



InnovaCSE SARL
EIRIA
8 rue de Strasbourg 67120 WOLXHEIM
contact@innovacse.fr | www.innovacse.fr
06.84.81.61.68.

PROCÈS-VERBAL — RÉUNION DU XX/XX

Date : mardi XX XX 2026

PARTICIPANTS

Monsieur DUPONT (Employeur / Présidence) — Présent

Yoann Admin (Secrétaire / Admin) — Présent

Arnaud ALPHA (Titulaire) — Présent

Aurélié BETA (Titulaire) — Présent

Camille CHARLIE (Titulaire) — Présent

Denis DELTA (Titulaire) — Présent

Mme SCHMITT (représentante de l'organisme de formation XXX) — Présent

M.SMITH (Service prévention interne) — Présent

POINT 0 — APPROBATION DU PV DE LA RÉUNION PRÉCÉDENTE

Avis favorable — Le PV du CSE du XX/XX/2026 est approuvé, sous réserve des remarques formulées par voie électronique et en séance.

POINT 1 — INTERVENTION DE MME SCHMITT (MEMBRE CONSULTATIVE) : PRÉSENTATION ET ÉCHANGES SUR LES PROGRAMMES DE LA FORMATION INITIALE ET DE LA FORMATION DE RENOUELEMENT DES MEMBRES DU CSE.

Mme SCHMITT, représentante de l'organisme de formation XXX, intervient lors de la réunion du CSE afin de présenter les programmes de formation des membres de l'instance :

- Le programme de la formation initiale ;
- Le programme de la formation de renouvellement.

Mme SCHMITT précise que, depuis le 28 mai 2026, la loi de simplification de la vie économique a supprimé l'obligation d'agrément préfectoral (ou habilitation administrative) pour les organismes dispensant la formation des élus du CSE, rendant ainsi caduques les références aux articles R. 2315-9 et R. 2315-12 du Code du travail.

M. ALPHA exprime des réserves quant aux propositions présentées. Il indique qu'après vérification, le contenu ressemble fortement à des trames génériques disponibles sur Internet. De ce fait, M. ALPHA formule plusieurs demandes au nom des élus :

Rencontre avec le formateur : Il souhaite que le CSE puisse s'entretenir directement avec l'intervenant pressenti avant toute validation finale.

Conformité à l'article R. 2315-10 : M. ALPHA rappelle que la formation doit concrètement développer les compétences des élus sur le rôle et le fonctionnement réel de l'instance.



InnovaCSE SARL
EIRIA
8 rue de Strasbourg 67120 WOLXHEIM
contact@innovacse.fr | www.innovacse.fr
06.84.81.61.68.

Contextualisation et adaptation aux risques : Les programmes doivent être personnalisés selon les caractéristiques et les risques spécifiques de l'établissement. À titre d'exemple, M. ALPHA souligne qu'il convient d'éviter les modules standardisés traitant du risque chimique, sujet qui ne concerne pas l'entreprise.

Acquisition d'une méthodologie de travail : L'intervenant doit aider les élus à s'approprier une méthode commune afin de structurer le travail collectif et de sécuriser les pratiques juridiques de l'instance.

Harmonisation des parcours : S'agissant de jalons clés dans le mandat des représentants, l'objectif est d'adapter les programmes pour que les élus ayant suivi la formation initiale et ceux ayant suivi le renouvellement disposent du même niveau d'information et d'exigence.

M. ALPHA rappelle à ce titre les dispositions de l'article R. 2315-11 du Code du travail, stipulant que le programme doit présenter un caractère spécialisé, être adapté aux demandes particulières et tenir compte des évolutions technologiques ou organisationnelles propres à l'entreprise, à l'établissement ou à la branche d'activité.

Mme SCHMITT indique que l'intervenant n'est pas encore identifié pour cette session. Elle s'engage toutefois à transmettre le souhait du CSE dès sa désignation, afin d'organiser une réunion de cadrage (par exemple en visioconférence) pour ajuster le programme initial aux besoins exprimés.

M. ALPHA réitère que la décision du CSE quant à la validation de la proposition commerciale restera conditionnée à la tenue préalable de cet échange avec le formateur.

POINT 2 — LA DIRECTION PRÉSENTE AU CSE LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) EN VUE DE RECUEILLIR L'AVIS CONSULTATIF DE L'INSTANCE.

M. DUPONT indique que le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) a déjà été présenté lors de la CSSCT du XX/XX/2026. Il rappelle que sa lecture est facilitée par des cartographies synthétisant les risques et actions correctives ou préventives liées. Il ajoute que les risques RPS font l'objet d'une évaluation distincte. Eu égard au volume de données que ce DUERP contient, une version plus synthétique est envisagée pour 2027.

M. SMITH précise que ce DUERP est disponible sur l'intranet de l'entreprise (S:\Document Unique), étant entendu que les risques RPS s'y trouvent également.

Le DUERP se compose à la fois des cartographies des risques, des consignes de sécurité liées à la Covid-19, des extractions issues de l'outil interne classées par département et du rapport SSCT & PAPRIAPACT. Il confirme que ce DUERP intégrera les dernières évolutions réglementaires, de manière à améliorer sa lisibilité au travers d'une synthèse.

D'un point de vue réglementaire, M. DUPONT précise que le DUERP doit être conservé par l'établissement durant 40 ans. Il observe par ailleurs une évolution croissante du taux de remplissage de l'outil depuis sa mise en place, qui atteint 60% de complétion, sachant que certaines tâches ne sont pas finalisées en raison du fait que toutes les personnes ne sont pas nécessairement concernées par celles-ci.

M. ALPHA rappelle le contenu des discussions en CSSCT ayant mis en évidence l'utilité avérée de l'outil, qui gagnerait à être optimisé en sensibilisant et informant davantage les salariés.

M. SMITH fait remarquer que l'outil est amélioré de façon continue et ajoute que les salariés sont personnellement sensibilisés aux évaluations des risques et des conditions de travail lors de leurs entretiens annuels.



M.ALPHA convient que des progrès ont été réalisés, tout en soulignant la marge de progression qu'il reste à faire pour informer les salariés et ainsi optimiser le taux de remplissage et l'efficacité de l'outil.

M. DUPONT suggère de généraliser le principe de personne relais au niveau local dans les unités de travail, afin d'optimiser la coordination des salariés avec le service prévention.

M.ALPHA observe que ces correspondants ont une mission facilitatrice pour les utilisateurs de l'outil mais qu'ils ne peuvent apporter toutes les réponses. Le cas échéant, il estime que ce travail de centralisation des informations serait susceptible d'occuper une personne à plein temps, au regard du volume de données à actualiser en permanence.

Mme BETA convient que l'outil reste plus ou moins méconnu selon les UT. Elle confirme l'intérêt d'améliorer la communication sur ce sujet.

M.SMITH indique qu'il existe des plans d'actions et des priorités qui sont mis en œuvre, indépendamment du taux de complétage de l'EvRP par les UT.

M.ECHO estime que l'outil est bien conçu. Il pose toutefois la question de la fréquence de la mise à jour de l'arborescence des risques, en lien avec la vie des études et recherches menées dans l'entreprise.

Au-delà des informations déjà apportées, M.SMITH souligne la nécessité de prévenir HSE à chaque coactivité, afin d'actualiser les risques qui y sont associés.

M. DUPONT met en relief l'intérêt des personnes relais pour faire connaître ces changements auprès d'HSE.

Mme GOLF met en garde contre les outils informatiques, qui présentent parfois des limites inhérentes aux logiciels, rendant difficile l'actualisation et l'exploitation des informations. Elle suggère notamment de compléter les résultats issus du logiciel par des actions réalisées sur le terrain. Elle considère en effet que les salariés appréhendent mieux les problématiques recensées au travers de formations ou de réunions d'échanges que par le biais de l'outil. Elle conclut sur l'intérêt du logiciel, qui permet d'assurer une traçabilité des risques, tout en pointant la nécessité de le rapprocher des autres approches d'identification des risques sur le terrain.

Elle propose par ailleurs d'impliquer davantage les relais SST et les N+1 dans le discours de prévention à dispenser aux utilisateurs du logiciel

M. DUPONT convient de l'importance de communiquer sur les actions préventives et correctives auprès des salariés, au-delà des aspects réglementaires.

Au-delà de l'outil, M.SMITH fait savoir que chaque UT dispose de son propre plan d'actions depuis 5 ans. Il explique que ces plans d'actions sont définis à la suite de l'évaluation des risques menée sur le terrain (formations, nouveaux outils technologiques, etc.) et ont ainsi permis de mettre en œuvre de nombreuses actions d'améliorations.



InnovaCSE SARL
EIRIA
8 rue de Strasbourg 67120 WOLXHEIM
contact@innovacse.fr | www.innovacse.fr
06.84.81.61.68.

Mme FOX estime qu'une approche métiers pourrait s'avérer plus intéressante qu'une approche par UT (comme elle existe pour le risque chimique).

M. ALPHA soulève la question de la structuration et de la coordination des relais SST ; il propose en l'espèce de généraliser et de clarifier leurs missions, afin d'harmoniser les pratiques.

M. DUPONT explicite sa position quant à la pertinence d'organiser un réseau de relais SST dans les UT, qu'il considère aujourd'hui opportun. Il se dit ainsi favorable à l'idée de généraliser ces relais dans les UT et de clarifier leurs missions, en coordination avec HSE.

La Direction et les membres élus conviennent que cette discussion tient lieu d'avis.

POINT 3 — CONSULTATION DU CSE SUR LE RAPPORT ANNUEL SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) 2021 ET SUR LE PLAN ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIACT) 2026.

M. DUPONT rappelle le principe retenu, à savoir que tout sujet relatif à la SSCT doit être examiné en premier lieu en CSSCT ; il est ensuite soumis pour avis au CSE lorsqu'une consultation s'impose.

Il revient ainsi sur les faits marquants durant l'année, le constat de 6 AT, dont 1 sans arrêt et 1 accident de trajet, le nombre important de jours d'arrêt liés à une rechute consécutive à un accident de trajet et aux suites d'un accident de travail, la réactivation des cycles de formation aux risques chimiques et biologiques, l'identification d'une problématique liée au taux de radon et la poursuite de la démarche sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il rappelle ensuite les différentes actions planifiées dans le programme PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Il met notamment l'accent sur la nécessité d'une meilleure intégration des risques liés au télétravail dans le Document Unique, ainsi que sur la pérennisation des cycles de formations aux risques chimiques et biologiques, le plan d'actions lié au risque radon, les actions conséquentes à l'audit sur la sûreté de l'entreprise, la réalisation d'un bilan des plans d'actions RPS, la prise en compte croissante des problématiques environnementales et la poursuite du plan d'actions sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

M.ECHO précise que le caractère accidentogène des activités de l'UT Orange avait également fait l'objet d'échanges en CSSCT, en lien avec la question du maintien dans l'emploi des collègues réalisant des tâches de port de charges ou des gestes répétitifs. Il évoque également la problématique du travail de nuit pour certains salariés. Il souligne le fait qu'aucun AT n'a été recensé dans le cadre du télétravail : il souhaiterait que la notion d'AT en situation de télétravail soit précisée à tous les salariés.

Il observe par ailleurs une certaine cohérence entre les différents documents relatifs à la SSCT (bilan, rapport, processus SST, document unique). Il remarque que les questions relatives à la surveillance et la sûreté de l'entreprise ne sont pas incluses dans le processus SST. Néanmoins ces dernières peuvent également avoir un impact en termes de risques.

A l'instar des années précédentes, il fait remarquer que plusieurs actions du programme PAPRIACT sont reconduites d'une année à l'autre, sans priorisation. Il suggère dès lors d'améliorer le suivi de ces actions en organisant un suivi en cours d'année, afin d'examiner l'opportunité de les poursuivre en fonction du contexte ou de faire un état d'avancement, à titre informationnel.



InnovaCSE SARL
EIRIA
8 rue de Strasbourg 67120 WOLXHEIM
contact@innovacse.fr | www.innovacse.fr
06.84.81.61.68.

M. DUPONT convient de l'opportunité d'assurer un suivi de ces actions, au travers d'un point intermédiaire qui pourrait être réalisé lors d'une réunion de CSSCT.

M.ECHO ajoute que ce document (rapport et programme SSCT) pourrait être présenté à tous les salariés, au-delà des IRP et de sa diffusion sur Interligne. Il suggère que des réunions internes soient organisées avec les équipes.

M. DUPONT indique que ce document est présenté aux responsables des UT puis discuté en local avec les équipes concernées ; il observe le fait que toutes les actions ne concernent pas nécessairement tous les salariés, de sorte que cette communication doit être ciblée et adaptée à chaque équipe.

Il revient sur le caractère accidentogène des activités l'UT Orange, qui avait effectivement fait l'objet du constat prudent d'une diminution des accidents. Il rappelle les difficultés de reclassement des personnes rencontrant des problèmes d'inaptitude. Il indique par ailleurs que le travail de nuit n'est pas permanent.

Il précise enfin que la cohérence des documents SSCT est assurée par un pilotage concerté du processus SST et des plans d'actions entre Strasbourg et Paris, étant entendu que l'outil Document unique permet également d'alimenter ces plans d'actions en parallèle.

M. ALPHA s'interroge sur l'absence de budgétisation de certaines actions inscrites dans le PAPRIACT et ses conséquences éventuelles sur leur déroulement ultérieur.

M.SMITH convient que chaque action gagnerait à être budgétisée de manière plus précise. Il indique que certains travaux n'ont pas encore pu être budgétisés avec précision et que d'autres types de dépenses, telles que l'amélioration des postes de travail, relèvent plus traditionnellement du budget HSE. Il conclut sur le fait que le budget reste, dans tous les cas, centralisé.

M. DUPONT précise que le fléchage des ressources sera réalisé de manière plus exhaustive à l'avenir, conformément aux dernières évolutions réglementaires liées à la réforme de santé au travail, applicables pour la plupart d'entre elles à compter du XX/XX/2026.

La Direction et les membres élus conviennent que cette discussion tient lieu d'avis.

POINT 4 — UN ACCIDENT DU TRAVAIL (AT) AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE PLUS DE 19 JOURS EST SURVENU IL Y A UN MOIS, SANS QUE LE CSE N'AIT ÉTÉ SOLlicitÉ POUR MENER L'ENQUÊTE. LE CSE DEMANDE À LA DIRECTION DE JUSTIFIER CETTE OMISSION.

M. ALPHA rappelle qu'un accident du travail ayant engendré un arrêt de plus de 19 jours s'est produit il y a un mois dans la zone rouge, sans que le CSE ne soit sollicité pour mener l'enquête paritaire. Il cite l'article R. 2312-2 du Code du travail et demande à la direction d'expliquer l'absence d'alerte et d'association du comité.

M. DUPONT indique que la direction a bien pris connaissance de l'accident et précise que le collaborateur est en voie de rétablissement. Il explique qu'une analyse interne a été réalisée par le service HSE dans les jours suivants. Il justifie l'absence de sollicitation du CSE par des tensions sur les délais de production et la volonté de ne pas surcharger les élus, tout en réaffirmant qu'il ne s'agissait pas d'une volonté d'écarter l'instance.

M. ALPHA rappelle que le Code du travail impose l'obligation d'alerter le CSE et d'organiser une enquête paritaire, quelle que soit la charge de travail. Il souligne qu'il n'appartient pas à la direction de juger de l'opportunité de solliciter les élus.



InnovaCSE SARL
EIRIA
8 rue de Strasbourg 67120 WOLXHEIM
contact@innovacse.fr | www.innovacse.fr
06.84.81.61.68.

M. DUPONT reconnaît que la forme aurait pu être différente, mais met en avant les résultats obtenus (mesures correctives identifiées). Il propose de veiller à une meilleure association du CSE lors des situations futures.

M. ALPHA prend acte des propos au PV et propose une modification du règlement intérieur du CSE afin de formaliser la procédure et d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

M. DUPONT estime le terme d'« erreur » excessif et privilégie l'expression de « décalage de communication ». Il exprime des réserves quant à la lourdeur d'une modification du règlement intérieur et suggère plutôt l'élaboration d'une note de service interne en lien avec le service HSE.

M. ALPHA maintient sa position en rappelant l'importance du respect du cadre légal et de la traçabilité des procédures pour la sécurité des salariés et l'information des futurs élus.

M. DUPONT reconnaît la défaillance de la direction quant à son obligation d'information. Il valide le principe d'une révision du règlement intérieur pour formaliser les modalités d'alerte et d'organisation des enquêtes AT, et propose de soumettre un texte à la discussion.

M. ALPHA donne l'accord du CSE et propose de fixer l'examen de ce projet de modification dans un délai de quatre mois afin de laisser le temps d'instruction nécessaire.

M. DUPONT valide ce délai et confirme l'inscription du point à l'ordre du jour de la réunion de septembre sous l'intitulé : « Projet de modification du règlement intérieur du CSE concernant les modalités d'information et d'organisation des enquêtes paritaires suite à un accident du travail ».

POINT 5 — EN RAISON DU MANQUE DE PLACES DE STATIONNEMENT, PLUSIEURS COLLABORATEURS SONT CONTRAINTS DE SE GARER À PLUS DE 15 MINUTES À PIED DU SITE. QUELLE SOLUTION EST-IL ENVISAGEABLE ?

Mme BETA explique que de nombreux salariés se plaignent du manque de places de parking à proximité de l'entreprise et souhaite qu'une solution soit trouvée.

M. DUPONT rappelle que ce sujet a déjà été traité à plusieurs reprises ces deux dernières années. Il explique à nouveau qu'il ne peut faire déménager ni notre entreprise, ni les entreprises voisines. Il précise qu'aucune solution n'est envisageable actuellement et que cela a déjà été indiqué lors des précédentes réunions du CSE. M. DUPONT conclut clairement : « On ne peut rien faire. »

POINT 6 — LORS DE LA DERNIÈRE FORMATION EN INTER-ENTREPRISE, DES FRAIS DE DÉPLACEMENT ONT ÉTÉ AVANCÉS PAR DES SALARIÉS ET N'ONT TOUJOURS PAS ÉTÉ REMBOURSÉS.

M. DUPONT introduit le point 7 de l'ordre du jour relatif aux frais de déplacement de la dernière formation inter-entreprises. Il rappelle que la gestion de ces frais relève des procédures internes suivies par les services comptable et ressources humaines, tout en invitant les élus à exposer leurs observations.



InnovaCSE SARL
EIRIA
8 rue de Strasbourg 67120 WOLXHEIM
contact@innovacse.fr | www.innovacse.fr
06.84.81.61.68.

Mme CHARLIE indique avoir été sollicitée lors de ses heures de délégation par quatre salariés n'ayant toujours pas obtenu le remboursement de leurs frais de repas et de déplacement liés à une formation inter-entreprises effectuée en février. Elle présente en séance les justificatifs transmis par les salariés (courriels et notes de frais) et atteste du respect de la procédure interne. Elle précise que ces demandes sont demeurées sans réponse.

M. DUPONT prend acte des démarches accomplies par Mme CHARLIE et de la conformité des dossiers présentés. Il rappelle que la gestion des notes de frais relève des opérations courantes de la comptabilité et que des retards de traitement peuvent survenir en raison d'une surcharge de travail, de périodes de clôture ou d'analyses de dossiers. Il propose de transmettre ces demandes au service concerné pour un traitement dans les meilleurs délais.

Mme CHARLIE souligne que la vacance du poste de comptable depuis le mois de février ne doit pas pénaliser les salariés, dont les frais doivent être remboursés dans les temps. Elle rappelle l'existence d'une note de service imposant aux salariés un délai limite de dépôt de 30 jours, respecté en l'espèce par les collaborateurs concernés.

M. DUPONT prend note du rappel de la note de service fixant ce délai de 30 jours et ne conteste ni la validité des pièces, ni le respect de la procédure par les salariés. Il explique toutefois que l'absence de comptable constitue un élément de contexte ayant impacté le traitement des dossiers. Il demande aux élus de préciser leurs attentes à l'issue de cet échange.

Mme CHARLIE signale également que ladite note de service est méconnue des salariés venus la solliciter. Elle demande à la direction d'effectuer un rappel général des règles et délais de transmission des notes de frais à l'ensemble du personnel.

M. DUPONT formule une synthèse des deux demandes de Mme CHARLIE : la régularisation des quatre dossiers de remboursement et la diffusion d'une communication d'information générale. Il s'engage à transmettre dès le lendemain les dossiers au service concerné pour un traitement prioritaire. Concernant la communication globale, il indique devoir préalablement consulter le service RH afin d'en définir le format et le calendrier. Il propose d'apporter une réponse formalisée sur ces deux volets lors de la prochaine réunion ordinaire.

POINT 7 — UTILISATION DES VÉHICULES DE SOCIÉTÉ LORS DES RETOURS À DOMICILE LE WEEK-END EN COURS DE CHANTIER : QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES ET LES CONDITIONS D'AUTORISATION DE LA DIRECTION ?

Mme CHARLIE rapporte que plusieurs salariés s'interrogent sur les raisons pour lesquelles certaines personnes conservent un véhicule de société pour rentrer chez elles durant le week-end.

M. DUPONT indique qu'en l'absence d'éléments plus précis sur les situations évoquées, il ne lui est pas possible d'apporter une réponse circonstanciée. Il rappelle toutefois qu'à titre général, le règlement intérieur impose de ramener les véhicules d'entreprise sur site le week-end, sauf dérogation exceptionnelle, et ce pour des impératifs d'assurance.

VOTES (synthèse)

Sujet | Résultat | Pour | Contre | Abstention



InnovaCSE SARL
EIRIA
8 rue de Strasbourg 67120 WOLXHEIM
contact@innovacse.fr | www.innovacse.fr
06.84.81.61.68.

La direction présente au CSE le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) en vue de recueillir l'avis consultatif de l'instance. | — | pour : 5 | Contre 0 | Abstenu 0

Consultation du CSE sur le rapport annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) 2026 et sur le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRiPACT) 2026. | — | pour : 5 | Contre 0 | Abstenu 0

Document d'exemple
créé via EIRIA
Assistante.