Note de lecture 1 « Les CE, la bataille culturelle dans l'entreprise » de Jean-Michel Leterrier (Éditions Le Temps de Cerises).

Publié le 24 septembre 2026 par yoann



©

Ce livre de J.M. Leterrier dédié à la mémoire de Michel Etiévent, biographe d'Ambroise Croizat, ouvre une réflexion sur les Comités d'entreprise à travers une lecture historique de leur développement et pose les enjeux actuels de leur utilité. Ils constituent un élément très important du mouvements ouvrier et sont bien souvent les oubliés d'un siècle de conquêtes sociales et culturelles (1830-2023).

Le 16 mai 1946 marque un tournant historique pour le monde du travail en France : l'Assemblée nationale vote à l'unanimité la loi relative aux Comités d'entreprise (CE), portée par le ministre du Travail communiste Ambroise Croizat. Cette législation, fruit d'un bras de fer de seize mois entre le gouvernement et les syndicats (CGT et CFTC), brise le monopole patronal au sein de l'entreprise. Pour la première fois, les salariés deviennent responsables de la gestion des « œuvres sociales », marquant le début d'une aventure humaine et collective visant l'émancipation sociale et culturelle.

I. Les Quatre Sources Constitutives du Comité d'Entreprise

La création des CE n'est pas un événement isolé, mais l'aboutissement d'un siècle de luttes et d'un héritage riche de quatre sources distinctes :

1. Le Paternalisme : La « Toile d'Araignée » Patronale

À l'aube de l'industrialisation (1830), le patronat doit sédentariser une main-d'œuvre mobile issue du compagnonnage. Pour fidéliser ces ouvriers et « modeler » leur moralité, les grands patrons (Schneider au Creusot, Peugeot à Sochaux, Michelin à Clermont-Ferrand) tissent une toile d'araignée de services autour de l'usine. Le patron, souvent maire et député, régente la vie de l'ouvrier de la naissance au cimetière : logements (corons), écoles professionnelles, hôpitaux, crèches, et même fanfares ou clubs sportifs. Cette « philanthropie intéressée » vise à tarir les sources de l'antagonisme de classe et à détourner les travailleurs des idées sociales contestatrices.

2. Le Syndicalisme : La Résistance et l'Émancipation

En réaction à cette tutelle, le syndicalisme se construit en revendiquant l'autonomie. Dès 1864, le « Manifeste des Soixante » pose des jalons pour l'instruction et la création de chambres syndicales. Des figures comme Eugène Varlin prônent l'émancipation intellectuelle comme condition de l'émancipation matérielle, créant des restaurants coopératifs comme « La Marmite » où l'on accède à la lecture et au débat. À sa naissance en 1895, la CGT hérite de cette tradition de gestion sociale via les Bourses du Travail, véritables centres d'éducation populaire. En 1927, le débat sur le « syndicalisme à bases multiples » confirme la volonté du syndicat d'investir le champ social et culturel pour renforcer l'adhésion ouvrière face à la « fausse philanthropie » patronale.

3. Le Front Populaire : Le Temps de l'Espoir

L'année 1936 constitue un pilier majeur. Les grèves de masse et les occupations d'usines débouchent sur les accords de Matignon et les conquêtes sociales (congés payés, semaine de 40 heures). Cette période ancre l'idée d'un « temps libéré » dédié aux loisirs et à la culture. Le mouvement syndical finance alors des projets d'envergure, comme le film *La Marseillaise* de Jean Renoir, illustrant une culture « pour le peuple et par le peuple ».

4. La Résistance et le CNR : Le Berceau de la Libération

Pendant l'Occupation, la CGT clandestine et les mouvements de résistance intègrent la création des CE dans le programme du Conseil National de la Résistance (CNR). La Libération permet de transformer ces aspirations en réalités législatives : le pouvoir est, pour un temps, transféré aux salariés pour gérer leur propre destin social.

II. L'Évolution des Missions : De la Reconstruction à la Reconnaissance

L'histoire des CE se divise en grandes phases marquées par l'évolution de la société française.

1. La Reconstruction (1946-1950) : Apprendre la Responsabilité

Les débuts sont difficiles. Les élus doivent faire face au sabotage patronal et à la suspicion de « collaboration de classe » au sein même de leurs rangs. Benoît Frachon rappelle alors que le CE doit détruire le caractère paternaliste des œuvres sociales pour démontrer qu'elles sont le fruit de l'effort des travailleurs et non une charité.

2. La Construction et l'Élargissement (1950-1980)

Les CE inventent leurs propres activités : démocratisation des vacances (ski, montagne), création de bibliothèques et de centres de vacances autonomes. Ils deviennent des acteurs majeurs de l'éducation populaire. Dans les années 60 et 70, l'action s'élargit pour inclure les nouveaux salariés (femmes, immigrés) et diversifier les fonds culturels.

3. La Reconnaissance et la Culture au Travail (Années 80-90)

Avec les lois Auroux (1982), les prérogatives des CE sont renforcées. On passe de la simple diffusion culturelle à la valorisation de la « culture du travail ». L'entreprise devient un lieu de médiation où l'on invite des artistes (résidences de cinéastes, écrivains) pour collecter la mémoire ouvrière et transformer le regard sur le geste professionnel.

III. Enjeux et Responsabilités Nouvelles face à la Modernité

Aujourd'hui, les CE affrontent des défis qui menacent leur essence même.

- Le Consumérisme et l'Individualisme : La montée de la société de consommation pousse les salariés à exiger des prestations individuelles (chèques cadeaux, billetterie) au détriment de l'action collective. Le risque est de voir le CE se transformer en simple « guichet payeur » ou prestataire de services.

- La Mutation du Travail : Les suppressions d'emplois et les fusions d'entreprises agissent comme des chocs. Les CE utilisent alors la culture (ateliers d'écriture, théâtre) pour accompagner le deuil des structures en disparition et maintenir un lien social.

- La Défense de l'Humanisme : Face à la pression mercantile, les CE demeurent l'un des rares espaces où la culture n'est pas une simple marchandise. Comme le soulignait le psychiatre Lucien Bonnafé, le véritable besoin humain est celui de « découvrir, inventer, imaginer ».

En conclusion : le Comité d'Entreprise reste le témoin d'un syndicalisme français qui a su marier revendications matérielles et démarche humaniste profonde. Riche de son histoire, il doit aujourd'hui se réinventer pour continuer à « élargir la pupille des yeux » des travailleurs et rester un outil d'émancipation face aux nouvelles formes d'aliénation.