



Ordre du jour de la réunion CSE

Septembre 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 l'évolution de l'emploi et des qualifications dans le cadre de la consultation sur la politique sociale](#)
- [Information sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre de la consultation sur la politique sociale](#)
- [Information sur la politique de recherche et de développement technologique dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière](#)
- [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 l'évolution de l'emploi et des qualifications dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

Le CSE est informé sur l'emploi et les qualifications dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise.

Quelles sont les informations relatives à l'emploi ?

L'employeur présente tout d'abord des données générales sur :

- l'évolution des effectifs mois par mois
- la répartition des effectifs par sexe et par qualification

L'employeur donne ensuite des informations sur le nombre des différents contrats existant dans l'entreprise et pour certains les motifs de recours :

- CDI
- CDD et intérim et portage salarial (motifs du recours)
- prestataires extérieurs (motifs du recours)
- contrats d'apprentissage
- contrats d'insertion
- temps partiel (volume horaire et motifs de recours)

Enfin, l'employeur fournit des prévisions en matière d'emploi :

- prévisions chiffrées
- indications des actions de prévention et de formation mises en œuvre pour les salariés âgés, peu qualifiés et rencontrant des difficultés sociales
- explications sur les écarts entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi et les conditions d'exécution des actions prévues

En quoi consiste le rôle du CSE ?

Il analyse la politique globale de l'entreprise en matière d'emploi et ses prévisions.

Où trouve-t-on ces informations ?

Dans la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales). Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les données sur l'emploi figurent dans le bilan social qui se trouve également dans la BDESE.

Information sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord *, le CSE est informé sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Quelles informations l'employeur doit fournir ?

Ces informations doivent permettre d'émettre un diagnostic et de dresser une analyse de la situation respective des femmes et des hommes, par catégories professionnelles en matière :

- d'embauche
- de formation
- de promotion professionnelle
- de qualification
- de classification
- de conditions de travail
- de sécurité et de santé au travail
- de rémunération effective
- d'articulation en l'activité professionnelle et la vie personnelle
- d'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
- d'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
- part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

A compter de la mise en œuvre de l'obligation relative à l'établissement des indicateurs en matière d'écarts de salaire vous aurez accès à l'index égalité professionnelle mis en œuvre par le ministère du travail. Ces informations prennent la forme d'indicateurs, principalement constitués de données chiffrées.

Où figurent 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 la politique de recherche et de développement technologique dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière

De quoi s'agit-il ?

A défaut d'accord *, le CSE est informé chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise à l'occasion de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Quelle est la spécificité de cette consultation ?

L'avis du CSE est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

A défaut de consultation du CSE, les aides publiques versées à l'entreprise en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

Que recouvre la politique de recherche ?

Elle recouvre :

- les crédits
- le personnel
- les moyens affectés à la recherche par l'entreprise

Les procédés ne sont pas visés, ils peuvent présenter un caractère secret.

Où trouve-t-on les informations ?

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

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.