



Ordre du jour de la réunion CSE

Janvier 2026

CSE de plus 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](#)
- [Information trimestrielle sur l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production](#)
- [Information trimestrielle sur l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés](#)
- [Information trimestrielle sur le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire](#)
- [Information sur les retards éventuels du paiement des cotisations sociales](#)
- [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)

Information trimestrielle sur l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production

De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE doit être informé sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production.

Que vérifie le CSE ?

Le CSE veille à ce que l'information du chef d'entreprise concernant l'exécution des programmes de production soit complète. Par ailleurs, que cette information précise les mesures envisagées, leur coût, les résultats escomptés :

- modification de l'outil
- changement des méthodes de production
- réorganisation des services

Où figure cette information ?

Dans la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales).

Information trimestrielle sur l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés

De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord, l'employeur doit mettre à disposition du CSE des informations sur l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés.

Où trouver les informations ?

La mise à disposition des informations se fait via la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales).

Quel est le contenu de l'information ?

L'article R. 2312-20 précise le contenu des informations prévues à l'article L. 2312-69.

Ces informations retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée
- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée
- le nombre de salariés à temps partiel
- le nombre de salariés temporaires
- le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure
- le nombre des contrats de professionnalisation

L'employeur présente au CSE les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés en CDD, à temps partiel, temporaires, appartenant à une entreprise extérieure, en contrats de professionnalisation.

Il communique au CSE le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

Quelle est l'utilité de cette information ?

Elle permet au CSE de suivre notamment l'évolution des contrats précaires dans l'entreprise, et d'en connaître les motifs : remplacement de salariés absents, surcroît temporaire d'activité, emplois à caractère saisonnier.

Le CSE peut également vérifier que l'interdiction de recourir au CDD dans les trois situations suivantes est respectée :

- remplacement de salariés grévistes
- exécution de travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ministériel
- existence d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents en cas de recours à un CDD pour un motif d'accroissement temporaire d'activité

Information trimestrielle sur le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire

De quoi s'agit-il ?

À défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés l'employeur doit tous les trimestres mettre à disposition du CSE des informations sur le nombre de contrats de mission conclus avec les entreprises de travail temporaire (ETT) plus communément appelées agences d'intérim.

Qu'est-ce que le travail temporaire ?

Le travail temporaire consiste pour une agence d'intérim à mettre à disposition, auprès d'une entreprise utilisatrice, un salarié dit « intérimaire » qu'elle recrute pour une mission ponctuelle et rémunère en fonction d'une qualification convenue.

Le recours à l'intérim est nécessairement lié à l'exécution d'une tâche précise et temporaire et intervient dans des cas limitativement énumérés par la loi.

Où trouve-t-on ces informations ?

Dans la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales).

Information sur les retards éventuels du paiement des cotisations sociales

De quoi s'agit-il ?

À défaut d'accord *, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE doit être informé sur les éventuels retards de paiement de cotisations sociales, de retraite et de prévoyance par l'entreprise.

Que vérifie le CSE ?

Le CSE doit s'assurer que l'entreprise est à jour du paiement de l'ensemble de ses cotisations sociales obligatoires. En cas d'éventuels retards, il doit obtenir des explications et des précisions sur les causes et les montants restant dus.

Où figure cette information ?

Dans la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales).

*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.

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.