

Interview avec Anne Bybetier



Vous êtes la Secrétaire-adjointe (CFE-CGC) du CSE. Quelles sont vos autres fonctions chez FRAMATOME ?

Actuellement au sein de la Finance, manager de la comptabilité Trésorerie et Client. Je suis entrée chez Framatome en '93 et j'ai assumé des postes autant à l'international (USA, UK) que des fonctions diverses de la Finances (responsable consolidation, contrôler BU, responsable cash management, projet Ambition ..) et ce dans différentes entités du groupe

Pourriez-vous expliquer le mode de sélection de l'actuelle solution digitale ?

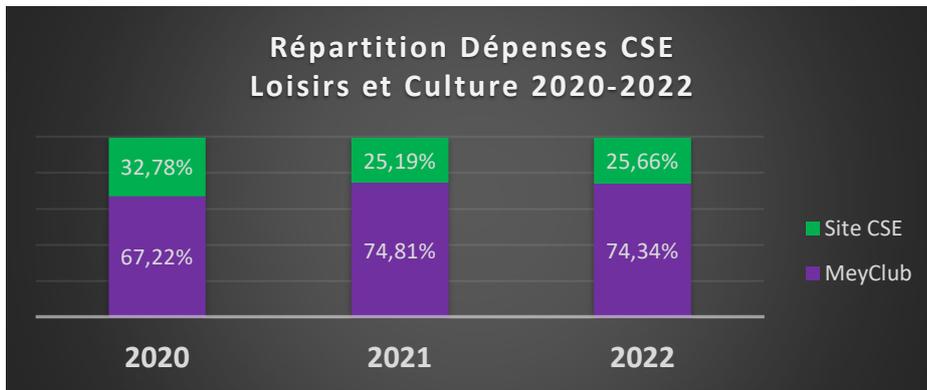
Des éditeurs de logiciels CSE, il y en a plein mais ce que le bureau du CSE recherchait, c'était une solution complète, conforme aux besoins des salariés Framatome et surtout capable de les concilier. Jeunes et moins jeunes, Geeks et « vieille école », avec ou sans enfants. Les capacités d'évolution du prestataire en matière de R&D était un critère, tout comme la sécurité de l'hébergement, les capacités de support, etc, etc... Il a fallu 4 mois aux membres du Bureau pour établir un cahier des charges précis et opérer une pré-sélection. Pendant encore 3 mois, nous avons peaufiné le benchmarking, rencontré nombre de CSE utilisant les solutions retenues. Notre salarié en charge du projet a rendu visite aux équipes de développeurs et les a un peu poussés dans leurs retranchements.

Les deux candidats restants ont ensuite été présentés en CSE en septembre 2019 où la solution Proweb a été choisie à l'unanimité. Légèrement moins bonne techniquement que son concurrent, elle avait l'avantage d'être une grosse structure (Proweb est le leader du marché), donc de pouvoir nous faire bénéficier d'un soutien, tant en personnel que technique, en cas de problème. C'était également une solution permettant de préserver les emplois existants.

Certains reprochent une dépendance à Proweb. Que répondez-vous ?

D'une certaine manière, ils ont raison, tout comme Framatome (ou vous-même à titre privé) est dépendant de Microsoft Windows, de SAP et globalement de tous les logiciels et OS sous licence. Pour le reste, cela dénote une méconnaissance du système, voire des salariés eux-mêmes.

Dans le domaine « loisirs et culture », les $\frac{3}{4}$ des opérations se font aujourd'hui par la billetterie externe du CSE, par choix et non par obligation car le système de remboursement existe toujours.



Données Octobre 2022

Le choix de la transition digitale passe forcément par cette forme de dépendance auprès d'un éditeur et d'une billetterie. Aujourd'hui c'est Proweb et Meyclub, demain cela pourra être un autre fournisseur mais le principe restera. Les seules alternatives seraient :

- 1) soit de concevoir nous-mêmes notre solution digitale, avec des coûts absolument pharaoniques de conception, de gestion, d'hébergement, de maintenance, de stockage et d'expédition ou bien,
- 2) de retourner au traitement papier avec les files d'attente à la permanence. La forêt amazonienne souffre déjà assez, non ?

Il ne faut pas oublier non plus que Framatome bénéficie de deux atouts de poids. Tout d'abord, le bureau représente un gros CSE avec plus de 2400 bénéficiaires Framatome (5000 incluant les ayant-droit) et nous disposons au CSE de 3 salariés hautement qualifiés capables d'être totalement autonomes et à qui l'on ne fait pas avaler n'importe quoi. Cela nous permet de peser dans les négociations que nous menons et d'obtenir d'importantes réductions sur les prestations. Sans oublier la relation client-fournisseur, nous sommes rapidement devenus des partenaires en participant à des programmes bêta-testeurs ce qui nous permet d'avoir la primeur sur les futurs développements ou accords de partenariat (protection juridique).

Vous êtes comptable ; pouvez-vous nous expliquer le budget du CSE ?

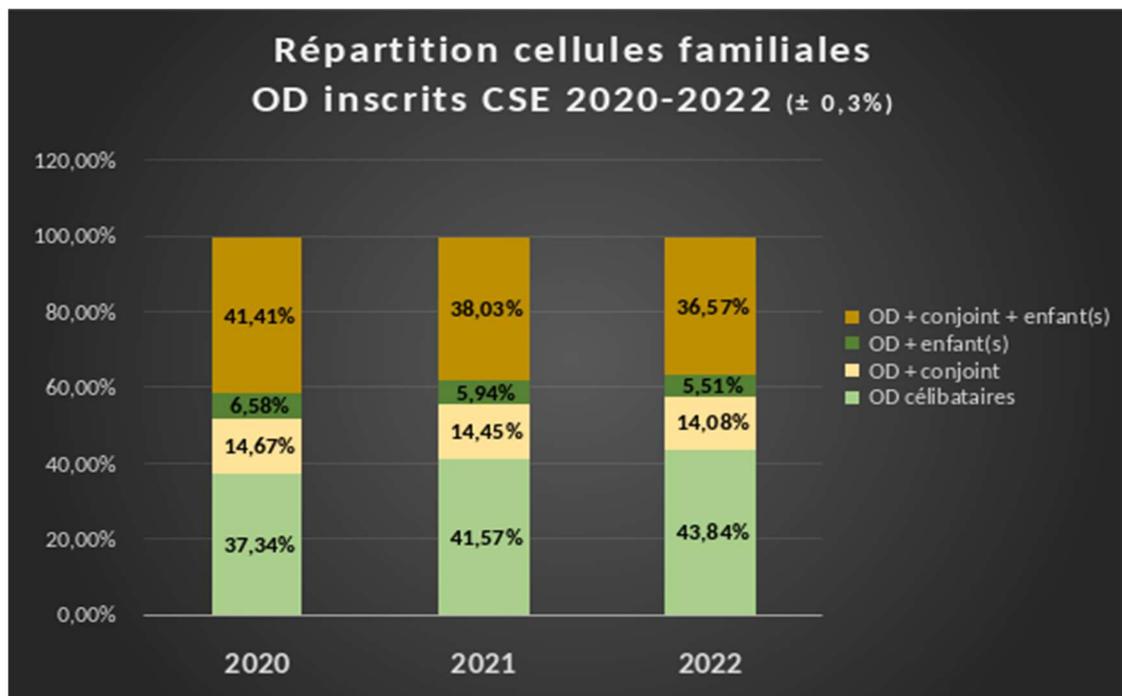
Il y a deux aspects et en premier lieu, l'aspect purement numéraire. Le CSE reçoit tous les ans un certain pourcentage de la masse salariale pour fonctionner et assurer les Activités Socio-Culturelles (ASC). Ensuite, et le point est d'importance, il y a la Loi qui encadre lesdites ASC. L'URSSAF veille au grain ; on ne peut pas faire tout et n'importe quoi avec cet argent.

Pour faire court, les ASC ne sont pas un dû, ni un complément de salaire. Pour citer l'URSSAF, « **elles doivent avoir pour but d'améliorer la qualité de vie ou de travail des salariés et être destinés aux salariés de l'entreprise (ou à leur famille) sans discrimination** ». Ce sont des « avantages » sous forme de subventions sur diverses activités. Il existe aussi des possibilités de cartes-cadeaux mais qui sont elles-mêmes légalement très réglementées quant à leurs usages et montants. Une fois ce cadre légal établi, chaque CSE élabore son propre Règlement Intérieur qui gère, notamment, les règles d'octroi des subventions. Certaines entreprises sont plus généreuses sur un point que sur d'autres (chèques-vacances payants par exemple). Il s'agit là de considérations financières (tout budget ayant ses limites) et idéologiques/politiques.

Il y a eu des modifications budgétaires au moment de la transition digitale ; comment ont-ils été établis par le Bureau ?

Pour le bureau, il ne servait à rien d'avoir un outil performant si c'était pour garder le même système de gestion et d'attribution des ASC que durant les 15 dernières années. Qui plus est, une entreprise est une entité « vivante » qui, suivant les cas, grandit, se réduit, vieillit ou rajeunit.

Une fois derniers compétiteurs choisis (dont Proweb), nous avons procédé par étapes et la première est d'avoir entamé un chantier sur l'étude de la démographie de Framatome. Il est apparu qu'en 2019, la population avait rajeuni dans son ensemble et que plus de la moitié des salariés de l'entreprise était célibataires ou des couples sans enfants et la tendance allait grandissante en ce sens. Il était donc clair que la politique budgétaire des dernières décennies largement centrée sur les enfants n'était plus en phase avec la réalité du terrain. Les salariés étant le cœur de l'entreprise, il était donc normal pour nous de les remettre également au centre des préoccupations du CSE et de revenir à une sorte d'équilibre. C'est dans cet esprit que le budget 2020 a été établi par le bureau et cela n'a pas été une promenade, croyez-moi.



Quelles ont été les difficultés ?

Nous étions d'accord sur le principe des différentes « enveloppes » (Sport, Culture, Activités Artistiques, Vacances) un système qui apportait une flexibilité qui manquait jusqu'alors. Dans le domaine du loisir par exemple, vous aviez vos quotas de tickets de cinéma ou de chèques-lire. Mais quid de ceux qui, soit ne lisent pas, soit ne vont pas au cinéma ? De même, un célibataire avait le même quota cinéma qu'une famille avec enfants. Un non-sens quand on regarde les tarifs aujourd'hui.

Certains sports étaient également mieux subventionnés que d'autres. Oui, le golf et l'équitation coûtent cher mais pourquoi devraient-ils avoir barre sur le tennis, le foot ou tout autre sport. Là encore, nous avons regroupé toutes les activités au sein d'une seule et unique enveloppe sport.

Celle-ci devait être augmentée et, comme les activités culturelles et artistiques, à la différence de l'ancien système, elles devaient également prendre en compte les enfants scolarisés à charge, ces derniers pratiquant eux-aussi des activités. Le budget dégagé par la suppression des frais de garde des enfants de 5 ans à 10 ans a été réaffecté aux activités sportives, artistiques et culturelles.

Pour les chèques-vacances, vous aviez 2 mois seulement pour faire votre demande ou indiquer un choix (ANCV ou remboursement). Passé le 31 mars, c'était terminé. Le budget vacances était ensuite réparti entre les demandeurs. Vous ne deviez pas rater le coche ou arriver près le 1^{er} avril. Là encore, nous avons étendu le système à 2 fois 3 mois pour les inscriptions ANCV et 12 mois sur 12 pour les remboursements libres.

Une fois les grandes lignes établies, il a fallu calculer tout cela. Et quand j'entends calculer, il faudrait plutôt dire « prévoir l'imprévisible ».

Qu'entendez-vous par « prévoir l'imprévisible » ?

Il est facile de dire ce qui a été dépensé dans le passé mais qui peut dire ce qui va être dépensé dans le futur ? Combien de salariés, d'ayants-droits vont pratiquer une activité sportive, artistique ou culturelle ? Combien vont faire une demande de chèques-vacances ?

Il a donc fallu reprendre les consommations des dernières années, les croiser avec les données démographiques pour établir des modèles mathématiques permettant d'anticiper, avec une relative précision, les dépenses à venir. Je dis DES modèles mathématiques car suivant les variables utilisées, les résultats sont différents. Bon an mal an, cela donne toutefois de bonnes indications. C'est de ces prévisions qu'ont été établis les montants des diverses enveloppes.

On peut imaginer que la crise sanitaire et les confinements ont limité les dépenses. Qu'avez-vous fait du reliquat ?

La crise Covid a en effet eu un impact immédiat. Salles de sport, cinémas, théâtres toute la vie sociale, sportive et intellectuelle était mise sous cloche. En 2020 et 2021, il est évident que les remboursements réalisés par le CSE ont chuté.

Et puisque ce-dernier n'a pas vocation à faire des profits, il était alors tout à fait logique pour nous de redistribuer à l'ensemble des salariés les sommes non dépensées alors que certaines OS minoritaires auraient bien vu ce reliquat redistribué sous forme de subventions « garde d'enfants » (qui ne concerne que 16% de la population de l'établissement) ou bien sous forme d'une sortie dans un parc d'attractions.

Nous nous sommes alors décidés pour une formule offrant la plus grande liberté et ce pour TOUS et nous avons ainsi opté pour une opération « Cartes Cadeaux Noël salariés » de 150 euros en 2020 et 2021 et prévoyons de renouveler cette action exceptionnelle en 2022.

Nous précisons que le format Cartes Cadeaux est très encadré par l'URSSAF et qu'il ne peut pas être indexé sur une composition familiale ou un revenu. Il ne peut y avoir discrimination.

Toujours dans cette optique de libre choix pour tous, nous avons proposé pour la première fois une opération « bonus » qui a permis aux bénéficiaires d'affecter la somme de 100 euros sur une ou plusieurs enveloppes de leur choix.

Nous notons l'engouement pour les Chèques vacances (65% des demandes s'étant reportées sur ces derniers, 25% pour les activités culturelles, 8% pour le sport et 2% pour les activités artistiques)

Ces données sont bien sûr très intéressantes pour nous car elles permettent de mieux définir les attentes et les besoins des salariés de l'établissement.

Les budgets ne sont donc pas gravés dans le marbre ?

C'est une évidence.

Nous sommes surpris et flattés du succès rencontré par ces évolutions. Aussi, nous nous devons d'être à l'écoute de notre temps et des salariés et les budgets doivent pouvoir s'adapter.

C'est ainsi que nous avons mis en place une ligne budgétaire permettant à nos collègues de Flamanville de pratiquer le football en salle.

Nous sommes en train de négocier un partenariat pour une salle de sport à Montrouge.

Et si la pratique collective d'activités fait entièrement partie de nos préoccupations, elle ne limite pas à cela. Pour preuve, la mise en place ce mois-ci de la protection juridique pour tous les salariés.

Voici donc la méthode de travail du Bureau du CSE.