



Comment développer la pratique du sport en entreprise comme outil de lutte contre les inégalités sociales d'accès au sport ?

Sport et culture – Fiche n° 1

Dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) 2024, sous l'impulsion de la CGT, une charte sociale¹ a été mise en place. Elle a pour objectif de déterminer et de promouvoir 16 engagements sociaux visant à laisser un héritage social fort à l'action du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques (COJO) et de la Société de livraison des ouvrages olympiques (Solideo) dans une démarche de développement humain durable. En novembre 2019, le gouvernement a défini son « Plan héritage » des JOP : 170 mesures qui visent à encadrer la préparation des JOP pour qu'ils soient un levier de développement durable des pratiques sportives, de l'aménagement des territoires et de progrès dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la santé, de la culture et de l'environnement.

Ce « Plan héritage » respecte-t-il les objectifs de progrès social fixés par la charte sociale ?

Engagement n° 15 de la charte sociale des JOP : « *Promouvoir conjointement avec l'État, les collectivités territoriales, le mouvement sportif et les organisations syndicales de salariés et d'employeurs le développement du sport en entreprise, notamment à travers un partenariat avec les comités d'entreprise.* »

LE SPORT D'ENTREPRISE : UN NOUVEAU LEVIER D'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS POUR LE PATRONAT !

Pour la CGT, le risque est important de laisser les entreprises s'emparer du sport comme outil de management. Ainsi, la majorité des études auxquelles font référence

le gouvernement et le patronat pour parler du sport en entreprise mettent en avant :

- sport – santé : permettant d'avoir moins d'absentéisme au travail ;
- sport – dépassement de soi : pousser les salariés à aller au-delà des attentes de l'employeur dans son poste de travail ;
- sport – identitaire : renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Un rapport parlementaire de février 2019² soulignait : « *La pratique d'activités physiques et sportives (APS) organisée par l'entreprise augmente la productivité de celle-ci entre 3 % et 9 % ainsi que sa rentabilité entre 4 % et 14 %* ». En marge des 20 km de Paris en 2019, Geoffroy Roux de Bézieux³ soulignait : « *Le sport en entreprise : une bonne solution pour la santé des collaborateurs et la cohésion des équipes.* »

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE, UN ACTEUR INDISPENSABLE

Pour la CGT, le comité social et économique (CSE) est un acteur majeur pour lutter contre l'enfermement des salariés dans leur entreprise au nom du « bien-être et de la compétitivité ».

Concrètement, cela signifie :

- **Avoir des élus formés, et qui revendiquent la mission des CSE dans l'éducation populaire.** La question de la formation est importante, car elle permet à tous et toutes d'avoir la méthodologie et les ressources afin de proposer une vraie politique

1. Texte consultable sur le site internet : <https://www.paris2024.org/fr/charte-sociale/>

2. « Le (sport au) travail, c'est la santé », chronique de Sandrine Cabut.

3. Depuis 2018, le président du Medef, principal syndicat d'employeurs français.



au sein des CSE ayant pour objectif de participer à l'éducation populaire de tous et toutes. En direction des élus mandatés sur les questions cultures et sportives nous proposons la formation « activités culturelle et sportive »⁴ qui donne les outils afin de construire une « vraie » politique culturelle au sein de l'entreprise.

- **Exiger des moyens pour les CSE à hauteur minimum de 3 %.** Il est important que le CSE garde la maîtrise des orientations politiques de la mise en œuvre des pratiques à partir des financements et de l'accès aux APS pour le plus grand nombre. Ceci afin d'éviter toute dérive vers un sport de haut niveau, par essence élitiste, comme la tendance l'est aujourd'hui, particulièrement pour l'attribution des subventions.
- **Revendiquer, pour les salariés qui n'ont pas de CSE, la mutualisation des installations afin qu'ils puissent aussi avoir accès au sport.** Nous revendiquons le droit à la pratique sportive pour tous et toutes. Il serait souhaitable de nouer des partenariats, que ce soit entre CSE liés à des entreprises différentes d'un même bassin d'emploi, ou que ce soit avec des collectivités territoriales.
- **Défendre un temps de travail à 32 heures : travailler moins, et mieux, et dégager du temps pour les loisirs.** Pour la CGT, les richesses liées au travail doivent améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé, pour leur permettre de mieux vivre dans et hors de l'entreprise. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail mais bien au contraire par une transformation en profondeur du travail et de son organisation pour permettre une meilleure articulation des temps contraints et des temps libres, et une réduction des inégalités sociales dans l'accès aux loisirs.

QUE PRÉVOIT LE « PLAN HÉRITAGE » DE L'ÉTAT ?

Mesure 19 : « Saisir les partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'un accord national interprofessionnel sur le développement du sport en entreprise. »

4. Stage de trois jours proposé sur le centre de formation de la CGT Benoît Frachon

5. Ancienne joueuse professionnelle de hand-ball, de Nice et Toulon, députée LREM de la 4^e circonscription de Loire-Atlantique

6. Députée Modem de la quatrième circonscription du Val-de-Marne

Dans les faits : Le 7 octobre, un décret au Journal officiel a désigné Aude Amadou⁵ et Maud Petit⁶, chargées d'une mission temporaire auprès du gouvernement ayant pour objet le sport en entreprise. Le rapport devait être rendu en décembre 2021. Depuis : rien ! De plus, la CGT n'a pas été auditionnée pour faire connaître sa position sur le sujet...

Mesures 20 : « Encourager la création de conciergeries sportives (service d'aide personnelle proposant divers services permettant de développer la pratique sportive) pour développer le sport en milieu professionnel. »

Dans les faits : Ce dispositif de « conciergeries sportives » ne tient pas compte de l'inégalité d'accès au sport en fonction de la situation dans l'emploi. En effet, en 2020, 47 % des ouvriers n'ont pas pratiqué une activité physique au cours des douze derniers mois, contre 43 % en 2018 et 13 % de cadres et professions intellectuelles supérieures. Or, les conciergeries sportives s'adressent dans les faits prioritairement aux cadres en délaissant les salariés les plus éloignés de l'accès au sport. L'activité sportive au sein de l'entreprise doit être accessible à tous les salariés et non renforcer les inégalités d'accès déjà trop présentes.

Mesure 21 : « Promouvoir le sport en entreprise en clarifiant la nature juridique des dépenses portées par l'employeur pour le développement du sport en entreprise, et prévoir par circulaire que le sport d'entreprise ne soit pas considéré comme un avantage en nature. »

Dans les faits : Un décret paru au Journal officiel le 30 mai 2021 prévoit d'exonérer de cotisations et de contributions sociales « l'avantage que représente la mise à disposition par l'employeur d'équipements à usage collectif dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives tels qu'une salle de sport appartenant à l'entreprise ou un espace géré par elle ou dont elle prend en charge la location aux fins d'une pratique d'activité physique et sportive ».



Idem pour des « prestations d'activités physiques et sportives telles que des cours collectifs d'activités physiques et sportives ou des événements ou compétitions de nature sportive ». En pratique, pour ces dernières, la limite annuelle de l'exonération de cotisations est « 5 % de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise », soit 171,40 euros par salarié et par an. Le décret précise que les prestations sont proposées à tous les salariés de l'entreprise « quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail ».

Pour la CGT, il est important que les pratiques sportives soient accessibles à tous et toutes, mais il faut être vigilant sur le fait que la politique sportive au sein de l'entreprise soit établie en consultation avec les instances représentatives du personnel. L'objectif étant que les installations et pratiques sportives proposées ne soient pas juste une question de politique économique mais bien une réponse à une vraie politique sportive au sein de l'entreprise.

EN CONCLUSION

Nous pouvons regretter que toutes les organisations syndicales de salariés n'aient pas été consultées. Avec la multiplication de grands événements en France à l'horizon 2024, le sport est devenu un enjeu pour l'État mais aussi pour le patronat qui, à cette occasion, s'emparent du sport en entreprise sans en faire un outil de lutte contre les inégalités d'accès au sport. Il est dommage de parler d'héritage sociétal pour les millions de salariés concernés sans que les vraies questions ne soient débattues.

En tant qu'organisation syndicale représentative de salariés, nous ne pouvons pas nous contenter d'annonces qui accentueraient les inégalités sociales en matière d'accès aux pratiques sportives et qui ne seraient qu'un moyen institutionnel pour les entreprises d'encourager uniquement la performance des salariés.

