



■ **CEA PARIS-SACLAY**



**QU'EST-CE QUE
LE COMITÉ SOCIAL
ET ÉCONOMIQUE
(CSE) ?**

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....	5
2. LES MEMBRES DU CSE ET LEUR RÔLE.....	6
3. LES MOYENS D’ACTION DES ÉLUS DU CSE.....	8
4. LE BUDGET DU CSE.....	10
5. CONSULTATION ET ACTIONS DU CSE.....	11
6. INTÉRACTION AVEC LES SALARIÉS.....	13
7. ASSISTANCE ET SOUTIEN DES SALARIÉS.....	14



1. INTRODUCTION

POURQUOI LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE ?

La représentation des salariés au sein de l'entreprise est un élément clé du dialogue social.

Les représentants du personnel, via le Comité Social et Économique (CSE), permettent de faire le lien entre les salariés et l'employeur, assurant une écoute attentive et la défense des intérêts collectifs.

Savez vous que ?



Le droit syndical est inscrit dans le préambule de la constitution depuis 1946.

LE CSE : UN ACTEUR CLÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Le CSE, instauré par les ordonnances de 2017, remplace les anciennes instances représentatives du personnel (comme le Comité d'Établissement). Il est présent dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

Il joue un rôle central dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

Au CEA, un décret sépare les activités sociales et culturelles (ASC) du CSE. Les ASC sont gérées par le Comité Central et les Comités Locaux des Activités Sociales (CCAS et CLAS) ainsi que les Associations Centrales et Locales des Activités Sociales (ACAS et ALAS).

Le CSE central du CEA est le Comité National. Il y a un CSE au sein de chaque établissement (soit 9 CSE locaux au total). Les sujets relevant de plusieurs centres, des orientations stratégiques et du budget du CEA sont traités au Comité National. Les sujets locaux ou la déclinaison de sujets nationaux sont abordés en CSE d'établissement.

Le présent livret est dédié au CSE de l'établissement Paris-Saclay.



2. LES MEMBRES DU CSE ET LEUR RÔLE

QUI COMPOSE LE CSE ?

Le CSE est composé de plusieurs catégories de personnes :

- Des membres élus lors des élections professionnelles pour un mandat d'une durée de 4 ans. Au CEA, les dernières élections professionnelles ont eu lieu en juin 2023. À Paris Saclay, il y a 62 élus : 31 titulaires et 31 suppléants. Les suppléants assistent aux réunions en cas d'absence d'un titulaire. Le CSE désigne son secrétaire et son trésorier parmi ses élus titulaires.

- Des représentants de la Direction.

- Des représentants syndicaux : chaque organisation syndicale représentative (ayant fait plus de 10% aux élections professionnelles) peut désigner un Représentant Syndical. Il a pour rôle de porter des revendications professionnelles et d'officialiser la position de son syndicat. À Paris Saclay, il y a 5 représentants syndicaux pour cette mandature.

QUEL EST LE RÔLE DES MEMBRES ÉLUS DU CSE ?

Leur rôle principal est de représenter les intérêts des salariés, tant individuels que collectifs. Leur mission inclut :

- de porter les réclamations des salariés devant l'employeur ou l'inspection du travail ;
- d'être consultés (via un processus d'information consultation) sur les projets concernant la vie de l'entreprise. Les élus rendent ensuite un avis motivé ;
- de procéder à des analyses ou des enquêtes sur des points relevant de la sécurité, de l'hygiène ou des conditions de travail (par exemple pour une réorganisation) ;

POURQUOI L'EMPLOYEUR FAIT IL PARTIE DU COMITÉ ?

L'employeur est un membre de droit et préside le CSE. Au CEA, l'employeur est représenté par le chef d'établissement ou un représentant désigné (généralement un directeur adjoint ou responsable du personnel). Le Président anime les réunions sans participer aux votes, veille au respect des lois et accords collectifs et défend le point de vue de la Direction.

2. LES MEMBRES DU CSE ET LEUR RÔLE

LES ÉLUS PEUVENT-ILS CUMULER LES MANDATS ?

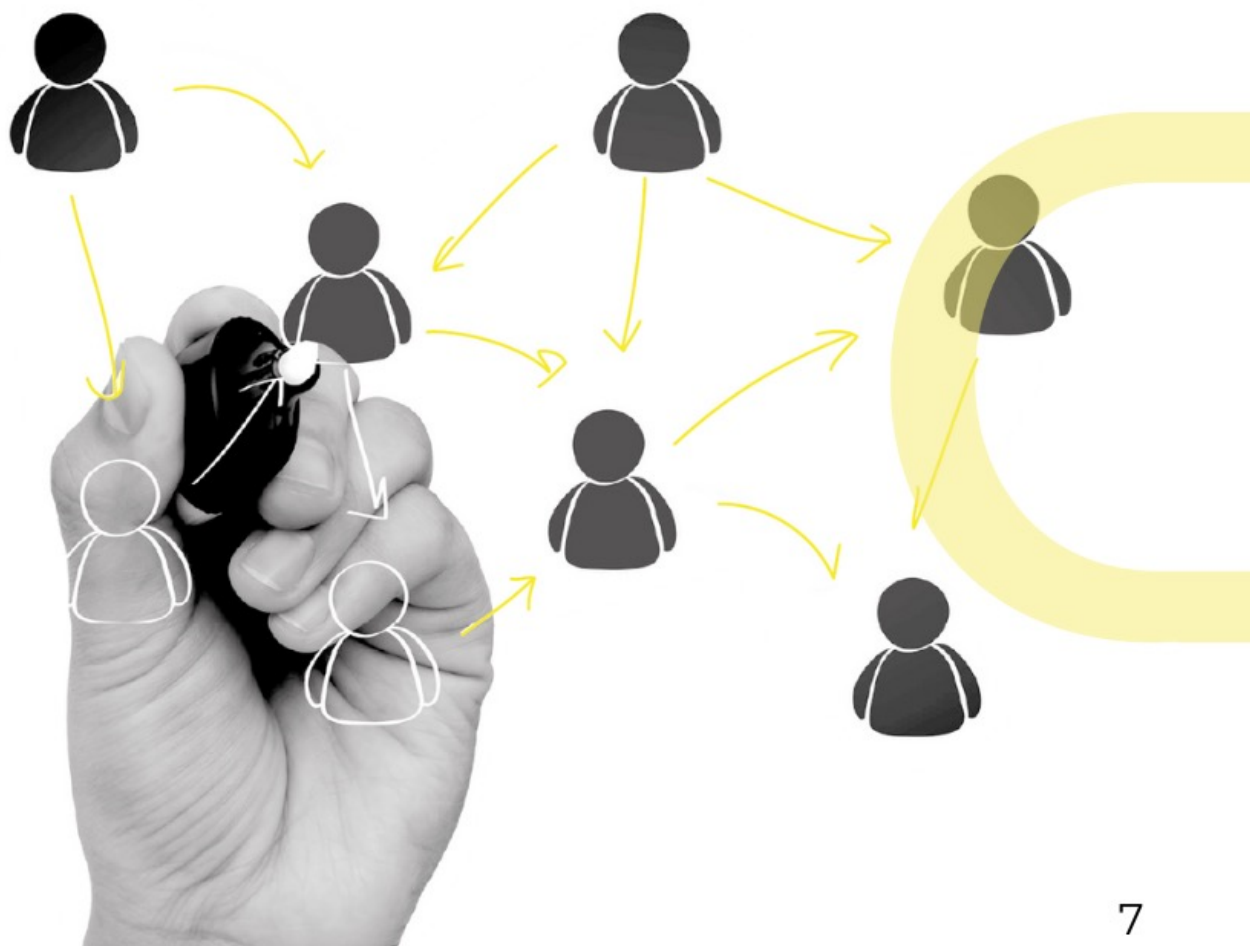
Il est possible de cumuler certains mandats, mais cela est encadré par la loi pour éviter des conflits d'intérêts et pour assurer une représentation équilibrée. Ainsi, un élu au CSE peut détenir également un mandat de délégué syndical, de représentant de la section syndicale ou un mandat de représentant de proximité.

Cumuler plusieurs mandats permet d'avoir une vision large des relations sociales pour améliorer l'efficacité de nos actions.

QUI REMPLACE UN ÉLU ABSENT ?

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, un élu titulaire ne dispose pas d'un suppléant attitré choisi par lui.

Les élections des titulaires et celles des suppléants sont distinctes, et le Code du travail dresse une liste d'étapes à respecter pour savoir quel suppléant est amené à remplacer un élu titulaire absent.



3. LES MOYENS D'ACTION DES ELUS DU CSE

QUELS SONT LES MOYENS DONT DISPOSENT LES ÉLUS ?

Les élus doivent assurer leurs missions propres au rôle de représentant du personnel à côté de leur travail pour le CEA. Pour cela, ils bénéficient d'heures de délégation, qui constituent en pratique des autorisations d'absence au poste de travail.

Ces heures de délégation leur permettent de se déplacer dans l'entreprise ou en dehors, de tenir des permanences au CSE, de rencontrer des salariés, de préparer les réunions, de rechercher des informations juridiques, etc.

Le CSE dispose également de moyens matériels (locaux, informations, communication) mis à disposition par le CEA. Les locaux du CSE sont au bâtiment 608 à Saclay et au bâtiment 38.2 à Fontenay-aux-Roses.

COMMENT LE CSE EST-IL AU COURANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE ?

Le CSE est régulièrement informé par l'employeur sur la situation économique, l'évolution de l'emploi, et les conditions de travail. L'employeur doit aussi consulter le CSE sur les grands projets de l'entreprise.

Le Code du travail dresse une longue liste d'informations à remettre au CSE soit de façon régulière, lors d'événements particuliers, ou à sa demande.

Les membres du CSE peuvent également rechercher des informations complémentaires par leurs propres moyens : veille juridique, rencontre avec les salariés, informations transmises par les organisations syndicales...



3. LES MOYENS D'ACTION DES ELUS DU CSE

COMMENT LE CSE FAIT REMONTER VOS REMARQUES À L'EMPLOYEUR ?

Les élus peuvent faire remonter à l'employeur les remarques et demandes des salariés lors des réunions du CSE ou lors d'échanges informels.

Le CSE tient au moins six réunions par an, avec la possibilité d'organiser des réunions extraordinaires. Les points à aborder sont définis dans un ordre du jour dont la rédaction définitive est élaborée conjointement par le secrétaire et le président du CSE.

Le procès-verbal, rédigé à l'issue de la réunion, permet aux salariés de prendre connaissance des réponses apportées par l'employeur aux questions.

Cela peut être un expert-comptable, qui aidera à comprendre et analyser les comptes de l'entreprise, un expert habilité qui livrera son analyse sur un projet important modifiant les conditions de travail, ou encore un avocat qui assistera le CSE sur un point juridique.

Enfin, le CSE s'appuie sur des commissions afin d'approfondir un sujet particulier et d'éclairer les décisions à prendre lors des réunions avec l'employeur: Certaines sont imposées par le Code du travail. Les commissions facultatives peuvent être ouvertes à tous ceux qui désirent s'investir sur un sujet donné. Par exemple à Paris Saclay, il existe une commission transport en plus des commissions obligatoires.

QUI PEUT AIDER LE CSE À BIEN FONCTIONNER ?

Le CSE peut faire appel à des salariés, des experts et des consultants extérieurs pour l'accompagner dans ses missions, notamment sur les questions économiques, sociales et de santé au travail pour lesquelles les compétences pointues peuvent faire défaut.

LES ÉLUS DU CSE BÉNÉFICIENT ILS D'UNE RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE ?

Les élus du CSE ne reçoivent pas de rémunération spécifique pour leur rôle d'élu. Cependant, ils sont rémunérés par le CEA lorsqu'ils exercent leurs missions sur leur temps de travail.

4. LE BUDGET DU CSE

D'OÙ PROVIENT L'ARGENT DU COMITÉ ?

Le budget de fonctionnement du CSE provient d'une contribution de l'employeur (0,22 % de la masse salariale brute comme indiqué dans le code du travail).

Au CEA, le CSE ne gère pas les activités sociales et culturelles, dont la contribution correspondante est versée directement à l'ACAS (Association Centrale des Activités Sociales) par le CEA.

COMMENT LE CSE PEUT-IL UTILISER SON BUDGET ?

Le budget du CSE sert à financer les formations des élus, la sténotypie, des conseils juridiques, des expertises, l'achat de matériel ou de documentation, d'équipement informatique.

Une réunion spécifique est organisée chaque année pour présenter et valider les comptes.

Chaque salarié peut demander des détails sur l'usage des fonds par les élus.



5. CONSULTATION ET ACTIONS DU CSE

QUELS SONT LES THÈMES SUR LESQUELS LE CSE EST CONSULTÉ ?

Chaque année, l'employeur doit consulter le CSE sur :

- la politique sociale de l'entreprise,
- les conditions de travail et l'emploi,
- les conséquences des orientations stratégiques

Le CSE doit également être informé des conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Ces sujets sont traités en déclinaison locale de la politique nationale du CEA.

Lors de ces consultations obligatoires, de nombreux sujets sont passés en revue : formation, recrutement, égalité professionnelle, santé, sécurité...

Concernant les orientations stratégiques, le CSE étudie les conséquences des orientations prises en termes d'activité, d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences, d'organisation du travail, ou encore de recours aux contrats temporaires ou à la sous-traitance.

Les sujets de la rémunération ou du temps de travail font partie de la politique sociale.

Pour chaque consultation, le CSE rend son avis motivé. Le cas échéant il peut proposer des orientations alternatives.

L'AVIS DU CSE PEUT IL ÊTRE BLOQUANT POUR L'EMPLOYEUR ?

L'avis du CSE est nécessaire, mais l'employeur n'est pas légalement contraint d'accepter ses propositions. En revanche, il est contraint de fournir des informations précises sur les projets en cause et de répondre aux interrogations des élus, qui sont aussi celles des salariés.

Dans certains cas particuliers, le CSE doit être d'accord avec le projet soumis sinon l'employeur ne pourra pas l'exécuter. Par exemple la mise en place d'horaires individualisés, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur...

Sur certains sujets, l'absence de consultation peut entraîner une suspension des décisions de l'employeur.

5. CONSULTATION ET ACTIONS DU CSE

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le CSE est un acteur clé dans la prévention des risques professionnels. Il veille à ce que les conditions de travail soient saines et sécurisées, et intervient pour améliorer les dispositifs en place.

Pour cela, il doit réaliser des inspections en santé et sécurité au travail, qui ont pour objectif de contrôler l'application des règles de sécurité mais aussi de recueillir les observations et avis des salariés sur les dangers potentiels.

Le CSE intervient également dans le cadre des enquêtes menées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, afin d'identifier, comprendre et éliminer les causes.



6. INTERACTION AVEC LES SALARIES

COMMENT SUIVRE LES RÉALISATIONS DU CSE OU COMMUNIQUER AVEC SES MEMBRES ?

L'utilisation de l'intranet ou de la messagerie professionnelle est soumise à l'accord de l'employeur.

Les salariés peuvent se tenir informés des actions du CSE via les affichages (à venir), les newsletters internes, les comptes rendus de réunions, ou encore lors de permanences où les élus sont disponibles pour échanger.

Inscrivez vous pour obtenir nos informations en direct



COMMENT RENCONTRER LES ÉLUS ?

Vous pouvez nous rencontrer dans notre local à Saclay au bâtiment **608** (à côté du BLG), ou à Fontenay-aux-Roses au 2ème étage du bâtiment **38-2** lors de réunions collectives que nous pouvons être amenés à organiser ou encore à l'occasion de nos inspections directement dans vos locaux.

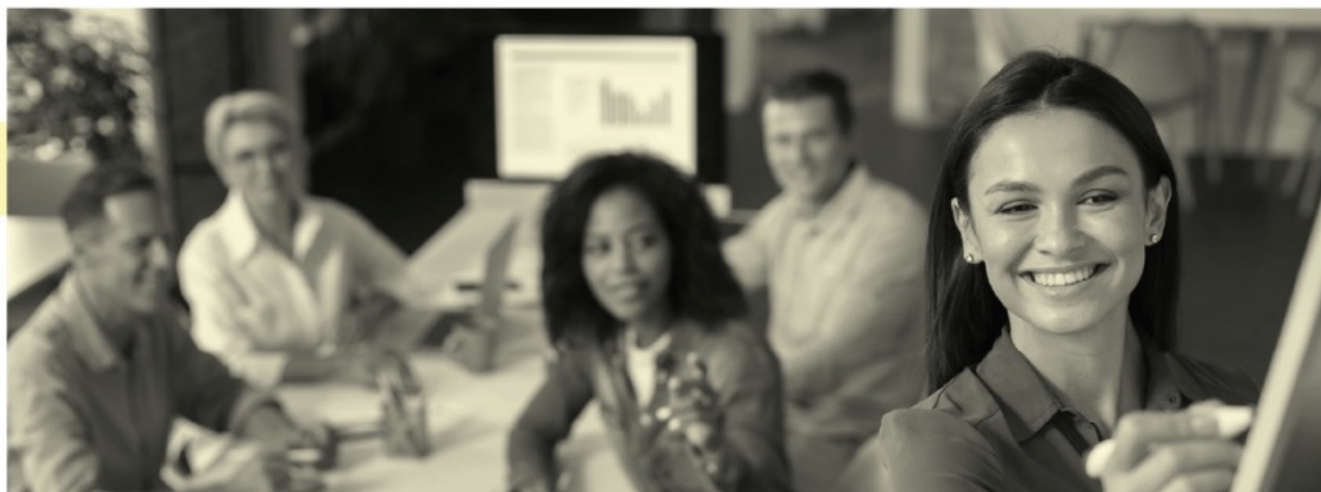
Il est toujours possible de fixer un rendez-vous hors de l'entreprise si vous souhaitez conserver la confidentialité des échanges.

Contactez le CSE

Visitez le site web

contact@cseceapsac.fr

<https://cseceapsac.fr>



7. ASSISTANCE ET SOUTIEN DES SALARIES

ACCOMPAGNEMENT LORS D'UN ENTRETIEN PRÉALABLE

Les élus du CSE peuvent assister un salarié lors d'un entretien préalable à un licenciement ou à une sanction disciplinaire, pour s'assurer que ses droits sont respectés.

Si vous faites l'objet d'une procédure disciplinaire, l'entretien préalable constitue une étape impérative. Vous pouvez choisir de vous faire assister par un élu du CSE ou un autre salarié du CEA lors de cet entretien.

Cet assistant veille au bon déroulement de l'entretien et prend des notes. Avec votre accord, il peut aussi endosser le rôle de défenseur sans toutefois être avocat, s'il est convaincu après vos échanges que vos agissements ne justifient pas une sanction.

RECHERCHE DE RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE

Le CSE aide les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail en participant à la recherche de solutions de reclassement adaptées à leur situation.

En cas d'inaptitude, l'employeur doit rechercher un poste compatible avec l'état de santé du salarié. Le CSE est consulté et doit se prononcer sur l'effort fait par l'employeur dans sa recherche de reclassement avant qu'il ne présente la (ou les) solution(s) envisageable(s) à la personne concernée.



