



# CSE, COMINAT : Qui ? Comment ? Pourquoi ?

## Table des matières

Le CSE vu ... par les élus du CSE adhérents UNSA SPAEN	1
Généralités sur le CSE.....	1
Rôles et attributions du CSE.....	2
Moyens du CSE.....	3
Moyens humains du CSE	3
Moyens financiers du CSE	3
Le CSE en pratique.....	3
L'enjeu du CSE et l'importance d'un bon score pour continuer notre action.....	3
... Et, au fait, le comité national, c'est quoi ?.....	4

## Le CSE vu ... par les élus du CSE adhérents UNSA SPAEN

Par Fabrice, élu au CSE (comité social et économique), dont il est secrétaire.

Le CSE est l'IRP (Institution Représentative du Personnel) des établissements dans les entreprises. C'est, depuis 2018, l'« héritier » de l'ancien comité d'établissement, mais aussi des anciens délégués du personnel et de l'ancien CHSCT.

Un décret aménage son fonctionnement au CEA et y introduit une différence majeure : le CSE n'intervient pas dans les « affaires sociales », les entités en charge de ces dernières étant les ALAS et ACAS (chèques vacances, arbre de Noël, rentrée scolaire, etc...).

### Généralités sur le CSE

Il est indispensable d'insister sur un premier point : les élus qui siègent au CSE représentent le personnel sur le périmètre et pour les affaires concernant l'établissement (Paris-Saclay), et non l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle ils ont été élus.

Les organisations syndicales sont présentes au CSE au travers de leur représentant syndical, un « porte-parole » qui n'y a pas le droit de vote, mais qui peut participer au débat. Les élus, pour leur part, détiennent donc un mandat en leur nom propre, et l'exercent en « leur âme et conscience » et non sur instruction de leur organisation syndicale d'origine. Cette position est celle de l'UNSA SPAEN, d'autres organisations pouvant prôner une forme de « discipline de vote ».

**L'énergie syndicale  
alternative**



**Section Paris-Saclay**  
Bât 477, centre de Saclay  
Tel : 01 69 08 47 38  
[spaen.psac@cea.fr](mailto:spaen.psac@cea.fr)

Le premier rôle du CSE est de représenter le personnel dans toutes les situations où il doit être informé ou consulté en raison de disposition légales ou réglementaires. A ce titre, le CSE s'exprime notamment sur les processus de réorganisation (réorganisation de la DES en 2019, par exemple) quelle que soient leur ampleur, le bilan social de l'année, ou le rapport « transparence et sûreté nucléaire ».

Cette expression prend la forme, soit d'un avis (favorable/défavorable/abstention), soit d'un texte précisant les remarques, inquiétudes, et points de vigilance que les élus ont pu identifier. Il est cependant évident que, sauf cas très particulier, l'avis du CSE est consultatif et que ... la direction dirige l'organisme : le CSE n'a aucunement le pouvoir de « bloquer » une réorganisation décidée par la direction.

Certains des avis du CSE sont transmis à l'inspection du travail (par exemple lorsque le CSE est consulté sur la possibilité pour un salarié en CDD de manipuler des produits dangereux).

Le CSE joue aussi un rôle central dans la défense de la santé sécurité et conditions de travail des salariés du site. Pour cela, il s'appuie sur le travail de terrain de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de travail) ; la bonne entente et la bonne articulation entre le CSE et la CSSCT est donc un enjeu majeur pour le bon fonctionnement de la représentation du personnel.

Les élus du CSE jouent, par ailleurs, le rôle des anciens délégués du personnel dans la défense individuelle des salariés. Ils peuvent être saisis par tout salarié du site qui considère que ses droits ne sont pas respectés.

Contrairement au droit commun, le CSE ne s'occupe pas de la mise en œuvre des activités sociales, cette activité étant dédiée au CLAS (au niveau local) et CCAS (au niveau central). L'activité du CSE est néanmoins très large et très chronophage dans un établissement comme celui de Paris-Saclay (6000 salariés répartis sur Le Ponant, Fontenay-aux-Roses, L'Orme des Merisiers, Nano-Innov, Evry, le GANIL et le site principal de Saclay).

### Rôles et attributions du CSE

Pour assurer son rôle de défense et de représentation des salariés, le CSE a la possibilité de mettre en œuvre des alertes (notamment en matière de risque grave et/ou de danger grave et imminent) et de déclencher des expertises (notamment sur les réorganisations telles que celle de la DES, les Risques Psychosociaux, etc...). Ces expertises sont de processus extrêmement lourds, réalisés en temps limités et imposant un rythme de travail soutenu aux élus qui les suivent ; elles sont cependant souvent nécessaires pour émettre un avis pertinent sur certains projets (création de la DES, par exemple).

En matière de sécurité, santé et conditions de travail, un des enjeux majeurs est de faire fonctionner ensemble les CSSCT et le CSE. Ce bon fonctionnement repose beaucoup sur le secrétaire du CSE et sa capacité à assurer un fonctionnement consensuel et un bon équilibre entre les prérogatives du CSE, seule instance réellement légitime, et la CSSCT qui assure la plus grande part du travail de terrain.

Le CSE est la seule instance qui peut lancer des alertes et se saisir des dossiers « de fond » en matière de sécurité, santé et conditions de travail (par exemple, en entendant les médecins du travail).

En revanche, le CSE ne négocie pas les accords d'entreprise, qui sont négociés par les organisations syndicales représentatives, représentées par leurs délégués syndicaux.

### Moyens du CSE

Les moyens du CSE se déclinent en moyens humains et moyens matériels.

#### Moyens humains du CSE

Les moyens humains sont ceux des élus (31 titulaires et 31 suppléants), auxquels s'ajoutent les représentants syndicaux (un par syndicat). Les élus titulaires bénéficient d'une décharge horaire (heures de délégation) de 34 heures par mois et les élus suppléants de 4 heures ; ces moyens s'ajoutent au temps passé en réunion (séances du CSE et préparation des séances).

A ces élus s'ajoutent des représentants de proximité, relais locaux permettant le « maillage de proximité » afin de déceler les difficultés. Cependant, le nombre réduit de ces représentants et le travail en distanciel a rendu leur rôle difficile.

Ces moyens humains peuvent paraître importants, mais ils suffisent en réalité à peine à faire face aux missions très larges du CSE. Pour améliorer son fonctionnement, le CSE envisage l'embauche d'un salarié pour assurer le secrétariat administratif.

#### Moyens financiers du CSE

Les moyens financiers du CSE sont importants, notamment en comparaison de ses moyens humains à peine suffisants. La dotation annuelle se monte à 700 000 euros et la stricte limitation des dépenses autorisées (essentiellement la prestation de sténotypie, une participation aux expertises, etc.) au titre de ce budget aboutit à une situation très fortement excédentaire (environ 500 000 euros d'excédent annuel).

### Le CSE en pratique

Le CSE représente le personnel dans toutes les situations dans lesquelles l'employeur a une obligation légale ou réglementaire inhérente au fonctionnement de l'établissement ; au-delà, il peut se saisir d'un vaste panel de sujets. Les avis du CSE sont étudiés par la direction qui « fait son tri » pour d'éventuelles prises en compte ; ces avis sont parfois remontés au niveau de la direction générale.

Au-delà, le CSE permet des échanges avec la direction qui créent un véritable dialogue entre les interlocuteurs et permettent de créer un véritable climat de confiance pour la résolution de difficultés (collègues en difficulté, voire sous le coup de procédure disciplinaire).

Il s'agit donc d'un lieu privilégié d'échange et de négociation avec la direction et les autres organisations syndicales.

### L'enjeu du CSE et l'importance d'un bon score pour continuer notre action

Pour une organisation syndicale, l'élection au CSE revêt une importance fondamentale :

C'est elle qui, déterminant le nombre d'élus affiliés au syndicat, lui permet de dégager des moyens pour ses militants. Le nombre d'élus d'un syndicat détermine le nombre de représentants pouvant intervenir auprès de la direction

C'est elle, surtout, qui détermine la « représentativité » du syndicat : la somme du nombre de voix obtenues au CSE détermine le « poids » du syndicat lors des signatures d'accord au niveau du CEA. En 2019, lors des dernières élections professionnelles, les possibilités de combinaisons pour obtenir la signature d'un accord se sont déterminées à ... 106 suffrages près (sur un total de 10 000 votants sur la somme des CSE).

Cette élection est donc particulièrement importante et décisive pour le « paysage syndical » : l'UNSA SPAEN, pour continuer à se faire entendre, devra obtenir un bon score.

### ... Et, au fait, le comité national, c'est quoi ?

Le comité national est le CSE central. Une originalité de son fonctionnement au CEA est qu'il est élu au « suffrage universel direct », alors que, dans les entreprises, sa désignation se fait par les élus des CSE d'établissement.

Le principe de fonctionnement est similaire au CSE local, mais avec l'Administrateur Général comme interlocuteur lors des séances. Les sujets abordés sont ceux qui intéressent le CEA dans son ensemble : l'UNSA SPAEN y a, par exemple, abordé la politique de la filière nucléaire et son organisation autour des startups ; c'est aussi le comité national qui a diligenté l'expertise nationale Technologia sur les RPS.