



HAL
open science

La CGT et les comités d'entreprise dans les années cinquante

Jean-Pierre Le Crom

► **To cite this version:**

Jean-Pierre Le Crom. La CGT et les comités d'entreprise dans les années cinquante. Élyane Bressol - Michel Dreyfus - Joël Hedde - Michel Pigenet. La CGT dans les années cinquante, Presses universitaires de Rennes, pp.59-69, 2005, Histoire. halshs-00194389

HAL Id: halshs-00194389

<https://shs.hal.science/halshs-00194389v1>

Submitted on 6 Dec 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La CGT et les comités d'entreprise dans les années 1950

Jean-Pierre LE CROM

Historien, directeur de recherches au CNRS

Créée par l'ordonnance du 22 février 1945, l'institution des comités d'entreprise (CE) doit beaucoup à la CGT. Celle-ci fait partie des organisations composant le Conseil national de la Résistance dont le programme commun prévoit « la participation des travailleurs à la direction de l'économie ». En décembre 1944, le rapporteur du projet d'ordonnance à l'Assemblée consultative provisoire n'est autre qu'Albert Gazier, éminent militant réformiste de l'organisation. Quant à la loi du 16 mai 1946, qui pose le véritable statut moderne du CE, elle est signée par le ministre du Travail Ambroise Croizat, l'ancien secrétaire général de la puissante Fédération de la métallurgie.

L'influence de la CGT se lit aussi dans l'économie du dispositif. Il fait en effet la part belle aux syndicats les plus représentatifs qui ont le monopole de candidature aux deux premiers tours des élections, peuvent proposer la révocation *ad nutum* d'un élu en cours de mandat et disposent de représentants non élus aux séances du CE avec voix consultative. À cela, il faut ajouter la durée du mandat limitée à un an (pour mieux contrôler l'action des élus et les remplacer éventuellement) et surtout un mode de scrutin majoritaire, jusqu'en 1947, qui favorise naturellement l'organisation principale, c'est-à-dire la CGT¹. Il n'est donc pas étonnant que la CGT considère aujourd'hui les CE comme « une création originale du syndicalisme français », « un des acquis majeurs de la Libération [qui] se sont construits au fil des luttes² ».

C'est faire néanmoins un peu vite l'impasse sur ce que l'institution doit aussi aux comités sociaux d'entreprise de la Charte du travail, au souci très prégnant de l'augmentation de la productivité dans une période de restrictions générales et oublier la nature profondément originale du CE, expo-

1. « La naissance des comités d'entreprise : une révolution par la loi ? », *Travail et emploi*, n° 63, février 1995, p. 58-76.

2. Maurice Bertou, Marcel Cohen et Jean Magniadas, *Regards sur les CE à l'étape de la cinquantaine*, Montreuil, VO éditions, s.d. (1995), extraits de la quatrième de couverture.

JEAN-PIERRE LE CROM

sée de manière très claire dans l'exposé des motifs de l'ordonnance du 22 février 1945. Celui-ci indique en effet qu'« ils ne sont pas, dans le domaine économique, des organismes de décision », « qu'ils ne sauraient avoir de caractère revendicatif » mais que, « dominés par le souci de l'œuvre commune », ils doivent « être le signe de l'union féconde de tous les éléments de la production » et un instrument de « coopération³ ».

Instrument au service des revendications syndicales ou agent de coopération de toutes les catégories de personnel de l'entreprise avec la direction, cette question traverse toute l'histoire des comités d'entreprise et n'est donc pas propre aux années 1950⁴. Elle se pose cependant avec une particulière acuité pendant cette décennie marquée par les ravages de la Guerre froide. La tension entre les deux modèles se révèle en effet très forte à cette période, y compris dans l'organisation syndicale elle-même. Nous traiterons de cette question dans la première partie de cette communication avant d'aborder les pratiques de la CGT dans les comités d'entreprise dans une deuxième partie.

Coopération ou contestation ?

Pour mieux caractériser l'attitude de la CGT vis-à-vis des comités d'entreprise dans les années cinquante, il est nécessaire de remonter un peu le temps et d'examiner ce qu'elle était avant les débuts de la Guerre froide.

Le CE au service de la productivité

Jusqu'en 1947, les CE sont d'abord un instrument au service de la Bataille de la production, produire étant, selon Maurice Thorez, « l'arme la plus élevée du devoir de classe ». La conséquence la plus directe de cette idée, partagée par l'ensemble des courants d'une CGT encore unifiée, est le faible nombre de journées perdues pour faits de grève : 386 000 en 1946, chiffre le plus bas sur l'ensemble de la période 1913-1962⁵.

Cette situation se conjugue à l'invitation lancée par les syndicats aux salariés de retrousser leurs manches en effectuant notamment de nombreuses heures supplémentaires. Les militants sont invités à lutter contre les retards injustifiés, l'absentéisme (la caduche) et la perruque (le fait de travailler pour soi pendant les heures de travail). Dans certaines entreprises comme Berliet, où 90 % des salariés sont syndiqués à la CGT, le journal d'usine, contient, à côté d'articles à la gloire du stakhanovisme, de nom-

3. Exposé des motifs de l'ordonnance du 22 février 1945, reproduite dans *Deux siècles de droit du travail*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1998, p. 175.

4. Jean-Pierre Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, coll. Le présent avenir, 2003, 197 p. Cet article s'inspire très largement de développements dispersés de cet ouvrage.

5. Robert Goetz-Girey, *Le Mouvement des grèves en France*, Paris, Sirey, 1965, tableau, p. 73.

breux rappels à l'ordre vis-à-vis de ceux qui ne jouent pas le jeu. La lutte pour l'augmentation de la production passe aussi par l'investissement militant dans une meilleure organisation du travail.

Pendant cette période, le fonctionnement des CE s'avère également très consensuel. C'est particulièrement net dans les grandes entreprises publiques disposant d'un CE. À la SNCASO, entreprise d'aéronautique située à Bouguenais, près de Nantes, jusqu'en juin 1948, les comptes rendus de réunions ne donnent pas l'affiliation syndicale des élus (mais ils sont sûrement tous CGT), non plus que les noms des membres du bureau (président, vice-président, trésorier, pour lesquels il ne semble pas y avoir d'élection). Le trésorier du comité est aussi le chef du personnel⁶. Le journal d'usine créé en février 1946 contient des informations ayant trait au comité d'entreprise, au comité mixte à la production et aux sections syndicales ainsi que des tribunes libres pour les suggestions et des renseignements juridiques. Le CE organise des souscriptions pour la CGT grecque ou l'UGT espagnole, subventionne le cross de l'union locale des syndicats CGT⁷, décide d'envoyer trois jeunes au Printemps de la jeunesse, sans que la direction y trouve à redire. Il vote à l'unanimité le licenciement d'un délégué suppléant auteur d'une faute professionnelle grave⁸, de même qu'une subvention de 80 000 francs – qui devra être ratifiée par le personnel – pour les grévistes d'autres usines de l'entreprise (Courbevoie et Suresnes)⁹ et fait effectuer une collecte pour des grévistes nantais. Tout cela est décidé sans opposition ni remarque de la direction. On constate surtout que pendant deux ans, de juin 1945 à juin 1947, il n'y a aucune critique de la direction par les membres du comité d'entreprise dans les procès-verbaux de réunions.

La même attitude consensuelle se retrouve par exemple chez Renault-Billancourt, fief historique de la CGT, félicitée par la direction dans le rapport de gestion de 1946 : « Ce progrès est dû tout d'abord aux efforts du personnel qui a répondu dans son ensemble avec une très grande bonne volonté aux mots d'ordre lancés par les organisations syndicales et notamment par la CGT¹⁰. »

Le grand tournant

En 1947, le nombre de journées perdues pour fait de grève s'élève à 22 673 000, soit 58,7 fois plus que l'année précédente. Entre temps le Plan

6. Centre d'histoire du travail de Nantes, archives du CE de la SNCASO, procès-verbal du 19 mars 1946.

7. *Idem*, p. v. du 31 octobre 1947.

8. *Id.*, p. v. du 31 octobre 1947.

9. *Id.*, p. v. du 19 décembre 1947.

10. Anne-Sophie Perriaux, « Le CE de Renault-Billancourt de 1945 à 1948, une situation de cogestion ? », dans *L'enfance des comités d'entreprise*, Roubaix, Centre des archives du monde du travail, 1997, p. 288-297.

JEAN-PIERRE LE CROM

Marshall a été lancé, les communistes ont quitté le gouvernement et la plupart des réformistes s'apprêtent à quitter la CGT pour créer FO. La Guerre froide a commencé.

Dans ces circonstances, les comités d'entreprise ne doivent plus avoir la même fonction qu'auparavant. Un texte programmatique de Benoît Frachon dans le premier numéro de *La revue des comités d'entreprise*, en avril 1948, annonce clairement le changement de ligne :

« Les délégués ouvriers aux comités d'entreprise ne peuvent agir en 1948 comme en 1945. Le redressement économique, le développement de la production, la modernisation de l'outillage [...], l'amélioration de la situation des masses laborieuses, la baisse des prix et l'assainissement financier, la défense de la liberté et la conquête de la démocratie exigent maintenant davantage que l'effort [...] pour la production et la lutte contre le sabotage économique. Avant tout, il faut paralyser l'effort de ceux qui conduisent le pays à la ruine, au chaos, au chômage, à la domination étrangère et à la guerre pour les expansionnistes américains¹¹. »

Pendant les années 1950, le discours de la CGT ne varie pas. Il se décline d'une triple façon. Le comité d'entreprise est d'abord un instrument de la lutte de classes : « Les comités d'entreprise sont une des armes les plus importantes dont dispose la classe ouvrière dans sa lutte revendicative. Les patrons l'ont vite compris, et c'est pourquoi ils manœuvrent... pour les empêcher de jouer leur véritable rôle [...]. C'est une arme de classe ; sachons l'utiliser sans faiblesse¹². »

Le comité d'entreprise est ensuite un instrument de l'action syndicale : « Le comité d'entreprise ne doit pas être considéré comme un organisme indépendant, mais comme un rouage du mouvement syndical de qui il reçoit son impulsion. Si tous nos camarades membres des comités d'entreprise étaient bien imprégnés de cette idée, leur activité résulterait essentiellement des décisions prises par la section syndicale et l'ensemble des travailleurs de l'entreprise¹³. » En conséquence, le comité d'entreprise doit être, comme les délégués du personnel, un organe de revendication et il convient de tisser des liens organiques entre syndicats et comités d'entreprise. Les comités centraux d'entreprise devront être préparés préalablement au siège de l'organisation syndicale, et, comme la plupart d'entre eux se déroulent à Paris, ils devront se tenir au siège de la fédération, en présence d'un responsable fédéral. Si la session du CCE se tient en province, elle devra être préparée au siège de l'union départementale en présence d'un responsable de celle-ci¹⁴.

11. Benoît Frachon, *Revue des comités d'entreprise (RCE)*, n° 1, avril 1948, p. 7.

12. R. Paul, *RCE*, n° 33, p. 12 sqq.

13. *RCE*, n° 10, p. 15.

14. R. Paul, *RCE*, n° 16, p. 39-41.

Le comité d'entreprise est enfin un instrument de propagande de mots d'ordre politiques. Il doit faire voter des motions en séance pour l'interdiction de la bombe atomique et pour l'Appel de Stockholm¹⁵ ainsi que lutter pour l'application des résolutions du II^e Congrès mondial de la Paix à Varsovie en 1950 : « Avec force, il faut exiger : le règlement pacifique de la guerre de Corée, le retour du corps expéditionnaire du Viêt-Nam ; l'interdiction absolue des armes atomiques [...] ; la réunion des Cinq grands, la réduction de tous les armements¹⁶. » Il doit également s'opposer au réarmement de l'Allemagne « condition de la guerre d'agression dirigée contre l'Union soviétique et les démocraties populaires¹⁷ », dénoncer le plan Schuman de création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier¹⁸ et le développement de l'économie de guerre¹⁹. Inversement, il doit inciter l'entreprise à commercer avec les pays de l'Est ou la Chine.

Des élus à la remorque des patrons ?

L'analyse du discours cégétiste sur le comité d'entreprise montre toutefois à l'évidence, comme l'a montré Maurice Montuclard²⁰, un décalage très net entre le rôle que la Confédération entend faire jouer aux comités d'entreprise et la réalité des pratiques quotidiennes des militants en leur sein. La tension permanente entre l'idéologie syndicale à laquelle ils sont censés se référer et les compromis inévitables que génère leur présence dans un organe, dont la vocation est la participation des salariés à la vie de l'entreprise, est une réalité dont les principaux responsables cégétistes ont pleinement conscience²¹.

Elle se manifeste par exemple par le fait que dès 1945, les consignes de l'appareil syndical aux élus de ne pas voter les augmentations de prix ne sont pas respectées puisqu'environ un tiers des CE seulement donne un avis défavorable²². La tendance générale des élus, quand ils sont sollicités, est de s'associer à la demande patronale. Une augmentation des prix de vente, c'est en effet la possibilité pour les salariés d'améliorer leur pouvoir d'achat par le biais de primes, de gratifications ou de compléments de salaires.

Dans les années 1950, la question du décalage entre les mots d'ordre confédéraux et les pratiques en cours dans les comités d'entreprise va être posée de manière générale et systématique²³. On pourrait citer à l'envi les

15. *RCE*, n° 27, p. 8.

16. Jules Duchat, *RCE*, n° 33, p. 3-6.

17. Alain Le Léap, *RCE*, n° 36, p. 3-5.

18. Pierre Le Brun, *RCE*, n° 28, p. 16.

19. Pierre Le Brun, *RCE*, n° 31, p. 3-5.

20. *La dynamique des comités d'entreprise*, Paris, éd. du CNRS, 1963.

21. *La dynamique ...*, *op. cit.*

22. Enquête d'avril 1947, Centre des archives contemporaines (CAC) 760123, article 4.

23. Cette question a déjà été abordée par Michel Dreyfus, « La gestion du social : un difficile apprentissage par la CGT (1945-1968) », *Cahiers d'histoire de l'Institut de recherches marxistes*, n° 61, 1995, p. 69-82, notamment p. 74-75.

JEAN-PIERRE LE CROM

articles parus dans la *Revue des comités d'entreprise* qui mettent en garde les militants contre le danger de la collaboration de classes. On se contentera de deux d'entre eux. En janvier 1949, René Arrachard déclare par exemple : « Il importe absolument que nos camarades se convainquent qu'ils sont, dans les comités d'entreprise, les représentants des salariés et de la CGT, et non les "gérants loyaux" de l'entreprise [...]. Ils doivent en finir avec l'"esprit maison" et avec les "Nous" qui les placent à la remorque des patrons et les font prisonniers de ceux-ci²⁴. »

En 1949, Jules Duchat parle encore de « coupable complicité » et de l'« attitude intolérable » de membres élus de comités d'entreprise qui ont demandé aux organismes responsables la levée de pénalités appliquées à leurs patrons pour non-paiement des cotisations de sécurité sociale²⁵ et, en 1950, le même auteur souligne que la campagne de la CGT pour « corriger les erreurs commises [...] a porté ses fruits [et que] Les faiblesses qui persistent encore çà et là doivent disparaître²⁶ ».

Ces citations témoignent d'une forte inadéquation entre les mots d'ordre confédéraux et les pratiques militantes. Ce phénomène n'est pas limité au syndicalisme. Sur le plan politique, le même type d'observation a été fait par Jean-Noël Retière²⁷. Ce dernier montre très bien que le conseiller municipal communiste, s'il est réceptif aux mots d'ordre partisans, s'engage surtout sur des choses précises. Il demande plus qu'il ne discute et n'oriente.

Ces rappels à l'ordre, ces stigmatisations des déviations ne semblent pas avoir beaucoup d'effet. Sans doute, ici ou là, certains élus de comités d'entreprise sont-ils remplacés par des jeunes célibataires, plus malléables²⁸, c'est cependant par une transformation de ses pratiques, et donc par une reconnaissance de fait de la nature originale du comité d'entreprise, que la CGT va évoluer.

Cette évolution est assez difficile à cerner. On peut cependant noter qu'aux Congrès de 1953²⁹, 1955³⁰ et 1957³¹, la question du contrôle strict de l'action du comité d'entreprise par le syndicat est toujours à l'ordre du jour ; que pour la même raison, la CGT est opposée à la réduction de la durée du mandat de deux ans à un an (réalisée en 1954) ; que la tendance continue à la collaboration persiste malgré les mises en garde répétées. Tout ceci est à mettre en relation avec un discours économique caricatural. En 1959, la thèse de la paupérisation absolue, reprise de Marx par Thorez, est encore en vigueur à la CGT. Au Congrès confédéral de 1959, la résolution

24. *RCE*, janvier 1949, p. 48.

25. *RCE*, n° 19-20, octobre-novembre 1949.

26. *RCE*, n° 22, janvier 1950, p. 7-8.

27. *Identités ouvrières*, Paris, L'Harmattan, 1994.

28. *Droit social*, 1952, p. 100.

29. 29^e Congrès confédéral de la CGT, *Compte rendu in extenso des débats*, Paris, CGT, 1953, p. 439-446.

30. 30^e Congrès confédéral de la CGT, *Compte rendu in extenso des débats*, Paris, CGT, 1955, p. 370-375.

31. 31^e Congrès de la CGT, Paris, CGT, 1957, p. 255-261.

sur les comités d'entreprise parle encore de « l'aggravation considérable des conditions de travail et d'existence de la classe ouvrière » pendant les deux dernières années.

Les conséquences de cette politique sont particulièrement néfastes pour la CGT. Le nombre d'adhérents diminue considérablement et passe de 3 180 000 en 1948 à 1 950 000 en 1954³². Les résultats des élections aux comités d'entreprise montrent un affaiblissement continu de la CGT au profit essentiellement de la CFTC et des non-syndiqués. Alors qu'elle recueillait presque 6 voix sur 10 en 1949, elle en perd presque 10 % sur 10 ans³³.

Ce n'est pourtant qu'au début des années 1960 que le discours évolue de manière significative. Sur le plan des comités d'entreprise, le ton des résolutions de congrès se veut plus nuancé. En 1965, on y parle de « l'attitude intransigeante du patronat » et on dénonce « la dégradation de la situation économique *dans certaines branches* », ce qui rompt avec la thèse de la paupérisation absolue³⁴. En 1965 et 1967³⁵, les résolutions comportent également de longs développements sur la réforme de 1966, à venir ou déjà opérée selon le moment où l'on se place. Sans doute, certains aspects de cette réforme sont-ils dénoncés : ainsi, le durcissement du secret professionnel ou la création d'un troisième collège pour les ingénieurs et cadres. Pourtant on remarque aussi des propositions précises sur l'extension des pouvoirs économiques du comité d'entreprise, sur les comités inter-entreprises, etc.

La CGT et l'activité des comités d'entreprise

Il est abusif de désigner un CE comme un CE CGT, un CE CFDT ou un CE FO, comme il arrive souvent. Le CE est en effet un organe de représentation de l'entreprise ou de l'établissement tout entier, présidé par le chef d'entreprise ou d'établissement, divisé en collèges élus par les différentes catégories de salariés et composé, depuis 1947, selon une représentation proportionnelle qui peut inclure des non syndiqués. Traiter des pratiques de la CGT dans les CE pose donc un problème méthodologique qu'il ne faut pas perdre de vue.

La configuration du champ syndical français dans les années 1950 permet toutefois de parler de pratiques syndicales dans les CE, du fait de la position dominante de la CGT dans la plupart d'entre eux. En 1947, année où le mode de scrutin est modifié, elle obtient 24 243 élus contre 2 383 à

32. Antoine Bevort, « Les effectifs syndiqués à la CGT et à la CFDT (1945-1990) », *Communisme*, n° 35-37, 1994, p. 87-90.

33. Dominique Labbé, « Le déclin électoral de la CGT », *Communisme*, n° 35-37, 1994, p. 68-85.

34. 35^e Congrès confédéral de la CGT, Paris, CGT, 1965, p. 496-499.

35. 36^e Congrès confédéral de la CGT, Paris, CGT, 1967, p. 486-489.

JEAN-PIERRE LE CROM

la CFTC et 802 à la CGC³⁶ et, si cette position majoritaire s'affaiblit ensuite chaque année, la CGT rassemble encore 44,9 % des sièges en 1966-1967³⁷. Dans les années 1950, l'activité des CE est donc largement imprimée par la CGT, même s'il ne faut pas oublier qu'elle est doublement contrainte par le cadre légal et par des politiques patronales souvent peu favorables à l'institution.

En 1945 et 1946, le CE se voit attribuer une double mission par les pouvoirs publics : la gestion des œuvres sociales et une mission d'information et de contrôle dans le domaine économique. Avant de traiter ces deux points successivement, il importe de signaler que l'institution des CE, comme d'ailleurs celle des délégués du personnel, connaît, de manière générale, une grave crise de confiance dans les années 1950. Cette crise, signalée par toutes les enquêtes ainsi que par les rapports des inspecteurs du travail, se manifeste par la diminution du nombre de CE constitués, la difficulté des syndicats à trouver des candidats (y compris par exemple dans le fief cégétiste de Renault-Billancourt), le renouvellement tacite des mandats. Elle est généralement mise au compte de la politisation excessive du mouvement syndical et de la répression patronale. Pour nombre de délégués, les salaires sont bloqués ou avancent moins rapidement que les autres, les primes sont accordées de manière discriminatoire et les promotions sont incertaines ou impossibles. Les inspecteurs mettent surtout l'accent sur l'important rôle dissuasif joué par les licenciements des salariés protégés, rendus possibles jusqu'en 1974 par la résolution judiciaire de leur contrat de travail, indépendamment de la procédure administrative prévue par les textes.

Dans ce contexte, les opinions émises par les observateurs sur l'activité des CE sont globalement négatives. Les inspecteurs du travail soulignent dès 1951 « un recul très marqué » ou une « crise grave » de l'institution. Ces derniers, comme les enquêtes précitées, soulignent cependant des différences importantes entre l'activité sociale des comités et le rôle qu'ils jouent sur le plan économique.

La gestion des œuvres sociales

En matière sociale, les années 1950 se distinguent de la période précédente, marquée par la priorité accordée aux problèmes du ravitaillement (cantines d'entreprise, coopératives, jardins ouvriers, etc.). Si les cantines restent la deuxième activité des CE d'un point de vue budgétaire, l'effort est surtout porté pendant cette décennie sur l'aide sociale et la prévoyance (mutuelles, retraites complémentaires, groupes d'entraide). En troisième position, arrivent ce qu'on peut regrouper sous l'appellation générique de

36. CAC 890293, article 17.

37. Dominique Labbé, *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, rapport de recherche, CERAT (Grenoble), tableau II. 3 et II. 4, p. 34 et 35.

services à l'enfance, c'est-à-dire les crèches, les colonies de vacances (qui peuvent durer jusqu'à deux mois, comme à la SNECMA), et le traditionnel arbre de Noël. Sur ces sujets, il est aujourd'hui impossible d'affirmer que la CGT possède une vision propre, différente des autres organisations syndicales. La lecture des résolutions de congrès de toutes les confédérations représentatives ne signale en tout cas aucune différence significative, si ce n'est la dénonciation par Force ouvrière de la multiplication des œuvres sociales et son souhait d'un regroupement dans un cadre interentreprises ou interprofessionnel.

Il en va différemment pour la culture, qui, avec les loisirs, occupe le quatrième poste budgétaire des CE. Dans les années 1950, les activités proprement culturelles restent encore le parent pauvre des attributions des CE, malgré l'attachement des élus à leur développement. Certes, la mémoire militante a retenu les manifestations emblématiques de culture « populaire » que constituaient les expositions d'arts plastiques à Billancourt³⁸ ainsi que les sorties au TNP ou à la Comédie française³⁹. Il est vrai aussi que certains CE, particulièrement bien dotés financièrement, peuvent mettre à leur crédit un développement réel de la lecture grâce à des bibliothèques bien fréquentées. Ainsi à Renault-Billancourt, où le nombre de lecteurs passe de 6 000 en 1952 à 23 000 en 1959 (sur 37 000 salariés).

Ces éléments ne doivent cependant pas être surestimés. De manière générale, on connaît bien les problèmes rencontrés par l'idée même d'introduction de la culture dans l'entreprise, largement dus à la faible appétence des salariés, surtout les ouvriers et les employés, pour la « culture cultivée⁴⁰ ». Critiquées dans ses premiers écrits sur la culture par Pierre Bourdieu, qui y voyait d'abord un mode de légitimation pour leurs initiateurs⁴¹, les activités culturelles des CE ont également fait l'objet d'une approche critique par une militante cégétiste, dans le cadre d'une thèse de 3^e cycle sur le Crédit lyonnais. Portant sur une période plus large, elle vaut également pour les années 1950. Elle y dénonce l'absence de stratégie syndicale, toutes organisations confondues, et la priorité absolue du sport, la recherche systématique du consensus, la prédominance des idées de l'individu le plus actif ou le plus en vue, une attitude conformiste se soumettant à la neutralité exigée par la direction⁴². Elle note aussi la faible participation du personnel aux activités proprement culturelles, en rejetant l'argu-

38. Jean-Michel Leterrier, *Métro, boulot, expo : les comités d'entreprise et les arts plastiques*, Paris, La Dispute, 1997.

39. Jean-Michel Leterrier et Rolande Treppe, *Construire. Protection sociale et activités culturelles*, Éditions CCAS, 1994.

40. Michel Verret, *La culture ouvrière*, Saint-Sébastien-sur-Loire, éd. ACL-Crocus, 1988, rééd. Paris, Lharmattan, 1996.

41. Pierre Bourdieu dans P. Darras (dir.), *Le partage des bénéfices*, Paris, Minit, 1966, p. 412.

42. M. Weiner, *Comité d'entreprise : l'action « culturelle », pourquoi faire ? Évolution, bilan et perspectives des activités culturelles, sportives et de loisir au Crédit lyonnais, 1945-1978*, thèse de 3^e cycle, Paris VIII-Vincennes, 1980, p. 71.

JEAN-PIERRE LE CROM

mentaire classique sur l'insuffisance des salaires ou le manque de temps et en mettant l'accent sur les représentations culturelles divergentes⁴³.

On n'oubliera pas non plus le caractère politisé et idéologiquement très marqué des CE à majorité CGT dès le début de la Guerre froide, régulièrement dénoncé par Force ouvrière. Il se manifeste particulièrement dans le choix des ouvrages acquis par les bibliothèques, orienté par la confédération. Koestler et Kravtchenko sont naturellement mis à l'index mais aussi Jules Romains, Montherlant ou Henry Miller alors que sont recommandés Elsa Triolet, Paul Vaillant-Couturier, André Wurmser ou Howard Fast⁴⁴. Dans la droite ligne de cette politique, 150 livres sont retirés de la bibliothèque du comité d'entreprise de Renault-Billancourt en janvier 1949, la commission culturelle refuse d'acheter *J'ai choisi la liberté* de Kravtchenko et la bibliothécaire est licenciée⁴⁵.

Les activités économiques

Rapports d'inspection et enquêtes convergent pour constater que, dans les années 1950, l'activité des CE en matière économique est très décevante, comme en rend compte cette déclaration recueillie par *Droit social* en 1952 : « Actuellement, les articles de lois concernant le rôle économique des comités doivent être considérés comme pratiquement tombés en désuétude dans la grosse majorité des cas ; les comités ne sont pas consultés avant la prise des décisions et il faut considérer comme très satisfaisant le cas où ils sont informés après coup et peuvent encore effectuer une certaine liaison entre le personnel et la direction⁴⁶. »

De fait, la consultation du comité d'entreprise sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise est réduite à une procédure formelle. Au début de chaque réunion, le président fait généralement un exposé d'ensemble, en termes très généraux, sur la marche de l'entreprise, la situation des commandes et les difficultés qu'il rencontre. Il répond ensuite aux questions qui lui sont posées, puis les délégués émettent des suggestions. Dans quelques établissements, le comité se livre à un examen approfondi de la marche de l'entreprise. Mais, dans la plupart des cas, la discussion est assez générale et les suggestions présentées sont peu nombreuses et d'une portée limitée.

Cette situation est largement le résultat de l'attitude des employeurs qui, à de rares exceptions, n'ont jamais admis le droit de regard accordé aux salariés sur la marche de leurs affaires par l'ordonnance de 1945 et la

43. *Ibidem*, p. 236.

44. *RCE*, n° 1, janvier 1948, p. 47-49.

45. André Tiano, « L'action des syndicats de la région nationale des usines Renault (Boulogne-Billancourt, 1945-1955) », dans André Tiano, Michel Rocard et Hubert Lesire-Ogrel, *Expériences françaises d'action syndicale ouvrière*, Paris, Les Éditions ouvrières, 1956, p. 124.

46. *Droit social*, 1952, p. 169.

loi de 1946. Le CNPF défend de manière systématique une conception restrictive du droit à l'information du CE. Les consignes transmises aux adhérents font valoir que les droits de l'expert-comptable, par exemple, doivent être limités aux investigations sur les livres concernant l'exercice dont les comptes sont communiqués au comité d'entreprise, mais ils ne peuvent pas porter sur ceux des exercices antérieurs ou de l'exercice en cours; l'expert-comptable ne peut prendre connaissance des livres que pendant la réunion d'examen des comptes, voire tout au plus pendant l'époque de l'année où se déroule la réunion, il ne peut se faire communiquer que les livres comptables (livre-journal, livre des inventaires), mais pas les documents financiers annexes et notamment les livres de paiement des salaires et appointements et, *a fortiori*, toutes les pièces concernant la comptabilité industrielle⁴⁷.

L'attitude patronale se manifeste également par une propension nette à orienter l'information distribuée en fonction de ses destinataires. Ce point a été particulièrement bien mis en lumière par Maurice Combe, prêtre-ouvrier CGT, devenu étudiant dans sa thèse de 3^e cycle sur le comité central d'entreprise de Schneider. Dans l'ouvrage qui en est issu, *L'alibi*⁴⁸, il montre clairement que, dans son entreprise, l'information destinée aux actionnaires est toujours mesurée et réaliste alors qu'elle est présentée de manière systématiquement alarmiste aux élus du CE.

L'échec patent des CE dans le domaine économique nous semble donc être d'abord le résultat de la méfiance du patronat vis-à-vis de l'institution. Pour autant, on peut se demander si les syndicats, et notamment la CGT, ne portent pas aussi une part de responsabilité dans ce phénomène. Si les élus « nagent », c'est aussi parce qu'ils ne sont pas formés. À une époque où le congé d'éducation ouvrière n'existe pas encore – il sera institué en 1959 –, la CGT a-t-elle vraiment cherché à former ses élus à une meilleure compréhension de la réalité économique de l'entreprise? Compte tenu du discours économique plus général tenu par la Confédération – et en l'absence d'éléments précis d'analyse – il est vraisemblable que non. Car comprendre, c'est déjà se mettre à la place de celui qui décide, s'identifier à lui⁴⁹ et rompre, d'une certaine manière, la loyauté attendue par le syndicat.

Au bout du compte, si la crise des CE pendant les années 1950 nous semble due aux positions idéologiques des principaux acteurs que sont les employeurs et, à l'époque, la CGT, on ne saurait pour autant négliger ce qu'elle doit à la nature au fond assez ambiguë de l'institution.

47. *Bulletin du CNPF*, n° 4, mars 1947, p. 13-14.

48. Maurice Combe, *L'alibi. Vingt ans d'un CCE*, Paris, Gallimard, coll. « Témoins », 1969.

49. Primo Levi, *Si c'est un homme*, Paris, Julliard, 1987, p. 211.