PROJET

Ordre du jour de la réunion CSE

Novembre 2026

- 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
- Information sur la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre de la consultation sur la politique sociale
- Information sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation dans le cadre de la consultation sur la politique sociale
- Information sur les contrats d'insertion dans le cadre de la politique sociale
- Information sur l'accueil des stagiaires 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.

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.

Information sur la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?
A défaut d'accord *, le CSE est informé sur les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise.

Qu'est ce que le CPF ?
Le CPF est un compte alimenté en euros, utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre :

- des formations permettant d'acquérir les connaissances de base
- des formations qualifiantes permettant d'acquérir une qualification (un diplôme, une certification professionnelle)
- des formations permettant la validation des acquis de l'expérience (VAE)

En quoi consiste le rôle du CSE ?
Le CSE analyse la nature des formations suivies dans le cadre du CPF.

Où figurent les informations sur le CPF ?
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 la mise en œuvre des contrats de professionnalisation dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?
A défaut d'accord *, le CSE est informé sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation ?
Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, associant des périodes de travail en entreprise et une formation théorique en vue d'acquérir une

qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.
Ce contrat a pour l'objectif l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

En quoi consiste le rôle du CSE ?

Le CSE analyse la politique d'insertion des jeunes ou le retour à l'emploi des personnes les moins qualifiées.

Où trouve-t-on 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 sur les contrats d'insertion dans le cadre de la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord *, le CSE doit recevoir toutes les informations sur les contrats d'insertion dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Que sont ces contrats d'insertion ?

Ces contrats sont destinés à favoriser l'accès à l'emploi ou la réinsertion professionnelle de certaines personnes en difficulté.
Selon le type de dispositif l'employeur peut bénéficier d'avantages divers :

- aides financière de l'Etat ou du Pôle emploi
- et/ou exonération de charges sociales et fiscales.

Entrent dans cette catégorie :

- le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)
- le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
- l'emploi d'avenir
- le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)
- les CDD « seniors »

En quoi consiste le rôle de CSE ?

Le CSE contrôle la politique de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle.

Où se trouvent ces 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 sur l'accueil des stagiaires dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord *, le CSE est informé sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Cette information intervient dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Quelle analyse doit faire le CSE ?

Le CSE est tenu de suivre la fréquence avec laquelle l'employeur a recours à des stagiaires et contrôler :

- leurs conditions d'accueil
- les emplois occupés pendant le stage
- les perspectives d'embauche et les répercussions sur l'emploi dans l'entreprise

Où figure 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)

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.