

Social d'entreprise

Cette fiche vient en complément des fiches confédérales : Fiches 21, 22, 25a, 26, 27, 28.

Par social d'entreprise, nous entendons toute participation de l'entreprise dans un cadre obligatoire ou non, versée de manière socialisée ou non, versée au titre des Activités Sociales et culturelles telles que définies à minima par le Code du travail, mais aussi pour la santé, les retraites, le logement, les transports, la garde des enfants, l'accès aux vacances, la restauration, les loisirs...

La contribution de l'entreprise au social d'entreprise peut prendre différentes formes, elle peut être parfois directe comme pour l'aide au transport.

Elle prend généralement la forme de contribution globale, correspondant à un salaire socialisé, permettant la solidarité, l'égalité, la justice car cette mise en commun permet la prise en compte des différents besoins à toutes les étapes de la vie. Toutefois ces contributions sont versées et gérées différemment suivant qu'il s'agisse d'activités sociales, culturelles et sportives, de santé, de retraite, de logement, de transport ou de crèches et garde d'enfants.

L'entreprise a des responsabilités vis-à-vis des salariés et notamment celle de s'assurer de son bien-être au travail et dans sa vie. Elle doit créer les conditions de son épanouissement. Cela passe par des conditions de travail et de rémunération permettant de vivre dignement, mais aussi par une meilleure répartition des richesses.

Cela implique de partir des besoins des salariés dans des domaines aussi complémentaires que la restauration collective, le logement, les transports, les aides sociales mais aussi les loisirs, la culture, le sport...

L'accès aux activités sociales et culturelles est un véritable enjeu d'émancipation et de démocratie.

LA CGT FAPT PROPOSE

L'ensemble des activités sociales et culturelles doit pouvoir s'étendre à l'ensemble des salariés en activité ou non.

Les salariés sous-traitants doivent avoir l'égalité d'accès au social d'entreprise par l'obligation d'une contribution financière des entreprises dont les donneurs d'ordres : par ex, restauration, centre de vacances, bibliothèque, salle de sport, crèche...

1) Activités sociales, culturelles et sportives

Les activités sociales, culturelles et sportives doivent être accessibles à tous les salariés de l'entreprise, quels que soient leur contrat et sa durée, qu'ils soient actifs, retraités, pré-retraités, ainsi qu'à leurs conjoint et enfants.

Des règles de priorités claires et transparentes qui permettent une égalité d'accès doivent être instaurées et communiquées régulièrement.

Une contribution de l'entreprise :

La contribution de l'entreprise, hors restauration, logement, transport et gardes d'enfants (dont les crèches), pour les activités sociales et culturelles doit être calculée à partir du plus favorable soit : 1 % du chiffre d'affaires ou 3 % minimum de la masse salariale, augmentée d'une contribution pour les retraités.

Le budget social doit être géré par les salariés et leurs représentants.

Le budget social doit être géré au plus près des salariés.

Dans les entreprises où il existe plusieurs CSE, à l'exemple d'Orange, la ventilation du budget ASC global doit se faire à partir des effectifs et non pas de la masse salariale.

Une mutualisation des moyens est souhaitable et possible.

La contribution de l'entreprise au social d'entreprise, correspond à un salaire socialisé, dont le but n'est pas de compenser le manque de pouvoir d'achat dû à l'absence d'augmentation des salaires, mais bien de répondre aux besoins en termes d'émancipation, de vacances, de loisirs, de sport et de culture, de restauration, de garde d'enfants, d'aidants familiaux, de perte d'autonomie, d'aides et de mesures pour le handicap, y compris pour les ayant droits...

L'accès aux chèques vacances pour tous les salariés actifs, retraités et sous-traitants.

Le budget ne peut être utilisé que pour le financement des activités sociales, culturelles et sportives et ne peut en aucun cas se substituer au budget de fonctionnement.

Le budget appartient aux salariés et doit être en mesure de répondre à leurs attentes.

Restauration :

L'organisation du travail doit permettre aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions.

- Une restauration d'entreprise à partir de 60 repas par jour potentiel, une restauration interentreprises par coopération des entreprises d'une même zone. Le salarié ne doit payer que le contenu de son assiette. La préparation, les locaux, leur entretien...devant être financés par les seuls employeurs, cela fait partie du salaire socialisé.

- Pour les salariés n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un point de restauration collective, un titre restaurant par jour avec participation minimum de 60% de l'employeur.

Les contraintes réglementaires et notamment fiscales conduisent à ce que la participation des employeurs pour la restauration soit insuffisante pour manger correctement. Cela est particulièrement vrai pour le titre restaurant. La participation de l'employeur doit évoluer vers les taux alloués lors des déplacements professionnels.

L'entreprise doit avant tout, rechercher toutes les potentialités de restauration collective.

2) Logement :

Une action de l'employeur qui aille au-delà de la contribution à Action Logement, réglementaire et obligatoire :

- La construction de logements sociaux pour les salariés, propre à chaque entreprise ou sous forme de partenariats inter-entreprises, en tout point du territoire avec l'objectif de diminuer le trajet domicile/travail.

- La rénovation et l'adaptation de logements (sociaux ou privés) pour les salariés, actifs et retraités, en perte d'autonomie.

- L'aide à l'accession à la propriété dont des prêts à taux zéro.

Une attention particulière envers les salariés débutants et en formation professionnelle (contrats Pro, apprentis) dans l'entreprise avec le renforcement des prestations d'aide au logement, adaptées en fonction du prix de location de l'immobilier local.

Les entreprises doivent aussi avoir une action en direction des familles monoparentales, des victimes de violences conjugales sans distinction de genre. Elles doivent aussi mettre en place des financements d'hébergements d'urgence et arriver à des solutions pérennes.

3) Santé – prévoyance :

La santé des salariés est de la responsabilité des entreprises, car l'état de santé est aussi lié aux conditions de travail.

Les directions doivent avant tout mettre en place des mesures de prévention, mais aussi permettre l'accès aux soins dans de bonnes conditions. Voir fiche confédérale n°22.

Les retraités doivent pouvoir bénéficier à leur demande d'un examen médical annuel. Ce suivi post-professionnel doit être systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle.

En ce sens, nous revendiquons une prise en charge à 100% par l'employeur des cotisations prévoyance santé des organismes complémentaires au régime obligatoire d'Assurance Maladie afin d'améliorer la couverture sociale globale et non de justifier un transfert de prise en charge de la Sécurité Sociale pour les salariés actifs ou retraités.

4) Transports :

La prise en charge à 100 % par l'employeur des frais de transport domicile /travail, quel que soit le mode de transport utilisé, en favorisant les transports collectifs et/ou alternatifs : co-voiturage, vélos, trottinettes...

5) Garde des Enfants :

La construction de crèches et centres de loisirs mutualisés au niveau des communes avec le financement des employeurs et la mise en place d'agrèments à l'exemple des centres de loisirs à La Poste.

La participation des employeurs pour des gardes collectives ou individuelles.

Besoin de mettre en place, également, des coopérations interentreprises pour les salariés en activité avec prise en compte du surcoût lié aux horaires atypiques.

6) Nouveaux droits :

Les évolutions de la société conduisent à des besoins nouveaux devant être pris en compte par les entreprises car impactant la vie professionnelle des salariés. Ainsi de plus en plus de salariés sont des « aidants », des dispositifs doivent leur permettre d'assurer leurs contraintes sans être pénalisés.

Afin de mutualiser certaines prestations répondant à des besoins comme la garde d'enfants, la restauration, le transport...des agrèments peuvent être mis en place auprès de différents organismes.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

La gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) est de la compétence des CSE ou par délégation du CSEC. Un budget social est dévolu à ces activités, il ne doit pas être confondu avec celui de fonctionnement. Aucune miscibilité de ces budgets ne doit se faire. La contribution de l'entreprise varie fortement d'une entreprise à l'autre. Elle dépend souvent de l'histoire mais on peut observer qu'elle est aussi liée aux droits et garanties dans l'entreprise.

Dans les entreprises de notre champ des activités postales et des télécommunications les situations sont très variées.

La structure des CSE ne correspond pas aux besoins de proximité géographique, d'efficacité dont ont besoin les salariés.

Il existe une grande hétérogénéité dans les autres entreprises du secteur notamment parce que le code du travail ne fixe aucune obligation à l'employeur et que beaucoup d'entreprises sont récentes. Ainsi à la Banque Postale le budget des ASC représente 1,77% de la masse salariale, à Chronopost 1,56% alors qu'à CIRCET il n'y en a pas. Une contribution qui représente à Orange 4,51% (2,26% hors restauration) de la masse salariale mais qui est loin de correspondre aux richesses créées dans l'entreprise par les salariés.

A La Poste : il y a un COGAS, c'est un organisme antidémocratique, où l'employeur, les organisations syndicales minoritaires et les associations ont le pouvoir. Une contribution qui représente certes plus de 1 % du chiffre d'affaires, mais seulement 2,37 % de la masse salariale particulièrement faible. Une organisation très centralisée.

Les ASC peuvent être un outil de discrimination entre les salariés et participer au dumping social. Par exemple, il n'est pas rare que les CDD ne puissent pas accéder aux prestations, par « oubli », méconnaissance, ou aussi discrimination. Les sous-traitants, les salariés des filiales n'ont pas droit aux mêmes prestations.

La précarité, la rémunération, le chômage partiel ont des incidences sur le budget global des activités sociales et culturelles.

Depuis le 1 janvier 2016 toutes les entreprises ont l'obligation de proposer à leurs salariés un contrat collectif en complémentaire santé. Ce dispositif oublie les privés d'emplois, les étudiants et les retraités. Il n'organise pas une véritable solidarité intergénérationnelle car la solidarité se fait au seul niveau de l'entreprise. Ainsi dans la plupart des cas les garanties sont en fonction de la masse salariale (On cotise et reçoit selon ses moyens, à l'inverse d'une solidarité : cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins !). Comme dans le même temps des exonérations importantes de cotisations pour le financement de la Sécurité Sociale sont accordées aux entreprises, cette loi participe à son démantèlement. La solidarité n'existant pratiquement pas, il n'est pas étonnant que les organismes ayant le plus bénéficié de cette loi soient les assurances capitalistes. De plus le choix de l'assureur est devenu de manière pratiquement exclusive celui de l'employeur.

Le social d'entreprise sert de plus en plus à combler artificiellement le manque de pouvoir d'achat par une redistribution monétaire sous formes de chèques divers et variés, exonérant ainsi la responsabilité des directions d'entreprises en matière d'augmentation de salaire, sans véritable construction de projet permettant l'émancipation.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Quel que soit le statut de l'entreprise une gestion démocratique des activités sociales et culturelles par le personnel à travers ses représentants élus et/ou mandatés.

Par gestion, nous entendons les orientations, la définition des politiques sociales, les priorités et les moyens à accorder à chaque secteur. La mise en œuvre de ces moyens doit être confiée au personnel salarié du CSE quand il existe, ou à des associations de personnels existantes ou à des structures et organismes à créer en coopération avec les CSE d'autres entreprises, permettant aux salariés des CSE bénéficiant de moins de ressources de pouvoir accéder aux prestations.

Une solidarité doit être instituée par des tarifs modulés en fonction de la situation familiale et des revenus pour permettre l'accès de tous les salariés aux différentes prestations. Des quotients familiaux sont mis en place à cet effet.

Une augmentation directe et indirecte de la contribution des entreprises.

Une négociation annuelle dans chaque entreprise sur tous les aspects du social d'entreprise.

La prise en compte des sous-traitants.

Relancer nos campagnes revendicatives sur la proximité, l'emploi stable et qualifié en CDI, l'augmentation générale des salaires est primordiale pour le financement des activités sociales et culturelles puisque le budget se définit à partir de la masse salariale et la proximité évite les surcoûts. Dans le cadre des ASC, privilégier le tourisme social, par exemple : la prise de participation dans leurs structures immobilières (voir fiche confédérale sur le tourisme social). A partir des échanges avec les salariés, nous aurons la capacité de recueillir leurs attentes afin qu'ils soient partie prenante dans l'élaboration de leurs revendications et pour notamment, la conquête de nouveaux droits en termes d'activités sociales et culturelles. C'est aussi l'occasion qu'ils expriment le besoin d'autres droits, pour lesquels l'entreprise doit être mise à contribution à l'exemple de jours pour enfants malades...