

Activités Sociales et Culturelles du CSE : Qu'est-ce qui doit changer ?

RENAULT verse 2,05% de la masse salariale de l'établissement aux gestionnaires du CE pour les activités sociales et culturelles. Cet argent est versé au même titre que les cotisations obligatoires pour la sécurité sociale, le chômage ou les retraites. Cet argent est le vôtre, mais il l'est collectivement.

Pour en assurer une répartition juste, le premier outil est la grille de subvention. Or, sans aucun changement du quotient familial (QF) depuis 10 ans, celle-ci n'a pas évolué dans le bon sens :

- Graduée de C1 à C15 avec des taux de subvention (entre 50% et 20% pour les vacances et 77% à 41% pour l'enfance) inchangés depuis une décennie, ce mille-feuille ne veut plus dire grand-chose. Pour les vacances, la catégorie C15 (subvention la plus faible accordée) concentre à elle seule 80% de la population de l'établissement. **Cela veut dire que 8 personnes sur 10 ne reçoivent qu'une maigre participation de 20% pour partir en vacances, comme s'ils avaient les mêmes revenus !**
- **Au lieu d'être réévalués, les plafonds de subvention ont été rabotés de 10% en 10 ans.**

De plus, la formule WE & séjour alloue une subvention de 50% unique pour tous. Elle renforce l'inégalité sociale, car elle consacre une règle identique des APR au directeur.

Contre cette faible subvention maintenue volontairement, les élus SUD ont réclamé tous les ans une réactualisation de la grille aux élus gestionnaires CFE-CGC et CFDT (cf tract SUD N°13 de juin 2015). En vain. Cela ne les empêche pas d'en faire l'offre aujourd'hui en période électorale !

Proposition 1 : Recentrer la subvention globale sur les grands thèmes « Enfance, Vacances, Famille, Culture, Loisirs et Sports »

Malgré une dotation employeur en hausse de 1M€ en 2 ans, les élus gestionnaires CFE-CGC et CFDT ont laissé les principaux budgets sociaux en berne pour 2018 :

- 10,6% sur le budget FAMILLE, - 3% sur l'ENFANCE et -1% sur celui de la Culture Loisirs Sports (CLS)

Mais alors, où part l'argent ? L'informatique, les frais généraux, la communication, bref, tout ce qui constitue le budget de fonctionnement, sort vainqueur avec **+ 27% en 2 ans !**

Proposition 2 : Simplifier la grille de subvention, revaloriser les plafonds et permettre de les utiliser totalement

Notre proposition : une grille simplifiée à 5 niveaux, avec un taux de subvention compris entre 35 et 60% et des plafonds enfin revalorisés pour suivre le coût de la vie.

Ce chantier est possible en se servant du nouvel outil informatique, qui a coûté 1,3 M€ en conception et 340 K€/an en frais de maintenance et de développement.

Chaque salarié doit avoir accès à la totalité de sa subvention, grâce à un déplafonnement du nombre de dossiers (limités aujourd'hui à 5) ou en pouvant utiliser son plafond en une seule fois.

Proposition 3 : Consulter les salariés sur l'utilisation du budget

Pour renforcer l'aspect participatif, SUD propose que les salariés soient consultés sur l'utilisation du budget social et culturel du CSE. La relation entre les salariés et leur CSE doit être naturelle, il n'y a pas des *clients* d'un côté et une *entreprise commerciale* de l'autre.

Mieux profiter des 13,2 millions d'euros de subvention patronale

Distribuer une subvention minimum à la majorité des salariés est donc une volonté politique de la part des gestionnaires actuels.

Si cela permet de garder du budget pour une palette d'offres élargie, ce n'est pour accorder au final qu'un ensemble de petites participations, comme un saupoudrage un peu complexe à comprendre et auquel tout le monde n'est pas éligible.

Cela autorise aussi le **financement d'opérations « évènementielles »** qui contribuent davantage à valoriser la gestion des élus gestionnaires, qu'à répondre aux attentes des salariés :

- **la distribution de serviettes de plages** aux couleurs du CE a englouti 121,5 K€ en 2013-2014,
- **la distribution de coffrets Wonderbox** décidés dès janvier pour être distribués fin 2017 (à la veille des élections professionnelles finalement reportées d'un an) a absorbé un budget de 1 M€ (presque 10% du budget principal quand même !).

En superposant ces opérations avec l'agenda social, on pourrait presque y voir l'ambition de servir des intérêts électoraux...

Plus ambiguë, la décision des gestionnaires du CE d'accueillir et **financer des soirées *afterwork*** DEA-TV (Ingénierie des essais véhicules) avec goodies et buffets autour d'un véhicule. Participer à ces évènements professionnels habituellement pris en charge par l'employeur en y consacrant un budget de 5000€ au détriment des œuvres sociales, peut-on appeler encore cela un « *CE pour tous* » ?

A contrario, lorsque des salariés demandent la permission de diffuser un film suivi d'un échange avec le réalisateur, ou la mise en place d'un débat sur Mai 68 qui ne coûte rien, c'est le refus catégorique.

Rendre au CE ce qui appartient au CE...

Partir en vacances, faire du sport, se cultiver et envoyer ses enfants en vacances grâce à une subvention, sont les priorités des activités sociales d'un Comité d'Etablissement. Il en sera de même avec le Comité Social et Economique (CSE). Partant de là, il faut savoir 2 choses :

- Le bilan triomphaliste que vous dressent les élus gestionnaires CE sortants ne tient pas du miracle : nombre d'offres ou propositions ne sont qu'un **héritage des précédentes mandatures**, et jusqu'en 2005, le CE était cogéré par CGT, SUD et CFDT.
- La structure technique (site internet, brochures, forums, billetterie...) et tout le **savoir-faire de l'équipe des salariés du CE** (travail sur les destinations, propositions et prix, activités sportives, comptabilité, informatique...) sont indépendantes de toute gestion syndicale. Elles sont en place quel que soient les élus qui prendront la gestion à l'issue des prochaines élections professionnelles. On ne peut parler du succès du CE sans leur travail et leur professionnalisme, et sans le travail des élus de toutes les organisations syndicales représentatives participant aux 3 commissions (enfance, famille, CLS culture loisirs et sport).

De même, la **gestion rigoureuse du budget** n'est pas une vertu, c'est une **obligation légale** contrôlée depuis 2014 par des commissaires aux comptes. Tous les comités d'entreprise sont soumis aux mêmes obligations comptables, seules les orientations sociales dans l'intérêt du plus grand nombre de salariés, peuvent varier.

Pour que chacune et chacun puisse changer les orientations sociales du CSE dans un esprit juste et solidaire : du 19 au 21 novembre, votez SUD !