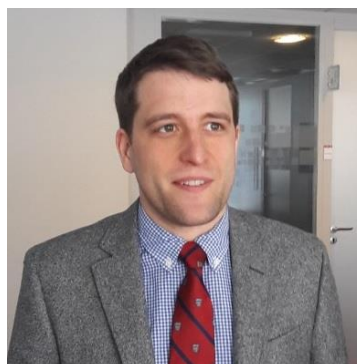


Interview avec Boris Mazzocut



Boris Mazzocut
Trésorier

Eric Chavanne
Trésorier adjoint

Vous êtes le Trésorier (CFDT) du CSE. Quelles sont vos autres fonctions chez FRAMATOME ?

En 2009, j'ai rejoint notre établissement au sein de l'ingénierie pour m'occuper de la documentation du département Matériaux et en 2013, j'ai agrandi mon scope avec la gestion de la documentation scientifique et technique. Aujourd'hui, Je travaille au sein de la DPIT qui fait partie des fonctions dites supports.

Le CSE se veut transparent mais la transparence, c'est aussi s'exposer à des coups. Cela ne vous a pas fait peur ?

Les CSE ont souvent une mauvaise image, justement parce qu'ils ne sont pas assez transparents. On ne va pas se mentir, il est bien connu que dans certaines entreprises, des Élus ont usé, et usent encore, de leur position au sein du CSE et en tirent profit, ou en font profiter une petite communauté autour d'eux.

Notre objectif a été, et ce dès le début de notre mandature, d'être moralement exemplaires. Et le meilleur moyen d'y parvenir, c'est d'être transparent et de ne pas craindre de rendre des comptes. En ce sens, la communication a été mis au cœur de nos priorités tant en ce qui concerne les membres du Bureau que les salariés du CSE.

Pouvez-vous faire une petite synthèse de ce qui a été fait sur la communication ?

La révolution a été la mise en place du site Internet du CSE. Contrairement à l'ancien site Intranet Framatome, celui-ci est accessible 24h/24 de partout et depuis n'importe quelle plateforme. Plus besoin d'avoir son PC de travail avec soi. Ce site et son contenu sont en évolution constante depuis son lancement. FAQ et tutoriels vont aller en s'étoffant, le Flash-infos a été refondu et permet un accès détaillé aux informations du CSE. Depuis août, ce même Flash-Infos est également en diffusion continue via un écran de TV au 15^{ème} étage. Les salariés peuvent ainsi prendre connaissance des dernières infos en allant à la cafétéria du 15^{ème} ou en attendant devant le service informatique.

Au printemps dernier, un module de communication a été intégré au site du CSE venant compléter l'adresse mail générique que nous avons mise en place au début mais qui, bien que pratique, affiche certaines faiblesses. Ce nouveau module permet aux membres du Bureau et aux salariés du CSE d'avoir accès aux mêmes messages sans avoir besoin de l'habituel ballet des renvois et autres transferts de mails entre les intéressés. C'est un gain énorme en matière de temps et d'efficacité et je ne puis qu'encourager les salariés à l'utiliser.

Depuis juillet, un nouvel agenda est également accessible qui permet d'embrasser d'un simple coup d'œil les prestations en cours. Un simple clic de souris vous mène ensuite directement à ce qui vous intéresse.

Cerise sur le gâteau, depuis début septembre, une nouvelle application téléphone est disponible, permettant un accès encore plus rapide et pratique. Nombreux sont en effet les salariés qui font un usage intensif de leur téléphone dans leur vie quotidienne et ce paramètre, nous l'avons pris en compte bien évidemment.

On constate effectivement de gros changements depuis le début de l'année. Pourquoi pas plus tôt ?

Comme déjà évoqué, le lancement de la solution digitale a été fortement perturbée, par la crise COVID notamment. Certains de nos partenaires, Proweb pour le logiciel, voire ANCV ou la banque souffraient de la crise sanitaire également. Le paramétrage s'est avéré compliqué et nous avons accusé un sérieux retard sur la mise en place des virements bancaires. Là encore, nous avons régulièrement communiqué sur les problèmes rencontrés sans chercher à cacher quoi que ce soit.

L'année 2020 a été, de fait, entièrement consacrée à rendre la solution opérationnelle et dans l'ensemble, l'objectif a été atteint.

Toujours sur fond de crise sanitaire, l'année 2021 a été l'année de l'analyse des REX, tant du côté salariés Framatome que du nôtre. Ainsi, durant cette période nous avons mis en place les cartes-rentree pour les enfants en maternelles, et une subvention pour les cours de langue, lesquels rencontrent un franc succès. L'interface du site a aussi bénéficié de quelques améliorations structurelles, les points voyages visibles par tous par exemple. De plus, nous avons très largement augmenté notre maîtrise du logiciel pendant cette période. Il a donc été possible d'avoir une vue globale et réaliste de ce que nous serions capable de faire et de proposer dans le futur ; car il y a souvent un gouffre entre ce que l'on souhaite et ce que l'on peut effectivement faire.

Y-a-t-il eu des mécontents ?

Quoique vous fassiez, il y a toujours des mécontents (et si vous ne faites rien, il y en aura aussi). La modernisation du CSE en a eu son lot, très relatif au demeurant. Dans la très grande majorité des cas, il s'agissait de salariés un peu perdus avec l'arrivée d'un nouveau système et le mécontentement était plus l'expression d'une peur face à l'inconnu ou une incompréhension partielle de la nouvelle répartition budgétaire ou bien de l'interface du nouveau site. Nous n'avons pas ménagé nos efforts en matière de pédagogie et dans la plupart des cas, cela a contribué à rassurer. Nous allons continuer en ce sens.

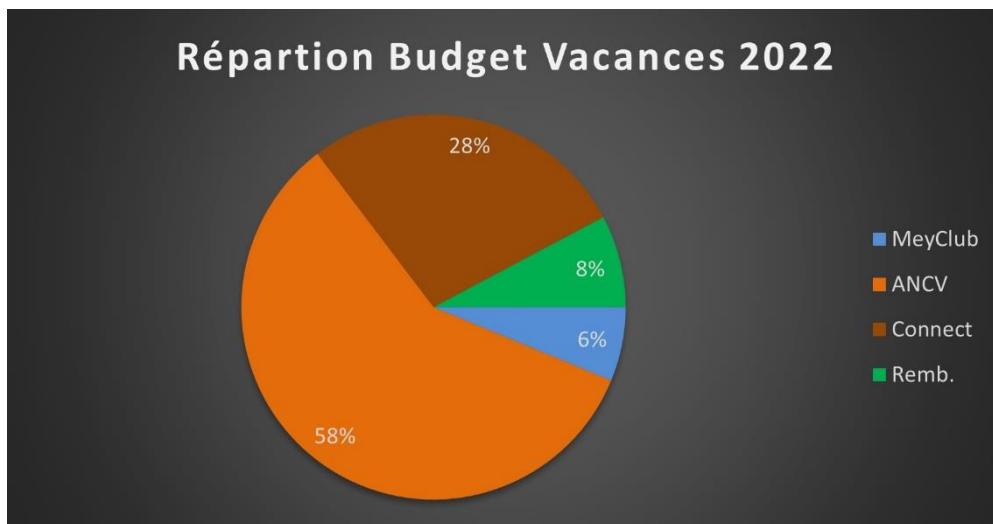
Comment procédez-vous pour introduire une évolution ou une modification ?

La procédure est sensiblement toujours la même. Tout d'abord, il y a une idée. Cela peut venir de l'un de nos salariés du CSE, de nous-mêmes ou bien consécutives à un nombre conséquent ou récurrent de remontées des salariés. Nous regardons ensuite les possibilités budgétaires car l'argent reste, encore et toujours, le nerf de la guerre.

Une fois la faisabilité théorique démontrée, le fameux « *Yaka-faukon* », nous passons alors à la partie pratique.

Nos salariés sont consultés quant aux éventuels problèmes d'intégration logiciel, comptable et/ou de mise en œuvre et ils nous font leurs propositions, émaillées de commentaires et remarques (worse-medium-best case scenarios). Suivant l'importance de la modification, les différents cas de figure sont ensuite examinés et la décision prise entre nous et/ou en CSE. La redistribution du reliquat budgétaire sous forme de cartes-cadeau pour les salariés à Noël ou la prestation Bonus du début de l'année 2022 ont suivi ce processus.

Tout ceci peut naturellement prendre un certain temps notamment quand il faut aussi observer les effets de telle ou telle mesure à l'extérieur, comme dans le cas des chèques-vacances Connect. Ceux-ci auraient en effet été disponibles dès 2021 mais les bugs et autres problèmes d'implémentation (SNCF notamment) nous ont dissuadés de le faire à cette époque. Nous constatons toutefois le succès rencontré par les « Connect » auprès des salariés en cette première année de mise à disposition.



Données au 30.09.2022

Il y a donc toujours une intense réflexion avant toute mise en œuvre ?

Bien plus qu'aux déclarations fracassantes et aux effets de manches, nous croyons en la valeur travail. En la matière, il n'y a pas de secret et pour qu'un projet avance, et ce quelle que soit son ampleur, cette phase de réflexion, d'analyse et de concertation avec les intéressés est celle qui apporte les meilleures garanties de succès.

Un dossier, ça se prépare, ça se travaille, ça doit être suivi. La réouverture de la salle de sport et la mise en place de la protection juridique pour tous sont à l'étude et en négociation depuis le début de l'année 2022.

Certains autres projets ont avorté pour diverses raisons, budgétaires principalement, mais nous avons pour principe de ne communiquer que sur du concret. Nous ne vendons pas de rêves.

Vous êtes à la fois « patron » et syndicaliste. Cela ne pose pas de problèmes ?

Quelque part, cela a un petit côté schizophrène effectivement. 😊

Nous sommes des salariés de Framatome, certains sont même managers, nous sommes représentants des salariés et employeurs de 3 personnes.

C'est toute la complexité et la richesse de l'exercice. Ainsi, dans le cadre de nos fonctions d'élus, nous devons « gommer » nos situations personnelles pour être le porte-parole des salariés Framatome. Notre situation personnelle ne sert qu'à enrichir notre analyse et notre propos, pour le bien de tous.

Toutefois, notre expérience en tant qu'employeur nous permet de comprendre le fonctionnement d'une entreprise (toute proportion gardée) et son cadre légal. Nous savons donc bien ce que c'est que de gérer un projet, d'accompagner le changement, de donner de la visibilité à ses employés, en un mot de grandir ensemble.

C'est ainsi que, fort de cette expérience et libérés de toute vision dogmatique, nous abordons bien souvent les négociations. Il n'est en effet point besoin d'être syndicaliste dans l'âme pour faire du syndicalisme. Le bon sens et une approche travaillée des dossiers donnent bien souvent plus de poids à un argumentaire que gesticulations, vociférations et autres menaces. Celles-ci ne devant être qu'un ultime dernier recours.

Comment voyez-vous la suite ?

La transition digitale est bien amorcée. En ce sens, nous avons rempli notre but premier. Mais bien plus qu'un saut technologique dans le XXIème Siècle, c'est aussi un changement dans les méthodes de travail.

Le CSE est là pour tous les salariés et c'est dans ce sens que nous œuvrons. Quelques idées sont déjà à l'étude mais on se reverra en décembre pour en parler...