

36 / Michel Lebailly  
Secrétaire CFDT du  
Comité d'établissement de  
Bull Val de Fontenay

Initiatives de terrain  
en France

## dossier l'expérience d'un comité d'établissement de bull

ÉCHANGE ET PROJETS n°75

Plusieurs comités d'établissement de Bull ont décidé d'orienter la majeure partie de leurs réserves financières vers un type de placement original dans le cadre d'une convention de partenariat avec la société financière de la NEF.

La NEF, Nouvelle Économie Fraternelle, s'est donnée pour objectif de «promouvoir la solidarité entre les hommes en favorisant une meilleure circulation de l'argent». Elle propose des crédits pour financer des projets d'utilité sociale qui, souvent, ne trouvent pas leur place auprès du marché bancaire classique. La NEF réalise un travail d'accompagnement et s'efforce d'appuyer le projet sur une «base sociale» la plus large possible. En outre, elle établit un lien transparent entre l'épargnant et l'emprunteur.

### Le contenu du partenariat

Contrairement à d'autres placements, c'est donc la totalité de l'argent qui est utilisée pour irriguer financièrement des projets à forte valeur sociale. Le comité d'établissement conserve la visibilité de cette utilisation et exprime ses préférences.

Structure de taille modeste constituée par les premiers militants de «L'épargne éthique», la société financière de la Nouvelle Économie Fraternelle a, de son côté, un objectif d'augmentation de son capital social de dix vers quinze millions de francs avant 1998 pour répondre aux

nouvelles normes du marché européen. En apportant un million au capital, le comité d'établissement Bull contribue de manière significative à atteindre cet objectif. Il y ajoute un autre million en dépôt à terme, bloqué sur deux ans et rémunéré à 2,5% (la NEF propose le choix de la rémunération entre 0 et 6%). Intervenir ainsi dans une phase clé du développement de la NEF est plus motivant que d'être perdu dans l'anonymat d'une grande structure.

Pour le comité d'établissement, il s'agit bien sûr de placer ses réserves financières de façon cohérente par rapport à ses idées, mais aussi d'aider les salariés de Bull à agir contre le chômage qui frappe leur famille ou leurs amis.

Dans la situation actuelle, créer son propre emploi est parfois le seul moyen de sortir du chômage. Mais, pour réussir dans de bonnes conditions, cette démarche demande un accompagnement humain, social, technique et financier qui fait souvent défaut. L'accès pour tous à cet accompagnement est un des défis à relever pour que l'emploi ne demeure pas réservé aux populations déjà privilégiées.

Chaque salarié peut donc orienter l'un de ses proches vers le comité d'établissement. Celui-ci, en lien avec les services techniques spécialisés de Bull, assurera une première information et sensibilisation à la création d'entreprise avant de transmettre le projet à la NEF pour une étude

individualisée. Le cas échéant, le comité d'établissement peut servir de caution pour une partie des prêts. Il conserve une parfaite visibilité de l'utilisation des sommes placées, ce qui lui permet d'en rendre compte aux salariés, voire de mesurer régulièrement les progrès réalisés en faveur de la création d'emplois.

Cette aide que fournit le comité d'établissement à la création d'entreprise n'est *a priori* pas destinée aux salariés de Bull. Ceux-ci ont eu à faire face à une vague ininterrompue de plans sociaux qui ont réduit leurs effectifs de moitié. La priorité reste de défendre l'emploi, les acquis sociaux, et non d'organiser la transition vers la précarité. Si, le cas échéant, on peut considérer qu'aider les salariés qui le souhaitent à créer leur entreprise est un moyen honorable de diminuer les coûts salariaux, c'est davantage le rôle de la direction que celui du comité d'établissement.

C'est d'ailleurs dans cette priorité donnée à la défense de l'emploi «en interne» que les syndicats qui animent le comité d'établissement puissent la légitimité leur permettant de mener des opérations davantage tournées vers la «solidarité externe».

#### Les conditions du partenariat

Selon la loi, un comité d'établissement devrait réserver son action aux salariés de l'entreprise, à leur famille et, éventuellement, aux anciens salariés (cette formule désignait à l'origine les retraités et non les licenciés !). Depuis plus de cinq ans, les militants CFDT du comité d'établissement de Val de Fontenay avaient décidé une lecture «large» de la loi en considérant que contribuer à réduire les phénomènes d'exclusion ne pouvait que bénéficier aux salariés de Bull et à leur famille.

Cette volonté a ainsi permis, avec ATD Quart-Monde et l'association de quartier «Le Relais Ménilmontant», de faire partir en centre de vacances, avec les enfants du personnel Bull, des dizaines d'enfants de milieux défavorisés. Elle s'est traduite, au gré des circonstances, par des aides financières ou en nature à des initiatives originales comme les «Lieux d'accueil chaleureux» ou le «Relais médical aux délaissés», mais aussi à l'association Sarajevo et à l'Assemblée européenne des citoyens. Les locaux de Bull étant situés près de la Place de la Réunion où ont eu lieu les premières actions publiques qui devaient donner naissance au DAL (Droit au Logement), le comité d'établissement a également aidé à plusieurs reprises le Comité des mal logés puis le DAL. Enfin, en déménageant, il a

donné une bonne part de son mobilier à l'école Vitruve située à proximité.

A l'intérieur même de l'entreprise, le comité d'établissement avait ouvert bon nombre de ses activités aux stagiaires et sous-traitants, mais aussi aux salariés qui avaient dû quitter Bull contre leur gré.

Cette longue tradition d'ouverture a toujours été défendue en toute transparence devant le personnel : expositions, articles dans le journal du comité d'établissement, documentation en libre consultation. L'engagement de consacrer 3% de la dotation du comité aux opérations de solidarité externe (d'une légalité contestable) a figuré dans tous les programmes électoraux de la CFDT.

Quel est l'accueil de ces initiatives auprès des salariés ? A défaut d'une participation enthousiaste du personnel, le comité d'établissement a toujours bénéficié au minimum de sa «neutralité bienveillante». En 1993, une enquête a montré qu'une majorité du personnel approuvait le principe de réserver 3% de la dotation du comité d'établissement pour les opérations de solidarité externe et d'ouvrir des activités aux sous-traitants (1).

La direction de l'établissement a systématiquement émis des réserves sur la légalité de ces opérations. Nos collègues de la CGC, fidèles au principe selon lequel l'argent du comité d'établissement devait être utilisé en totalité au bénéfice des salariés, se sont prononcés contre mais ne s'y sont pas opposés... sauf lorsque les aléas de la vie syndicale leur ont donné le contrôle du comité.

Le partenariat avec la NEF vient donc en prolongement d'une tradition d'ouverture. Nombre d'élus déploieraient depuis longtemps que les réserves ne servent qu'à alimenter des circuits financiers classiques. Un premier contact avec l'opération «Génération banlieue», dès ses débuts, n'avait pas eu de suite compte tenu des difficultés qu'a rencontrées cette opération. Faute d'information supplémentaire, on en restait là. Il y avait tant d'autres priorités ! Plusieurs facteurs ont été nécessaires pour passer, entre décembre 1994 et avril 1995, du désir à la réalisation concrète.

La restructuration de Bull a amené une nouvelle modification du périmètre des comités d'établissement.

<sup>1</sup> Enquête réalisée en mai 1993 avec l'aide du CELIC, sous forme de questionnaire. Un salarié sur quatre y a répondu : 43% jugeaient l'effort de solidarité extérieure normal, 2% insuffisant et 20% excessif. 62% approuvaient l'ouverture aux sous-traitants.

38 / syndicalisme et exclusion

sement avec la perspective d'un éclatement du comité de Val de Fontenay et, en corollaire, l'obligation de trancher la question de l'utilisation des réserves financières de celui-ci, que chacun s'accordait à trouver élevées. A la même époque, ont commencé à fleurir articles de presse et colloques, notamment à l'occasion du lancement de nouveaux FCP (fonds communs de placements) de partage ou éthiques. L'économie sociale, la nécessité d'inventer de nouveaux circuits de financement pour lutter contre le chômage là où les méthodes classiques échouent, autant de sujets dans l'air du temps. Il faut y ajouter le hasard des rencontres qui ont permis de connaître la NEF.

La recherche d'un consensus intersyndical avec la CGC a conduit à élaborer une proposition qui mette en évidence le bénéfice du partenariat pour les salariés de Bull par l'intermédiaire de leur famille ou de leurs proches. En même temps, le flou de cette formulation permet de toucher des personnes très éloignées du monde

salarié et donc de contribuer à réduire le clivage que certains dénoncent entre des salariés « privilégiés » et le monde de la précarité.

Plusieurs rencontres ont eu lieu entre des responsables de la NEF et des militants de la CGC. Ces rencontres, où le « courant est passé », ont joué un rôle déterminant pour que l'accord se concrétise rapidement et concerne la majeure partie des réserves disponibles qui sont ainsi bloquées pour au moins deux ans.

En complément de cette opération, le comité d'établissement a décidé de souscrire au FCP éthique « insertion-emploi » pour des sommes qui peuvent être disponibles plus facilement.

Ces dispositions concernent aujourd'hui seulement deux comités d'établissement de Bull, issus de l'éclatement du comité de Val de Fontenay. D'autres comités d'établissement suivent de près l'expérience et devraient s'y associer rapidement. On ne peut que souhaiter un succès servant de référence pour des opérations de plus grande envergure.

975

Ci-dessous et ci-contre, extraits du classeur "Lamy comité d'entreprise" au chapitre "Lutte pour l'emploi" (article probablement rédigé par Daniel Labbé)

Emploi

Lutte pour l'emploi

737

## ETUDE 737

---

# Produits financiers et emploi

---

Le comité d'entreprise peut devenir un nouvel instrument dans la lutte contre la montée du chômage et de l'exclusion par une mobilisation différente de ses ressources financières (clubs d'investissement, fonds communs de placement, utilisation d'une part de l'intéressement et de la participation pour créer des emplois...).

■

### SOMMAIRE

<p>Moyens financiers des comités d'entreprise ..... 737-1</p> <p>Entreprise citoyenne et comité citoyen ..... 737-2</p> <p>L'implication directe des CE ..... 737-3</p> <p>Clubs d'investissement ..... 737-4</p>	<p>Fonds communs de placement solidaire ..... 737-5</p> <p>Utilisation d'une partie de l'intéressement et de la participation pour la création d'emplois ..... 737-6</p> <p>Repli ou ouverture ? ..... 737-7</p>
---	--

737-4

- les comités peuvent être le ressort communautaire de la mobilisation des salariés dans le cadre de clubs d'investissements ;
- le comité peut être l'initiateur d'une mobilisation différente de l'intéressement ou de l'épargne salariale.

### 7373 L'implication directe des CE

Nous avons vu que, sous l'effet de la prise de conscience, des difficultés auxquelles étaient confrontés d'ex-salariés licenciés ou des personnes proches des membres de l'entreprise, des comités décidaient de subventionner des associations ou des structures d'aide et de soutien aux chômeurs et aux personnes en difficulté.

Le comité d'entreprise de Bull à Echirolles, près de Grenoble, finance la Maison pour l'Emploi et la Formation du canton d'Eybens, créée à l'initiative de la mairie de cette commune proche de l'entreprise.

Par contre, l'implication directe de comité dans des structures économiques est aujourd'hui peu répandue et suscite d'ailleurs des interrogations sur le plan juridique. Peu d'exemples sont connus à l'exception de l'engagement du CREDES en Poitou-Charente. Nous avons déjà présenté le CREDES, association régionale de comités d'entreprise et outil de prospective et d'action en matière d'emploi. Au travers de cette association, des comités vont conforter les fonds propres d'une entreprise d'insertion régionale en entrant dans la constitution de son capital. Il s'agit d'une société anonyme de Niort dont l'activité est la remise en état de véhicules de faible valeur. Ce projet est développé en partenariat avec l'École de conduite française et la MACIF qui en est l'actionnaire principal. Ce projet a plusieurs objectifs. Il s'agit de diminuer le risque d'accident avec des véhicules relativement anciens souvent utilisés par des jeunes, de sensibiliser ces mêmes jeunes au risque encouru par l'utilisation de véhicules en mauvais état, et d'insérer des personnes en difficulté. Cinq comités ont souscrit des parts de capital de la société « Qualifauto ».

Dans un tissu de PME, l'implication de petits CE se réalise au travers d'un outil associatif qui mutualise des moyens, des compétences et leur donne une assise suffisante pour être reconnus comme partenaires.

L'initiative prise par des comités d'établissement de Bull en région parisienne au début de l'année 1995 mérite également d'être examinée. C'est certainement le premier comité d'établissement en France à vouloir jouer un rôle prépondérant au sein d'un outil bancaire atypique pour favoriser la création d'emploi au marge de la communauté de salariés qu'il représente.

Les comités d'entreprise de deux établissements de Bull de la région parisienne ont décidé d'utiliser une partie de leur réserve financière pour participer au financement d'une société financière originale, la NEF. « La Nouvelle Economie Fraternelle » s'est donnée pour vocation le financement de « projet d'utilités sociales » qui ne trouvent pas de crédits auprès du marché bancaire traditionnel. La NEF accompagne le porteur de projet et cherche à construire un « lien transparent » entre les épargnants et les emprunteurs. Les comités de Bull se sont investis dans la NEF à l'occasion d'une augmentation de capital de cette société et ont complété leur engagement par des dépôts à terme bloqués. Les responsables du comité justifient leur choix par le fait « qu'intervenir dans une phase clé du développement de la NEF est plus motivant que d'être perdu dans l'anonymat d'une grande structure ». Les dépôts à terme sont rémunérés au taux de 2,5 %, le choix du taux ayant été laissé aux déposants dans une fourchette de 0 à 5 %.

Comment les responsables des comités d'entreprise confrontée depuis plusieurs années à des plans de suppression d'emploi (des effectifs ont pratiquement diminué de moitié) sont-ils arrivés à choisir de tels engagements ? La succession des plans sociaux qui ont touché l'entreprise ont convaincu les représentants du personnel « qu'aider les salariés qui le souhaitent à créer leur entreprise est un moyen honorable de diminuer les coûts salariaux ». Et, si « l'aide au départ » de l'entreprise doit être de la responsabilité de la direction, le comité d'entreprise peut de son côté se doter d'outils pour favoriser l'initiative économique, ou la création d'emplois par des membres de la famille ou des amis des salariés de Bull. « Chaque salarié peut donc orienter l'un de ses proches vers le CE. Celui-ci, en lien avec les services techniques spécialisés de Bull, assurera une première information et sensibilisation à la création d'entreprise avant de transmettre le projet à la NEF pour une étude individualisée. »

Ainsi donc, le comité d'entreprise se dote d'outils de conseil et de financement pour favoriser la création d'entreprise par des personnes de l'entourage des salariés de l'entreprise. Le comité réoriente le mode de placement de ses réserves jusque-là investies dans des placements classiques, l'utilisation de la dotation annuelle n'étant pas modifiée.

Les comités de Bull ont une tradition relativement ancienne de coopération avec des associations caritatives des quartiers environnants : ouverture de centres de vacances à des enfants de milieux défavorisés, aide financière ou en nature à des initiatives originales et ouvertures des activités du comité d'entreprise au personnel des entreprises sous-traitantes ou aux anciens salariés licenciés. En 1993, une enquête réalisée auprès du personnel de Bull sur l'engagement solidaire externe du comité, montrait que 43 % du personnel le jugeait « normal » tandis que 29 % le trouvait « excessif », 62 % approuvant l'ouverture des activités du comité aux personnels des entreprises sous-traitantes.

### 7374 Clubs d'investissement

Les clubs d'investissement sont pratiquement inexistant dans les entreprises françaises. Au contraire, au Canada, la Fédération des Travailleurs du Québec dispose d'un outil de dimension nationale. Mobilisant une épargne régulière des salariés, un fonds, dans la mouvance de la centrale syndicale, lui permet d'intervenir pour soutenir des entreprises en difficulté et d'infléchir de manière déterminante le contenu économique et social de certaines restructurations d'entreprises.

L'expérience des Cigales en France connaît un certain succès dans le Nord de la France. Le développement d'une cigale au sein de la Caisse d'Allocations Familiales de Lille suscite l'intérêt en raison de son caractère exceptionnel.

Une « Cigale », Club d'Investissement pour une Gestion Alternative et Locale de l'Épargne, est un groupe de cinq à vingt personnes qui mettent en commun une épargne régulière. Un gérant est élu et une assemblée mensuelle décide de l'utilisation des fonds. Ceux-ci sont affectés à des projets de création d'entreprise dans laquelle la Cigale sera associée ou actionnaire minoritaire.

Une Cigale ne fait ni dons ni prêts mais pratique le capital risque.

Détentrices de parts sociales, la Cigale surveille et s'implique dans la gestion des sociétés dans lesquelles elle investit. Les Cigales utilisent leur épargne pour financer de petits projets locaux ou des entreprises d'insertion par l'économique. Dans la région Nord-Pas-de-Calais, vingt