

Quels sont les moyens du comité social et économique (CSE) ?

Pour exercer ses missions, le comité social et économique (CSE) peut bénéficier de différents moyens.

Les moyens dont bénéficie le CSE sont différents selon l'effectif de l'entreprise : moins de 50 salariés ou 50 salariés ou plus.

Nous faisons le point sur la réglementation.

Représentation du personnel dans l'entreprise

Le CSE bénéficie-t-il d'un budget ?

Non, le CSE n'a pas de budget.

Le CSE bénéficie-t-il d'un local ?

Oui, l'employeur fournit au CSE un local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Le CSE bénéficie-t-il d'un panneau d'affichage ?

Pour informer les salariés, le CSE bénéficie d'un panneau d'affichage. Il doit être différent de celui servant aux communications syndicales.

Le CSE peut également afficher des informations aux emplacements prévus pour les communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les membres du CSE bénéficient-ils de formations ?

Les membres du CSE bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La formation est d'une durée de :

5 jours lors de leur 1^{er} mandat,

3 jours en cas de renouvellement de leur mandat.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail.

Le salarié est rémunéré par l'employeur.

Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement des membres du CSE. Cette prise en charge est dans la limite du tarif de 2^{nde} classe des chemins de fer pour le trajet le plus court entre l'établissement et le lieu de formation.

Les frais de séjour sont pris en charge par l'employeur jusqu'à un montant fixé pour les missions des fonctionnaires.

Le CSE bénéficie-t-il de budgets ?

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à :

0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés

0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise.

En l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente.

Ainsi, le rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année N ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année N-1.

Exemple

Une entreprise a attribué 75 000 € de subvention. La masse salariale est de 750 000 €.

Le rapport de cette contribution est de $75\ 000 / 750\ 000 = 0,1$ donc 10 % .

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des activités sociales et culturelles.

Le transfert vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles est possible dans la limite de 10 % de cet excédent.

Le CSE peut également transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget des activités sociales et culturelles sur le budget de fonctionnement

Le CSE bénéficie-t-il d'un local ?

Oui, L'employeur fournit au CSE un local aménagé (tables et chaises par exemple).

L'employeur fournit le matériel nécessaire (ligne téléphonique, documentation par exemple) au CSE pour accomplir sa mission.

Le CSE bénéficie-t-il d'un panneau d'affichage ?

Pour informer les salariés, le CSE bénéficie d'un panneau d'affichage. Il doit être différent de celui servant aux communications syndicales.

Le CSE peut également afficher des informations aux emplacements prévus pour les communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les membres du CSE bénéficient-ils de formations ?

Les membres du CSE bénéficient de différentes formations.

Les membres du CSE bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La formation est d'une durée de **5** jours.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Le salarié est rémunéré par l'employeur. Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement des membres du CSE. Cette prise en charge est dans la limite du tarif de **2^{nde} classe** des chemins de fer pour le trajet le plus court entre l'établissement et le lieu de formation.

Les frais de séjour sont pris en charge par l'employeur jusqu'à un montant fixé pour lesmissions des fonctionnaires.

La durée de la formation varie selon que le salarié soit membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de 300 salariés et plus ou non.

Les membres du CSE bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La formation est d'une durée de **3** jours.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Le salarié est rémunéré par l'employeur. Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement des membres du CSE. Cette prise en charge est dans la limite du tarif de **2^{nde} classe** des chemins de fer pour le trajet le plus court entre l'établissement et le lieu de formation.

Les frais de séjour sont pris en charge par l'employeur jusqu'à un montant fixé pour lesmissions des fonctionnaires.

Ils bénéficient d'une formation de **5** jours.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Le salarié est rémunéré par l'employeur. Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement des membres du CSE. Cette prise en charge est dans la limite du tarif de **2^{nde} classe** des chemins de fer pour le trajet le plus court entre l'établissement et le lieu de formation.

Les frais de séjour sont pris en charge par l'employeur jusqu'à un montant fixé pour lesmissions des fonctionnaires.

Les membres **titulaires** du CSE élus pour la **1^{re} fois** bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de **5** jours.

Le financement de cette formation est pris en charge par le CSE.

Lorsque le membre du CSE a exercé son mandat **pendant 4 ans consécutif ou non**, il bénéficie à nouveau d'un stage de formation économique d'une durée maximale de **5** jours.

Et aussi...

- Remboursement des frais de déplacement dans la fonction publique

Pour en savoir plus

- Taux des indemnités de mission dans la fonction publique d'État

Source : Ministère chargé de la fonction publique

Et aussi...

- Remboursement des frais de déplacement dans la fonction publique

Textes de référence

- [Code du travail : articles L2315-61 à L2315-62](#)
Budget de fonctionnement
- [Code du travail : articles L2312-81 à L2312-84](#)
Budget des activités sociales et culturelles
- [Code du travail : article L2315-20](#)
Local dans les entreprises de moins de 50 salariés
- [Code du travail : articles L2315-25 à L2315-26](#)
Local dans les entreprises de plus de 50 salariés
- [Code du travail : articles L2315-16 à L2315-17](#)
Formation
- [Code du travail : article L2315-18](#)
Formation santé sécurité et conditions de travail
- [Code du travail : article L2315-63](#)
Formation économique
- [Code du travail : article L2315-15](#)
Affichage
- [Code du travail : articles L2142-3 à L2142-7](#)
Affichage des communications syndicales



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00