

Elus et suppléants du CSE (ent. + 50 salariés) : maîtriser ses missions et ses attributions



Ressources Humaines - 2026

La formation en résumé

Devenir élu ou suppléant au Comité Social et Économique (CSE) dans une entreprise de 50 salariés ou plus est une responsabilité clé qui implique une maîtrise des missions et des attributions, aussi bien en matière de réclamations que de consultations économiques et sociales. Une mauvaise compréhension de ce rôle peut entraîner des risques importants pour l'entreprise, aussi bien du point de vue de la qualité de son dialogue social que du respect des différentes obligations légales. Une étude de **Bpifrance** a révélé que les entreprises qui investissent dans la formation de leurs élus au CSE constatent une réduction de 20 % des conflits sociaux et une nette amélioration du climat social au sein de leur entreprise.

En tant qu'élu du CSE, cette formation vous permettra d'acquérir les bases essentielles pour sécuriser vos actions menées dans le cadre de votre mandat. Vous découvrirez comment assurer une communication fluide avec la Direction et les salariés tout en respectant les obligations juridiques et les bonnes pratiques de représentation du personnel.

1 205 €

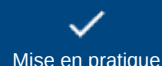
(non assujetti à la TVA)



14 heures



2 jours



Mise en pratique



Mises en situation

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 27/04, 28/04
- 02/07, 03/07
- 05/11, 06/11

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

Sessions à venir - Nous contacter

Roanne - 04 77 44 54 69

Sessions à venir - Nous contacter

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Identifier les ordonnances de 2017, les modalités d'élections et la légitimité des représentants du personnel dans les entreprises de 50 salariés et plus
- Expliquer l'architecture des normes légales et conventionnelles ainsi que leur hiérarchie
- Détailler les missions et attributions du CSE, notamment celles liées aux réclamations, à l'économie, et aux activités sociales et culturelles
- Décrire les ressources du CSE, incluant le budget de fonctionnement, les attributions des ASC, et les commissions
- Établir une méthodologie pour communiquer efficacement avec la Direction tout en conciliant le rôle de représentant du personnel
- Analyser les demandes des salariés et formuler une réponse adaptée aux différentes situations
- Distinguer les différentes étapes des consultations récurrentes et ponctuelles du CSE, et identifier les obligations de confidentialité
- Expliquer les rôles et principes de la négociation collective dans les entreprises, ainsi que les acteurs concernés
- Identifier les dangers, risques et obligations légales en matière de prévention en entreprise
- Expliquer le rôle du CSE en tant que référent pour la prévention des agissements sexistes et des cas de harcèlement moral et sexuel

Attention! Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail font l'objet d'une autre formation dédiée en 3 jours ou 5 jours selon que vous soyez nouvel élu ou suppléant ou qu'il s'agisse d'un renouvellement de mandat (voir nos programmes de formation dédiés)

Participants :

Élus et suppléants de CSE dans les entreprises de 50 salariés et +

Prérequis :

Etre élu ou suppléant CSE dans une entreprise de 50 collaborateurs et +

Le contenu

Contexte de mise en place du CSE et cadre juridique dans les entreprises de 50 salariés et plus

- Présentation du cadre des ordonnances de 2017, des objectifs et des impacts attendus
- Modalités d'élections, de mise en place et nouveaux périmètres du CSE
- Quelle légitimité des représentants du personnel en entreprise ? Les différentes IRP en entreprise.
- Architecture des normes légales et conventionnelles (hiérarchie des sources de droit et des textes applicables)

Les moyens des élus et suppléants du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

- Le crédit d'heure (nouveau issues des ordonnances de 2017 : mutualisation des heures)
- Les déplacements
- Les locaux
- La protection des élus et des suppléants

Le fonctionnement du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

1) Le « Bureau » : Secrétaire et Trésorier, quelles missions et quelles attributions

2) Les réunions :

- Objets des réunions
- Ordre du jour et notes écrites des réclamations
- Déroulement des réunions.
- Procès-verbal, Registre des réclamations, Compte-Rendu

3) Les ressources du CSE:

- Le budget de fonctionnement.
- Le budget des ASC
- Les autres ressources
- La fongibilité des budgets et les restrictions

4) Le Règlement Intérieur

5) Les moyens des élus du CSE dans les entreprises de 50 collaborateurs et plus

6) La protection des élus du CSE dans les entreprises de 50 collaborateurs et plus

7) Les commissions (sauf CHSCT/CSSCT)

Les attributions de présentation des réclamations du CSE

- Les missions liées à la présentation des réclamations individuelles et collectives
- L'assistance aux salariés
- Les droits d'alerte

Les attributions économiques et professionnelles, sociales et culturelles du CSE

A. Missions économiques du Comité:

Les consultations économiques et professionnelles du Comité

B. Les activités sociales et culturelles:

La notion d'Activité Sociale et Culturelle : définition jurisprudentielle

Le monopole de la gestion des ASC et les risques de discrimination

Les postures en tant que Délégué du Personnel avec la Direction et les collaborateurs

A- Avec la Direction :

Comment concilier le lien de subordination qui caractérise la relation salariale et le rôle de représentant du salarié qui nécessite une émancipation de ce lien ?

Affirmer sa présence

Clarifier les questions

Etre pertinent dans ces approches

Etre cohérent avec sa démarche globale

B- Avec les salariés :

Comment concilier une démarche globale cohérente avec des demandes parfois contradictoires entre elles des salariés ? Le Délégué doit-il relayer toutes les demandes ?

Le Délégué doit-il être porteur de tous les points de vue ?

Le Dialogue Social et la négociation collective dans les entreprises de 50 salariés et plus

A- Les consultations :

- Attributions générales de consultation
- Déroulement d'une consultation
- Les consultations récurrentes et ponctuelles
- L' obligation de confidentialité des élus
- Les avis, les votes et résolutions, la confidentialité
- La base de données unique (BDU / BDESE) et autres motifs de consultation
- Les Experts (les règles de prise en charges par le CSE)

B- Principes et acteurs de la négociation collective dans les entreprises de 50 salariés et plus

Introduction à la santé et la sécurité au travail

- Les dangers, les risques, la prévention
- Les documents et affichages obligatoires
- La Responsabilité de l'Employeur (loi 08/2021 pour renforcer la prévention en santé)
- Le rôle de Référent pour la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement moral et/ou sexuel
- Les acteurs internes et externes de la santé au travail

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

