

Elus et suppléants du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés: maîtriser ses missions et ses attributions pour optimiser son mandat

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

En tant que nouvel élu au CSE dans une entreprise de moins de 50 collaborateurs, suivre une formation sur vos missions et attributions est un véritable atout, tant pour vous que pour l'ensemble des salariés ainsi que votre entreprise. Vous y gagnerez en confiance et en compétences pour exercer pleinement votre rôle et votre mandat, avec une compréhension claire des enjeux légaux et sociaux liés à votre nouvelle mission.

Vous serez mieux outillé pour représenter les intérêts des salariés, promouvoir leurs droits et assurer un environnement de travail sain, sécurisé et collaboratif. Pour vos collègues, vous devenez un interlocuteur capable d'agir efficacement en leur nom, favorisant un dialogue social constructif avec la Direction. Quant à l'entreprise, elle bénéficie d'une instance représentative formée et agile pour anticiper et résoudre les problématiques sociales, améliorant ainsi le climat de travail et renforçant la cohésion interne.

En bref, cette formation est un investissement gagnant-gagnant pour tous !

Objectifs :

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

- Identifier les missions principales et supplétives du CSE en matière de réclamations des salariés, de santé et prévention, et de négociation
- Comprendre les droits des élus et suppléants du CSE, y compris l'utilisation du crédit d'heures, la protection des élus, et l'accès aux locaux
- Développer une méthodologie pour communiquer efficacement avec la Direction, en conciliant le lien de subordination et le rôle de représentant des salariés
- Différencier les accords collectifs des usages en entreprise et comprendre les prérogatives des acteurs de la négociation collective (syndicats, CSE, etc.)
- Identifier les cas de consultation obligatoire du CSE et les conditions de validité d'un accord collectif
- Reconnaître les dangers et les risques en entreprise, ainsi que les obligations légales en matière de prévention et de santé au travail
- 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 11 à 49 salariés

Prérequis :

Etre élu ou suppléant de CSE dans une entreprise de - de 50 salariés

605 €

(non assujetti à la TVA)

✓
Mise en pratique

✓
Mises en situation

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 18/03
- 20/05
- 03/07
- 14/10

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

- 08/04
- 16/09

Roanne - 04 77 44 54 69

- 08/04
- 16/09

Le contenu

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

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

- Le crédit d'heure
- Les déplacements
- Les locaux
- La protection des élus et des suppléants

Les missions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

A. Missions principales :

Les missions principales concernant les réclamations individuelles et collectives des salariés ou l'assistance aux salariés

B. Missions supplétives :

- La santé et la prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Rôles substitutifs dans la négociation en absence de syndicat (Dialogue Social et Négociation).
- Architecture des normes légales et conventionnelles (hiérarchie des sources de droit et des textes applicables)
- Les accords d'entreprises

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 - de 50 salariés

- Quelle différence entre les accords collectifs et les usages ?
- Consultation et négociation: quelles différences et quelles prérogatives pour quels acteurs ? (Syndicats, CSE, autres, etc.)
- Cas de consultation du CSE et cas de non-obligation
- Conditions de validité d'un accord collectif conclu avec et sans délégué syndical

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.

