



# Ordre du jour de la réunion CSE

Janvier 2026

## CSE de moins de 300 salariés

- [Approbation du procès-verbal de la réunion précédente](#)
- [Réponse motivée de la Direction sur les propositions du CSE](#)
- [Consignation des déclarations de l'employeur dans le PV](#)
- [Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages](#)
- [Information sur les orientations de la formation professionnelle dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques](#)
- [Information sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques](#)
- [Questions diverses](#)
- [Fixation de la date de la prochaine réunion](#)

## Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

Il s'agit d'adopter le procès-verbal (PV) de la réunion précédente afin de pouvoir l'afficher ou le diffuser dans l'entreprise par le secrétaire.

En pratique, l'adoption est courante et intervient en début de réunion suivante et ce point doit figurer à l'ordre du jour.

Avant l'adoption, les membres élus et le Président peuvent présenter des observations et proposer des modifications.

### **Pourquoi est-il recommandé d'adopter le PV ?**

S'il n'y a pas d'adoption, le PV ne peut pas être affiché ou diffusé aux salariés.

Quelles sont les modalités d'adoption et de diffusion du PV ?

Le règlement intérieur (RI) du Comité peut fixer ou pas les modalités d'adoption et de diffusion :

- si le RI comporte une clause, il convient de s'y référer
- si le RI ne comporte pas de clause, le secrétaire doit obtenir par un vote majoritaire l'adoption et une autorisation de procéder à l'affichage ou la diffusion

### **L'employeur peut-il s'opposer à l'affichage ou à la diffusion du PV ?**

Non, l'employeur ne peut pas s'y opposer. Mais s'il considère qu'il y a un manquement à l'obligation de discrétion, des allégations diffamatoires ou des atteintes à la vie privée, il doit saisir le tribunal pour demander l'interdiction de la diffusion ou de l'affichage.

### **Le PV peut-il être diffusé à des tiers extérieurs à l'entreprise ?**

En principe non, sauf pour les exceptions suivantes :

si la loi prévoit communication à une administration par exemple l'Inspection du Travail en cas de communication aux experts du Comité ou à un avocat qui sont soumis à l'obligation de secret professionnel.

## Réponse motivée de la Direction sur les propositions du CSE

Il s'agit d'inscrire à l'ordre du jour, un point relatif à la décision motivée de la Direction sur les propositions qui lui ont été soumises lors de la réunion précédente.

Cette disposition du code du travail suppose donc que l'ordre du jour mentionne les questions pour lesquelles l'employeur doit faire connaître sa décision.

## Consignation des déclarations de l'employeur dans le PV

Il s'agit d'inscrire dans le PV de la réunion, les déclarations de l'employeur portant sur ses décisions motivées prises suite aux propositions qui lui ont été soumises lors de la précédente réunion par les élus.

Cette disposition suppose donc que l'ordre du jour mentionne cette consignation au PV.

## **Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages**

### **De quoi s'agit-il ?**

A défaut d'accord \*, le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

### **Qui définit les orientations stratégiques ?**

Elles sont définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise notamment le conseil d'administration ou de surveillance.

### **Quelle est la spécificité de cette consultation ?**

Le CSE :

- peut désigner un Expert-comptable et lui demander d'établir un rapport
- peut proposer des orientations alternatives
- émet un avis transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, qui formule une réponse argumentée
- reçoit communication de cette réponse et peut y répondre

Cette consultation porte également sur :

- les orientations de la formation professionnelle
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

### **Qui est consulté ?**

- le CSE au niveau de l'entreprise
- le CSE central en cas d'établissements multiples
- le Comité d'établissement en cas de conséquences économiques et sociales sur l'établissement
- le Comité de groupe si un accord de groupe le prévoit (les CSE restent également consultés)

La BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales) sert de support à la préparation de la consultation.

\*Un accord d'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires) peut :

- définir le contenu, la périodicité et les modalités des 3 consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière

et politique sociale) ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations

- prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations.

Attention : la périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans. (L. 2312-19)

## Information sur les orientations de la formation professionnelle dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques

### De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord \*, le CSE est informé chaque année sur les orientations de la formation professionnelle, celles-ci étant conditionnées par la stratégie de l'entreprise.

### A quelle occasion a lieu cette information ?

Cette information a lieu à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

### Comment les orientations de la formation professionnelle sont définies ?

De grandes hypothèses ou grands axes en matière de formation sont élaborés, en fonction :

- du contexte économique de l'entreprise (concurrence, évolution du marché et du bassin d'emploi, etc.)
- des objectifs stratégiques (parts de marché, croissance, nouveaux produits, changement d'organisation...)
- de l'évolution des métiers et des technologies, des investissements prévus...

### En pratique, comment se concrétisent ces orientations ?

Les actions de formation envisagées par l'employeur et découlant des orientations font l'objet de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

La BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales) sert de support à la préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

### A quoi sert cette information ?

Connaître les programmes de formation prévus pour les salariés et être en mesure de formuler des suggestions.

\*Un accord d'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires) peut :

- définir le contenu, la périodicité et les modalités des 3 consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale) ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations

- prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations.

Attention : la périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans. (L. 2312-19)

## Information sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques

### De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord \*, chaque année, le CSE est informé sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette gestion prend en compte la transformation du marché et de l'environnement de l'entreprise ainsi que les hypothèses d'évolution de la stratégie de l'entreprise.

### Qu'est-ce que la GPEC ?

C'est une démarche d'anticipation et d'adaptation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise afin de favoriser au mieux son développement économique.

### A quoi sert la GPEC ?

Elle permet par exemple de :

- gérer la pyramide des âges
- réduire les sureffectifs
- développer les compétences des salariés et leur qualification
- favoriser la mobilité professionnelle

### A quelle occasion a lieu cette information ?

Cette information a lieu à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales) sert de support à la préparation de la consultation.

\*Un accord d'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires) peut :

- définir le contenu, la périodicité et les modalités des 3 consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale) ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
- prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations.

Attention : la périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans. (L. 2312-19)

## Questions diverses

Les questions diverses permettent d'aborder des sujets annexes de moindre importance qui ne sont pas prioritaires au regard des missions du Comité (un vote ne peut être émis).

Cette rubrique, en l'absence de réglementation légale, est facultative.

## Fixation de la date de la prochaine réunion

Il s'agit en fin de réunion de prévoir la date de la prochaine réunion.

Les dates et heures des réunions sont fixées par l'employeur il peut donc les imposer.

En pratique, elles sont souvent fixées lors de la réunion précédente ou selon un calendrier annuel.

## Les réunions doivent-elles avoir lieu pendant les heures de travail ?

Oui, sous réserve des précisions suivantes :

En cas d'horaire variable elles peuvent se tenir dans les plages fixes ou dans les plages mobiles.

En cas de travail de nuit de certains membres, elles peuvent avoir lieu en dehors de leurs heures de travail, l'employeur devant alors choisir un horaire leur permettant d'assister dans les meilleures conditions aux réunions.