbolique de la mémoire militante et du travail).

La vocation du CHT est départementale mais les fonds recueillis sont plus vastes (11 000 volumes et 3 000 périodiques, avec des archives des mouvements anarchiste, trotskiste et une partie des archives du PSU).

Concernant certaines archives, le CHT, par manque de place, envisage de les céder soit au CAMT de Roubaix ou, si le projet se réalise, aux archives bretonnes de Fougères. Les documents audiovisuels sont déjà transmis à la cinémathèque de Bretagne.

Pour les animateurs du CHT, plusieurs souhaits dont :

- Une meilleure prise en compte de leurs activités par les institutions.

- Des locaux plus grands car ils sont insuffisants pour accueillir des rencontres, des animations ou même plus simplement des étudiants.
- Des sessions avec le CAMT et d'autres structures ayant la même démarche pour mettre en réseau ces fonds sur l'histoire ouvrière et pour des partenariats.

Les réseaux existants, les réseaux à créer.

Parmi les réseaux existants sont repérables :

- Les confédérations syndicales, certaines comme la CGT et la CFDT ont structuré leurs archives au niveau national,
- Les universités pour ce qui est de l'histoire, de la sociologie, de l'ethnologie...
- Les centres de recherches, CNRS...
- Les DRAC,
- Les musées et écomusées,
- Les archives départementales, municipales...
- Les associations.

Bien sûr, ces réseaux sont à recenser, à organiser, à dynamiser, à mobiliser, mais il y a là un potentiel pour peu que le CAMT ait les moyens d'associer des correspondants ou des coordinateurs relais (régionaux) pour la cohérence de la démarche. L'implication est souvent affaire de motivation personnelle. Un réseau des archives du monde du travail reste à créer.

Parmi les actions à mener en urgence, en relation avec une histoire plus récente et des techniques actuelles, il convient d'intervenir sur des thématiques et dresser des inventaires :

- Filmographie du monde du travail, y compris les films vidéo amateur (grèves de 1995 ou autres).
- Production littéraire et artistique des CE, des artistes intervenant dans ce domaine... Certaines productions ne sont pas déposées au dépôt légal.
- Expériences, pratiques, partenariats culturels exemplaires.
- Personnes ressources dans un département, une région...
- Pratiques amateurs, perruques...

Le patrimoine industriel.

Nombreuses sont les villes qui réhabilitent les friches industrielles, rares sont ces bâtiments, dont la mémoire est chargée d'histoire, d'innovation, de lutte... qui sont dévolus à une activité dynamique en relation avec leur passé, plus rare encore sont les projets qui associent les anciens occupants des lieux.

Pourtant, des écomusées fleurissent qui associent des anciens salariés à leur démarche. Des outils, des objets sont conservés avec le patrimoine architectural

mais les communes manquent souvent de moyens pour réhabiliter ces lieux, comme à Thaon-les-Vosges pour la restauration de la rotonde de 1913.

Comme le rappelle Michel DUFFOUR, il faut associer ce patrimoine à des projets, ces lieux doivent s'attacher à accueillir des activités qui donneront une continuité à un espace, une architecture. Les friches industrielles abritent déjà des artistes, comme le « confort moderne » à Poitiers, la « friche belle de mai » à Marseille, des associations comme les « chantiers Dubigeon » à Nantes...

Une association : « Trans Europe Halles » (réseau européen de lieux de culture indépendants établis dans d'anciennes friches industrielles), œuvre pour la reconversion de ces friches en lieux de culture. Lorsque l'on sait la pénurie de lieux pour les artistes, cette solution est une réponse. Mais est-ce la seule perspective ?

Le réseau initialement prévu de plusieurs centres d'archives du monde du travail semble bien, à regarder l'expérience du CAMT de Roubaix, le type de structure à développer. Ces lieux, qui seront situés dans d'anciennes friches industrielles devront regrouper au-delà des archives, des groupes de chercheurs, des universitaires, des syndicalistes et pourquoi pas des artistes. Ce croisement de compétences favorisera le croisement des publics.

Formation et validation des acquis

« L'action pédagogique est celle qui exerce l'influence la plus profonde et la plus durable sur la personnalité culturelle des individus, parce qu'elle transmet, au travers d'un capital d'informations, les principes agissant d'une formation... Les caractéristiques de l'apprentissage du rôle d'homme cultivé ont pour effet de réserver cet apprentissage aux groupes sociaux dominants... La pédagogie la plus conservatrice est toujours la pédagogie de la « non-pédagogie », telle qu'elle s'exprime dans les notions d'initiation, de goût, de don ou de vocation... » Encyclopaédia Universalis.

« Ce sont les salariés les plus stables et les mieux formés au départ qui bénéficient le plus souvent des actions de formation. Non seulement la formation ne corrige pas les inégalités mais, dans une certaine mesure, elle les aggrave »
Nicole PERY.

La formation et la validation des acquis.

La formation continue, demain, accompagnera le déroulement de la vie sociale. Nécessité pour l'entreprise d'avoir des salariés cultivés, capables d'autonomie et d'innovation, nécessité pour le salarié d'avoir des repères solides dans une société aux mutations rapides, nécessité pour les syndicats et les institutions d'apporter des réponses appropriées, nécessité pour la société de créer du lien social et d'éviter une fracture préjudiciable en confortant l'égalité des chances.

La nouvelle loi sur la modernisation sociale invite à réfléchir la formation des individus en regard des enjeux sociétaux. Au-delà de la formation des salariés en relation directe avec le fonctionnement de l'entreprise, qu'en est-il de leur engagement militant, bénévole ? Qu'en est-il des artistes indépendants ou des personnels des associations culturelles relais ? Formation et validation des compétences sont les deux moteurs pour stimuler l'investissement des salariés dans leur travail, dans leurs « affaires » sociales et culturelles.

Le temps de la formation est un moment et un moyen pour :

- Confronter ses savoirs.
- Evaluer ses compétences.
- Orienter ses aspirations et ses engagements.
- Reconstruire son être social et culturel.
- Forger des liens.

L'art, la culture ont beaucoup à apporter tant sur le développement de concept que sur l'émergence de la créativité. L'approche des pratiques artistiques, la connaissance de notre culture, autant de possibilités pour faire intervenir des artistes pour développer la créativité et certaines techniques

- Utilisation du théâtre pour les conduites de réunion et le Travail de la voix.
- Travail des concepts à partir des arts plastiques pour la construction d'un projet.
- Construction d'un espace visuel à partir du cadrage photographique, définition et intervention sur son environnement.
- Transgression des normes et des codes.
- Développement de l'individu.

La formation des élus.

Si les textes des lois AUROUX font obligation pour l'employeur de prendre en charge une formation économique de 5 jours pour les nouveaux élus de CE, aucune disposition n'est prévue en ce qui concerne la gestion des activités sociales et culturelles.

Ce besoin d'une formation apparaît naturel au législateur pour aborder les questions économiques de l'entreprise, mais superflu la connaissance de ce qu'est la culture : à quoi sert une animation, comment élaborer une politique culturelle, toutes choses qui ont une incidence sur la qualité de vie du salarié, sa culture générale, sa capacité à appréhender notre époque.

Les confédérations, les fédérations ou les unions départementales organisent, soit directement soit par l'intermédiaire d'organismes habilités, des formations en direction des militants appelés à avoir des responsabilités ou souhaitant s'investir dans des activités liées au syndicat, au CE ou au secteur associatif.

La loi prévoit un certain nombre de jours de congés formation pour cela, le coût de la formation n'est pas pris en charge par l'employeur, mais le salaire est compensé. Cette disposition n'est pas suffisamment utilisée.

Nombreux sont les élus de CE qui n'ont aucune connaissance des institutions culturelles et de leurs orientations, de leur offre et des relations qui peuvent être établies avec elles. Il ne s'agit pas ici de proposer de former les élus en animateurs culturels, mais plutôt de leur donner les moyens de connaître l'organisation territoriale et les compétences de chacun des acteurs territoriaux.

La formation des élus est un élément important de ce que seront les activités menées dans l'entreprise, une volonté clairement exprimée des confédération ne peut être que bénéfique, tant sur le plan d'une plus grande efficacité de ces élus, que pour la mise en place d'opérations innovantes et de collaboration.

Il faut se rappeler que 37% seulement des CE ont des personnels qualifiés et parmi ceux-ci, tous ne sont pas forcément des professionnels de la culture. Les syndicats eux même, composante importante de la société, n'ont pas de relations institutionnalisées avec les services culturels des collectivités territoriales ou les DRAC.

Les syndicats sont maîtres de leurs orientations en matière culturelle, ils sont libres d'interpeller ou non les institutions et particulièrement le ministère de la Culture pour qu'il apporte sa contribution en présentant ses missions et son organisation, les DRAC doivent être attentives à ce type de sollicitation.

La formation professionnelle.

L'évolution de la conception de la formation professionnelle, prenant en compte la culture générale, correspond à la transformation du travail qui, au-delà de la qualification, sollicite chez les salariés la capacité à mobiliser ses compétences en fonction de l'évolution de son poste et / ou de sa fonction.

Il est certain que les formations devront de plus en plus permettre aux personnes d'acquérir une capacité à conceptualiser leur travail en fonction d'une demande plus globale, cette formation devra intervenir sur :

- Le développement de la capacité à la construction des savoirs.
- La logique de recherche et de l'analyse.
- La prise en compte d'une aspiration générale à une meilleure qualité dans le travail.

Validation des acquis de l'expérience.

Le projet de loi sur la modernisation sociale prévoit la validation des acquis de l'expérience, l'argumentaire :

Dans un univers professionnel marqué par la mobilité, les discontinuités et les ruptures, les individus et les entreprises doivent disposer de repères stables, élaborés collectivement, attestant des connaissances et des savoir-faire acquis par chacun.

La loi précise :

- *Art. 26. Ajout au 2^{ème} alinéa de l'art. L 900-1 du code du travail : « Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire reconnaître son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. »*
- *Art. 27 l'article 8 de la loi n° 71-577 ...est ainsi rédigé : - « ...Peuvent être prises en compte, au titre de cette validation, l'ensemble des expériences mobilisables en situation professionnelle acquises dans l'exercice d'une activité rémunérée ou bénévole...elle ne peut être inférieure à trois ans...*
- *Pour les diplômes et les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'état permettant l'accès à des professions réglementées, des dispositions spécifiques en limitant les conditions de délivrance par validation d'acquis peuvent être prises par le ou les ministres compétents. »*
- *« Le répertoire national des certifications professionnelles est constitué et régulièrement actualisé, par nouveaux enregistrements et radiations éventuelles, par une*

commission nationale de la certification professionnelle, instance interprofessionnelle et interministérielle créée auprès du Premier ministre. »

- *Art. 17-1. « Toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans peut demander la validation des acquis de son expérience... La validation prévue à l'alinéa précédent est effectuée par un jury... Le jury apprécie la demande de validation à l'issue d'un entretien avec le candidat portant sur un dossier constitué par celui-ci. Il se prononce sur l'étendue de la validation et, le cas échéant, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. »*

La loi sur la validation des acquis doit être utilisée pour soutenir les expériences des militants bénévoles qui s'investissent dans des activités, que ce soit sur la mémoire collective, sur les pratiques artistiques en amateur, sur l'animation de lieux culturels dans l'entreprise... Toutes ces personnes ressources, relais sur le terrain d'une politique culturelle ou patrimoniale ont souvent besoin, au-delà de leur compétence acquise, d'une formation professionnelle.

La formation individuelle.

L'implication de plus en plus fréquente des individus dans des associations ou organismes liés à une vision plus démocratique et humaine de notre société se traduit par un besoin de formation en vue d'une participation, fût-elle bénévole, plus efficace au tissu social et culturel de la cité.

Le développement des pratiques amateur, l'autodidaxie, l'aspiration à la découverte d'autres cultures liées à des voyages ou des échanges, le besoin d'une activité se substituant ou complétant un contenu du travail parfois peu valorisant, autant de raisons pour souhaiter faire une formation qui permette de se réaliser. Quatre types de formations sont possibles, qui parfois se superposent.

Le Compte Epargne Temps, loi n° 94 – 640 du 25 juillet 1994.

Le compte épargne temps permet à un salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés et, à un moment de sa vie qu'il choisira, de disposer d'un capital temps qui lui permet de prendre un congé pour un projet, une formation... Le code du travail (art. L. 227.1) ne prévoit le compte épargne temps que s'il y a accord de branche, d'entreprise ou d'établissement (en 1998, sur les 3 premières années d'application de la loi, seulement 800 accords d'entreprise).

Le Congé Individuel de Formation.

Le congé individuel de formation (CIF) est géré par une structure paritaire, il permet à un salarié d'accéder à une formation, payée par des fonds mutualisés, qui peut être très éloignée de ses activités professionnelles. Ce type de formation

est encouragé auprès des salariés qui envisagent une reconversion professionnelle. Il pourrait l'être aussi pour un investissement dans des activités sociales et culturelles bénévoles dans une association ou un CE.

Le congé sabbatique.

La possibilité existe également pour un salarié de se mettre en disponibilité pour un temps déterminé, à travers le congé sabbatique, sans perdre pour autant son emploi. Ce type de démarche est contractuel dans l'entreprise, il présente l'inconvénient de ne pas être rémunéré.

L'autodidaxie.

Les cédérom et les formations via « internet » vont à la fois offrir des possibilités d'auto formation importantes mais, si l'on n'y prend garde, augmenter le décalage entre ceux qui sont équipés de micro informatique et qui l'utilisent en disposant d'un bagage culturel important et ceux qui ne connaissent de l'informatique que les jeux.

Les médiathèques, quelles soient municipales ou de CE.

Les nouveaux espaces multimédias qui se mettent en place à l'instigation :

- Du ministère de la Culture, les Espaces Culture Multimédia (ECM), depuis 1998 120 ECM sur l'ensemble du territoire.
- Du ministère de la Jeunesse et des Sports, plus récemment.

Tous ces lieux doivent développer une stratégie pédagogique pour toucher les « techno-exclus ». Il faut réfléchir à une implantation expérimentale dans un CE ou un site du type zone industrielle ou commerciale d'un ECM.

Artistes et Amateurs.

Les artistes et le monde du travail.

On rencontre plus facilement des artistes dans le cadre de la politique de la ville et des quartiers, aujourd'hui bien structurée et subventionnée, cependant, le

monde du travail attire nombre de créateurs, soit invités par des CE, soit de leur propre initiative.

Quatre formes d'interventions d'artistes :

- **La rencontre** : sous le prétexte d'une exposition pour les plasticiens ou les photographes, de la présentation d'un livre pour les écrivains, à l'occasion d'un concert ou d'une pièce pour les musiciens, danseurs, comédiens, metteurs en scène...
- **La résidence** : recevoir un artiste ou un écrivain en résidence dans l'entreprise sur une durée longue (1 an) pour permettre un véritable échange avec les salariés et la production d'une œuvre. Les DRAC doivent intervenir pour conseiller mais aussi pour cofinancer ces résidences mettant l'accent sur l'importance de la durée et du choix de l'intervenant.
- **Le stage d'apprentissage** : sur le temps des vacances ou des temps de congés formation, faire intervenir des artistes ou des écrivains sur un projet de formation à une technique et d'approche d'une démarche artistique (faire pour comprendre). Les centres de vacances des CE, les associations de tourisme social ou d'éducation populaire doivent être partenaires de ce type de projet.
- **La démarche personnelle de l'artiste** : intéressé par le monde du travail, il construit son projet et trouve ses partenaires.

Une résidence : Marie-Claude QUIGNON.

Entre 1992 et 1994 Marie-Claude QUIGNON est invitée par la CCAS et la CMCAS d'Amiens à une résidence dans un atelier EDF. Elle réalise sur les lieux de travail une série de sculptures conçues à partir des matériels et matériaux usuels des agents d'Albert et Abeville, les œuvres sont intégrées dans l'espace du travail.

Jean LAVIELLE, président de la CCAS écrit à ce propos.

« Ces œuvres sont le fruit d'une rencontre inhabituelle entre une artiste et le monde du travail. Aller à la rencontre de cet art ailleurs que dans les musées, les galeries, mais plutôt dans des espaces quotidiens contribue au contact de l'art avec l'homme. Les réalisations témoignent de la solidarité, de la richesse de la relation entre la création et les personnels des industries électriques et gazières. »

En 1994, dans le cadre du 1% artistique, décidé par la CCAS lors de la rénovation de leur maison familiale de Merlimont, cette artiste reçoit la

commande d'une œuvre plastique. Elle décide de réaliser ce travail in situ en impliquant au maximum les agents et les militants EDF / GDF de Béthune et Gravelines et les anciens des charbonnages de France de Lens.

Ce travail sera suivi par un photographe, Eric LARRAYADIEU et un écrivain Alain BELLET, une publication paraîtra « Du charbon au nucléaire, l'art pour mémoire ». La création plastique sera intégrée dans l'espace d'accueil du centre de vacances de Merlimont.

En 1999, elle investit le village de toiles de la CCAS au Lavandou, six fois une semaine, elle met en place des installations réalisées avec des composantes du camping, des détournements d'objets ou de photographies... cela met mal à l'aise ou réjouit, provoque la discussion ou le rejet de l'œuvre, l'essentiel est de débattre sur l'art contemporain.

« Il n'est pas aisé de proposer la création d'une œuvre contemporaine... dans un centre de vacances pour adultes. La véritable création est de nature toujours dérangeante puisqu'elle suscite un bouleversement du regard. Passer commande c'est prendre le risque de surprendre, de recevoir ce que l'on n'imaginait pas. C'est assumer ce risque positif d'étonner, voire de perturber les destinataires des œuvres. » Michel FABRE, président de la commission d'activités régionales de la CCAS.

« Camping folies est le fruit d'un échange imprévu, drôle, fécond, grinçant, déconcertant, une fois insupportable mais le plus souvent chaleureux. » Marie-Claude QUIGNON.

L'exemple du travail de cette plasticienne, qui réalise à chaque fois des œuvres en présence et avec les agents EDF / GDF, sans aucune concession ni démagogie sur son travail plastique, est le reflet de la volonté des élus de la CCAS. Cette démarche audacieuse, qui ne fait pas l'unanimité parmi les agents, a pour but d'interroger directement sur la relation à établir entre l'art d'aujourd'hui et le public.

La description faite de l'intervention de Marie-Claude QUIGNON correspond à ce que d'autres artistes, écrivains, scientifiques... mettent en œuvre dans les maisons familiales et les centres de vacances.

Pour la CCAS, la constance avec laquelle les élus maintiennent une exigence de qualité pour leurs manifestations, en faisant appel à des artistes, à des professionnels de la culture, est en lien direct avec leur conception d'une « culture élitiste pour tous » (Jean Vilar).

Des actions à l'initiative des artistes.

Théâtre.

Le théâtre est particulièrement sensible au monde du travail, sans doute parce que s'y déroule, depuis quelques années, le drame d'une époque qui disparaît,

mais aussi pour des raisons d'affinités avec les syndicalistes, « acteurs » à leur manière, du monde du travail.

La courroie.

En 1998, la compagnie de théâtre du Lamparo a mené un travail sur la mémoire des ouvrières des anciennes chemiseries d'Argenton sur Creuse. Un spectacle « La Courroie » a été créé et tourne en 1999 sur la région Centre.

Parmi les partenaires : le musée de la chemiserie, l'association des amis de la chemiserie, les ateliers de confection BRIGAT à Argenton et LORDSON à Saint Marcel, la DRAC, la communauté des communes d'Argenton.

Texto.

Texto est un projet original élaboré par la compagnie Jean-Marc CHOTTEAU, dans le Nord, à partir des témoignages et récits de vies d'ouvriers, syndicalistes et habitants... qui racontent leurs métiers, leurs rites, leurs chansons... De ces morceaux de vie naîtront des petits spectacles qui seront joués dans différents lieux (friches, entreprises...) un spectacle final sera produit dans le cadre de « Lille capitale européenne de la culture » en 2004.

Photographie.

Les photographes interviennent fréquemment pour saisir l'univers du travail ou l'architecture des lieux, parfois l'émotion des sites abandonnés.

Le Bar Floréal.

Depuis de nombreuses années, l'équipe du Bar Floréal à Belleville intervient dans l'espace social et plus particulièrement celui du monde du travail. Actuellement Olivier Pasquier réalise un travail photographique sur les friches de Bogny-sur-Meuse « Mémoire de la grosse boutique », ancien atelier de fabrication de boulons, visses...

Cette usine, qui arrête son activité en 1953 a employé 2.000 salariés avant la guerre de 39-45, avec toutes les incidences que cela a sur la vie locale. Rencontrant d'ancien(ne)s ouvrier(e)s, leurs conjoints ou leurs enfants, Olivier PASQUIER retisse une histoire faite de paysages (usine, logement du patron, logement des ouvriers, ferme...) et de visages.

Archives photographiques.

Usinor Trith, géant industriel du Nord est condamné. Il est détruit par les bulldozers. Un ouvrier découvre, au milieu du chaos, un ensemble de plaques photographiques qui documentent plusieurs décennies de la vie de l'entreprise. Alerté, le centre régional de la photographie de Douchy-les-mines procède à une sélection, à des tirages et à la réalisation d'un ouvrage.

Les artistes, le monde du travail et le médiateur.

Les relations qui existent entre les artistes et le monde du travail souffrent de 2 handicaps :

- Le premier tient à l'écart qu'il y a entre la création contemporaine et l'idée que se font les élus de l'art.

- Le deuxième, en relation avec le premier, correspond à la pratique de certains artistes ou écrivains qui se sont spécialisés comme porte parole du monde du travail, proposant au CE un projet en « kit », bien rodé, mais souvent peu original quant il n'est pas démagogique.

Le rôle du médiateur apparaît essentiel, il justifie auprès des élus l'intervention de l'artiste à partir d'un projet et d'objectifs précis, il intègre l'artiste à un monde dont les codes ne sont pas toujours évidents, il coordonne les actions et prépare le public. Il est le garant de la qualité de l'action et de la production finale.

Cependant, le profil de ce médiateur reste à définir :

- Soit un professionnel expérimenté recruté par le CE.
- Soit un salarié de l'entreprise (détaché au CE pour ses motivations dans les activités culturelles) actuellement formé par son syndicat. Il manque là une formation plus ouverte sur l'art et les pratiques contemporaines.

Les pratiques en amateur.

Selon Olivier DONNAT « les AMATEURS : enquête sur les activités artistiques des français » 1996, près de la moitié des français (47%) de 15 ans et plus ont pratiqué une activité artistique (musique, théâtre, danse, arts plastiques...) ou d'écriture (journal, poésie, nouvelles, récit...) pendant leurs loisirs. De plus,

22% ont pratiqué au moins une de ces activités artistiques amateur au cours des douze derniers mois.

Ces constats s'appliquent au monde du travail. L'enjeu de ces pratiques est social, économique et artistique :

- Elles génèrent des liens sociaux, de la consommation de matériel et de produit mais aussi de formation,
- Nécessitent des postes d'encadrement et de secrétariat,
- Produisent des œuvres et des échanges culturels,
- Développent des lieux et des structures identifiables qui favorisent les contacts entre les institutions et les amateurs.

« Il est social parce que le développement des activités artistiques amateur est en résonance avec quelques évolutions majeures de la société française : individualisme, rôle décroissant du travail comme facteur d'identité sociale, problème de cohésion sociale et d'intégration... Ces activités peuvent être source à la fois d'enrichissement personnel et de lien social...

... Il est économique parce que ces activités génèrent un flux économique dont le poids est loin d'être négligeable...

... Il est artistique pour au moins deux raisons : Le monde des amateurs a souvent été un lieu d'innovation... ensuite parce que les amateurs vivent une expérience artistique ou esthétique souvent importante à leurs yeux. » Olivier DONNAT « Les Amateurs »

Sur les liens entre la pratique amateur et la fréquentation des lieux culturels, l'enquête constate : *« La relation entre pratique amateur et la consommation des œuvres produites par des professionnels n'est ni spontanée ni naturelle. Beaucoup d'amateurs, qu'ils soient musiciens, peintres, danseurs ou comédiens, ignorent assez largement la création contemporaine, quand ils ne la rejettent pas... Travailler au rapprochement des deux mondes, amateur et professionnel, est un objectif intimement lié et complémentaire de la reconnaissance de l'autonomie relative du premier à l'égard du second. »* (Marc NICOLAS, avant propos).

La pratique musicale amateur.

Sûrement une des plus anciennes pratiques collectives populaires, la pratique musicale en amateur, initiée par l'institution religieuse, va naturellement trouver ses liens avec la nation à partir de la révolution de 1789.

Le monde du travail participe de plusieurs façon à cette pratique :

- Les chansons des métiers,
- Les harmonies et fanfares,

- Les chorales.

Aujourd'hui, la fête de la musique, le premier jour de l'été, permet aux CE de valoriser ces pratiques et souvent se révèlent des musiciens ou chanteurs de courants plus contemporains.

La photographie, la vidéo.

Dans la plupart des CE rencontrés, l'approche des pratiques amateur fait peu de place aux nouvelles technologies et, si cela est parfois évoqué, on sent bien une difficulté à appréhender l'aspect culturel que recouvrent ces pratiques. Des propositions de formations à partir des pratiques de la photographie ou de la vidéo numérique sont pourtant susceptibles d'attirer un public plus jeune.

Ces formations aux NTIC serviraient de temps de réflexion sur la fonction de l'image, sur la notion d'esthétique, sur le regard que l'on porte et surtout sur la relation culture et création artistique.

Les arts plastiques.

Concernant les arts plastiques, Isabelle de LAJARTE dans son livre « *Les peintres amateurs* » propose une définition : « *L'amateur se définit donc par rapport au professionnel et, de même que la notion de loisir est née de celle du travail, la notion d'amateurisme est issue de celle de professionnalisme. Cette dernière est née à la fin du 19^{ème} siècle de la nécessité pour certains métiers et professions d'ériger une série de barrières pour en réglementer l'exercice. Ces protections sont fondées sur un ensemble de qualités requises pour l'exercice d'une profession donnée : formation sanctionnée par un diplôme, compétence dans le domaine d'application, garantie par la formation, autorité reconnue par les pairs et nécessité d'appartenir à des organismes professionnels.* »

Les pratiques en amateur dans le monde du travail.

Parmi les entreprises contactées, il apparaît plusieurs cas d'organisation, avec parfois des différences importantes.

L'UAICF : union artistique et intellectuelle des cheminots français.

L'UAICF est sûrement la mieux organisée, en fédérant l'ensemble des disciplines, en organisant des rencontres nationales et européennes. Cependant l'encadrement comme les utilisateurs vieillissent et l'UAICF a du mal à retrouver son souffle des années 50. Peu de professionnels encadrent les ateliers,

les savoir-faire se transmettent d'ancien à nouveaux pratiquants, le but est de se faire plaisir plus que d'accéder à une ouverture à la création contemporaine.

L'union artistique des PTT.

Moins organisée que l'UAICF, chaque pratique artistique est indépendante, l'union artistique des PTT fait montre, dans le domaine des arts plastiques, d'une audace inhabituelle pour des amateurs :

- 30% de peintres abstraits dans les concours.
- Une très bonne qualité d'exécution tant sur le plan technique que sur les libertés d'interprétation.
- Des relations avec des critiques d'art, des directeurs de galeries ou de musées.
- Des professionnels pour le jury de sélection de leurs salons.

Sans doute parce qu'ils ont des antécédents célèbres, outre le facteur Cheval, Pierre AMBROGIANI et Louis VIVIN furent respectivement facteur et inspecteur des PTT, les peintres amateurs de la Poste et des Télécommunications apparaissent immédiatement plus modernes que les autres associations dans le monde du travail.

Autre particularité, les artistes PTT sont sollicités par l'administration pour décorer les bureaux de postes, les agences commerciales... AMBROGIANI a décoré l'hôtel des Postes d'Avignon.

Ils sont dotés d'une revue trimestrielle prestigieuse « ARTS PTT », remarquable par la qualité des reproductions, voici pour exemple le contenu du numéro d'octobre 1999 :

- Deux présentations de peintres PTT, Georges KRAWCZYK et MARGERY
- Un article sur le cinquantième de la revue,
- Un article sur l'exposition Pierre BONNARD à la fondation Pierre GINNADDA, un calendrier des expositions ...

Les associations artistiques de la RATP se distinguent par leur orchestre philharmonique (dont une harmonie, uniquement composée d'agents de la RATP), qui se produit régulièrement à la salle Gaveau. L'un des projets du secteur culturel de la RATP est de mettre en œuvre en octobre 2000 une grande manifestation à partir des pratiques amateurs « carrefour des passions » avec d'autres CE, échanges bien sûr mais aussi collaborations et mise en commun de moyens et de savoir-faire.

Dans les autres CE :

Les associations ou clubs sont subventionnés par le CE mais il n'y a pas de structures qui regroupent l'ensemble des pratiques. Les relations avec le CE sont malgré tout effectives notamment par l'intermédiaire de la bibliothèque ou du secteur culturel et par la participation à des animations et expositions.

Le monde du travail n'est pas différent de la société civile, les pratiques artistiques amateur sont fréquentes mais peu visibles. Les CE sont attentifs aux pratiques d'expression artistique et favorisent leur valorisation :

- Concours de poésie ou de nouvelles,
- Concours de photographies,
- Expositions des productions artistiques des salariés,
- Salons de peintres...

Cela peut aller jusqu'à l'édition d'un catalogue :

- « Couleurs Maillards » CE Sextant Avionique Chatellerault.
- « Les ouvriers de l'imaginaire » CE SNECMA Evry-Corbeil.

Les grandes manifestations nationales servent souvent de révélateur aux pratiques amateur.

- Le mois de la photographie à Paris mobilise les Unions Locales de la CGT qui mettent à disposition leurs vitrines tant aux professionnels qu'aux amateurs.
- La fête de la musique est l'occasion pour les musiciens d'une même entreprise de se découvrir et souvent de créer des groupes.

Développer les pratiques amateur.

Les associations et les clubs se sont souvent enfermés dans des pratiques qui empêchent un renouvellement des adhésions, dès lors qu'ils se sont coupés de la vie du CE. Des passerelles doivent être trouvées pour renouer avec les salariés, soit sur le temps de travail par des expositions, soit sur le temps des vacances.

Les gros CE disposent de structures de vacances ou de CLSH qui sont équipés pour accueillir des groupes et ils sont souvent sous employés, sont des lieux idéaux pour organiser des stages. Il est important de penser professionnellement l'encadrement de ces stages pour donner une efficacité à cette démarche.

Actions exemplaires

Actions exemplaires

Les CE, comme les inter-CE, dès qu'on les observe un tant soit peu, apparaissent comme des foyers importants d'activités culturelles. Les enquêtes sur la lecture en entreprise, les rencontres « création et monde du travail » les rencontres du Havre... confortent à chaque fois l'idée d'un foisonnement culturel.

Le constat doit être plus nuancé. Si le monde du travail a bien une politique culturelle voire une intervention non négligeable dans l'aide à la création artistique, cela est souvent lié à quelques éléments récurrents :

- La taille du CE, dans la majorité des cas ce sont des entreprises de plus de 1000 salariés.
- Une dotation sociale et culturelle au-dessus de la moyenne, soit plus de 1,5% de la masse salariale.
- Des élus appartenant à une organisation syndicale confédérée.
- Un professionnel ou une personne formée à la médiation culturelle, garant de la qualité du projet.
- Une bibliothèque et / ou des pratiques culturelles régulières (animations, débats, expositions...).

Lorsque l'on place les pratiques culturelles d'un CE (ou équivalent) dans le temps, on s'aperçoit que plusieurs facteurs interviennent dans ce que nous appellerons une politique innovante à long terme :

- La pérennité de l'entreprise, élément indispensable, souvent liée aux aléas des restructurations de groupe.
- La stabilité de l'équipe syndicale en place. Les élections de CE, tous les 2 ans sont un handicap pour une politique à moyen ou long termes (un changement de majorité ou d'équipe syndicale peu se traduire par un changement radical de la politique culturelle).
- Une dotation stable ou en légère augmentation et des subventions des institutions de soutien aux projets.
- De bonnes relations avec les institutions locales (là aussi, la stabilité des équipes des collectivités territoriales est importante).
- La qualité du médiateur et la reconnaissance de son rôle, tant par les élus que par les partenaires institutionnels.

Les principaux facteurs qui interviennent dans la décision de mise en œuvre d'une politique culturelle originale par un CE sont liés à :

- L'histoire du syndicat.
- La mise en cohérence de la politique culturelle avec un certain nombre de déterminants qui prennent en compte le contexte historique, social, local et politique de l'entreprise et des salariés.
- La présence ou non d'une inflexion culturelle de la part de la confédération concernée.

- La volonté des élus et les moyens qu'ils se donnent.
- La capacité des professionnels en charge du secteur culturel à innover dans des propositions de qualité
- L'existence d'un réseau de correspondants, relais militant du secteur culturel dans l'entreprise, sensibilisés aux enjeux liés à la démocratisation de la culture, et couvrant tous les secteurs et tous les échelons sociaux de l'entreprise (importance de la formation de ces relais).

Exemples de politique culturelle.

Ce qui caractérise les exemples choisis :

- Concernant les trois organismes nationaux (CCAS EDF - GDF, CCE de la SNCF et CRE de la RATP) le choix est de montrer des démarches volontaristes qui valorisent un champ particulier de la culture : pratique amateur pour le CRE de la RATP, mémoire et patrimoine écrit pour le CCE de la SNCF, accueil d'artistes sur le temps et le lieu des vacances pour la CCAS EDF GDF.
- Pour les 3 CE c'est à la fois leur diversité et leurs objectifs communs. Des propositions culturelles et artistiques qui ne sont pas pour les salariés, mais se réalisent avec les salariés.
- Les inter CE sont présentés pour leur diversité d'approche et leur diversité structurelle.
- Une association paritaire comme exemple de mutualisation à explorer pour les petites entreprises d'une même branche.

Les activités ci-dessous ne sont pas caractéristiques des CE ou inter-CE en général, mais plutôt choisies pour leur singularité. D'autres pourraient être présentées pour l'originalité ou la qualité de leurs pratiques. Quelques fiches d'enquête en annexe présentent d'une façon synthétique quelques expériences.

Le Comité de Régie d'Entreprise RATP (CRE).

La RATP emploie 40 000 salariés ce qui correspond à une population potentielle pour le CRE de :

- 40 000 agents.
- 40 000 retraités.
- 30 000 enfants.
- 15 000 conjoints.

La dotation du CRE est de 2,811% de la masse salariale.

Les activités culturelles du CRE sont de quatre types :

- La lecture avec un réseau de 8 bibliothèques - discothèques et 1 bibliobus : 2 000 inscrits, les bibliothécaires sont professionnels sur la majorité des sites (6 sur 8).
- La musique avec une école recevant 550 élèves pour un ensemble de 22 disciplines, encadrés par 24 professeurs professionnels.
- L'atelier d'arts plastiques dirigé par une plasticienne qui forme à la peinture académique et à la peinture contemporaine, son travail est complété par des conférenciers qui interviennent ponctuellement sur l'histoire de l'art.
- La photographie sous forme de stage de 39h abordant autant la technique que la prise de vue.

Les pratiques artistiques des agents et des ayant droits sont valorisées sous forme de concerts pour la musique et d'expositions pour les autres. Les centres de vacances servent de relais pour l'organisation de concerts, d'expositions et de rencontres.

Un centre culturel regroupe ces pratiques il est pourvu d'une bibliothèque, rue des Maraîchers à Paris, un projet de construction d'un centre plus adapté et plus moderne doit se concrétiser prochainement.

Les associations artistiques :

Le CRE apporte une attention particulière aux pratiques amateurs, tant dans le domaine de l'art que dans celui du sport (le cross de la RATP), il soutient les pratiques des agents même à un haut niveau.

- Un orchestre philharmonique (majoritairement composé d'agents) et une Harmonie (composée uniquement d'agents), se produit régulièrement à la salle Gaveau.
- Une batterie fanfare (uniquement agents).
- Une troupe de théâtre "Aurore" qui joue un répertoire boulevard et produit 3 spectacles par an à la salle mutuelle de la RATP.
- La Société Littéraire et Artistique du Métropolitain (SLAM) qui a recentré ses activités sur le développement de la lecture en animant un réseau de bibliothèques de proximité, complémentaire du réseau du CRE (environ 1200 inscrits).

Une grande initiative sur les pratiques amateurs "**carrefour des passions**" doit se dérouler sur un week-end en octobre 2000 à Paris pour servir de temps fort, à la fois pour montrer les savoir-faire des amateurs, mais dans un même temps, générer des contacts pour des partenariats futurs.

La volonté du CRE de la RATP se trouve confrontée à une nécessité de débattre à partir et sur les pratiques en amateur.

- Doit-on tout exposer ou doit-on sélectionner ?
- Que valoriser, la démarche ou l'œuvre ?
- Comment établir des relations avec les professionnels autres que la relation de maître à élève ?...

Parallèlement des démarches sont entreprises en direction des autres pays européens pour des échanges culturels, des échanges de pratiques amateur. Actuellement des relations existent avec Bologne.

La volonté du CRE est de développer les partenariats, tant avec d'autres CE qu'avec les institutions. Il s'ouvre à des collaborations avec les autres régions des transports des grandes villes.

Le CCE SNCF.

La population concernée par les activités du CCE est de :

- 175.000 agents en activité
- 250.000 ayant droits
- 300.000 retraités ou pensionnés.

Le budget de fonctionnement du CCE est constitué par un reversement des comités d'établissement régionaux de 34% de leur dotation. La dotation des CER est de 1,72% de la masse salariale.

Lors qu'en 1986 les CE régionaux sont créés, suite à la transformation de la SNCF en EPIC, au niveau national se met en place un CCE (Comité Central d'Entreprise) qui a pour mission de gérer toutes les activités à caractère national.

Parmi celles-ci, la gestion de :

- Maisons familiales de vacances pour les familles,
- Centre de vacances pour les enfants,
- Service du livre et des bibliothèques.

Le service du livre et des bibliothèques (SLB).

Créé par la SNCF en 1973, le SLB a une fonction rationnelle, acheter, coter et équiper des livres pour le réseau des 250 bibliothèques de la SNCF. Le choix des titres est national, les bibliothèques sont identifiées par catégorie (A,B,C,D...) selon leur nombre de lecteurs (A pour les bibliothèques régionales, D pour les petites bibliothèques de cités).

Avec la création du CCE et des CE, plusieurs pratiques vont évoluer, à commencer par le choix des livres. Si les achats restent pour l'essentiel regroupés sur Paris par l'intermédiaire du SLB, le choix des livres se fait en région (par les bibliothécaires, par des commissions...). Pour cela, le SLB conçoit 8 listes de présélection de titres, couvrant au maximum, la diversité des genres existants.

Parallèlement, il est nécessaire de former les personnels des bibliothèques des régions à leurs nouvelles attributions. Des journées d'études sont mises en place s'adressant aux élus et aux bibliothécaires des CER (peu sont des professionnels). Ce sont aussi des moments d'échange (4 journées par an sur des thèmes professionnels ou d'actualité).

La bibliothèque centrale de prêts par correspondance (BCPC).

Une deuxième structure, la bibliothèque de prêts par correspondance, a pour mission de desservir les petites gares et lieux dépourvus de bibliothèques SNCF, tout cheminot où qu'il soit sur le territoire national, peut recevoir à la gare la plus proche des lots de livres qu'il a préalablement choisis.

La bibliothèque de prêt par correspondance édite un catalogue d'environ 40 000 titres qui est envoyé sur demande aux cheminots.

Valoriser une relation particulière.

En 1998, une troupe de théâtre conçoit, à la demande du CCE, une pièce à partir des échanges de courriers entre les bibliothécaires et les expéditrices de la BCPC

d'une part et les cheminots utilisateurs du service d'autre part. Cette pièce « Correspondances », au double sens notoire à la SNCF, sera produite pour les maisons familiales de vacances du CCE et présentée en avant première au théâtre VALUBERT (gare d'Austerlitz).

Le patrimoine et la mémoire, le fonds cheminots.

En 1993, le CCE et le SLB décident de valoriser le fonds chemin de fer, constitué au fil des ans par des donations (notamment de cadres de la SNCF) et des achats. Cette décision est concomitante à la création d'un secteur d'histoire sociale à la fédération CGT des cheminots.

L'intérêt de ce fonds est sa spécificité centrée sur le monde des chemins de fer, livres historiques, livres techniques pour le matériel roulant comme pour les ouvrages d'arts, livres sur les constructions des dépôts, sur les cités cheminotes, livres sur les activités des clubs... revues du PLM, de la Vie du Rail etc. archives de congrès syndicaux ... tout un ensemble de documents (3 000 monographies et 9 000 revues) qui sont à la disposition des cheminots mais aussi des chercheurs et des étudiants. L'informatisation du fonds est en cours et sera accessible courant 2000.

Pour l'enrichissement de ce fonds, le SLB a bénéficié des subventions « thématique » du CNL :

- 1993 – 40 000frs,
- 1995 – 40 000frs,
- 1996 – 40 000frs,
- 1997 – 25 000frs.

Le CCE pour sa part attribue une enveloppe spécifique de 50 000frs par an pour les acquisitions.

Des collaborations sont établies avec le centre de documentation de la SNCF, le CAMT et l'AHICF (association pour l'histoire des chemins de fer de France), l'AHICF attribue des bourses aux étudiants et chercheurs sur dossier.

D'autres relations plus ponctuelles avec le musée du chemin de fer de Mulhouse, celui de Saint Pierre des Corps...

Le monde du chemin de fer a toujours attiré, il représente, dès le 19^{ème} siècle, une certaine idée de la modernité liée à la technique, aujourd'hui, ce sentiment, qui perdure, est associé à celui des nostalgiques de la vapeur. Les cheminots sont nombreux parmi les mordus et certains établissements, dépôts ou ateliers recèlent des collections de documents et d'objets, parfois de matériel roulant.

Ces petits musées à caractère associatif ne sont pas recensés et encore moins fédérés.

Le CCE pourrait prendre en compte, au-delà des fonds livres spécifiques en région, ces multiples lieux de mémoire. Ce patrimoine recensé constituerait un pôle associé du CAMT.

La Caisse Centrale d'Activités Sociales du personnel des industries électriques et gazières (CCAS EDF – GDF).

(les chiffres cités sont ceux du rapport d'activités 1998/99 de la CCAS).

La CCAS est probablement la plus importante gestion d'activités sociales et culturelles assurées par les salariés d'une entreprise. La dotation totale est de 1% du chiffre d'affaire hors taxe d'EDF / GDF répartie en :

- 71% pour la CCAS
- 29% pour les CMCAS.

La CCAS en quelques chiffres :

Actifs:

- Total agents actifs ouvrants droits 155 116
- Total ayants droit 222 365

Pensionnés:

- Total des ouvrants droits 134 626
- Total des ayants droit 49 526

- Total bénéficiaires 561 633

La CCAS gère les activités au niveau national, elle a une décentralisation régionale par l'intermédiaire des DRO (Direction Régionale Opérationnelle) et des SO (Secteur Opérationnel) pour les structures de vacances, une structure départementales la CMCAS (Caisse Mutuelle Complémentaire d'Action Sociale) et un centre de formation, l'IFOREP (Institut de Formation de Recherche et de Promotion).

Les activités culturelles :

- 374 bibliothèques en entreprises et dans les centres de vacances enfants et adultes (de tailles très inégales, et gérées par des bénévoles),
- 994 spectacles (82 compagnies) ont tourné sur les Centres de Vacances,
- 23 colporteurs du livre,
- 45 auteurs dont 12 pour la jeunesse,
- 29 auteurs scientifiques.
- 36 ateliers d'expression ou interactifs.

participation à des événements culturels :

- Francofolies de La Rochelle,
- Festival d'Avignon (exposition, spectacles, débats... à l'île de la Barthelasse),
- Rencontres internationales de la photographie à Arles (bourse du travail),
- Uzeste musical (Bernard Lubat)
- Festival du cinéma Cannes (un off avec sélection par les gaziers électriciens),
- Festival du film à Amiens,
- Salon du livre jeunesse à Montreuil,...

Les activités culturelles de la CCAS, une relation forte avec le monde artistique : des vacances bien remplies.

Le patrimoine de la CCAS, notamment en maisons familiales de vacances et colonies de vacances, lui permet de concevoir une action culturelle forte sur les lieux de vacances et principalement pendant les périodes de congés. La CCAS dispose là d'un véritable réseau sur lequel s'organisent des tournées de spectacles, des expositions / débats, des ateliers d'expression...

Les agents EDF / GDF bénéficient, pendant leurs vacances, de multiples animations, ateliers, expositions, débats... qui, d'une façon ou d'une autre, les sensibilisent tant la palette des propositions est large.

La CCAS collabore avec l'AFL (association française pour la lecture) qui anime sur les centres de vacances des ateliers d'écriture à partir de son logiciel « Elmo », les vacanciers conçoivent, avec l'aide des animateurs de l'AFL le journal des vacances (anecdotes, nouvelles...).

Ces manifestations s'adressent à tous les publics avec une attention particulière pour les jeunes.

A côté de cette programmation, la CCAS fait réaliser des expositions sur des thèmes d'actualités (Algérie, racisme, sciences...).

Le choix des vacances comme moment privilégié de rencontre avec la culture et l'art se double d'un autre choix, celui de n'avoir, pour l'encadrement des activités, que des agents détachés, spécialement formés à leur nouvelle fonction par l'IFOREP.

Le temps des vacances permet un public plus disponible, l'approche des activités en famille, mais on constate un manque de suivi à l'année sur le lieu de travail.

Le CE de Schneider Electric (ex Merlin Gérin) Grenoble.

En 1992, les élus du CE décident, dans le cadre de la préparation du 50^{ème} anniversaire de la création des CE, de lancer un vaste débat parmi les salariés de l'entreprise sur leur histoire, leur présent, leur avenir. Un sociologue est associé au projet, Michel VERRET auteur d'une trilogie : « l'espace ouvrier » 1979, « le travail ouvrier » 1982, « la culture ouvrière » 1988 et plus récemment « cheville ouvrière » 1995.

En avril 1993, pour canaliser le vaste débat en chantier et informer les salariés de Merlin Gérin paraît un bulletin : « les gens de Merlin », sous la forme d'un supplément au journal du CE et publié à 9000 exemplaires.

Ce tiré à part invite à l'expression à partir de plusieurs rubriques significatives :

- Nouvelles du projet.

- Notes d'enquête.
- Entretiens (extraits).
- Pistes à suivre.
- Petites annonces.
- La parole est à vous...et une liste de contacts.

Au total, 12 numéros échelonnés entre avril 1993 et décembre 1995. La volonté est clairement définie dans le n° 1 : « *le journal : les gens de Merlin, voudrait être le vôtre qui publiera autant que possible, vos témoignages, vos avis, vos réactions : la parole est à vous* ». Dans 2 numéros, un encarté « album de famille » constitué de photographies des salariés anciennes et contemporaines.

Entre 1993 et 1995 vont intervenir dans le cadre de ce projet :

- Un ethnologue – Bruno LEFEBVRE.
- Une historienne – Monique MILHAU.
- Un écrivain – Jean-Pierre OSTENDE.
- Un sociologue – Michel VERRET.

Les thèmes traités sont :

- L'organisation et les rapports sociaux au travail.
- Les savoir-faire et la dynamique des groupes professionnels.
- Une politique sociale de l'entreprise.
- La vie de quartier.
- Emploi et formation.
- Achats et ventes de filiales.
- Merlin Gérin / Schneider aujourd'hui.
- Le rôle du comité d'entreprise à la veille du cinquantenaire...

Un atelier de théâtre avec les enfants des salariés, sur le thème « portrait de famille » opération nationale coordonnée par l'ABF et subventionnée par la DDF, une pièce de théâtre de l'écrivain Jean-Yves PICQ, mise en scène par Michel DIBILIO : « Conte de la neige noire » 1995, coproduit avec la CCAS, accompagnent cette expérience ainsi que des interventions d'artistes :

- Jean-Pierre OSTENDE, écrivain.
- Anne-Marie LOUVET, photographe.
- Pierre GARBOLINO, vidéaste.

Enfin, un livre « les gens de Merlin » paraît en 1997.

Ce qui est remarquable dans cette animation, c'est le lien qui s'établit sur la durée entre de nombreux salariés de l'entreprise et des chercheurs, des écrivains, des artistes, notamment grâce à la publication « les gens de Merlin ». Ces

échanges seront ponctués par 6 débats sur les mutations et la mondialisation. Ils permettent une véritable expression de chacun, de l'ouvrier au PDG, et verront la participation de nombreux syndicalistes européens venus des autres établissements Schneider.

La relation aux syndicats européens ouvre la voie à des coopérations et des confrontations sur les activités culturelles. Les entreprises à ramifications internationales incitent à des échanges culturels originaux. Là encore, l'utilisation d'un outil comme internet facilite la mise en réseau des partenaires.

Le CER des cheminots PACA.

Le CE des cheminots de la région PACA s'adresse à une population de 9 500 agents, à leur famille et aux 15 000 retraités résidents en région. Son secteur culturel s'appuie principalement sur ses 8 bibliothèques et 4 bibliobus, il est animé par 14 salariés dont 8 à temps plein et 6 à mi-temps.

La dotation du CER correspond à 1,72% de la masse salariale, il reverse une partie de cette dotation (34%) au CCE pour la gestions des structures nationales : centres de vacances, service des bibliothèques...

Outre les animations traditionnelles types expositions, débats, conférences... Ce qui fait l'originalité du CER c'est la mise en place, depuis 1988 de résidences d'artistes.

En 1987, l'annonce de la fermeture des ateliers du Prado à Marseille (haut lieu de la résistance marseillaise dans les années 40, fer de lance des luttes des années 50 et 60, fief de la CGT et du PCF), provoque une interrogation sur la préservation d'une parole collective.

La question se pose alors de recueillir cette parole, les possibilités sont multiples : historien, sociologue, ethnologue...le risque est grand de faire un livre, certes intéressant, mais s'adressant à un public restreint. Pourtant, il n'est pas question de faire des concessions sur la qualité. Un écrivain, Jean-Pierre OSTENDE, va être accueilli en résidence pendant un an pour un travail de mémoire autant que de deuil.

Après de multiples rencontres individuelles ou collectives avec des salariés et des retraités des ateliers du Prado, il produira un premier jet d'écriture. Celui-ci sera soumis à lecture et à discussion, réunissant la plupart des salariés et retraités qui suivent ce projet (environ 50 personnes), ceux-ci débattront sur le parti pris de l'écrivain.

Deux autres rencontres sur l'année permettent une implication forte des agents dans le projet, initiation à la conception d'une œuvre, vécu des interrogations et repentir de l'écrivain, aide précieuse sur les termes techniques et la cohérence de l'histoire. Jean-Pierre OSTENDE fait un véritable travail pédagogique auprès des cheminots sur ce qu'est la mémoire. Enfin, les salariés sont sollicités sur le titre et la forme finale du livre (photographie ou pas, documents...)

1989 parution du livre « le pré de Buffalo Bill » aux éditions via Valeriano. Le choix a été fait d'envoyer le manuscrit à plusieurs éditeurs. Cette démarche sera maintenue pour les autres productions.

A la présentation du livre, plus de 250 cheminots et beaucoup d'émotion. « *C'est un peu de ma vie qui sera rangé dans la bibliothèque et je pourrai transmettre ça à mes petits enfants* » dira l'un des cheminots le jour de la présentation du livre.

Jean-Pierre OSTENDE dira : « *Je voulais faire un livre sur le travail et l'on ne me parlait que de grèves ou de ces moments qui ne sont pas concrètement du travail, la mémoire du Prado, c'est cela dans l'esprit des cheminots, il a fallu discuter ferme pour avoir aussi la vie de tous les jours avec ses couleurs, ses odeurs, ses bruits...* ».

Jean-Pierre Ostende a obtenu une bourse d'un an du CNL (première bourse de ce type attribuée à la demande conjointe d'un écrivain et d'un CE).

Le choix d'un an pour une résidence n'est pas arbitraire, il correspond à un espace temps suffisant pour que des liens s'établissent en confiance. De plus,

pour l'intervenant, c'est l'assurance de percevoir une rémunération qui lui permet souvent de travailler à son œuvre au-delà de la commande.

Pour le CE des cheminots, cette expérience est riche d'enseignements, notamment sur la possibilité d'associer les agents à la réalisation d'une œuvre, sans altérer la liberté de l'artiste, même s'il est confronté à des discussions tout au long de sa résidence et doit défendre son parti pris.

Naît alors l'idée de poursuivre cette collaboration avec des écrivains ou des artistes en ciblant à chaque fois des populations différentes dans des lieux spécifiques, afin de porter témoignage sur ce qui existe et ce qui change.

Les écrivains :

- « Le pré de Buffalo Bill » Jean-Pierre OSTENDE et les cheminots des ateliers du Prado, travail de mémoire.
- « chemins de femmes » ateliers d'écriture animés par Liliane GIRAUDON, Brigitte FAVRESSE et Katy REMY avec les cheminotes des dépôts de Marseille, Avignon et Nice pour une correspondance croisée.
- « Vladivostok, aller simple » Michaël GLÜCK et les agents roulants (contrôleurs et mécanos), évocation du quotidien de ces agents qui de leur propre aveu ne voyage pas mais sont en perpétuel déplacement.
- « Le désordre des tranquilles » Jean-Paul CURNIER et les agents commerciaux et voyageurs des gares des Alpes Maritimes.

Les musiciens :

- « Cœur de fer » Lucien BERTOLINA et les cheminots de la Rotonde du dépôt d'Avignon. Pour réaliser son travail électroacoustique sur les bruits des ateliers du dépôt d'Avignon et associer les cheminots, Lucien BERTOLINA a installé un studio son dans un local du dépôt, des agents ont pu ainsi participer à des séances de montage son.
- « Voix ferrées » Jean-Michel BOSSINI et les cheminots de Nice, concert présenté dans le cadre des MANCA à la gare SNCF de Nice. Des conférences sur les relations des peintres et des musiciens, conçues par Jean-Michel BOSSINI, ont accompagné ce projet.

Les photographes :

- « Les grandes lignes » Albert GIORDAN et les cheminots du Var, sont un regard sur la disparition des agents dans les gares.
- « Ballast » Jean-Pierre VALORANI sur l'ensemble de la région. Un travail entre dedans : l'entreprise et dehors : la famille, les hobbies...

L'écriture de Michaël GLÜCK et les photographies d'Albert GIORDAN se sont inscrites dans un projet national associant au CE cheminots le CE d'Air France d'Orly nord et le CE des Ateliers et Chantiers du Havre. Ce projet a été soutenu par la DLL et la DDF.

En 1997, le CE propose à **une troupe de théâtre** : « le temps de dire » de monter des spectacles à partir des 4 livres initiés par le CE, il en naîtra 3 cabarets et un spectacle qui tourneront sur six lieux (Marseille, Nice, Avignon, Miramas, Veynes et Toulon) soit 24 représentations au total. Les espaces choisis dans l'entreprise sont aménagés spécialement pour la circonstance.

Ce sont 1000 spectateurs au total des 6 lieux et pour chaque cabaret et plus de 1200 spectateurs pour le spectacle, soit plus de 4200 spectateurs pour l'ensemble des représentations.

La première du spectacle théâtral « Du train où vont les hommes » tiré du livre de Jean-Paul CURNIER « Le désordre des tranquilles » a lieu le 22 juillet 1997, en off du festival d'Avignon, au dépôt SNCF d'Avignon et rassemble plus de 300 spectateurs.

Une politique d'initiation pour les jeunes.

Avec les enfants de cheminots, des ateliers animés par des écrivains, des photographes, des plasticiens, des musiciens, des dessinateurs de BD, des illustrateurs... soit sous forme d'ateliers le mercredi dans les centres de loisirs, soit sous forme de stages de 4 ou 5 jours pendant les vacances de toussaint ou de pâques dans les maisons familiales de vacances.

- En 1993 un livre « Un rail sur l'épaule » est le résultat d'ateliers animés par des plasticiens (Yves JOLIVET et Martine VIALA) et un écrivain (GIORDA),
- En 1995 c'est un opéra réalisé avec un écrivain (GIORDA) une plasticienne (Martine VIALA) et un musicien - compositeur (Lucien BERTOLINA).

Toujours en direction des jeunes, le CE des cheminots, la CMCAS de Marseille le CE de BP Lavéra et le COBIAC lancent en 1993 **la fête inter-CE du livre jeunesse**. (voir le chapitre sur le COBIAC ci-après).

L'histoire, la mémoire.

Depuis septembre 1998, le CE a entrepris un travail sur l'histoire des cheminots en région, des origines à nos jours. Prévu sur 3 ans, ce projet doit aboutir en juin 2001 (date de l'arrivée du TGV à Marseille) par la publication d'un livre complété par un cédérom (banque de données).

Dans ce projet, le CE collabore avec :

- La direction régionale de la SNCF,
- Le service des archives et de documentation de la SNCF,
- Les universités d'Avignon, d'Aix – Marseille et de Nice et des étudiants qui font leur mémoire de maîtrise ou leur DEA sur des périodes ou des sites en lien avec le thème.
- Une documentaliste recrutée début 1999 pour préfigurer la banque de données.

Ce travail a permis de retrouver et sûrement de sauver un ensemble de documents sur la grève de 1920, des cheminots des ateliers d'Arles (listes des grévistes tenues chaque jour, annotation des chefs, échanges de courrier des agents révoqués avec la direction du PLM...). D'autres archives privées sont recensées. Parallèlement, les historiens du Maïtron (dictionnaire biographique du mouvement ouvrier) préparent un tome spécifique sur les cheminots après avoir réalisé celui sur les gaziers et électriciens.

Ce qui est intéressant dans la politique culturelle du CER des cheminots PACA tient à la permanence de l'accueil d'artistes et d'écrivains dans l'entreprise visant à réaliser une mosaïque à partir de multiples regards. L'ensemble des œuvres compose une fresque contemporaine du monde cheminot.

Parallèlement à la sensibilisation des agents, c'est bien une aide à la création artistique ainsi qu'un soutien à la recherche contemporaine qui sont mis en place par le CER.

La faiblesse dans la politique culturelle du CER tient au manque de formation des relais bénévoles sur le lieu de travail, ce qui donne parfois l'impression d'activités imposées par les élus régionaux.

Le CE de la CNAV.

La CNAV, Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse est une branche de la sécurité sociale, son siège est à Paris et elle a des antennes en banlieue parisienne et à Tours.

4.000 salariés travaillent à la CNAV dont 2.000 à Paris et 800 à Tours. La population est féminine à 85% et l'âge moyen de 45 ans.

Le budget du CE représente 2,75% de la masse salariale.

Depuis 1975, les élus du CE ont engagé une politique culturelle visant à développer des relations entre les salariés et la création artistique. Plusieurs plasticiens vont réaliser quelque 23 œuvres (lithographie, sérigraphie, gravure...) pour la CNAV.

Les sujet de ces œuvres, la démarche de l'artiste, sont évoqués avec les salariés lors de rencontres sur le lieu de travail ou dans l'atelier de tirage. Les artistes

viennent ensuite signer leurs œuvres dans les locaux culturels du CE sur les différents sites.

Les lithographies, tirées en nombre limité sont vendues entre 50frs et 1.000frs. En même temps, 3.000 affiches sont tirées et offertes à tous les salariés.

Les artistes invités à ce jour : B. RANCILLAC, E. ARROYO, E. PIGNON Ernest, J. BALMES, H. CUECO, M. OUZANI, J. L. ESPILIT, G. GOSSELIN, J. P. CHAMBAS, F. BOISROND.

Pour mener cette politique, le CE s'appuie sur un réseau de 7 bibliothèques, véritables espaces culturels qui organisent régulièrement des expositions, des rencontres / débats, des spectacles (Lucie AUBRAC, Francesca SOLLEVILLE...).

Plus de 50% des salariés de la CNAV fréquentent les bibliothèques.

Une large place est faite également aux pratiques artistiques en amateur, tant dans le journal du CE que par des animations, expositions, concours :

- Faites votre musique.
- Salon des collectionneurs.
- Concours de nouvelles et poèmes.
- Exposition des artistes amateurs...

Les élus et les professionnels de la CNAV ont mis en place une politique culturelle à long terme. De plus, concernant les arts plastiques, le choix d'artistes contemporains reconnus et différents dans leur mode d'expression, permet une sensibilisation à l'art renforcée par la possibilité pour les salariés d'acquérir une œuvre à un prix préférentiel.

L'ACENER, association inter-CE .

L'ACENER (Association des Comités d'Entreprise Nantes et Région) créé en 1982 à l'initiative d'une dizaine de CE et de l'union départementale CFDT, regroupe aujourd'hui 170 CE d'inégale importance avec ou sans budget d'activités sociales et culturelles, représentant 30 000 salariés.

Outre l'incontournable billetterie et autre carte de réduction (carte CEZAM), l'ACENER intervient en organisant des stages de formation sur l'animation et la gestion des activités culturelles, la conception d'un journal, la programmation culturelle des CE...

Des prestations sont également fournies, notamment pour les petits CE ayant peu de moyens, telles que la mise à disposition d'une secrétaire, les travaux de dactylographie, le tirage de photocopies, la réalisation de documents...

La carte CEZAM.

Mise en place par la coordination des inter-CE, la carte CEZAM offre des avantages tarifaires pour l'accès à un certain nombre de structures. Deux sortes de réductions, soit sur présentation de la carte à la caisse, soit par l'intermédiaire d'une billetterie auprès du CE ou de l'inter-CE.

La carte CEZAM revendique 440.000 utilisateurs, un réseau de 40 associations et 4.500 CE ou équivalent.

Le guide national des partenaires se décompose en :

- Loisirs sorties :
 - Spectacles, festivals, cirques.
 - Musées, châteaux, grottes.
 - Parcs de loisirs, d'attractions, animaliers.
 - Balades aériennes, ferroviaires, fluviales, pédestres...
 - Loisirs sportifs, aquatiques, de détente.
- Partenaires vacances.

L'ACENER, comme tous les inter-CE liés au CELIDE utilise et diffuse la carte CEZAM. Régionalement des partenaires plus commerciaux figurent sur le guide local.

Une manifestation pour le jeune public.

Un festival inter-CE "CHARIVARI" remplace le traditionnel arbre de Noël, il rassemble 10.000 spectateurs et est organisé dans plus de 10 villes du département. Les manifestations organisées par l'ACENER sont ouvertes aux chômeurs qui bénéficient d'un demi-tarif et de la gratuité pour leurs enfants.

Des actions solidaires.

Adhérent et promoteur du FONDES (association départementale d'aide aux entreprises d'insertion à qui l'accès au crédit bancaire classique est difficile ou fermé) dispositif en partenariat avec le crédit municipal de Nantes et France Active, la caisse des dépôts et consignation, la Mutualité, la MACIF et les produits financiers des sommes placées (par les CE entre autres) sur des fonds solidaires créés à cet effet.

Mais la réalisation phare de l'ACENER reste "**TISSE METISSE**".

"Par leur refus catégorique de l'exclusion, des inégalités et du racisme, les Comités d'Entreprise avec l'ACENER, le CID (centre inter culturel de documentation) et la FAL (fédération des amicales laïques - ligue de l'enseignement) se mobilisent contre les dangers grandissants. L'aventure a démarré en 1993".

TISSE METISSE c'est une journée de fête à la cité des congrès de Nantes:

- 20 spectacles.
- 150 artistes.
- 10 expositions.
- Plusieurs débats organisés ou spontanés.
- 20 000 spectateurs.

La manifestation est soutenue par 35 Comités d'Entreprise, la Ville de Nantes, le FAS pays de Loire, la caisse des dépôts et consignation, la DRAC, le FIV, la DIV, le ministère de l'emploi et de la solidarité. Partenariat avec le Crédit Municipal, Télérama, la cité de congrès, Accoord, les Mutuelles de Loire Atlantique.

Cette fête réunit les salariés des entreprises et leurs familles, les demandeurs d'emploi et les habitants des quartiers, les communautés étrangères... autour de la culture de chacune de ses composantes.

Grâce à TISSE METISSE, les CE rencontrent les habitants des quartiers et leurs associations, des collaborations se font sur des projets ponctuels ou des aides au démarrage d'entreprises d'économie solidaire.

Le métissage des genres artistiques rencontre le métissage des spectateurs, les artistes chevronnés côtoient les découvertes récentes, les groupes locaux et les amateurs des quartiers. Chaque année un thème sert de fil rouge à la manifestation.

A côté des expositions thématiques :

- Exposition d'arts plastiques contemporains.
- Théâtre.
- Lecture de poésie.
- Débats...
- Des villages regroupant des associations, avec animations.
- Des animations jeunes à partir de jeux de tous les continents.
- Une initiation à internet...

Ce qui est remarquable dans la politique menée par l'ACENER est avant tout l'importance attachée aux solidarités : avec les petits CE, avec les sans emploi, avec les habitants des quartiers... à travers la réalisation, réussie, d'une fête populaire porteuse de valeurs intercommunautaires fortes.

Comme de nombreuses associations inter-CE, ACENER est obligé de s'appuyer sur les collectivités territoriales pour son équilibre financier.

Trop souvent ces associations, qui jouent un rôle important tant dans la formation des élus et professionnels des CE, que comme lieux ressources, sont tributaires des changements politiques locaux.

TEC CRIAC.

Travail et Culture fut créé par la CGT en 1944 (programme du CNR) pour coordonner et conseiller à l'échelle nationale les CE dans leur démarche culturelle. La décentralisation aidant, TEC CRIAC apparaît en 1977 dans la région Nord – Pas de Calais. Alors qu'en 1985 TEC national va disparaître, quelques structures régionales perdurent dont TEC CRIAC.

Aujourd'hui, TEC CRIAC fonctionne avec 9 salariés ayant chacun un secteur ou une spécialité bien définis.

Jusqu'en 1995, TEC CRIAC s'appuie sur un réseau de CE et met en œuvre des activités qui impliquent plusieurs CE. Un certain nombre d'évolutions dans la représentation des CE, de mutations d'entreprises... vont transformer le rôle de TEC CRIAC qui, aujourd'hui, se définit plutôt comme un prestataire d'activités culturelles et artistiques, principalement en direction du monde du travail, mais pas exclusivement.

Conscient du processus qui travaille les CE, et principalement les demandes de billetterie, de voyages, de week-end... de la tendance des élus à satisfaire la

demande de leurs mandants, TEC CRIAC a entrepris un recentrage de ses relations avec les syndicats d'entreprises, les Unions Locales, les Unions Départementales, affirmant le rôle politique de la culture et incitant les syndicalistes à s'impliquer dans les orientations des CE.

La démarche de TEC CRIAC, s'appuie, au-delà des CE et des salariés des entreprises, sur les différents partenaires locaux, collectivités territoriales, établissements culturels... pour donner une ampleur régionale à ses projets.

TEC CRIAC a défini cinq grands thèmes pour 2000 :

- Travail féminin / masculin et travail des jeunes.
- L'immigration.
- La santé au travail, les accidents, le rôle des CHSCT.
- La justice au travail, les prud'hommes, l'inspection du travail.
- La mémoire du travail avant le travail, le cas de Toyota à Valenciennes.

Le parti pris est bien celui de la culture du travail et de la culture, collective ou individuelle, des travailleurs. TEC s'inscrit dans l'espace qui est commun au monde du travail et à celui des collectivités territoriales.

Structure régionale mais promoteur d'échanges internationaux, TEC CRIAC s'est inscrit dans la démarche du réseau « Banlieues d'Europe » animé par Jean URSTEL.

Le COBIAC.

Le COBIAC (Collectif de Bibliothécaires et Intervenants en Action Culturelle) en région PACA, n'est pas seulement un inter CE, il intervient dans un champ beaucoup plus large. Mais il remplit ce rôle ponctuellement, notamment en coordonnant la fête du livre jeunesse inter CE qui se tient tous les 2 ans à Signes dans le Var.

Ce qui caractérise le COBIAC, c'est qu'il n'a, jusqu'à aujourd'hui, jamais eu de personnel salarié. Son fonctionnement s'appuie essentiellement sur l'investissement de militants de la culture et d'artistes. En 2000 cependant, la croissance de ses activités l'oblige à recruter un permanent.

Cette volonté de départ était basée sur un principe simple, la nécessité d'impliquer les élus et les professionnels des CE dans l'organisation et la réalisation des projets. La conviction du COBIAC est que faire à la place des CE tend à amoindrir la réflexion et l'investissement politiques des élus qui ne s'attachent plus qu'à la réalisation technique et aux résultats.

La fête du livre jeunesse inter-CE.

Cette fête est née à la suite d'une autre manifestation, aujourd'hui disparue : « A la rencontre du livre ». Suite à un désaccord sur la finalité de la fête, le COBIAC et 3 CE (BP Lavéra, cheminots PACA et CMCAS EDF GDF de Marseille) décident en 1993 de créer leur propre fête du livre jeunesse.

La CMCAS met à disposition une structure d'accueil (Châteaubas à Mimet) qui est aménagée avec l'aide de la CCAS. L'ensemble de la fête est scénographié par une professionnelle, Sophie TAÏS, afin de faire pénétrer le public dans un univers comme on rentre dans un livre. Une vingtaine de professionnels du livre ont animer des ateliers (imprimerie, monotype, illustration, BD, écriture, poésie, conte, lecture d'images vidéo, découpages... une bibliothèque et une librairie jeunesse) toute une panoplie d'activités ayant à voir avec le livre et la lecture.

Le succès de cette manifestation tient au fait que les enfants sont plongés, pendant cette journée, dans un univers ludique et original.

Dès le début, le principe de solidarité inter CE est adopté, les CE importants assument une grande partie des coûts, la CCAS prend en charge l'installation du lieu, les autres CE participent largement à l'encadrement des groupes, mais aucune péréquation n'est mise en place. 300 enfants ont participé à cette journée de 1993.

Des élus d'autres CE sont invités à découvrir cette manifestation et vont s'associer aux futures fêtes. En 1995 ce sont 5 CE, les trois initiateurs plus le CE d'Air France et le COS du Port Autonome de Marseille. 450 enfants participent à la journée.

- En 1997 : 8 CE et 600 enfants.
- En 1999 : 12 CE et près de 800 enfants.
- A partir de 1999 les enfants du comité de chômeurs étaient invités gratuitement.

A noter : les CE qui participent représentent des entreprises de 50 à 10.000 salariés.

Parallèlement le COBIAC organise des journées autour des enjeux de la lecture avec la participation de professionnels du livre, de la lecture, des jeunes... ces journées s'adressent aux syndicalistes et aux acteurs culturels des CE.

Le COBIAC conçoit des expositions sur des thèmes culturels (histoire de l'art du 20^{ème} siècle, poésie et photographie...) qui sont mises à disposition des CE et autres structures pour une somme modique (parfois gratuitement pour les petits CE).

La DRAC dès 1993 soutient cette manifestation, suivie par le conseil régional qui subventionne à partir de 1997.

Cette expérience particulière montre qu'il existe des actions qui fédèrent ponctuellement des partenaires sur un projet. Cela dit, le COBIAC ne remplit pas toutes les fonctions d'une inter-CE, il n'en a ni les moyens ni la disponibilité. Cet exemple montre que la mise en commun de moyens et de volontés sur un projet peut déboucher sur une manifestation importante.

Les inter-CE sont fragiles.

Les changements de majorités, les aléas des subventions, les capacités militantes qui sous tendent les inter-CE en font des organismes en sursis. On peut même ajouter que plus ils sont innovants, plus ils explorent de nouvelles formes d'interventions artistiques et culturelles, plus ils sont en porte à faux par rapport à la demande exprimée de billetterie, de loisirs et de voyages.

Lorsqu'une association inter-CE disparaît, ce qui disparaît alors (le bibliobus de TEC Isère qui a disparu après la suppression des aides locales), ce n'est pas simplement quelques emplois et une structure associative, c'est un véritable travail de terrain avec son réseau et ses relais, c'est un service de proximité, et cela pénalise d'abord les salariés des petites structures.

Les inter-CE, dans la mesure où ces associations sont reconnues et fédèrent plusieurs dizaines de CE et assimilés, devraient faire l'objet de conventions à moyen terme sur l'initiative des DRAC et avec les collectivités territoriales, avec une définition claire de leurs missions. Sachant que le noyau de l'inter-CE est toujours d'obédience syndicale et qu'il faut respecter cette diversité quand elle existe.

Les structures paritaires.

Sur la totalité des salariés relevant de l'UNEDIC (soit 13.800.000) seulement 45% travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés. 55% d'entre eux (soit 7.600.000) ne bénéficient pas de CE (chiffres INSEE)*.

Il existe cependant quelques expériences originales qui pourraient servir de référence en la matière.

** Ces chiffres peuvent être augmentés du fait que nombre d'entreprises de 50 salariés et plus déposent des p. v. de carence auprès des directions départementales du travail.*

L'APASCA (Association Paritaire d'Action Sociale et Culturelle de l'Automobile du cycle ou du motocycle).

L'APASCA a été créée il y a un peu plus de 20 ans par un accord de branche (inscrit dans les conventions collectives) entre les syndicats patronaux représentatifs de la profession et les syndicats salariés. La présidence de l'association est alternée tous les 2 ans mais le cadre de la mission, déléguée à la directrice, est suffisamment précis pour que cela n'ait pas d'incidence sur la gestion des activités.

Les ressources de l'APASCA sont un pourcentage sur le plafond de la sécurité sociale (0,08%) ce qui représente 141frs par salarié et par an. L'APASCA ne bénéficie pas du 0,2% de fonctionnement.

Les ayants droit de l'association sont les 400 000 salariés de la branche, répartis dans 65 000 entreprises soit une moyenne de 6,7 salariés (les retraités et les chômeurs ne sont pas concernés).

La particularité est une population jeune (32% des salariés ont moins de 30 ans) et un éparpillement sur l'ensemble du territoire, mis à part quelques grosses entreprises (Norauto, Midas...).

L'APASCA compte 16 salariés et traite environ 19 000 dossiers par an. Les principales activités sont les vacances (2 catalogues vacances : été et hiver), des bourses d'études mais aussi des bourses d'aventure permettant un voyage original.

Lors du colloque consacré au 20^{ème} anniversaire de l'APASCA, Michel DEBARGUE, président de la commission paritaire nationale de la convention collective des services de l'automobile déclare : « *Le constat invite, après 20 ans d'actions sociales, à s'engager sur la voie de l'action culturelle. Mais comment offrir à une population aussi atomisée les possibilités d'un développement culturel ?* » Ajoutant un peu plus loin : « *De plus en plus, le salarié travaille seul... Le salarié du secteur automobile doit être polyvalent, cela implique une intelligence culturelle forte.*

Un groupe de travail se penche actuellement sur le développement d'activités culturelles, une enquête doit être commandée pour faire émerger les pôles d'intérêt des mandants, tant dans les pratiques de loisirs, culturels ou artistiques amateur. Une étude de partenariats possibles avec les établissements culturels, les fédérations d'éducation populaire... est en cours.

Un des principaux problèmes rencontrés par l'APASCA est relatif à la difficulté d'informer régulièrement les 400.000 salariés répartis dans 65.000 établissements. L'APASCA édite une info trimestrielle, sous forme d'affichette, qui est envoyée aux 65 000 établissements. L'utilisation d'Internet est à examiner, tant pour la formation continue que pour la diffusion des informations culturelles et autres. Des débats pourraient s'établir sur ce site (à créer).

La demande de l'APASCA porte essentiellement sur une meilleure visibilité du fonctionnement du ministère de la Culture, des possibilités d'informations, de lieux ressources adaptés à son fonctionnement.

Dans la conclusion du colloque du 20^{ème} anniversaire de l'APASCA, Henry MULLER, président de l'APASCA déclare : « *Nous avons ressenti combien les évolutions sociales seront rapides et combien il est important de s'y préparer. Nous avons constaté que plus de 55% de personnes travaillent en France dans des entreprises de moins de 50 salariés. Elles n'ont, de ce fait, pas accès aux avantages proposés par les comités d'entreprise. Cette situation est un facteur d'inégalité mal ressenti et préjudiciable aux salariés comme aux entreprises.* »

La demande du conseil d'administration à la directrice de l'APASCA de mettre en œuvre une politique culturelle en direction des mandants, est à suivre voire à encourager et à épauler, cela constitue un champ d'expérimentation en grandeur réelle qui peut s'appuyer sur une équipe dynamique.

Outre l'APASCA, il existe deux autres associations paritaires :

- L'APAS (Association Paritaire d'Action Sociale pour le bâtiment et les travaux publics), pour les salariés des entreprises du bâtiment et des T. P. mais qui est structurée régionalement et seulement à Paris et région parisienne, en région Rhône – Alpes et en région Provence – Alpes – Côte d'Azur.
- La FASTT (Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire) pour les salariés des entreprises de travail temporaire.

Concevoir les activités culturelles de deux manières.

L'évolution des structures de l'emploi nous montre clairement un double mouvement qui, d'une part déplace les salariés des grandes entreprises vers des unités plus petites et prive ces salariés d'une représentation syndicale et d'institution sociale et culturelle.

Cette tendance est préjudiciable au fonctionnement démocratique et à la vie sociale et culturelle dans le monde du travail, elle accentue la discrimination car ce sont les salariés aux statuts les plus bas et aux conditions de travail les plus mauvaises qui sont privés de l'apport social et culturel que représentent les CE.

Il importe, pour répondre à une plus grande égalité dans l'accès à la culture et pour nouer des liens sociaux, de proposer deux formes d'organisations susceptibles de couvrir des secteurs qui sont trop épars ou inorganisés.

Une structure verticale.

La première possibilité de couvrir les salariés dépendant de petites structures trouve son modèle dans une organisation existante l'APASCA.

Ce type de structure verticale, issue des conventions collectives dans une branche d'activité, est un bon exemple de ce qu'il convient de mettre en place pour toutes les branches d'activités. Cela a le double avantage de permettre aux partenaires sociaux de négocier sur un ensemble d'activités sociales et culturelles et de fournir aux institutions concernées des interlocuteurs identifiables.

Démarche pour étendre l'expérience de l'APASCA aux autres branches professionnelles.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité nous indique que, sur un panel de 264 branches d'activités, 57 ont négocié une dotation sociale et culturelle (voir ci-après). De plus :

- Le secteur des télécommunications négocie une convention collective (le Monde du 7 juin 2000).
- L'Union du grand commerce de centre-ville négocie également (UCV – Les Echos du 14 juin 2000)

Le moment est propice pour intégrer du culturel dans des négociations plutôt économiques et sociales, cela appelle à répondre à deux questions :

- Quel dispositif ou quelle incitation pour amener les 214 branches à un accord sur une dotation sociale et culturelle minimale ?
- Quelle législation pour la création de structures paritaires et mutualistes ?

Une structure horizontale.

Les zones industrielles ou commerciales, souvent à la périphérie des villes sont des lieux regroupant de nombreuses activités PME, autour d'un ou deux hypermarchés ou grosses entreprises. Si des CE existent dans les hypermarchés et les entreprises, ce n'est pas le cas pour les commerces ou entreprises satellites et il n'existe pas forcément de liens entre ces différentes structures.

Les rencontres effectuées avec des CE de zones commerciales ou industrielles montrent, de la part des élus, un faible intérêt pour mutualiser des activités sur un site, la législation laisse peu de marge pour le CE sauf à créer un partenariat. Sans une stimulation forte et une structure à concevoir, ces sites resteront en dehors des politiques culturelles (voir en annexe la fiche Hyper Carrefour).

Pourtant, ce sont des lieux regroupant de un à plusieurs milliers de salariés et qui reçoivent des dizaines de milliers de personnes.

A Marseille, l'implantation d'une bibliothèque municipale au centre commercial de Bonneveine, d'une bibliothèque et d'un théâtre au centre commercial du Merlan constituent une expérience intéressante, ces équipements de proximité sont fréquentés par les personnels des commerces alentour. Malheureusement il n'y a pas de véritable politique en direction de ces publics.

A Pau, une galerie d'art contemporain est également implantée dans une zone commerciale.

Ces exemples sont à explorer et à encourager pour des collaborations avec les CE existants, les associations, les représentants des salariés des centres.

Il est étonnant, alors que les cinémas multiplex, les salles de jeux électroniques... s'installent dans ces zones, que peu de propositions soient faites par les communes ou les départements, peu également de la part des artistes ou associations culturelles, alors qu'il y a là un public potentiel dense et souvent disponible.

Les centres commerciaux peuvent être de bons lieux d'expérimentation pour y installer des équipements mixtes d'apprentissage :

- Utilisation des cédérom interactifs sur les arts et la culture, les langues... et pour la navigation sur internet.
- Accès aux banques de données, recherches particulières, consultation de l'offre culturelle locale ou régionale...

Parmi les raisons de choisir l'implantation sur un site, la principale est de lutter contre l'exclusion culturelle d'une population de salariés, souvent à temps partiel et à basse rémunération. La seconde est la territorialité de plus en plus forte dans la politique publique. La troisième est le constat que ces lieux, périphériques des villes, sont de véritables zones exclues des politiques culturelles.

Il faudrait réfléchir aux moyens à donner aux comités d'entreprise pour étendre leurs prérogatives aux entreprises satellites.

Il s'agit bien d'inventer une forme nouvelle de structure mixte pour proposer une offre culturelle cohérente avec la vie particulière de ces zones.

Accords de branches sur des budgets minimaux de comités d'entreprise prévus par les conventions collectives :

1. Aéraulique, thermique et frigorifique.
2. Aide à domicile (organisme).
3. Ameublement (fabrication).
4. Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers).
5. Animation socio-culturelle.
6. Assistance (sociétés).
7. Assurances (sociétés d'assurance).
8. Assurances courtage.
9. Autoroutes (sociétés d').
10. Boisson (entrepôts, grossistes).
11. Bouton (industrie du).
12. Boyauderie.
13. Bricolage vente au détail en libre service.
14. Charcuteries (industries).
15. Commerce de gros.
16. Conserve (industries).
17. Cuirs et peaux (industries).
18. Eaux boissons sans alcool (production).
19. Electronique, audiovisuel et équipement ménager (commerces et services).
20. Exploitations frigorifiques.
21. Géomètres-experts, topographes.
22. Habillements (industries).
23. Handicapés : établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.
24. Horlogerie (commerce de gros).
25. Hospitalisation privée à but lucratif (FIEHP).
26. Hospitalisation privée à but lucratif (UHP).
27. Hospitalisation privée à but non lucratif (FEHAP).
28. Hôtels (chaînes).
29. Immobilier : administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers.
30. Import-export (entreprise de commission, courtage,...).
31. Imprimeries de labeur et industries graphiques.
32. Industries alimentaires diverses.
33. Instruments à écrire et industries connexes.
34. Lait (industrie laitière).

35. Logistique de publicité directe (entreprises de).
36. Machine à coudre (commerce).
37. Maroquinerie (industries).
38. Navigation de plaisance.
39. Papiers cartons production (OEDTAM).
40. Papiers cartons transformation (OEDTAM).
41. Parcs de loisirs et attractions.
42. Peintres en lettres.
43. Pharmacie (répartition pharmaceutique).
44. Produit du sol, engrais et produits connexes (négoce et industrie).
45. Reprographie.
46. Restauration de collectivités.
47. Restauration rapide.
48. Sérigraphie.
49. Sociaux : centres socio-culturels.
50. Sport (articles de) et équipements de loisirs (commerces).
51. Sucrierie, sucrierie-distillerie et raffineries de sucre.
52. Textiles naturels (industrie).
53. Transports aériens (personnel au sol).
54. Transports routiers.
55. Travail aérien (navigants, techniques).
56. Tuiles et briques (industries).
57. Vins cidres jus de fruits (industrie et commerce).

Perspectives et Propositions.

Perspectives et propositions.

Il faut rappeler, en préalable, que les interlocuteurs privilégiés de toutes propositions, tous projets ou actions concernant le monde du travail sont les confédérations syndicales, leurs organisations sur le terrain (unions régionales, départementales, locales) et les institutions : CE, inter-CE, APASC (paritaires).

Ces perspectives et propositions sont à mettre en relation avec les changements radicaux de la société, ces vingt dernières années.

Le salarié lui aussi a changé, il est d'avantage à temps partiel, ou intérimaire, plus précaire à coup sûr. Il travaille d'avantage dans le tertiaire. Il travaille moins mais passe plus de temps dans les transports. La formation le suit toute sa vie. Il consomme plus de loisirs, pratique plus de sports ou d'activités artistiques. Il milite moins dans le syndicat ou le parti politique mais s'investit plus dans les associations solidaires.

Le syndicat n'est plus vraiment représentatif du monde du travail (moins de 10%) mais est de plus en plus indispensable comme garant de la démocratie dans l'entreprise. Il est de plus en plus institué et invente de nouvelles pratiques pour ne pas se couper de sa base. Il est parfois débordé sur le terrain par la formation de coordinations.

Le CE passe de l'organisation de manifestations collectives à des prestations personnalisées. Il emmène les enfants à disneyland ou au Futuroscope, mais programme avec le théâtre de la ville des spectacles de Noël.

Les nouvelles pratiques s'additionnent aux anciennes plutôt que de les remplacer. Le meilleur côtoie le pire et parfois dans la même structure.

De moins en moins de salariés sont couverts par les CE, d'autres formes, paritaires comme l'APASCA, sont apparues.

Le salarié qui travaille dans une petite entreprise n'a ni syndicat ni CE. Non seulement il est moins payé, mais il ne bénéficie d'aucun avantage social et culturel.

Dans le cadre de l'ARTT, les employeurs mettent en place plus de flexibilité et utilisent d'avantage leur équipement, développent le travail posté et par équipe, réduisent les temps de pose, instituent le travail le dimanche...

Les salariés, le plus souvent, négocient soit un jour de repos supplémentaire par semaine, soit une semaine ou dix jours de congés annuels en plus. Parallèlement les départs en vacances diminuent sur la durée et se morcellent sur l'année.

Ces nouveaux temps issus de l'ARTT sont ouverts aux propositions.

Développer les activités culturelles.

Les pratiques culturelles des CE ont changé depuis les années 80, la disparition de pans entiers de l'industrie alerte les syndicats mais aussi les universitaires et les artistes. L'urgence de préserver une mémoire des sites a suscité des formes nouvelles de relations. A côté des résidences d'artistes ou d'écrivains, des chercheurs, des universitaires vont amener une nouvelle relation au monde et au lieu du travail.

Cette forme de relation qui associe sur un même projet : artistes – élus de CE – universitaires – salariés se perpétue aujourd'hui à l'occasion de fortes restructurations (les gens de Merlin, CE Schneider Electric). C'est le moyen de créer du lien social, de donner du sens à ce qui se passe et de produire une œuvre culturelle qui témoigne à sa façon.

Les relations qui se sont établies entre le ministère de la Culture et les gros CE dans les années 80 – 90 laissent en marge un nombre de plus en plus important de salariés.

Pour démocratiser l'accès à la culture, il importe de réfléchir un développement des mutualisations sous deux formes :

- **Une verticale**, du type APASCA, par branche professionnelle :
 - Les négociations, dans le cadre de l'ARTT (pour les entreprises de moins de 20 salariés échéance 2002) sont une opportunité à saisir, en proposant des modifications des conventions collectives pour créer des APASC.
- **Une horizontale**, (à l'exemple des districts italiens) pour les entreprises localisées sur un même site :
 - Une étude est à mener sur la possibilité de mise en œuvre d'un partenariat entre les grandes et les petites entreprises d'un même site. Pour y développer, avec l'aide des

collectivités territoriales, des activités culturelles s'appuyant sur des besoins sociaux réels : crèches, services publics, services d'information professionnelle, juridique, sociale... en occupant ces lieux ou mieux, en les intégrant dans des espaces culturels (bibliothèque, galerie d'art, ludothèque, espace multimédias...).

Dans les deux cas, les premiers interlocuteurs étant les syndicats et les institutions représentatives des salariés, il semble important de réfléchir avec eux la mise en place de structures paritaires. Elles pourraient associer les collectivités territoriales, des associations d'éducation populaire, les CE...

Pour le développement à caractère territorial, les DRAC ont à mobiliser les collectivités locales sur des expériences.

Les expériences présentées dans le rapport montrent que les CE, lorsqu'ils en ont les moyens (dotation + personnel formé) interviennent fortement et de manière originale pour le développement des activités culturelles :

- Troupe de théâtre en résidence et installation de lieux de spectacles dans les ateliers (CE cheminots PACA).
- Réhabilitation d'un cinéma de quartier et mise en place d'une politique de valorisation de films d'auteurs (CE Michelin Clermont-Ferrand).
- Accueil d'artistes et d'écrivains sur les lieux de vacances, ateliers d'arts plastiques dirigés par des professionnels, participation aux grandes manifestations culturelles : Arles, Avignon, Cannes... (CCAS EDF – GDF).

La liste est longue et l'on est loin d'avoir repéré toutes les collaborations avec les établissements culturels : théâtres, musées... Les artothèques, les bibliothèques municipales ou départementales, les associations d'éducation populaire...

Il faut soutenir les résidences d'artistes et d'écrivains. A l'instar du CNL qui attribue des bourses de résidents, les autres directions du ministère de la culture devraient encourager les projets de résidences sur des critères comme : implication des salariés dans le projet, production d'une œuvre...

Pour encourager le développement des pratiques artistiques en amateur, deux axes à développer :

- Favoriser l'encadrement des ateliers et des stages par des artistes en valorisant les résultats et en subventionnant l'activité.
- Aider à la mise en place d'expositions, de concerts, de concours... en participant à la sélection des œuvres ou en intervenant sur les critères de promotion.

L'inventaire est riche mais la pérennité de ces activités n'est pas assurée. Les inter-CE, relais indispensables pour fédérer les petites structures, sont de plus en plus enclins à développer des activités commerciales. Quant aux CE, la baisse de leurs moyens les oblige souvent à faire des choix qui pénalisent la culture.

Renforcer la professionnalisation des relais de l'entreprise.

La mise en place, le suivi, la pérennité d'une politique culturelle font appel à des compétences qui s'acquièrent tant par la formation que par l'expérience. Toutes les possibilités de formation : professionnelle, CIF, CET, congé sabbatique... doivent être utilisées pour permettre aux militants et aux salariés qui souhaitent s'impliquer dans les activités culturelles ou artistiques, de se former.

Il convient d'explorer la législation en cours sur la modernisation sociale, et notamment la validation des acquis, pour proposer des décrets d'application facilitant l'accès à des formations à caractère culturel et / ou artistique.

Les professionnels qui travaillent dans les CE, inter-CE... n'ont pas la même mobilité que les personnels territoriaux. Dans le cadre de la validation des acquis et afin de renforcer les liens entre monde du travail et collectivités territoriales, une proposition doit être faite pour offrir la possibilité, dans les deux sens, aux professionnels : bibliothécaires, animateurs... d'être recrutés sur titre plutôt que sur concours.

Former les militants et les élus.

La législation qui régit les activités culturelles et sociales de CE date, pour l'essentiel, de la création des CE.

Les lois AUROUX ont renforcé le rôle des CE principalement dans le domaine économique, cette tendance a été amplifiée dans les années 80 / 90 par les restructurations des entreprises et les différents plans sociaux qui les ont accompagnées.

La formation des élus de CE à la définition et à la mise en œuvre des activités culturelles est de plus en plus nécessaire face à l'emprise de la sphère marchande sur l'ensemble des médias. Au risque, pour les élus, d'être obligés de répondre à une demande entièrement fabriquée par les groupes multimédias. Ce qui se traduirait par un renforcement de l'uniformisation de la culture.

Utiliser la formation pour développer la culture.

L'utilisation de la formation professionnelle, des CIF, CET et autres congés sabbatiques doit permettre d'offrir au salarié de multiples possibilités de se cultiver tant pour l'exercice de son métier que pour son épanouissement personnel. De plus en plus il est demandé aux salariés de faire preuve d'autonomie, de créativité... dans ce sens, il faut :

- Former les personnels qui s'investissent dans les activités culturelles du CE ou autres structures. Une formation

spécifique reste à créer (plus d'ouverture aux différentes formes artistiques, une meilleure connaissance de l'art contemporain, un ancrage dans les réseaux culturels...).

- Permettre à ceux qui ont une pratique artistique amateur d'évoluer dans leur approche de la technique et dans la réflexion sur l'art contemporain.
- Inciter les salariés, à un regard sur la culture du travail en utilisant les outils d'analyse universitaires.

Créer des liens avec les collectivités locales.

Le monde du travail vit trop en autarcie, souvent de son propre chef, mais aussi parce qu'il n'est pas associé à certains projets. Les DRAC, dans le cadre de la politique de la ville, doivent associer les organisations syndicales et les institutions des salariés (CE, inter-CE, APASC).

De nombreuses entreprises sont implantées dans les villes, la mise en place d'un projet culturel qui se fait sans associer les CE limite la portée de ce projet. Ce partenariat ne peut se faire que contractuellement, des résistances fortes existent, mais la perspective territoriale des activités culturelles invite à créer des liens dans ce sens.

Il faut encourager, par des aides, les coopérations visant à développer des activités culturelles en partenariat avec les collectivités locales :

- Bibliobus inter-CE avec une BDP ou une BMR.
- Ecoles de musique, d'arts plastiques...

Renforcer les relations du ministère de la Culture et du monde du travail.

Les gouvernements successifs, depuis 1981, n'ont pas tous montré le même intérêt pour favoriser le développement des activités culturelles et artistiques dans le monde du travail.

Aux périodes volontaristes du ministère de la Culture en direction du monde du travail, succèdent de nouveaux centres d'intérêt qui démobilisent les militants et désorientent les professionnels. Néanmoins, des relations existent.

Aujourd'hui, s'il s'agit d'aider les activités des CE et de faire émerger des actions, mais il faut aussi :

- Favoriser la collaboration des CE entre eux, avec les établissements culturels, avec les artistes...
- Soutenir les inter-CE et les APASC.
- Inventer des lieux culturels dans les zones commerciales ou industrielles.

Pour rassembler et échanger, des rencontres nationales et régionales régulières (tous les 2 ou 3 ans) permettront aux différents partenaires de confronter leurs

expériences, de coopérer sur des projets, de mutualiser des moyens, de stimuler ou de générer des activités culturelles.

Les rapports de la culture et du monde du travail doivent faire l'objet d'une charte entre le ministère de la Culture (peut-être d'autres ministères) et les confédérations syndicales. Ce document donnerait un ordre de priorité décidé en commun et servirait de base à des conventions régionales.

Développer la collaboration interministérielle.

Favoriser le développement de la culture dans le monde du travail oblige à intervenir dans le cadre d'une législation parfois contraignante régie par le ministère de l'emploi et de la solidarité. Les propositions du ministère de la Culture vont être confrontées à des états de fait sur lesquels il n'a pas de pouvoir.

De même dans la perspective de partenariats avec l'éducation populaire il convient de se rapprocher du ministère de la Jeunesse et des Sports. Le ministère de l'Education nationale sera l'interlocuteur pour la validation des acquis et la mise en place de structures mixtes incluant la recherche.

D'autres ministères seront concernés dans le cadre d'activités spécifiques.

Pour ces raisons, il est nécessaire d'établir au plus haut niveau une collaboration interministérielle.

Doter le monde du travail de réels moyens.

Le constat fait ci-dessus génère quelques mesures sur lesquelles il convient de légiférer et sans lesquelles la volonté de démocratisation culturelle resterait une déclaration de principe. Dans cet esprit, il convient de :

- Mutualiser les salariés des entreprises qui ne bénéficient pas de CE en étendant à toutes les branches professionnelles la gestion paritaire des activités sociales et culturelles comme c'est le cas avec l'APASCA ou l'APAS.
- Donner de réels moyens à ces structures par une dotation au fonctionnement du même type que les CE pour permettre la régionalisation de leurs activités.
- Etablir une dotation minimum pour les activités sociales et culturelles des CE et APASC. Le constat est que les CE les plus dynamiques ont une dotation supérieure à 1,5% de la masse salariale. L'assiette de cette cotisation peut être revue pour ne pas pénaliser les entreprises à fortes charges salariales.

- Rendre obligatoire la formation des nouveaux élus de CE à l'organisation des activités culturelles et sociales sur le même principe que la formation économique.
- Permettre au CE de disposer d'un local dans l'entreprise, en rapport avec la taille de l'entreprise et le nombre de salariés, et dont l'accès est libre tant pour les salariés que pour les intervenants et invités du CE.
- Autoriser les CE à utiliser le réseau intranet de leurs entreprises.

Développer l'information et la communication, développer les réseaux.

Il existe plusieurs formes traditionnelles d'information et de communication telles que les journaux, les radios, les télévisions mais c'est plutôt vers les systèmes du type internet qu'il y a à expérimenter. Le taux d'équipement progresse rapidement et si les foyers ne sont pas tous équipés, peu d'entreprises échappent à ce nouvel outil.

Le ministère de la culture qui dispose des ECM n'a, à ce jour, mis en place aucune expérimentation dans le monde du travail.

Les inter-CE et les APASC doivent être les catalyseurs des informations culturelles en direction de leur public. La communication sur des projets doit rassembler des structures mais aussi des individus. Tissé Métisse est un bon exemple de manifestation qui fédère des CE et à laquelle participe des associations de quartiers et des individus.

Les associations d'éducation populaire sont des partenaires potentiels notamment pour les stages, les ateliers d'expression artistique... Des conventions peuvent se passer avec les différents organismes : CE, inter-CE, APASC.

La mise en réseau favorise l'échange et génère des mutualisations de moyens et d'énergie. Echanger, cela peut permettre de remplir un stage ou un atelier de pratique artistique, un voyage culturel, de commanditer une résidence d'artiste à partir de plusieurs entreprises. Mutualiser, pour permettre aux petites structures, par l'intermédiaire des inter-CE ou APASC, de développer des projets.

Valoriser le patrimoine et la mémoire.

La délocalisation industrielle a constellé le pays de friches industrielles dont certaines, pour leur architecture ou / et leurs lieux d'implantations méritent d'être versées au patrimoine national ou, pour le moins, être protégées et conservées.

Le problème de l'utilisation de ces lieux est posé et trouve des réponses diverses :

- Des écomusées se développent souvent sur l'initiative d'associations ou de collectivités locales. Certains utilisent ces friches et associent les anciens salariés au fonctionnement de leur structure.
- Des artistes s'installent et développent leurs activités.
- Des services publics, musées, centres d'art, archives... trouvent là des locaux souvent vastes.

Il y a d'autres propositions à faire, plus en relation avec le monde du travail vivant.

Inventer des lieux ressources.

Imaginer un lieu qui soit au croisement de plusieurs préoccupations et qui permette des coopérations. Un lieu qui regroupe à la fois :

- Un centre d'archives du monde du travail.
- Un institut d'histoire sociale géré par les syndicats.
- Un centre de ressources documentaires sur le monde du travail (création d'une banque de données sur internet).
- Un centre de recherches universitaires sur le monde du travail, avec accueil de chercheurs et d'étudiants travaillant dans ce sens (recensement des thèses sur le sujet...).
- Un lieu d'organisation de résidence pour les artistes et écrivains qui œuvrent sur et dans le monde du travail.

Les premiers lieux à créer seraient la suite logique du projet de réseau des centres d'archives du monde du travail, quatre ou cinq pôles couvrant géographiquement le territoire national.

L'intérêt de tels lieux est dans la mise en relation de démarches complémentaires mais fonctionnant d'habitude dans des sphères différentes. Les syndicalistes, les élus de CE... seront sensibilisés aux problèmes de la conservation des archives, trouveront une information sur des expériences culturelles d'autres CE, rencontreront des universitaires sur la culture du travail, des artistes ayant une approche différente... et ce qui fonctionne pour les un est valable pour les autres.

La démocratisation de la culture dans le monde du travail ne peut être que l'objet d'un maillage complexe couvrant des situations dissemblables. La nécessité de lieux ressources facilement identifiables est un moyen de canaliser les interrogations comme les volontés.

La régionalisation des activités est nécessaire mais sans faire l'économie d'un projet national aux orientations et objectifs définis par convention. Ces lieux ressources pourront être des observatoires et fournir des informations régulières

sur les activités culturelles du monde du travail. Ils pourront aussi, de leur propre autorité ou sur demande du ministère, commander des enquêtes.

Le 23 juin 2.000
Claude GOULOIS

Fiches techniques et entretiens CE, CCE, inter-CE...

Comités d'Entreprise :

- Michelin, Clermont-Ferrand.
- Alstom Hydro, Grenoble.
- B. P. Lavera.
- Cheminots région Provence-Alpes-Côte d'Azur.
- Crédit Lyonnais, Paris.
- Schneider Electric, Grenoble.
- Cheminots région Nord-Pas-de-Calais.
- Carrefour SAV, Vitrolles.
- Hyper Carrefour, Vitrolles.
- CNAV, Paris.
- CMCAS de l'Hérault.

CCE... :

- CCE de la SNCF, Paris.
- CRE de la RATP, Paris.

Inter-CE :

- TTI (Trans-Tourisme-Isère), Grenoble.
- CELIDE, Paris.
- IRCOS, Mulhouse.
- ACENER, Nantes.
- ALICES, Grenoble.

Organisme paritaire :

- APAS (Bâtiment-Travaux-Publics), Paris.

Diverses associations et structures :

- Théâtre du Lamparo, Argenton sur Creuse.
- UAICF (cheminots pratiques en amateur), Paris.
- APST (Université) Aix-en-Provence.
- « Un sourire de toi et j'quitte ma mère », Paris.
- Documents d'Artistes, Marseille.

Les fiches présentées ci-après font apparaître des proximités et des disparités. Elles reflètent une partie des entretiens et informations recueillis au cours de l'enquête. La sélection a été faite en fonction de l'intérêt documentaire relatif à l'ensemble du rapport.

Les CE :

Les CE présentés ont pratiquement tous une dotation sociale et culturelle supérieure à 1,5% de la masse salariale à l'exception du CE de Michelin (0,8%) et des CE de Carrefour (1%). Dans la majorité des cas, les activités culturelles sont gérées par un professionnel, sauf pour la CMCAS qui détache des agents EDF – GDF pour ses activités et les CE de Carrefour pour lesquels les élus gèrent directement les activités. La bibliothèque est l'élément central dans la politique culturelle du CE à partir de laquelle se développent les expositions, les débats...

Les CE de Carrefour sont intéressants pour leur démarche qui reflète celle de nombreux CE. Cette démarche se traduit essentiellement par une réponse à la demande exprimée des salariés, dans la mesure des moyens du CE. Ce sont les loisirs plus que les activités culturelles qui sont proposés et souvent par l'intermédiaire d'un tiers (association Arianes – carte CEZAM).

Les CCE :

Le CCE de la SNCF, la CCAS et le CRE de la RATP ont en commun la gestion de centres de vacances, ils utilisent tous les trois le lieu et le temps de vacances pour des offres culturelles : expositions artistiques, thématiques, scientifiques... ou d'artistes amateurs de l'entreprise, des stages ou des ateliers y sont organisés (pour la CCAS, des artistes côtoient les vacanciers et les impliquent dans leur démarche créative). La relation du CCE avec les CE est souvent celle du concepteur s'appuyant sur son réseau (circulation d'expositions, de spectacles) avec des collaborations ponctuelles plus ciblées (CMCAS d'Avignon et CCAS pour le festival...).

Les inter-CE :

Il existe plusieurs types d'inter-CE avec principalement deux particularités :

- Les associations inter-CE issues de TEC, proches de la CGT sont représentées dans l'enquête par TEC CRIAC et TTI auxquelles on peut ajouter, tant pour la démarche que pour les affinités, le COBIAC. Leur intervention se fait le plus souvent à partir de projets culturels impliquant des artistes sur des sujets tels que le travail ou la confrontation avec l'art contemporain.
- Les associations inter-CE du réseau CELIDE, proches de la CFDT, canalisent une partie de leurs propositions à travers la carte CEZAM, elles sont représentées dans l'enquête par l'ACENER, l'IRCOS, ALICES, ont une implication forte dans la formation des élus et militants, interviennent sur le terrain de la solidarité avec les exclus.

Bien entendu ces données pointent les tendances qui les distinguent mais tous, hormis le COBIAC pratiquent la billetterie, organisent des arbres de Noël...

Les associations :

Les quelques fiches présentées sont un complément d'information qui tend à montrer la diversité des acteurs potentiels qui interviennent dans le champ culturel du monde du travail. L'APST est un secteur de l'université dont l'objet d'étude est le travail. Les étudiants dans leur cursus ont un passage obligé dans l'entreprise pour une observation des situations de travail.

« Un sourire de toi... » propose le regard des artistes sur le monde du travail.

L'association « Documents d'Artistes » a créé une banque de données d'artistes contemporains qui peut être utilisée par toutes sortes de structures (les CE, inter-CE...) dans le cadre d'un projet, une aide aux projets et une offre de conseils accompagne cette démarche.

Organisme concerné : CE Michelin.

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: MICHELIN
• <u>Nature de l'entreprise</u>	: Manufacture
• <u>Lieu</u>	: Clermont - Ferrand
• <u>Nombre de salariés</u>	: 15 000
• <u>Dotation</u>	: 0,8% de la masse salariale
<u>Nature de l'opération</u>	: Achat d'un cinéma de proximité.
• <u>Titre</u>	: Le RIO.
• <u>Descriptif</u>	: Fin 1994 achat du cinéma le RIO, devant être démoli et remplacé par un immeuble. Création d'une association dans laquelle le CE est majoritaire, réfection et exploitation du cinéma.
<u>Objectif visé</u>	: Réhabiliter un cinéma dans un quartier fortement habité par des salariés Michelin, développer des activités, débats, expositions notamment autour du cinéma, favoriser un rapprochement entre les différentes communautés locales, faire découvrir un cinéma différent.
<u>Publics visés</u>	: Les salariés de Michelin et les ayants droits, Tout public.
<u>Date et durée de l'opération</u>	: 1994 – 2000...
<u>Résultats de l'opération</u>	: Fidélisation d'un public populaire à partir d'une sélection rigoureuse et d'une programmation originale, En 1994 : 6 503 entrées En 1999 : 38 203 entrées
<u>Partenaires</u>	: Association des amis du RIO
<u>Financements</u>	: DRAC, Ville de Clermont-Ferrand, Conseil Général, Canal +, DDE
<u>Suites données à l'opération</u>	: Modernisation de la salle, embauche d'un emploi jeune
<u>Contacts</u>	: Claude GIRARD, 04.73.98.67.70.
<u>Commentaires</u>	: Après les premières années déficitaires, l'équilibre retrouvé, ce cinéma qui joue un rôle important dans l'animation culturelle de Clermont-Ferrand se trouve confrontée à l'installation d'un Multiplex. Une réflexion est engagée avec la DRAC pour faire évoluer cet établissement.

Organisme concerné : CE Michelin.

Autres activités.

- La bibliothèque : 50.000 ouvrages en libre accès et 2 bibliobus stationnant aux portes des usines et dans des lieux à forte concentration de salariés Michelin. 90.000 prêts par an.
- Les spectacles : Participation financière aux spectacles.
4.700 places de théâtre, musique, danse.
16.000 places de cinéma.
- Les conférences : Environ 1.000 personnes par an assistent à des conférences une fois par mois. Conférenciers invités : Max GALLO, Albert JACQUARD, Alain TOURAINE, Gisèle HALIMI, Viviane FORRESTER...
- Formation musicale : Une trentaine de salariés, encadrés par des professeurs du conservatoire national de région.
- Dessin peinture : A partir de septembre 2 000 en collaboration avec le musée des Beaux-Arts de Clermont-Ferrand.
- Week-ends culturels : 200 à 300 journées par an. Spectacles, visite de musées...
- Formations diverses : Horticulture, avec le service des espaces verts de Clermont-Ferrand, 60 participants.
Œnologie, démarrage en septembre 2 000.

Organisme concerné : CE Alstom.

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: Alstom Hydro
• <u>Nature de l'entreprise</u>	: Métallurgie, construction de turbines hydroliques
• <u>Lieu</u>	: Grenoble
• <u>Nombre de salariés</u>	: 600
• <u>Dotation</u>	: 2% de la masse salariale
<u>Nature de l'opération</u>	: Animation sur des thèmes d'actualité
• <u>Titre</u>	: « Positivement votre »
• <u>Descriptif</u>	: A partir du livre « souffrance en France » de Christophe
	<h1>Desjours</h1>
<u>Objectif visé</u>	: Concevoir et mettre en œuvre des projets culturels, sensibiliser et fidéliser un public nouveau
<u>Publics visés</u>	: Les salariés et leur famille
<u>Date et durée de l'opération</u>	: 1999 - 2000
<u>Résultats de l'opération</u>	: Un spectacle en collaboration avec le CARGO de Grenoble
<u>Partenaires</u>	: Les équipements culturels de Grenoble et agglomération
<u>Financements</u>	: CE Alstom
<u>Suites données à l'opération</u>	: Le spectacle « positivement votre » sera joué au festival off d'Avignon.
<u>Contacts</u>	: Colette CUEDE, 04.76.39.32.19.
<u>Commentaires</u>	: 1 animateur culturel à temps plein. Des animations régulières entre 12 et 14h autour d'un casse croûte.

Organisme concerné : CE BP Lavera.

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: B.P. raffinerie
• <u>Nature de l'entreprise</u>	: Raffinage d'hydrocarbure
• <u>Lieu</u>	: Lavéra
• <u>Nombre de salariés</u>	: 559
• <u>Dotation</u>	: 1,9% de la masse salariale
<u>Nature de l'opération</u>	: Mémoire d'entreprise
• <u>Titre</u>	
• <u>Descriptif</u>	: Un photographe : Franck Pourcel Une ethnologue : Naouaja Dhib Proreol Les regards croisés de 2 observateurs étrangers à l'entreprise sur une mutation en cours
<u>Objectif visé</u>	: Porter témoignage de ce qui se transforme en associant les salariés à l'enquête de l'ethnologue et, par la mise en place d'ateliers, à la démarche du photographe.
<u>Publics visés</u>	: Les salariés de l'entreprise, les habitants de Lavera
<u>Date et durée de l'opération</u>	: 1999 – 2000 soit 2 ans pour l'ethnologue, 10 mois pour le photographe.
<u>Résultats de l'opération</u>	: Une exposition photographique Une thèse de doctorat en anthropologie
<u>Partenaires</u>	: COBIAC, B.P. Lavéra
<u>Financements</u>	: DRAC, Région, direction BP, CE BP
<u>Suites données à l'opération</u>	: Ce projet s'inscrit dans une opération plus vaste mise en place par la ville de Martigues.
<u>Contacts</u>	: Monique ROUX / Gérard BARBIER, 04.42.47.41.33.
<u>Commentaires</u>	: Bibliothèque du CE animée par une professionnelle

1988 :

730 salariés	56 cadres	310 A.M.	290 ouvriers	74 autres
--------------	-----------	----------	--------------	-----------

1998 :

559 salariés	102 cadres	399 A. M..	45 ouvriers	13 autres
--------------	------------	------------	-------------	-----------

Organisme concerné : CE des Cheminots PACA.

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: CE régional des cheminots PACA
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Nature de l'entreprise</u> • <u>Lieu</u> • <u>Nombre de salariés</u> • <u>Dotation</u> 	<ul style="list-style-type: none"> : Transports publics : Marseille et région PACA : 9 500 : 1,72% de la masse salariale
<u>Nature de l'opération</u>	: Mémoire des cheminots en région des origines à nos jours
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titre</u> • <u>Descriptif</u> 	<ul style="list-style-type: none"> : : Faire un travail de recherche historique sur l'histoire des cheminots.
<u>Objectif visé</u>	: Associer les cheminots à la découverte de leur histoire, Sensibiliser à la préservation des archives, Réaliser un livre et un cédérom sur l'histoire des cheminots
<u>Publics visés</u>	: Les agents SNCF actifs et retraités, les étudiants, les amateurs du chemin de fer.
<u>Date et durée de l'opération</u>	: Septembre 1998 – juin 2001
<u>Résultats de l'opération</u>	: Réalisation d'un livre et d'une banque de données sur cédérom
<u>Partenaires</u>	: Direction SNCF régionale CCE SNCF Universités d'Avignon et d'Aix Marseille DRAC PACA Conseil régional AHICF...
<u>Financements</u>	: CER des cheminots, SNCF, DRAC, Région.
<u>Suites données à l'opération</u>	: Exposition itinérante sur les documents d'archives
<u>Contacts</u>	: Geneviève MOTTE, 04.95.04.27.12.
<u>Commentaires</u>	: Ce travail s'inscrit dans la suite logique des résidences d'écrivains, de musiciens, de photographes qui tous ont témoigné à leur manière sur la réalité cheminote.

Organisme concerné : CE Crédit Lyonnais.

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: Crédit Lyonnais
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Nature de l'entreprise</u> • <u>Lieu</u> • <u>Nombre de salariés</u> • <u>Dotation</u> 	<ul style="list-style-type: none"> : Banque : Paris : 6 200 salariés (siège et annexes parisiennes) : 2,08% au CCE
<u>Nature de l'opération</u>	: Animation lecture
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titre</u> • <u>Descriptif</u> 	<ul style="list-style-type: none"> : Café - lecture : Créer une ambiance café théâtre et proposer des textes lus par le groupe théâtre du Crédit Lyonnais pour une approche ludique de la lecture
<u>Objectif visé</u>	: Amener un nouveau public sur des textes choisis pour leur intérêt, valoriser des écrivains, des éditeurs par une approche originale en lien avec d'autres animations
<u>Publics visés</u>	: Les salariés du Crédit Lyonnais et les salariés des entreprises sous traitantes
<u>Date et durée de l'opération</u>	: Sur l'année entre 12h30 et 14h00
<u>Résultats de l'opération</u>	: Fréquentation importante de la bibliothèque
<u>Partenaires</u>	: Club photo (pour les expositions) groupe théâtre (pour les lectures)
<u>Financements</u>	: CE Crédit Lyonnais
<u>Suites données à l'opération</u>	: Des invitations d'auteurs
<u>Contacts</u>	: Mireille CHAUMEAU, 01.42.95.47.17.
<u>Commentaires</u>	: 50% des salariés du Crédit Lyonnais sont inscrits à la bibliothèque.

Organisme concerné : CE Schneider Electric.

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: Schneider Electric (ex Merlin Gérin) Grenoble.
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Nature de l'entreprise</u> 	: Fabrication de composants électriques

- Lieu : Grenoble
 - Nombre de salariés : **1993** – 7 000 salariés. **2000** – 5 700 salariés.
 - Dotation : 1,87%
- Nature de l'opération : Mémoire du monde du travail
- Titre : « Conte de la neige noire » 1995 (théâtre)
« Les gens de Merlin » 1997 (livre)
 - Descriptif : Sur 4 ans, mise en place d'un travail de collecte de mémoire auprès des salariés de l'entreprise. Une revue fait le lien (11 numéros de 1993 à 1995). Un livre est édité « les gens de Merlin » éditions de l'Atelier 1997. Une pièce est montée « conte de la neige noire » 1995
 - Objectif visé : Dans le cadre du 50^{ème} anniversaire des CE (1945 – 1995) mettre en œuvre un projet associant les salariés de l'entreprise pour qu'ils débattent de leur passé, leur présent et leur avenir.

Publics visés : Les salariés de l'entreprise et les retraités ou pensionnés

Date et durée de l'opération : 1993 - 1997
Résultats de l'opération : Publication d'un livre « les gens de Merlin »
Réalisation d'une pièce de théâtre « conte de la neige noire »

Partenaires : CCAS EDF - GDF
Théâtre du vieux Givors.
Théâtre de la Rampe, Echirolles

Financements : DRAC, CE Rhône Poulenc, TTI...

Suites données à l'opération : Théâtre de Privat, île de la Barthelasse,
théâtre la Minoterie à Marseille...

Contacts : Marie-Hélène OZIL, 04.76.57.97.30.

Commentaires : Cette animation qui a duré 4 ans, a associé de nombreux salariés de l'entreprise pour la production d'un livre et une œuvre théâtrale. Les enfants des salariés ont également été impliqués dans le projet national « portrait de famille ».

Organisme concerné : CE cheminots Nord-Pas-de-Calais.

Recensement des opérations :

Entreprise concernée : SNCF

- Nature de l'entreprise : Transports publics

• <u>Lieu</u>	: Lille et région Nord Pas de Calais
• <u>Nombre de salariés</u>	: 10 500
• <u>Dotation</u>	: 1,72% de la masse salariale
<u>Nature de l'opération</u>	: Littérature, musique, photographie.
• <u>Titre</u>	: « Expression de femmes »
• <u>Descriptif</u>	: A partir du constat de la faible féminisation de la SNCF dans la région, ce projet a fait intervenir des chanteuses « Les Belles Lorettes », une écrivaine Colette NYS-MAZURE, une photographe Laurence VERRIER. Des rencontres avec les cheminotes ont fourni la matière.
<u>Objectif visé</u>	: Restituer la parole de ces femmes dans le travail et la vie quotidienne sous une forme artistique.
<u>Publics visés</u>	: Les cheminotes (1 350 en Nord Pas de Calais) et les femmes de cheminots, les cheminots.
<u>Date et durée de l'opération</u>	: Du 8 mars 1997 au 8 mars 2000.
<u>Résultats de l'opération</u>	: Edition d'un coffret par Desclée de Brouwer contenant un CD de 3 chansons, un livret de textes, 20 photographies, offert aux femmes de l'entreprise.
<u>Partenaires</u>	: TEC CRIAC
<u>Financements</u>	: CE cheminots
<u>Suites données à l'opération</u>	: Un concert itinérant, une exposition itinérante.
<u>Contacts</u>	: Josy RAJAABELISON, 03.20.29.92.00.
<u>Commentaires</u>	: Cette opération s'inscrit parmi de nombreuses autres qui ciblent des publics spécifiques, jeunes, cinéphiles, lecteurs... et font intervenir des artistes, écrivains, chercheurs... Le CE s'inscrit dans les grandes manifestations nationales ou régionales. Les partenariats avec TEC CRIAC sont fréquents, la DRAC a subventionné certaines manifestations.

Organisme concerné : CE cheminots Nord-Pas-de-Calais.

Principales opérations réalisées :

Photographie : « Mouvement social, travail d'aujourd'hui »
 Louise OLIGNY photographe,

1996 – 1997

production d'une exposition en collaboration avec TEC CRIAC et

- CE Peignage Amédée PROUVOST,
- CE de la T.R.U. à Lille,
- CE de DMS à Seclin,
- CE DANONE à Seclin,
- CE COPENOR à Loon-Plage,
- CMCAS de BETHUNE – ARRAS,
- Centre Régional de la Photographie du Nord Pas de Calais.

Livre et littérature :

« Qu'est-ce que je fais quand je ne travaille pas ? » ateliers d'écriture
Vincent VALDELIEVRE, écrivain,
Ricardo MONTSERRAT, écrivain,
Dominique SAMPIERO, écrivain,
Jacques JOUET, écrivain.

« Casse-croûte littéraire »
Bernard NOEL,
Didier DAENINCKX,
CAVANNA,
Daniel HERRERO.

« La clef de Berne » résidence Alain LEDUC éd. France Découverte 1997.

« Frontière Belge » le temps de lire 1997.

« C'est pas tout rose et violette » concours d'écriture organisé par TEC CRIAC.

« Un jeune, un livre » les jeunes de 0 à 15 ans se font offrir un livre, 8 000 ouvrages sont offerts chaque année depuis 1997.

« Eloge de la Bière » Ronny COUTTEURE, cours de biéologie.

« Le train du petit citoyen » Alexis FERRIER et José JOVER, sur le thème des droits de l'enfant, 1998.

Organisme concerné : CE cheminots Nord-Pas-de-Calais.

Cinéma : « Prix René VAUTIER » de la représentation du monde du travail décerné par le CER lors du festival de l'ACHARNIERE.

« Le dernier train » film de Jacques KRIER avec Georges

STAQUET, Ronny COUTTEURE... tourné à Aulnoy – Aymeries. Débats autour du film organisé par le CER.

Pratiques en amateur :

« En musique sur la même voie » rencontre entre musiciens amateurs et musiciens professionnels de l'Orchestre National de Lille pendant l'année 1999 pour un « Concert au nouveau siècle » le 11 décembre 1999.

« Talents et passions des salariés » biennale des pratiques en amateur des cheminots, 1994, 1996, 1998...

patrimoine, mémoire :

« Mémoire cheminote en Nord Pas de Calais : 1938 – 1948 » travail collectif de cheminots, d'universitaires, chercheurs... Production d'une exposition, d'un ouvrage et tenu d'un colloque. Poursuite des travaux sur la période 1948 – 1978.

Mise en place d'un bibliobus sur la zone Artois : Béthune, Lens, Arras, pour desservir les dépôts, gares, ateliers, bureaux...et compléter l'offre des bibliothèques.

Note d'entretien : CE Carrefour SAV.

Le service après vente (SAV) régional de Carrefour est situé dans la zone industrielle (ZI) des Estroublans à Vitrolles, 105 salariés sont rattachés au SAV, la plupart travaillent sur place, quelques techniciens se déplacent sur la région.

L'ensemble du groupe Carrefour représente 50 000 salariés, un CCE est représentatif au niveau de la direction nationale, mais les CE sont autonomes pour le financement de leurs activités. **La dotation des CE Carrefour est de 1% de la masse salariale.** Le CCE intervient surtout sur les aspects économiques et les conditions de travail.

Sur l'ensemble des établissements le syndicat FO est majoritaire (66% aux dernières élections de CE) mais certains magasins ont d'autres majorités localement. Les CE de Carrefour à majorité FO se réunissent régionalement tous les trimestres pour confronter leurs expériences.

Le CE du SAV de Carrefour collabore avec le CE de l'hypermarché Carrefour d'Aix en Provence (650 salariés) par affinité (majorité FO alors que l'hypermarché Carrefour de Vitrolles, plus proche géographiquement, est CFDT), ensemble ils organisent des sorties pour les familles et l'arbre de Noël.

Pour le secrétaire du CE, la culture intéresse peu les salariés, les demandes portent plutôt sur les loisirs (parcs d'attractions, voyages...) et le sport (rafting, canoë...), ou les nouvelles technologies (Internet, bourse en ligne...).

Un des salariés a une pratique de peintre amateur, il est subventionné, sur une base forfaitaire, par le CE pour participer aux activités d'un atelier de peinture, extérieur à l'entreprise.

La direction de Carrefour intervient dans les activités sociales du CE en attribuant des bons de réduction sur les marchandises distribuées par Carrefour (parfums pour la fête des mères, jouet pour Noël...) ainsi que pour les vacances proposées par l'agence du groupe.

Cela fait dire au secrétaire qu'il n'utilise pas les bons d'achats de la FNAC ou autres en cadeaux de fin d'année.

Créé en 1963, le groupe Carrefour mène régulièrement des enquêtes auprès du personnel pour développer des propositions de « confort » qui vont dans le sens d'un développement d'une culture d'entreprise. Pour ses 35 ans, Carrefour a édité une plaquette rappelant les grandes dates de son parcours, un site Internet permet aux salariés de mieux connaître leur entreprise.

Les élus du CE de Carrefour, s'ils fréquentent l'union départementale FO, notamment pour la formation syndicale, ont plutôt tendance à réfléchir leurs activités avec d'autres CE Carrefour à majorité FO. La question d'une inter-CE avec d'autres secteurs d'activités n'a jamais été envisagée.

La solution pour les CE de Carrefour de coordonner leurs activités et d'échanger semble bien passer par Internet, d'autant que les techniciens Carrefour sont régulièrement formés et mis à niveau sur les NTI.

La démarche est de répondre à la demande exprimée sans mettre en œuvre des propositions autres que l'arbre de Noël et des sorties familiales.

Note d'entretien : CE Hyper-Carrefour.

Les hyper et supermarchés méritent une attention particulière. Si l'on considère le nombre de salariés concernés par les CE des grandes surfaces commerciales, c'est de l'ordre de plusieurs dizaines de milliers. Or, nous savons que ces structures développent peu d'activités culturelles (voir texte ci-dessous). Il y a là matière à expérimentation, en partenariat avec des équipes de recherche et d'étude en sociologie ou ethnologie.

Chaque magasin est indépendant et reçoit **1% de la masse salariale** pour les activités sociales et culturelles + 02% de fonctionnement.

L'Hypermarché compte 630 salariés et reçoit en dotation sociale 815 000frs.

Le CE de Carrefour Vitrolles, à majorité CFDT est adhérent à l'association des comités d'entreprise du Var et des Bouches du Rhône « ARIANES » qui est partenaire et diffuseur de la carte Cezam.

400 cartes Cezam sont distribuées aux salariés de Carrefour.

Le CE ne dispose pas de structure culturelle et les seuls employés du CE sont à la cafétéria. Les salariés de Carrefour ne bénéficient pas non plus de structure sociale type crèche ou garderie.

Le personnel de Carrefour est composé :

- De 60% de femmes,
- De 40% d'hommes,
- De 40% de temps partiel.

Les caissières ont un travail hebdomadaire organisé en :

- Amplitude journée 10h maximum (pas toujours respecté),
- Coupure, fourchette de 1h à 3h,
- Obligation d'une nocturne (22h)
- Obligation d'une soirée (20h)
- Obligation d'une journée continue.

La gestion du calendrier hebdomadaire est gérée par groupe de 25 à 30 caissières (gestion par îlot). Les caissières bénéficient de 20 mn par mois pour établir leur planning. Le responsable îlot : un(e) salarié(e) concerné(e) tourne tous les 6 mois.

L'heure d'information syndicale n'est pas prise mais compensée en congés.

Les demandes au CE sont surtout sur :

- Les colonies de vacances pour les enfants,
- Des journées enfants,
- Des locations pour les vacances.

Note d'entretien : CE Hyper-Carrefour.

Les prévisions d'activités du CE pour 2000 sont :

- Une sortie ski,
- Deux à trois soirées à thèmes au « Jogging Rose »,
- Un après midi karting pour les enfants,
- Deux tournois de ballon,
- Deux concours de boules,
- Deux ou trois sorties pour les enfants,
- Une journée en Camargue,
- Une ou deux demi-journées de chasse,

- L'arbre de Noël avec spectacle,
- Une sortie Marina,
- Une journée canoë,
- La location de bungalows, de mobil homes et de chalets pour les vacances,
- Une sortie pêche, grillades et apéritif en bord de mer,
- Un voyage au Mexique,
- Un voyage à saint Domingue,
- Une sortie au parc « Aventura ».

Le secrétaire du CE dit manquer de temps et d'informations sur les activités culturelles auxquelles pourrait participer le CE. Le secrétaire du CE qui est aussi délégué syndical tient une permanence tous les jours.

Le CE entretient des relations avec les Carrefour de Marseille (Bonneveine 300 salariés, le Merlan 400 salariés) et celui d'Aix la Pioline, 700 salariés.

Un tournoi de football va réunir à Toulon (les Maillols) 32 magasins Carrefour. Des activités culturelles pourraient (mais ne sont pas prévues) se greffer sur cet événement.

Le secrétaire du CE dit ne pas disposer de marges budgétaires pour investir dans des structures de vacances, pour une structure culturelle ... Il souhaite que l'employeur investisse sur les chèques lire ou autres.

Les filiales Carrefour :

- Carrefour voyages,
- Carrefour assurances,
- Carrefour automobile,
- Carrefour optique...

Sont organisées nationalement, parfois des accords sont passés localement pour que les salariés de ces filiales puissent bénéficier du CE de l'hypermarché, notamment de l'arbre de Noël.

Organisme concerné : CE de la CNAV

Recensement des opérations :

Entreprise concernée : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

- Nature de l'entreprise : Couverture sociale des salariés (sécurité sociale)
- Lieu : Paris, Tours et régions.
- Nombre de salariés : 4.000 dont 2.000 sur Paris et 800 sur Tours.
- Dotation : 2,75% de la masse salariale.

Nature de l'opération : Approche de l'art contemporain

• <u>Titre</u>	:
• <u>Descriptif</u>	: Commande à un plasticien d'une lithographie ou gravure originale tirée en nombre d'exemplaires limités et vendue au personnel de la CNAV à un prix préférentiel.
<u>Objectif visé</u>	: Favoriser la rencontre avec des artistes contemporains, Permettre aux salariés de la CNAV d'acquérir une œuvre.
<u>Publics visés</u>	: Les salariés de la CNAV
<u>Date et durée de l'opération</u>	: Depuis 1975 tous les ans.
<u>Résultats de l'opération</u>	: L'édition de 23 lithographies, gravures... de RANCILLAC, ARROYO, E. PIGNON Ernest, BALMES, CUECO, OUZANI, ESPILIT, GOSSELIN, CHAMBAS, BOISROND.
<u>Partenaires</u>	:
<u>Financements</u>	: CNAV
<u>Suites données à l'opération</u>	: Participation au tirage à l'imprimerie.
<u>Contacts</u>	: Maryse MAGNINI présidente de la commission culturelle
<u>Commentaires</u>	: En plus des tirages, 3.000 affiches sont éditées et offertes aux salariés de la CNAV. Des séances de signatures par les artistes sont organisées dans les espaces culturels ou bibliothèques.

Organisme concerné : CMCAS de l'Hérault.

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: EDF – GDF
• <u>Nature de l'entreprise</u>	: Energie
• <u>Lieu</u>	: Montpellier
• <u>Nombre de salariés</u>	: 1 700 agents actifs 2 250 agents retraités
• <u>Dotation</u>	: 29% des 1% du chiffre d'affaire H.T. d'EDF/GDF
<u>Nature de l'opération</u>	: Mémoire de l'usine à gaz de Montpellier
• <u>Titre</u>	:

• <u>Descriptif</u>	: A partir des souvenirs des anciens, raconter l’histoire de l’usine de sa création à sa fermeture.
<u>Objectif visé</u>	: Sensibiliser les gaziers et les électriciens à leur histoire, organiser des rencontres et des débats sur ce thème...
<u>Publics visés</u>	: Les agents EDF – GDF, actifs et retraités.
<u>Date et durée de l'opération</u>	: 2000 – 2001
<u>Résultats de l'opération</u>	: Une publication
<u>Partenaires</u>	: La CCAS
<u>Financements</u>	: CMCAS et CCAS
<u>Suites données à l'opération</u>	: Réflexion sur le patrimoine industriel d’EDF – GDF sur la région, travail sur les archives privées des agents.
<u>Contacts</u>	: Alain MAUSSIÈRE président de la CMCAS. 04.67.64.02.67.
<u>Commentaires</u>	: La CMCAS de Montpellier gère 8 bibliothèques d’inégales importances, 5 CLSH, des associations d’artistes amateurs. La CMCAS a un accord avec le musée Fabre de Montpellier et le musée de Lodève.

Organisme concerné : CCE SNCF

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: SNCF
• <u>Nature de l'entreprise</u>	: Transport public
• <u>Lieu</u>	: Paris et France entière
• <u>Nombre de salariés</u>	: 175 000
Ayants droit	: 250 000
Retraités et pensionnés	: 300 000
• <u>Dotation</u>	: 34% du budget des CER cheminots
<u>Nature de l'opération</u>	: Création théâtrale
• <u>Titre</u>	: « Correspondances »
• <u>Descriptif</u>	: A partir des échanges de courriers entre les cheminots

adhérents à la BCPC et les bibliothécaires ou expéditrices, une série de tranches de vie.

<u>Objectif visé</u>	: Faire connaître et valoriser le travail de la BCPC et proposer une image ludique des échanges entre un service du CCE et les cheminots (actifs ou retraités)
<u>Publics visés</u>	: Les agents actifs, les retraités, les ayants droit, les pensionnés...
<u>Date et durée de l'opération</u>	: 1997. Un an de mise en forme. Tournée sur les maisons familiales sur une saison.
<u>Résultats de l'opération</u>	: Un spectacle itinérant
<u>Partenaires</u>	: Autres CE cheminots
<u>Financements</u>	: Subvention de la DDAT
<u>Suites données à l'opération</u>	: Tournée dans les régions, accueil CER cheminots.
<u>Contacts</u>	: Maryline GHIRARD
<u>Commentaires</u>	: 9000 lecteurs utilisent la Bibliothèque de Prêts par Correspondance, beaucoup écrivent au personnel de la BCPC pour parler d'eux, de leur famille, de leur vie... On retrouve là une part de l'histoire sociale et culturelle des chemins de fer. Réalisation compagnie de théâtre association Sirène.

Organisme concerné : CRE RATP.

Recensement des opérations :

Entreprise concernée : RATP

- Nature de l'entreprise : Transport public
- Lieu : Paris et banlieue
- Nombre de salariés : **40 000 actifs**
40 000 retraités
30 000 enfants
15 000 conjoints
- Dotation : 2,811% de la masse salariale.

Nature de l'opération : valorisation des pratiques des amateurs

- Titre : « carrefour des passions »

• <u>Descriptif</u>	: réunir une sélection d'amateurs de pratiques artistiques de différentes disciplines pour valoriser leurs pratiques
<u>Objectif visé</u>	: développer les pratiques des amateurs et permettre des échanges entre les différentes disciplines.
<u>Publics visés</u>	: les salariés et les ayants droit
<u>Date et durée de l'opération</u>	: octobre 2 000 sur une semaine
<u>Résultats de l'opération</u>	: des expositions, des concerts, des représentations...
<u>Partenaires :</u>	
<u>Financements</u>	: CRE RATP
<u>Suites données à l'opération</u>	: des partenariats envisagés sur le même thème avec la CCAS, le CCE SNCF...
<u>Contacts</u>	: Dominique LEROUX
<u>Commentaires</u>	: le CRE gère 8 bibliothèques – discothèques, 1 bibliobus, une école de musique animée par 24 professionnels, un atelier d'arts plastiques et des conférences, un centre culturel... Un orchestre philharmonique et une fanfare (qui se produisent salle Gaveau).

Organisme concerné : TTI.

Recensement des opérations :

Entreprise concernée :

- Allevard Aciers
- Caterpillar
- Neyrpic
- SNCF
- Rodhia Pont de Claix
- CMCAS et CCAS
- COS de la ville de Grenoble
- Amicale du CHU de Grenoble.
- Nature de l'entreprise : Inter – C.E. Trans-Tourisme-Isère.
- Lieu : Grenoble

• <u>Nombre de salariés</u>	:
<u>Nature de l'opération</u>	: Résidence du photographe Patricio Pardo AVALOS
• <u>Titre</u>	: « Regarde – moi ce travail »
• <u>Descriptif</u>	: Le regard d'un photographe sur les salariés de plusieurs entreprises de Grenoble.
<u>Objectif visé</u>	: Créer une exposition et la faire circuler dans les CE pour inviter au débat sur le travail en l'an 2000.
<u>Publics visés</u>	: Tous publics
<u>Date et durée de l'opération</u>	: 1997 – 2000 : résidence sur deux ans et demi.
<u>Résultats de l'opération</u>	: Une exposition.
<u>Partenaires</u>	: T.T.I. et tous les CE, CMCAS et COS
<u>Financements</u>	: idem.
<u>Suites données à l'opération</u>	: Exposition itinérante.
<u>Contacts</u>	: Pascale PUIG
<u>Commentaires</u>	: Le choix d'un même artiste pour plusieurs sites donne une unité au projet et permet aux salariés comme aux élus des différentes entreprises de se rencontrer sur les questions du travail et de l'art.

Note d'entretien : CELIDE.

Le CELIDE est un outil de la CFDT, il remplace le CELIC, organise le Forum CE et Impact, il est un appui à la fonction d' élu d'entreprise (CE, délégué du personnel, CHSCT...), les 35 inter-CE créés à l'initiative de la CFDT sont adhérents au CELIDE.

Le CELIDE c'est :

- 15 salariés, ergonomes, administratifs, conditions de travail, culture, loisirs...
- Une revue (et bientôt un site Internet).
- La carte Cezam.
- Un fichier ressource pour les spectacles des arbres de Noël.

Les CE adhérents aux inter-CE participent, pour la plupart au Fond commun de placement avec la caisse des dépôts et consignation, la caisse d'épargne, le crédit coopératif et le crédit mutuel.

Tous les ans les élus de CE sont invités au Forum CE, temps fort de débats et de rencontres, cette année il se tient les 20, 21 et 22 juin l'objectif est de 10 000 visiteurs.

Le CELIDE intervient sur la formation des élus, pour une gestion intelligente (achats auprès des entreprises qui respectent la chartre contre le travail des enfants...), les inter-CE organisent également des journées de formation. Ensemble il organise le prix national du livre (incitation à la lecture).

La carte CEZAM :

- 440.000 adhérents.
- 40 associations.
- 4.500 CE et assimilés.

La carte CEZAM donne droit à des réductions auprès de nombreuses structures comme :

- Spectacles, festivals, cirques.
- Musées, châteaux, grottes.
- Parcs de loisirs, d'attractions, animaliers.
- Ballades aériennes, ferroviaires, fluviales, maritimes et pédestres.
- Loisirs sportifs, aquatiques, de détente.

La réduction s'obtient soit sur présentation de la carte, soit en passant par un point billetterie CEZAM (inter-CE...).

Une deuxième partie du catalogue concerne les vacances d'été et d'hiver avec des séjours jeunes encadrés par des professionnels (cirque, équitation, séjour linguistique...).

Cette formule, si elle permet des propositions de loisirs larges, pour un public bien au-delà des CE, reste malgré tout une prestation de service pour des activités sur lesquelles il y a peu de moyens d'intervention. Il s'agit d'un accès à tarif préférentiel à une activité en « kit ». L'avantage est le choix offert.

Organisme concerné : IRCOS.

Recensement des opérations :

Entreprise concernée : 540 entreprises concernées

- Nature de l'entreprise : Inter- CE
- Lieu : Mulhouse
- Nombre de salariés : 130 000

Nature de l'opération : Valorisation des pratiques amateurs

- Titre : Exposition des talents et hobbies d'entreprise
- Descriptif : Dans les entreprises, les salariés travaillent. Mais que font-ils de leur temps libre ? N'exercent-ils pas des activités traduisant des talents dans le domaine artistique ? Bien souvent, sans le dire ni le montrer, des salariés s'adonnent à des activités artistiques qui méritent d'être découvertes.

<u>Objectif visé</u>	: Provoquer des échanges autour des pratiques amateurs. Valoriser les pratiques artistiques amateur.
<u>Publics visés</u>	: Tout public, les salariés des entreprises adhérentes. Entre 5 000 à 6 000 visiteurs.
<u>Date et durée de l'opération</u>	: Un week-end
<u>Résultats de l'opération</u>	: Encouragement aux pratiques en amateur par la valorisation de leur production, création de liens entre les pratiquants.
<u>Partenaires</u>	: Journal l'ALSACE CE etc.
<u>Financements</u>	: DRAC, Ville de Mulhouse...
<u>Suites données à l'opération</u>	: Exposition annuelle, Galerie de l'IRCOS, expositions itinérantes.
<u>Contacts</u>	: René REINAUER
<u>Commentaires</u>	: L'IRCOS intervient sur l'ensemble du champ culturel, notamment par la formation des élus, militants... Elle pilote plusieurs opérations de théâtre, musique, danse... l'IRCOS gère une galerie d'arts plastiques où exposent des professionnels et des amateurs.

Organisme concerné : ACENER

Recensement des opérations :

<u>Entreprise concernée</u>	: Plusieurs entreprises (170 CE et assimilés)
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Nature de l'entreprise</u> • <u>Lieu</u> • <u>Nombre de salariés</u> 	<ul style="list-style-type: none"> : Inter – CE : Nantes et région : 30 000
<u>Nature de l'opération</u>	: Fête culturelle inter ethnique
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titre</u> • <u>Descriptif</u> 	<ul style="list-style-type: none"> : TISSE METISSE : Une manifestation culturelle sur le thème du « Plaisir de vivre ensemble ».
<u>Objectif visé</u>	: Créer une passerelle entre le monde du travail et ceux

qui en sont exclus.

<u>Publics visés</u>	: Les salariés des 170 CE, les chômeurs, tout public
<u>Date et durée de l'opération</u>	: Tous les ans en décembre sur une journée.
<u>Résultats de l'opération</u>	: Une fête présentant de multiples animations culturelles et artistiques (expositions, spectacles, débats...)
<u>Partenaires</u>	: MRAP, Cimade, Ligue des droits de l'Homme...
<u>Financements</u>	: Ville de Nantes, Conseil Général, FAS, DIV, DDTE, DRAC, crédit municipal de Nantes, CE.
<u>Suites données à l'opération</u>	: Des animations dans les CE et dans les quartiers de Nantes, des actions solidaires...
<u>Contacts</u>	: Marie-Hélène NIVOLLET
<u>Commentaires</u>	: Une collaboration des CE avec les associations culturelles et communautaires, les centres sociaux, les maisons et associations de quartier, les établissements culturels... pour plus de 20 000 spectateurs.

Organisme concerné : ALICES.

ALICES, Association de Liaison de l'Isère des Comités d'Entreprise et Similaires.

ALICES fait partie des inter-CE créés sur l'initiative de la CFDT, ALICES est adhérent au réseau CEZAM. ALICES c'est :

- 400 comités d'entreprise et similaires,
- 10 000 familles adhérentes à la carte CEZAM,
- Un agrément tourisme,
- Une licence d'entrepreneur de spectacles,
- Deux publications périodiques,
- Des formations pour les élus,
- Une centrale d'achats billetterie.

Les actions culturelles d'ALICES.

Une aide à la médiation et à la coordination de projets culturels dans les CE, une initiation à la découverte de lieux culturels (théâtres, musées, centres d'arts, cinéma...), une médiation aux rencontres avec les artistes, les responsables de structures culturelles...

Le regroupement des programmations des partenaires culturels d'ALICES dans ses publications envoyées aux CE.

La programmation d'une manifestation : « **tous en salle !** »

5 spectacles (danse, théâtre, comédie musicale et spectacle jeune public) accompagnés d'un programme d'animations choisi et élaboré par les CE. Les objectifs sont :

- Sensibiliser les salariés et responsables de CE à la fréquentation de spectacles,
- Découvrir les techniques, acteurs et histoires des spectacles,
- Permettre la mutualisation des moyens, petits et gros CE.

Les formations proposées pour :

- Accroître le savoir-faire des responsables culturels et élus,
- Concevoir une politique culturelle,
- Développer des liens entre amateurs et professionnels,
- Approcher l'art vivant et sensibiliser des nouveaux publics.

Exemple de formation culturelle : « **L'art d'être spectateur** » approche de la danse contemporaine, avec la compagnie MONTALVO – HERVIEU.

Contenu :

- L'art d'être spectateur, interventions interactives à partir de deux spectacles, débats,
- Panorama de la danse contemporaine locale et nationale.

Notes d'entretien : APAS

Association Paritaire d'Action Sociale du BTP

L'APAS a été créée en 1946 suite à l'intégration dans la sécurité sociale de la couverture sociale des ouvriers du BTP, pour gérer les autres prestations sociales (vacances, aides diverses...) jusqu'alors gérées par la caisse du bâtiment.

L'APAS a une structure régionale Paris et région parisienne elle couvre 20 000 entreprises représentant 168 000 salariés. Deux autres APAS existent en Rhône Alpes - Lyon et PACA - Marseille.

Le financement des activités proposées est couvert par une participation des employeurs à hauteur de 0,40% de la masse salariale.

L'APAS compte 250 permanents dont 50 assistantes sociales. Elle gère 2 centres de vacances et des centres de vacances enfants.

Un principe d'alternance, tous les 2 ans, de la présidence a été convenu entre les organisations patronales et les syndicats des salariés.

Tous les mois un fascicule d'information est envoyé gratuitement à plus de 30 000 salariés (le principe est de l'envoyer suite à une demande, pas d'envoi systématique). Chaque entreprise adhérente reçoit également ce fascicule.

Une revue bimestrielle complète ce fascicule, elle comporte 2 numéros spéciaux qui sont les catalogues vacances.

Parmi les pratiques culturelles principalement billetterie, visites - conférences, deux salons de pratiques amateurs, un de peintures, sculptures et photographies (regroupant une centaine de participants tous les 2 ans) un de poésie (regroupant entre 70 et 80 participants tous les ans).

D'autres prestations sont proposées aux adhérents, carte "AS" donnant droit à une réduction auprès des partenaires (dont la FNAC) des prêts adaptés pour des dépenses exceptionnelles (voiture, habitat...).

Un bureau - boutique sert de relais pour les activités de l'APAS dans chaque département et Paris.

Contact : Alain HAMOUCHE.

Organisme concerné : théâtre du Lamparo.

Recensement des opérations :

Entreprise concernée : Ancienne entreprise de la chemiserie

- Nature de l'entreprise : Textile
- Lieu : Argenton sur Creuse
- Nombre de salariés :

Nature de l'opération : Produire un spectacle à partir des paroles d'anciennes ouvrières des chemiseries.

- Titre : « La courroie »
- Descriptif : Production d'un spectacle de théâtre sur la mémoire d'un lieu et d'anciens salariés d'une industrie qui a marqué la région.

Objectif visé : Laisser une trace de ce qui fut une histoire forte dans la région et qui, faute d'un travail sur la parole des Anciens, disparaîtrait.

<u>Publics visés</u>	: Les anciennes ouvrières des chemiseries, tous publics
<u>Date et durée de l'opération</u>	: 1997 – 1998
<u>Résultats de l'opération</u>	: Un spectacle
<u>Partenaires</u>	: Association du musée de la chemiserie Entreprises BRIGAT et LORDSON
<u>Financements</u>	: Communauté des communes d'Argenton sur Creuse, Saint Marcel, Le Pêchereau. Conseil Général de L'Indre, Conseil Régional et DRAC Centre.
<u>Suites données à l'opération</u>	: Spectacle itinérant.
<u>Contacts</u>	: Franck PICHOT 02.54.24.52.71.
<u>Commentaires</u>	: A partir de 12 heures d'enregistrement sur les souvenirs, l'Histoire des histoires, les chansons, les anecdotes, les éclats de rire et de rage de ces femmes, Sylvie CAILLAUD a conçu un spectacle théâtral.

Note d'entretien : l'UAICF

L'UAICF (Union Artistique et Intellectuelle des Cheminots Français).
Contact : Georges WALLERAND, président de l'UAICF (01.42.09.25.91).

La création de la SNCF en 1937 va regrouper toutes les compagnies de chemin de fer et, dans un même temps, les pratiques artistiques des cheminots. L'UAICF est créée en 1938 sous le double objectif de regrouper les pratiques artistiques et intellectuelles des cheminots et la volonté de développer l'éducation populaire des arts et des lettres.

Aujourd'hui, au sein de la SNCF (170 000 salariés au cadre permanent et 30 000 contractuels) l'UAICF regroupe 21 000 adhérents dans 514 sections locales, les deux tiers des adhérents sont cheminots (actifs ou retraités) ou ayant droits (conjoints ou enfants). L'UAICF dépend des activités du CCE SNCF et à ce titre reçoit une subvention du CCE.

Les 23 régions SNCF sont couvertes par 7 comités inter régionaux, 15 commissions techniques et 3 associations nationales. L'UAICF est membre de la FISAIC (Fédération Internationale des Sociétés Artistiques et Intellectuelles de Cheminots) rassemblant 23 pays européens.

Les objectifs de l'UAICF sont de :

- Promouvoir et développer les activités culturelles des cheminots,
- Resserrer les liens d'amitiés entre ses membres,
- Organiser des manifestations locales, régionales, nationales et internationales,

- Initier et former aux pratiques artistiques.

Parmi les pratiques de l'UAICF, les sections artistiques sont : le chant choral, la chorégraphie, le cinéma/ la vidéo, le folklore, le modélisme, la musique, la peinture, la photographie, le théâtre et les variétés.

Des cours encadrés par des professionnels en danse notamment et des écoles de musique, peinture et photographie. Des stages sont organisés au niveau national pour différentes disciplines, récemment pour la gravure et la peinture.

A la fin des années 40 l'entreprise SNCF forte de ses 500 000 salariés a généré en son sein des pratiques autarciques, de plus, jusqu'à 1986, c'est la direction SNCF qui gère à travers sa hiérarchie les activités sociales et culturelles ce qui renforce l'esprit "maison".

A partir de 1986 sont créés les CE régionaux et le CCE, l'UAICF fait partie des institutions transmises. La passation de la SNCF au CE et CCE prive l'UAICF de nombre de services et obligent les sections à revoir leur fonctionnement, notamment en matière de gestion des activités. Cela aura un avantage au moins puisque aujourd'hui des démarches de collaboration avec d'autres structures du même genre (CCAS, RATP...) sont en cours.

Note d'entretien : l'UAICF.

Au nombre des manifestations importantes réalisées par l'UAICF le prix SCHEFER (du nom d'un illustrateur) tiendra salon du 24 février au 11 mars 2000 dans la salle d'exposition de la gare de Paris Montparnasse (salle des pas perdus 1^{er} étage) il s'agit d'une exposition de peinture ferroviaire.

En mai se tiendra en Avignon, une exposition de photographies en collaboration avec la CCAS et, toujours en Avignon, l'UAICF présentera dans le cadre du festival off une série de représentations théâtrales en juillet. Ces manifestations s'inscrivent dans un projet national intitulé "transport d'artistes" qui mobilise les sections tout au long de l'année 2000.

Concernant les activités internationales (européennes) un récent festival de chant choral à réuni plus de 600 choristes à Reims. Quant aux arts plastiques, ils ont leur biennale et les manifestations de l'harmonique sont triennales.

Le financement de l'UAICF est essentiellement couvert par la subvention du CCE, par les cotisations de ses membres. Ce n'est que localement, de la part des municipalités, que quelques financements croisés existent et souvent parce qu'il y a des adhérents non cheminots.

De par son histoire et ses pratiques, l'UAICF est peu connue des différentes institutions et c'est à l'occasion de l'enquête "*culture et monde du travail*" que des contacts ont pu être établis avec le président Georges Wallerand qui souhaite établir une relation durable avec les institutions.

Note d'entretien : APST

L'APST (Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail), est le seul département universitaire (université d'Aix-Marseille) à s'intéresser au travail comme activité. Cette approche se fait à partir de disciplines différentes : philosophie (Yves Schwartz), linguistique (Daniel Faïta), ergonomie, sociologie (Roger Cornu), économie, esthétique...

Depuis 2 ans, ce département de l'université s'appelle département d'ERGOLOGIE, néologisme entre ergonomie et sociologie.

Pour J.M. Leterrier, le travail opère un déplacement d'une valeur positive à une valeur négative définie en creux par le chômage. Autre déplacement, celui de la référence qui passe d'un critère de qualification à un critère de compétence (corollaire, du salaire égale à formation égale (objectif), le salaire individualisé selon les compétences (subjectif) et l'engagement).

De plus, on réfléchit toujours le temps de loisirs en référence au temps de travail, on pose rarement la question du temps de loisirs en tant qu'autonome. Pourtant, les loisirs génèrent de la consommation et donc des emplois.

La transformation actuelle augmente l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. A l'activité réelle s'oppose une identité virtuelle.

La difficulté de la politique culturelle des CE est constituée par le passage d'un ensemble de besoins socialisés auxquels le CE savait répondre (vacances, bibliothèque...) à des besoins individuels.

Parmi les difficultés pour les CE à appréhender une politique culturelle, l'image du travail, inexistante dans la création artistique (sauf à être caricaturée). Dans le cinéma de fiction, disparition du travail dans les années 70 (1973 Norma Rae). Une réflexion sur la représentation du travail dans les téléfilms pourrait aider à une identification plus forte.

Un travail universitaire pourrait être fait sur la représentation du travail dans les médias.

Valoriser les CE innovants en matière culturelle, organiser régulièrement des rencontres à partir des projets audacieux (résidences d'artistes...) comme l'avait fait les rencontres de la maison de la Villette en 1993 avec « Création et monde du travail ».

Les cadres, dans leur cycle de formation, pratique la création artistique contemporaine, pour leur créativité, pour leur ouverture... pourquoi pas les autres ?

Note d'entretien : « Un sourire de toi et j'quitte ma mère ».

Créée en 1992, l'association « Un sourire de toi et j'quitte ma mère » organise des expositions thématiques d'artistes. En 1992 : « Vache d'expo » avec 80 artistes. Pour l'an 2000 un projet sur le monde du travail recoupe notre démarche. Contact Patricia PERDRIZET.

« A l'approche de l'an 2000, les actions culturelles autour du patrimoine industriel se multiplient. Le thème de l'usine est riche et vaste. La découverte de certains lieux industriels du passé, aujourd'hui ouverts au public, provoque une forte émotion. La puissance architecturale des usines, associée à la vie de ceux qui ont vécu la condition ouvrière, avec souffrance et fierté, ne laisse personne indifférent ».

Usine : l'exposition.

Un parcours jalonné d'événements visuels et sonores. L'exposition rassemble des artistes de différentes disciplines,

- Musique, sons, bruitages,
- Photographie,
- Vidéo, films,
- Arts plastiques, environnement, gravures,
- Scénographie du lieu...
- Œuvres de salariés.

Un espace sera réservé à une sélection d'œuvres d'ouvriers qui travaillent sur le thème de l'usine, en atelier, sous la direction de Bruno TEOCOLI.

Parmi les 70 artistes intervenants,

- Robert VIOLA, plasticien,
- Michel SEMENIAKO, photographe,
- Josef KOUDELKA, photographe,
- Eric LARRAYADIEU, photographe,

- Jean-Christophe GIOVANELLI, vidéaste,
- Marie-Claude QUIGNON, plasticienne,
- Georges ROUSSE, plasticien,
- Nicolas FRIZE, compositeur,

Partenariat :

- CAMT, Centre des Archives du Monde du Travail,
- DDAT, Délégation au Développement et à l'Action Territoriale,
- CCAS, Caisse Centrale d'Activités Sociales du personnel des industries électrique et gazière.

Contacts :

- DAP, Délégation aux Arts Plastiques,
- AFAA, Association Française d'Action Artistique,
- Ministère de l'Industrie,
- Commission européenne, programme Kaléidoscope,
- Industriels, comités d'entreprise...

Un colloque sur art et monde du travail est prévu en 2001 au CAMT de Roubaix.

Note d'entretien : Documents d'Artistes.

« **Documents d'Artistes** » est une association loi 1901 qui s'est fixé pour but de construire une base de données d'artistes plasticiens de la région PACA.

Créée à l'instigation et avec l'aide de la DRAC, l'association sélectionne des artistes, à partir d'une commission composée de 7 personnalités : la conseillère arts plastiques de la DRAC, un responsable du FRAC, deux directeurs de galeries, un conservateur de musée, un responsable culturel de collectivité territoriale et un artiste.

Cette base de donnée s'adresse principalement au milieu scolaire, mais aussi aux entreprises, aux collectivités locales et éventuellement aux CE.

Des journées d'information sont organisées tous les ans avec le concours de la DRAC et d'autres partenaires.

Les objectifs de l'association sont :

- Présenter un panorama exigeant et éclectique de la production artistique.
- Mettre à disposition des professionnels de l'art et des médiateurs un outil de travail et de recherche.
- Offrir à un plus grand nombre d'artistes l'opportunité d'être connu du public.
- Elaborer avec les artistes des documents à transmettre.
- S'adresser à des publics très divers.
- Expérimenter des nouveaux moyens de diffusion (internet).

- Etablir des connexions avec des lieux importants de la création contemporaine en Europe et à un niveau international.

L'idée d'un centre ressources est plutôt bonne, sauf quelle limite par avance le choix des artistes, de par la constitution de la commission de sélection qui est identique à tout ce qui se fait sur la région, les mêmes personnes sélectionnent les mêmes artistes...

Une autre forme aurait pu être un espace plus ouvert aux syndicats et associations d'artistes, voire aux artistes directement, surtout dans la sélection, ce qui évite l'écueil du conformisme (voire de l'académisme). Cette jeune association va probablement évoluer pour devenir un véritable outil pour les plasticiens comme pour les utilisateurs.

Contact : Christine FINIZIO, Marceline MATHERON.

bibliographie

1° Rapports, études, enquêtes.

- « **Pour la culture dans l'entreprise** » Pierre BELLEVILLE. Rapport au ministre de la culture, la documentation française 1982.
- « **Espace et culture au travail** » Paul-Henri CHOMBART de LAUWE. Rapport au ministre de la culture, Dalloz 1983.
- « **Les jeunes travailleurs et la lecture** » Nicole ROBINE, la documentation française 1984.
- « **Pratiques de loisirs et modes de vie des cheminots : le cas de la lecture** » Bernadette SEIBEL, CCE des cheminots 1989.
- « **Actes des premières rencontres culture / travail** » le Havre 1985. Ministère de la culture, maison de la culture du Havre 1985.
- « **La lecture en entreprise** » Françoise BOBIN, Christine BOUVIER. Ministère de la culture / ABF 1991.
- « **Lecture et comités d'entreprise** » les actes de la lecture n° 41 AFL 1993.
- « **L'aménagement culturel du territoire** » Bernard LATARJET. DATAR, documentation française 1992.
- « **Rencontres nationales de la création et du monde du travail** » enquête de Pascale THOMAS, les cahiers de Convergences n° 2, 1993.
- « **La culture au travail** » essai de politique culturelle, Jean-Michel LETERRIER. Scandéditions 1993.
- « **Aux livres, citoyens !** » Jean-Michel LETERRIER, éditions Le Temps des Cerises 1993.
- « **Comité d'entreprise et partenariats** » quelles perspectives pour l'avenir des bibliothèques de comités d'entreprise ? Sadia SAIGHI, centre de culture populaire de Saint-Nazaire 1994.
- « **Patrimoine et culture industrielle** » textes réunis par Michel RAUTENBERG et François FARAUT (colloque : Dynamiques industrielles, Lyon 1991), Les chemins de la recherche 1994.
- « **Les personnels des Bibliothèques des comités d'entreprise de la SNCF** » Bernadette SEIBEL, CCE cheminots 1998.
- « **Mémoires des lieux : le monde du travail dans la littérature** » Rapport de 9 rencontres organisées entre 1991 et 1996, TEC CRIAC 1996.
- « **Création et monde du travail** » rencontres nationales de la création et du monde du travail en 1993. Jean-Michel GOURDEN, Natacha WOLINSKI. Ministère de la culture 1996.
- « **Connaissance de l'entreprise, autres regards** » étude de faisabilité d'un guide d'anthropologie industrielle, Nadia SIMONY 1996.
- « **La bibliothèque hors les murs** » Claudie TABET éd. Cercle de la Librairie, 1996.

- « **Culture en action, culture au pluriel** » étude de pratiques culturelles dans les activités sociales des électriciens et gaziers, François MAIREY (diplôme des hautes études des pratiques sociales) Université Paris III 1997.
- « **La place du théâtre dans la pratique culturelle de la CCAS EDF / GDF** » Béatrice DUNET, Université Paris III 1997.
- « **L'enfance des comités d'entreprise** » actes du colloque national, Roubaix 1996. Centre des archives du monde du travail, 1997.
- « **La culture scientifique et technique face aux fractures sociales** » revue Alliage numéro 29 – 30, 1997.
- « **Métro, boulot, expo : les comités d'entreprise et les arts plastiques** » Jean-Michel LETERRIER, éditions La Dispute 1997.
- « **Evolution du temps libre, quels enjeux pour le CRE RATP** » Martine GIRAULT (diplôme universitaire de second cycle), Université Paris X Nanterre 1998.
- « **Les comités d'entreprise** » enquête sur les élus, les activités et les moyens. IRES-DARES. Ministère de l'emploi et de la solidarité, éditions de l'atelier 1998.
- « **Militants syndicaux, élus des comités d'entreprise et leurs organisations syndicales : analyse d'un lien difficile** » Philippe LEROY-ZISCHEK, Alain YVERGNIAUX, la revue de l'IRES n° 29 1998.
- « **Nous avons tant à voir ensemble : cinéma et mouvement social** » Emile BRETON, Michel GUILLOUX, Tanguy PERRON, V.O. éditions.
- « **Charte pour le développement de la lecture en entreprise** » ABF et syndicats CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO. S.d.

2° Pratiques culturelles et artistiques amateur.

- « **On n'a pas le temps** » création en milieu ouvrier à Saint-Nazaire, Catherine de SEYNES, Maspero 1978.
- « **Les peintres amateurs** » Isabelle de LAJARTE, L'Harmattan, 1991.
- « **Pratiques d'amateurs, création en milieu populaire et éducation permanente** » Actes du colloque Art & Société, Namur Arsenal 19 novembre 1993, éditions Equipes Populaires 1993.
- « **Du village de peintres à la résidence d'artiste : Worpswede en Allemagne** » Isabelle de LAJARTE, l'Harmattan 1999.
- « **Les amateurs** » enquête sur les activités artistiques des français, Olivier DONNAT. Ministère de la culture, 1996.
- « **La photographie et la vidéo en amateur** » Romuald RIPON, ministère de la culture DEP 1996.
- « **Les activités artistiques amateur dans le cadre associatif** » le rôle des fédérations et associations nationales, Romuald RIPON, ministère de la culture DEP 1997.

- « **Les pratiques culturelles des français** » enquête 1997, Olivier DONNAT la documentation française.
- « **Courants d'art : des outils et des références pour développer l'action culturelle** » des créateurs à la CCAS, leur démarche, leur intervention, leurs œuvres, préfiguration de l'artothèque, CCAS s.d. (1990 ?)

3° Ateliers d'écritures et expression artistique.

- « **Les ouvriers de l'imaginaire** » CE SNECMA Evry-Corbeil 1984.
- « **Couleurs Maillards** » C.E. Sextant Avionique, Châtellerauld 1990.
- « **Chemins de Femmes** » Brigitte FAVRESSE, Liliane GIRAUDON, Katy REMY, ateliers d'écriture aux dépôts SNCF d'Avignon, Marseille et Nice, Quartet Systems éditions 1991.
- « **Un rail sur l'épaule** » GIORDA, Yves JOLIVET, Martine VIALA, édité par le CE des cheminots PACA 1993.
- « **C'est vrai que tu fais des avions ?** » Alain SERRES, Jean-Pierre VALORANI, Véronique DEISS, C.E. Huriel Dubois 1993.
- « **Portraits de famille : où travaillent mes parents ?** » xxx éditions le Temps des Cerises 1995.
- « **monsieur, ça vous embête de nous parler de votre travail** » les enfants de Carvin, éditions le Temps des Cerises s.d.

4° écrits sur les organisations du monde du travail, les archives, la représentation du monde du travail.

- « **Affiches et luttes syndicales de la CGT** » sélection et présentation Jean-Claude POITOU, éditions Chêne 1978.
- « **Guide des centres de documentation en histoire ouvrière et sociale** » Michel DREYFUS, éditions Ouvrières 1982.
- « **Syndicats & Cinéma : le centenaire** » Association Française pour les Célébrations Nationales / cinéma Espace Gaîté Paris 1984.
- « **Mémoires ouvrières** » Festival international du film, maison de la culture de NEVERS 1983.
- « **Audiovisuel et mouvement ouvrier** » 2^{ème} rencontres Saint-Nazaire 1986.
- « **Les archives du monde du travail, un enjeu culturel** » Yvette LEBRIGAND, la gazette des archives n° 141, juillet 1988.
- « **Comités d'entreprise en révolution** » Claude MAZAURIC, Jean-Michel LETERRIER, éditions Messidor 1990.
- « **La marche du temps, décembre 86 – janvier 87** » sous la direction de Jean-Louis HUERTA, Nouvelle édition Plaine Plume / fédération CGT des cheminots 1990.
- « **Au-delà du miroir, Alstom DTRF** » Jean DOMENICHINO, éditions Messidor 1991.

- « **Paroles projetées Marcel PAUL l'héritage du possible** » CCAS 1992.
- « **Solidaire, les bourses du travail** » Rolande TREMPE, Scandéditions 1993.
- « **Le premier siècle : CGT 1895 – 1995** » conception et coordination Jean-Claude POITOU, V.O. éditions 1995.
- « **Mémoire cheminote en Nord-Pas-de-Calais** » colloque organisé au CAMT à Roubaix les 17 et 18 novembre 1995.
- « **Histoire de la CGT** » Michel DREYFUS, éditions Complexe 1995.
- « **Regards sur cinquante années de travail** » photographies de Henri CARTIER BRESSON, Robert DOISNEAU, Willy RONIS, Sébastiao SALGADO etc. éditions Forum CE / la Découverte 1995.
- « **Croisière en solidaires, du CCOS à la CCAS les activités sociales 1964 – 1994** » Michel ETIEVENT, éditions de la CCAS 1995.
- « **L'aventure culturelle de la CGT** » Marius BERTOU, Jean-Michel LETERRIER. VO éditions, le Temps des Cerises 1996.
- « **50 ans déjà** » Jacques MEINDRE, CCE du Crédit Lyonnais 1996.
- « **C.E. c'est nous** » les comités d'entreprise ont 51 ans. Centre des archives du monde du travail, Roubaix 1996.
- « **Hommes et femmes d'énergie** » CMCAS de Marseille 1996.
- « **Colère au quotidien, les Unes de la presse quotidienne du 14 novembre au 29 décembre 1995** » Nous travaillons ensemble 1997.
- « **GNC énergie de demain** » xxx, V.O. éditions 1997.
- « **18, rue de Naples** » cinquante ans de l'histoire du Comité d'Entreprise de la RATP, Jacques VARIN, CRE RATP 1998.
- « **Trains de vies, les cheminots dans l'aventure du siècle** » Gérard MORDILLAT, éditions la Martinière 1999.
- « **Debout dans ce siècle anthracite 1956 – 1999** » Louis MAUBERRET, AuM éditions 1999.
- « **Contre le racisme dans l'entreprise** » guide pratique pour l'élu de CE. Célidé / CFDT, 1999.
- « **Visages du mouvement ouvrier** » Michel DREYFUS, Claude PENNETIER, Nathalie VIET DEPAULE, catalogue de l'exposition, éditions de l'Atelier s.d.

5° Textes sur le travail, les situations de travail, l'évolution des pratiques...

- « **L'espace ouvrier** » Michel VERRET, Armand Colin 1979.
- « **Le travail ouvrier** » Michel VERRET, Armand Colin 1982.
- « **Gazomètre et transformateur** » Noëlle GEROME, éditions musée sainte Croix à Poitiers / CAS EDF – GDF de Poitiers, 1985.
- « **La culture ouvrière** » Michel VERRET, ACL éditions 1988.

- « **Trains de vies** » Marie-Josée de la CRUZ, Pierre ROCHE, éditions Matrice 1990.
- « **Chevilles ouvrières** » Michel VERRET, éditions de l'Atelier 1995.
- « **La crise du travail** » sous la direction de Jacques BIDEET et Jacques TEXIER PUF, 1995.
- « **Le monde du travail** » sous la direction de Jacques KERGOAT, Josiane BOUTET, Henri JACOT, Danièle LINHART. La Découverte, 1998.
- « **Retour sur la condition ouvrière** » enquête aux usines Peugeot de Sochaux – Montbéliard. Stéphane BEAUD, Michel PIALOUX. Fayard 1999.
- « **Temps de travail, temps sociaux** » enjeux et modalités de nouveaux compromis. Coordonné par Annie GAUVIN et Henri JACOT. Ministère de l'emploi et de la solidarité, éditions Liaisons, 1999.
- « **Développement des compétences : la position des partenaires sociaux** » Propos recueillis par Michel ANGER et Bénédicte ROY, Etudes et Documents, éditions de l'ANACT 1999.
- « **Sciences et société** » cahiers français n° 294, janvier février 2000. La documentation française.
- « **Techno mordus, Techno exclus ? vivre et travailler à l'ère du numérique** » Yves LASFARGUE, éditions Organisation – Les Echos 2000.
- « **L'établi** » Robert LINHART, éditions de Minuit 1978.
- « **Sortie d'usine** » François BON, éditions de Minuit 1987.
- « **Mémoire de l'enclave** » Jean-Paul GOUX, Mazarine 1986.
- « **Le journal d'un manœuvre** » Thierry METZ, éditions l'Arpenteur 1990.

6° Textes littéraires, résidences d'écrivains et d'artistes.

- « **L'excès – l'usine** » Leslie KAPLAN, P.O.L. 1987.
- « **Portrait du Monde** » Bernard NOËL, éditions POL 1988.
- « **La danse du verre, chronique plurielle des verriers de Saint-Just** » Bernard NOËL, TEC 1988.
- « **Les cheminots** » Sébastião SALGADO, CCE des cheminots 1989.
- « **Le pré de Buffalo Bill** » mémoire collective des cheminots des ateliers du Prado, Jean-Pierre OSTENDE, éditions via Valeriano 1990.
- « **Trois fois huit** » Dominique GRANDMONT, éditions Solin 1990.
- « **ATO raconte-moi tes vingt ans** » Albert PERROT, éditions Messidor 1991.
- « **Le serpent de Valouza** » Alain LEDUC, CMCAS de Bourg en Bresse 1992.
- « **Images et paroles de jeunes embauchés** » Louise OLIGNY, Martine VANTSES, les Graphistes associés / CCAS 1992.

- « **Les grandes lignes** » Michaël GLÜCK, Pierre MEZINSKI, Roger MARTIN, Albert GIORDAN, Natacha NOIRCLERE, Karl KUGEL, éditions maison de la Villette 1992.
- « **Contes de l'évasion ordinaire** » Roger MARTIN, éditions la Brèche 1992.
- « **Vladivostok, aller simple** » Michaël GLÜCK, Cadex éditions 1993.
- « **Résidence d'automne, un essai de travail sur l'atelier** » Olivier APERT, éditions le Temps des Cerises 1994.
- « **Regard social - regards d'artistes** » Luc CHOQUER, Michel ZOLADZ, Jean-Robert FRANCO, Patrice BOUVIER, Dolorès MARAT, catalogue de l'exposition photographique RIP, bourse du travail Arles 1995.
- « **Le désordre des tranquilles** » Jean-Paul CURNIER, via Valeriano 1996.
- « **La clef de Berne** » Alain Georges LEDUC, éditions France Découverte 1997.
- « **Du travail, portraits de privés d'emploi** » photographie de Bernard BAUDIN, production CMCAS d'Avignon 1997.
- « **Les gens de Merlin** » Marie-Hélène OZIL, Bruno LEFEBVRE, Monique MILHAU, Jean-Pierre OSTENDE, Michel VERRET, éditions de l'Atelier, 1997.
- « **Conte de la neige noire** » Jean-Yves PICQ, éditions Color gang 1997.
- « **Le réveil des figurines** » Patricia BAUD, Alain BELLET, éditions CCAS 1998.
- « **Ombres sur le Silobre** » Patricia BAUD, Alain BELLET, éditions CCAS 1998.
- « **Soleil noir** » Patricia BAUD, Alain BELLET, édition CCAS 1999.
- « **Ballast, Photo - roman** » Jean-Pierre VALLORANI, éditions via Valeriano 1999.
- « **Fragments du futur** » photographies de Luc CHOQUER, éditions CCAS 1999.
- « **Identité / Activité, portraits négociés d'agents EDF** » Paul ARDENNE, photographies de Michel SEMENIAKO, éditions CCAS 1999.
- « **Expressions de femmes** » Colette NYS-MAZURE, Laurence VERRIER, éditions Dexclée de Brouwer 2000.

Convention

entre
**Le ministère de la Culture et de la
Communication**

et

l'IRES

suivi du communiqué de presse du 29-09-99.

CULTURE ET MONDE DU TRAVAIL

**CONVENTION
ENTRE
LE MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION
ET L'IRES**

Annexe technique

Préambule :

Le ministère de la culture a entretenu des relations fortes avec le monde du travail qui se perpétuent dans un certain nombre de lieux. Un réseau fonctionne, appuyé entre autres sur les comités d'entreprises et leurs commissions culturelles.

Toutefois, le monde du travail a connu, et va connaître de profondes transformations dont il s'agit de tenir compte pour relancer et étendre l'action culturelle en son sein.

L'Institut de Recherches Economiques et Sociales, créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises, avec le concours du gouvernement, développe, de son côté, sa vocation en apportant aux organisations syndicales des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales. Il envisage, pour sa part, de réaliser en 1999 des projets qui s'inscrivent dans le champ d'intervention du ministère de la culture et de la communication et sollicite, en conséquence, l'aide de celui-ci.

Les nouvelles conditions de développement de la vie politique et sociale, la réduction de la durée du temps de travail à 35 heures, l'évolution des pratiques professionnelles dans les entreprises, les nouvelles approches des politiques territoriales, de la ville ou de l'éducation artistique, sont autant d'éléments qui incitent à rétablir des liens plus actifs entre milieux culturels et milieux du travail.

Aujourd'hui, dans sa volonté de démocratisation culturelle, le souhait du ministère, rejoint en cela par les organisations représentatives des salariés, est de réactiver cette relation, de lui donner un contenu lisible et d'envisager des procédures visant à la faire mieux vivre et à se développer.

Objet de l'accord :

1 - Le ministère de la culture et de la communication soutient l'IRES pour l'encadrement et le suivi d'un travail d'enquête touchant les acteurs et décideurs au sein du monde du travail, les différents niveaux de représentation du monde culturel et visant à dresser une typologie des actions culturelles et artistiques les plus significatives de l'évolution récente des rapports Culture/Monde du travail.

Un autre volet de l'enquête consiste à examiner les dispositions à prendre pour faciliter le développement d'activités culturelles à partir ou au sein du monde du travail : meilleure utilisation des textes existants, mise en place d'actions répondant à la demande culturelle des salariés, adaptation aux nouvelles formes de l'organisation du travail des interventions et propositions artistiques ou culturelles

2 - Le ministère de la culture et de la communication associe l'IRES à la réflexion initiée par la Délégation au développement et à l'action territoriale en liaison avec le Département des études et de la prospective. Cette démarche réunit les confédérations syndicales, des acteurs importants sur le terrain, tels certains CE ou CCE, ainsi que l'ensemble des directions ou délégations du Ministère de la culture et de la communication et, plus généralement, toute personne, institution ou organisme susceptible d'enrichir cette réflexion ou de concrétiser les conclusions qui en seront tirées.

Dans le cadre de leurs missions et priorités respectives, le ministère et l'IRES mettront mutuellement à disposition leurs centres de ressources, leurs publications et les résultats de leurs recherches sur la thématique envisagée.

Le ministère de la culture et de la communication prend acte que l'IRES fait appel à Monsieur Claude GOULOIS, en qualité de chargé de mission pour compléter son équipe professionnelle sur l'enquête précitée.

Organisation de l'enquête culture et monde du travail :

A. but de l'enquête

Un travail d'enquête est donc engagé visant à établir une typologie des actions culturelles et artistiques réalisées au sein ou autour des entreprises. Sans prétendre à l'exhaustivité, on en repérera les caractéristiques dans leur diversité, les modalités de réalisation (collaborations, partenariats, financements, ...) et leurs champs d'intervention. Cette enquête sera, avant tout, qualitative et situera l'action dans son environnement : partenaires, intervenants, publics visés, résultats et suites éventuelles données aux opérations. Cette typologie des actions permettra d'envisager les mesures à prendre pour impulser une dynamique culturelle et artistique plus forte au sein du monde du travail. Ces mesures pourront, le cas échéant toucher à la réglementation, à la formation continue ou à tout autre domaine susceptible d'atteindre les objectifs.

Au-delà de ce repérage, il conviendra de réfléchir à la manière de favoriser le travail en commun des partenaires naturels des actions envisagées : ministère (services centraux ou déconcentrés), les collectivités territoriales, les confédérations syndicales, le monde associatif, les établissements culturels etc. Ces travaux serviront de base pour l'élaboration des préconisations de travail et d'actions faites ultérieurement en ce sens par les personnes et organismes concernés.

Des représentants de la DDAT et du DEP sont chargés de suivre les travaux de l'IRES et le Groupe Culture/Monde du travail sera régulièrement tenu informé des avancées et difficultés éventuelles de la démarche et des fruits de l'enquête.

A l'issue de ce travail, des pistes seront proposées pour que cette réflexion et les éventuelles suites qui pourront lui être données soient connues et reconnues : colloques, rencontres ou publications, dont les modalités de réalisation feront l'objet d'un autre accord, le cas échéant.

B. méthodologie et déroulement des travaux

Les confédérations syndicales seront prioritairement associées à cette approche. Elles constituent les partenaires naturels de toute démarche, réflexion ou action touchant le monde du travail. De plus, elles sont bien placées pour connaître la politique culturelle du syndicat et les réalisations qui ont pu en être faites sur le terrain de l'entreprise. Les responsables culturels des confédérations syndicales seront donc interrogés sur le rapport "culture / monde du travail" et sur la place qu'il prend dans leur propre réflexion.

Les quelques comités d'entreprise ou d'établissement, connus pour leur action culturelle et artistique seront bien sûr sollicités, la SNCF ou la CCAS par exemple.

Cette première approche permettra d'avoir une idée relativement précise de ce qui a pu être réalisé par l'entremise des CE ou associations inter-CE.

Reste que le salariat n'est pas entièrement couvert, et loin s'en faut, par les CE. Il faudra donc chercher, par le biais de ce qu'on peut supposer être des partenaires culturels naturels, telle ou telle opération artistique ou culturelle qui a pu être réalisée localement ou ponctuellement. Les DRAC, les établissements culturels de toute nature et de toute discipline et les réseaux de l'éducation populaire seront également choisis comme entrées pour cette investigation.

Chemin faisant, il n'est pas impossible de découvrir que les collectivités territoriales aient été des partenaires efficaces de ce genre d'opération. La collecte de mémoire d'entreprise ou de métiers, par exemple, avec restitution écrite ou théâtrale, intéresse souvent les communes qui y voient une marque forte de leur propre identité.

Il est question aussi de repérer, dans certaines zones, les raisons éventuelles de l'absence d'action culturelle liée au monde du travail et de construire des hypothèses permettant de changer cet état de fait. L'observatoire des politiques culturelles pourrait être une ressource utile dans cette quête.

Enfin, aujourd'hui on se doit d'inscrire expériences et projets français dans une perspectives européenne. Une partie de l'enquête prendra en considération les opérations qui se sont déroulées hors des limites nationales (Belgique, Italie, Allemagne notamment) dont certaines ont pu bénéficier de crédits européens.

Les champs couverts par cette enquête ne connaîtront aucune restriction de disciplines culturelles ou artistiques. Ils englobent aussi bien les ateliers d'écriture, le travail sur la mémoire, les nouvelles technologies de l'information ou de la création, les interventions d'artistes, les pratiques amateurs, le cadre de vie urbain, le patrimoine, l'architecture ou le paysage.

COMMUNIQUE DE PRESSE

**Démocratisation de la culture
et monde du travail**

Après avoir annoncé une série de mesures nouvelles en faveur de la démocratisation de la culture, Catherine Trautmann vient de confier à Anita Weber, Déléguée au développement et à l'action territoriale (DDAT) la responsabilité d'un groupe de réflexion et de propositions pour relancer une dynamique culturelle et artistique forte au sein du monde du travail.

Une enquête à laquelle seront associés les confédérations syndicales, l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), ainsi que l'ensemble des directions du ministère de la culture et de la communication, notamment le département des études et de la prospective, permettra de dresser une typologie des actions culturelles ou artistiques les plus significatives de l'évolution récente des rapports Culture/Monde du travail.

Un autre volet de l'étude consistera à examiner les dispositions à prendre pour faciliter le développement d'activités culturelles à partir ou au sein du monde du travail : meilleure utilisation des textes existants, mise en place d'actions répondant à la demande culturelle des salariés, adaptation aux nouvelles formes de l'organisation du travail des interventions et propositions artistiques ou culturelles.

D'ores et déjà, quatre secteurs prioritaires de réflexion ont été identifiés :

- Pratiques amateurs et relations avec les professionnels de la culture,
- Formations culturelles et artistiques proposées dans le cadre de la formation professionnelle continue,
- Patrimoine, mémoire, culture scientifique et technique,
- Etat de la législation et de la réglementation en matière d'activités culturelles organisées à partir de l'entreprise ou en son sein.

Mercredi 29 septembre 1999