

Le guide de l'élu CSE

L'essentiel pour prendre vos marques et exercer votre mandat sereinement.

Guide pratique
Édition 2026

AVANT DE COMMENCER

Un mandat, ça s'apprend

Personne ne naît élu.

Réunions, consultations, heures de délégation, budgets : les premiers mois peuvent sembler vertigineux.

Ce guide rassemble les repères essentiels pour comprendre votre rôle, connaître vos droits et adopter les bons réflexes dès le début de votre mandat.

NIVHAR en deux mots

La plateforme qui accompagne les élus de CSE et les mandataires syndicaux au quotidien : ressources, outils, formations suggérées et valorisation de l'expérience acquise.

SOMMAIRE

Ce que vous allez trouver

01 Le CSE en bref

02 Vos grandes missions

03 Rôles et réunions

04 Heures de délégation

05 Budgets et formation

06 Vos droits et vos devoirs

07 Préparer la fin de mandat

08 Les 10 bons réflexes

Trois repères pour commencer

11

salariés

Le CSE est obligatoire dès que l'entreprise atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

4

ans

C'est la durée habituelle d'un mandat. Un accord peut la réduire, entre 2 et 4 ans.

0

limites de mandats

Depuis octobre 2025, la limite de 3 mandats successifs est supprimée : un élu peut se représenter sans restriction.

Ce que fait le CSE

Porter la voix des salariés

Présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives.

Être informé et consulté

Donner un avis sur la stratégie, la situation économique et la politique sociale de l'entreprise.

Veiller à la santé et à la sécurité

Prévenir les risques, mener des inspections et des enquêtes, lutter contre le harcèlement.

Faire vivre les activités sociales

Proposer aux salariés des activités culturelles, sportives et de loisirs.

Entre 11 et 49 salariés, les missions portent surtout sur les réclamations et la santé-sécurité. L'information-consultation et les activités sociales concernent les entreprises d'au moins 50 salariés.

Qui fait quoi au CSE ?

Le président

L'employeur ou son représentant. Il convoque et préside les réunions.

Le secrétaire

Élu parmi les titulaires. Il établit l'ordre du jour avec le président et rédige les procès-verbaux.

Le trésorier

Élu parmi les titulaires. Il tient les comptes et présente le rapport annuel de gestion.

Le référent harcèlement

Désigné par le CSE parmi ses membres pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

À quel rythme se réunir ?

Effectif de l'entreprise	Réunion avec l'employeur
11 à 49 salariés	Au moins une fois par mois
50 à 299 salariés	Au moins une fois tous les deux mois
300 salariés et plus	Au moins une fois par mois

À partir de 50 salariés, **au moins 4 réunions par an** portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L'ordre du jour est envoyé **au moins 3 jours avant** la réunion.

Les suppléants siègent en cas d'absence d'un titulaire.

Du temps pour exercer votre mandat

Minimum légal par mois et par titulaire

10 h

dans les entreprises de moins de 50 salariés

16 h

dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Un volume qui dépend de l'effectif. Le Code du travail fixe le nombre d'heures selon la taille de l'entreprise, jusqu'à 34 h par mois dans les plus grandes.

Payées comme du temps de travail. Vous n'avez pas à justifier à l'avance leur utilisation.

Reportables et partageables. Elles peuvent être reportées d'un mois sur l'autre dans l'année, ou réparties entre élus, dans la limite d'une fois et demie le crédit mensuel, en prévenant l'employeur au moins 8 jours avant.

Le bon réflexe : notez chaque heure utilisée et à quoi elle a servi.

Deux budgets, deux usages

0,20 %

Budget de fonctionnement

De la masse salariale brute (0,22 % à partir de 2 000 salariés). Il finance le fonctionnement du CSE et ses missions économiques et professionnelles.

ASC

Activités sociales et culturelles

Son montant est fixé par accord d'entreprise. À défaut, il ne peut pas être inférieur, en proportion, à celui de l'année précédente.

Les deux budgets sont distincts. Seul l'excédent annuel de l'un peut être transféré vers l'autre, sur décision du CSE, dans la limite de 10 %.

Ce que finance le budget de fonctionnement

La formation des élus

Notamment la formation économique des élus titulaires.

Les expertises

Les expertises libres, et une partie (20 %) de certaines expertises légales.

Les outils et la documentation

Abonnements, logiciels, plateformes utiles au mandat.

Les conseils extérieurs

Expert-comptable, avocat ou juriste du CSE.

Les déplacements

Frais liés à l'exercice des missions du CSE.

Le personnel du CSE

Rémunération d'un salarié employé par le CSE.

Vos droits à la formation

Formation	Pour qui ?	Durée	Financée par
Économique	Titulaires élus pour la première fois (50 salariés et plus)	Jusqu'à 5 jours	Budget de fonctionnement
Santé, sécurité et conditions de travail	Tous les membres du CSE	5 jours au 1er mandat, 3 jours au renouvellement	Employeur
Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	Tout salarié	Jusqu'à 12 jours par an	Maintien du salaire par l'employeur

Le bon réflexe : demandez vos formations dès le début du mandat.

Protégé, mais engagé

Vos protections

- Statut de salarié protégé : un licenciement nécessite l'autorisation de l'inspection du travail, pendant le mandat et 6 mois après.
- Liberté de déplacement dans l'entreprise pour vos missions.
- Heures de délégation payées comme du temps de travail.

Vos devoirs

- Discrétion sur les informations présentées comme confidentielles par l'employeur.
- Secret professionnel sur les procédés de fabrication.
- Utilisation des heures de délégation pour les missions du mandat.

Votre mandat a de la valeur

L'entretien de fin de mandat

Si vos heures de délégation représentent au moins 30 % de votre temps de travail, l'entretien professionnel de fin de mandat recense les compétences acquises et la façon de les valoriser.

La certification

Une certification permet de faire reconnaître officiellement les compétences acquises pendant un mandat de représentant du personnel.

La passation

Transmettre dossiers, historique et contacts à vos successeurs pour assurer la continuité du CSE.

Le secret : garder une trace de vos actions tout au long du mandat, pas seulement à la fin.

Vos premiers mois d'élu

- | | | | |
|---|--|----|--|
| 1 | Lire les accords d'entreprise et le règlement intérieur du CSE | 6 | Demander vos formations dès le début du mandat |
| 2 | Relire les procès-verbaux des derniers mois | 7 | Aller régulièrement à la rencontre des salariés |
| 3 | Explorer la base de données économiques, sociales et environnementales | 8 | Garder une trace écrite de vos démarches |
| 4 | Noter chaque heure de délégation utilisée | 9 | Repérer les situations qui demandent un expert |
| 5 | Préparer les réunions en équipe, en amont | 10 | Tenir un journal de vos actions tout au long du mandat |

ET NIVHAR DANS TOUT ÇA ?

Un seul espace pour tout votre mandat

Copilote IA

Posez votre question, il retrouve les ressources et modèles qui y répondent.

Centre de ressources

Fiches mémos, guides et outils pratiques.

Heures de délégation

Suivez et pilotez votre crédit d'heures.

Journal de bord

Gardez la trace de vos actions au fil du mandat.

Formations suggérées

Des formations ciblées pour gagner en efficacité.

Bilan de mandat

Une synthèse de votre expérience, prête à valoriser.

Merci d'avoir téléchargé ce guide !

Envie de voir comment NIVHAR peut vous accompagner au quotidien ?

[Demandez une démonstration](#) ou rendez-vous sur www.nivhar.fr