



Ordre du jour de la réunion CSE

Mars 2026

- [Approbation du procès-verbal de la réunion précédente](#)
- [Réponse motivée de la Direction sur les propositions du CSE](#)
- [Information sur l'apprentissage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale](#)
- [Information au titre de l'effort de construction dans le cadre de la consultation sur la politique sociale](#)
- [Information sur les actions en faveur de l'emploi des handicapés dans le cadre de la consultation sur la politique sociale](#)
- [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.

Information sur l'apprentissage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

À défaut d'accord *, le CSE est informé sur l'apprentissage dans l'entreprise dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Quelles sont les informations remises au CSE ?

L'employeur présente :

- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage
- le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe
- les perspectives d'emploi des apprentis

Où figurent les informations ?

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. (L. 2312-19)

Information au titre de l'effort de construction dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit pour le CSE de vérifier les conditions de la participation de l'employeur à l'effort de construction ainsi que les conditions de logement des travailleurs étrangers.

À défaut d'accord *, cette vérification intervient à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Qu'entend-on par effort de construction ?

Chaque année, les entreprises doivent consacrer 0,45 % de leur masse salariale au financement des logements des salariés de l'entreprise. Autrefois le taux de cette contribution était de 1 %, d'où cette appellation de « 1 % logement ».

Comment la contribution patronale est-elle répartie ?

- une fraction de 0,40 % est affectée librement par l'employeur sous la forme :
 - de prêts aux salariés pour faciliter la construction, l'achat d'un logement ou d'un terrain ou pour des travaux de rénovation et agrandissement d'une résidence principale
 - de versements à un organisme collecteur agréé qui gère les fonds pour le compte de l'entreprise (comité interprofessionnel de logement ou organismes HLM) et propose en contrepartie des prestations aux salariés : prêts à taux attractif ou parc de logement à louer
- une fraction de 0,05 % est versée à un organisme collecteur agréé pour le financement prioritaire des logements des travailleurs immigrés ou de leur famille

En pratique, le CSE va s'intéresser :

- à la manière dont l'employeur s'acquitte de son obligation
- au choix de l'organisme collecteur
- aux conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter

Où figurent les informations au titre de l'effort de construction ?

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.(L. 2312-19)

Information sur les actions en faveur de l'emploi des handicapés dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

À défaut d'accord *, il s'agit pour le CSE de vérifier que l'employeur respecte son obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés.

Cette vérification intervient au moment de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Que dit la loi ?

La loi impose à toute entreprise d'au moins 20 salariés d'employer à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés dans la proportion de 6% de son effectif total.

Une déclaration en faveur de l'emploi des handicapés doit être effectuée avant le 1er mars de chaque année.

Comment l'employeur se libère de son obligation ?

En pratique, l'employeur a le choix entre les modalités suivantes :

- employer des salariés handicapés : travailleurs reconnus handicapés, certaines victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, titulaire d'une pension d'invalidité ou de mutilé de guerre
- accueillir des handicapés dans le cadre des stages de formation professionnelle, de période d'observation ou de période de mise en situation en milieu professionnel
- acheter des fournitures ou des prestations de services au secteur adapté ou protégé
- verser au plus tard le 1er mars de l'année suivante une contribution à l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)
- appliquer un accord collectif de travail prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'actions en faveur des handicapés
-

Où figurent les mesures prises en faveur des handicapés ?

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. (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.