**ACCORD PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DU CSE**

**Grenoble École de Management**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

**La Société** **Grenoble Ecole de Management**

**Établissement d’Enseignement Supérieur Consulaire (EESC) à but non lucratif**

**Dont le siège social est situé 12 rue Pierre Sémard 38000 GRENOBLE**

**Représentée par M. en sa qualité de Secrétaire Général**

**Le syndicat CFDT représenté par Mme en sa qualité de déléguée sundicale**

**Il a été convenu ce qui suit :**

[Préambule 3](#__RefHeading___Toc14354086)

[Article 1. Objet 3](#__RefHeading___Toc14354087)

[Article 2. Champ d’application 3](#__RefHeading___Toc14354088)

[Article 3. Réduction des mandats 3](#__RefHeading___Toc14354089)

[Article 4. Périmètre de mise en place du CSE 3](#__RefHeading___Toc14354090)

[Article 5. Composition du CSE 4](#__RefHeading___Toc14354091)

[Article 5.1. Présidence 4](#__RefHeading___Toc14354093)

[Article 5.2. Membres du CSE 4](#__RefHeading___Toc14354094)

[Article 6. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) 4](#__RefHeading___Toc14354096)

[Article 6.1.1. Périmètre de mise en place de la CSSCT 4](#__RefHeading___Toc14354097)

[Article 6.1.2. Nombre de membres de la CSSCT 5](#__RefHeading___Toc14354098)

[Article 6.1.3. Missions déléguées à la CSSCT et leurs modalités d'exercice 5](#__RefHeading___Toc14354100)

[Article 6.1.4. Modalités de fonctionnement de la CSSCT 5](#__RefHeading___Toc14354102)

[Article 6.1.5. Modalités de la formation des membres de la CSSCT 6](#__RefHeading___Toc14354103)

[Article 6.1.6. Heures de délégations de la commission CSSCT 6](#__RefHeading___Toc14354104)

[Article 6.2. Autres commissions 6](#__RefHeading___Toc14354106)

[Article 6.3. Commission de la formation 7](#__RefHeading___Toc14354107)

[Article 6.4. Commission de l'égalité professionnelle 7](#__RefHeading___Toc14354108)

[Article 6.5. Commission économique 7](#__RefHeading___Toc14354110)

[Article 6.6. Les heures de délégations des membres de commission 8](#__RefHeading___Toc14354111)

[Article 7. Représentants de proximité 8](#__RefHeading___Toc14354112)

[Article 7.1. Nombre et périmètre d’exercice des représentants de proximité 8](#__RefHeading___Toc14354115)

[Article 7.2. Modalités de désignation des représentants de proximité 8](#__RefHeading___Toc14354116)

[Article 7.3. Durée du mandat des représentants de proximité 9](#__RefHeading___Toc14354118)

[Article 7.4. Attributions des représentants de proximité 9](#__RefHeading___Toc14354119)

[Article 7.5. Modalités de fonctionnement des représentants de proximité 10](#__RefHeading___Toc14354121)

[Article 8. Utilisation de la visioconférence 10](#__RefHeading___Toc14354122)

[Article 9. Moyen du CSE 10](#__RefHeading___Toc14354124)

[Article 9.1. Budget du CSE 10](#__RefHeading___Toc14354125)

[Article 9.1.1. Fonctionnement 11](#__RefHeading___Toc14354126)

[Article 9.1.2. Œuvres sociales et culturelles 11](#__RefHeading___Toc14354127)

[Article 9.2. Matériel et local 11](#__RefHeading___Toc14354129)

[Article 10. Déplacements des membres du CSE 11](#__RefHeading___Toc14354130)

[Article 10.1. Remboursement des frais de déplacement 11](#__RefHeading___Toc14354131)

[Article 10.2. Temps de déplacement 12](#__RefHeading___Toc14354132)

[Article 11. Information et communication du CSE 12](#__RefHeading___Toc14354134)

[Article 11.1. Consultations et informations récurrentes 12](#__RefHeading___Toc14354135)

[Article 11.2. Consultations et informations ponctuelles 12](#__RefHeading___Toc14354137)

[Article 11.3. Accès à la base de données économique et sociale (BDES) 12](#__RefHeading___Toc14354139)

[Article 12. Obligation de discrétion 13](#__RefHeading___Toc14354140)

[Article 13. Formation des élus 13](#__RefHeading___Toc14354141)

[Article 14. Gestion de carrières des représentants du personnel 13](#__RefHeading___Toc14354142)

[Article 15. Domaines non traités par l’accord 13](#__RefHeading___Toc14354144)

[Article 16. Modalités de suivi - Revoyure 14](#__RefHeading___Toc14354146)

[Article 17. Durée, entrée en vigueur et révision 14](#__RefHeading___Toc14354147)

[Article 18. Dénonciation 14](#__RefHeading___Toc14354148)

[Article 19. Formalités de dépôt et de publicité 14](#__RefHeading___Toc14354155)

# Préambule

Les parties ont convenu des dispositions suivantes, en vue de la mise en place du comité social et économique (CSE), dans le cadre des dispositions de l’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Les parties se sont attachées à organiser la représentation élue du personnel au sein de l’entreprise en tenant compte :

* De la configuration actuelle des instances représentatives du personnel,
* De la nécessité de disposer d’une représentation du personnel rassemblée et compétente, associée aux enjeux de la société.

Ainsi, les parties ont privilégié une organisation lisible et favorisant des échanges constructifs, tout en assurant une représentation proche des préoccupations des salariés.

## Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en place d’un CSE unique commun aux établissements composant Grenoble Ecole de Management (GEM).

## Champ d’application

Le présent accord s’applique au sein d’établissement supérieur d’enseignement de Grenoble Ecole de Management.

## Réduction des mandats

Les mandats des délégués du personnel, des membres du comité d’entreprise et du CHSCT d’une durée de 3 ans expirent en principe le 23 novembre 2019, date à laquelle doit normalement être mis en place le CSE.

Les parties signataires ont toutefois décidé que le CSE sera mis en place au plus tôt le 7 novembre 2019 et au plus tard à la date des élections des nouveaux représentants du personnel.

Par conséquent, la fin des mandats des institutions représentatives du personnel en place à la date de la signature du présent accord est anticipée au plus tôt le 7 novembre 2019 et au plus tard à la date des élections des nouveaux représentants du personnel.

## Périmètre de mise en place du CSE

Un CSE est mis en place au niveau de Grenoble Ecole de Management, constituant un établissement unique au sens de la règlementation en vigueur.

## Composition du CSE

* 1. Présidence

Le Président est réputé représenter la société auprès du CSE. Le Président pourra être représenté par un représentant ayant reçu délégation et pouvoir.

Le Président a pour missions :

* D’envoyer les convocations à toutes les réunions du comité, ainsi que l’ordre du jour ;
* D’animer les débats et de veiller à leur bon déroulement ;
* D’assurer l'examen des questions portées à l'ordre du jour, jusqu'à épuisement des sujets ;
* D’effectuer toutes les démarches et notifications officielles, transmission des pièces à l’Inspecteur du travail (notamment les procès-verbaux) et, le cas échéant, aux autres administrations pertinentes.

Au cours des réunions, le président ou son représentant peut être assisté par les collaborateurs appartenant à la société. Ces derniers ont voix consultative. La présence de personnes étrangères au comité est possible sous réserve d’un accord entre, d’une part le président, et d’autre part la majorité des membres présents - membres titulaires et membres suppléants remplaçant un membre titulaire empêché.

## Membres du CSE

Le nombre de membres de la Délégation du Personnel du CSE est fixé dans le protocole d’accord préélectoral.

Parmi les membres titulaires élus, le CSE désigne à la majorité des présents, les membres du bureau suivants :

* Un secrétaire
* Un secrétaire adjoint
* Un trésorier
* Un trésorier adjoint

Les désignations des membres du bureau et de leurs rôles auront lieu à la première réunion du CSE.

Pour faciliter l’intégration des suppléants et favoriser les vocations, les parties conviennent d’autoriser la participation à chaque réunion du CSE ordinaire de deux élus suppléants en tant qu’invités sans droit de vote. Ils seront désignés et invités par le secrétaire du CSE en accord avec le président.

1. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

## Périmètre de mise en place de la CSSCT

Une CSSCT est mise en place au sein du CSE.

## Nombre de membres de la CSSCT

La CSSCT comprend 5 membres représentants du personnel couvrant la totalité des collèges définis dans le protocole électoral.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, titulaires ou suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

* + 1. Missions déléguées à la CSSCT et leurs modalités d'exercice

Les missions confiées à la CSSCT sont les suivantes :

* Préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l’exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l’ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visés à l’alinéa 1er de l’article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus,
* procéder à l'analyse des risques professionnels et saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile,
* formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
* réaliser toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
* décider des inspections réalisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail *dans le respect des dispositions.*

En aucune manière, la CSSCT ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l’exercice des missions susvisées.

* + 1. Modalités de fonctionnement de la CSSCT

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

La CSSCT se réunit **quatre fois par an**, au moins dix jours ouvrés avant chacune des réunions du CSE visées à l’alinéa 1er de l’article L.2315-27 du Code du travail, portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans ce cadre, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à la société et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants/membres du CSE titulaires.

Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT est établi par son Président et communiqué aux membres de la commission un mois au moins avant la première réunion annuelle. Lors de la première mise en place du CSE, puis lors de chaque renouvellement, le calendrier des réunions de la CSSCT pour l’année en cours est établi par l’employeur et communiqué aux membres de la commission dans le mois suivant leur désignation par le CSE.

Le médecin du travail ou son représentant, ainsi que le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT. Ils sont invités par le Président. De même, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, par le Président, aux réunions de la CSSCT.

## Modalités de la formation des membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT bénéficient, à la charge de l’employeur, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et règlementaires. La formation est choisie d’un commun accord entre le secrétaire du CSE et le président.

La formation est dispensée lors de la première désignation puis renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La durée de la formation dont bénéficient les membres de la CSSCT dans ce cadre est fixée à cinq jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les modalités de prise, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions règlementaires en vigueur.

## Heures de délégations de la commission CSSCT

Les membres des commissions CSSCT bénéficient de 10 heures de délégation par mois et hors réunions obligatoires pour assurer leurs missions.

Les heures de délégation des membres des commissions peuvent être reportées d’un mois sur l’autre dans la limite 1,5 fois les heures initiales. Les heures de délégation sont individuelles, en cas de besoin les heures peuvent être mutualisées au sein de la commission définie par le présent accord.

* 1. Autres commissions

Il est convenu de la mise en place, des commissions suivantes désignées ci-dessous s’ajoutant la commissionCSSCT.

Il est convenu que la commission logement ne sera pas mise en place dans le cadre du CSE. Cependant, les parties confirment l’importance de l’action logement qui permet aux collaborateurs d’avoir accès à un accompagnement dans le cadre de leurs installations ou recherche de logement.

## Commission de la formation

La commission de la formation est chargée :

* de préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence,
* d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
* d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

La commission est composée au maximum 3 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La commission élit en son sein un Président. La commission peut proposer au CSE le recours à un expert.

La commission formation se réunit une fois par an en amont des négociations annuelles sur le sujet. Lors de la négociation annuelle obligatoire sur la formation, la délégation syndicale doit être composée à minima d’un membre de la commission.

## Commission de l'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

La commission est composée au maximum de 3 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La commission élit en son sein un Président.

Cette commission est composée d’un représentant de l’employeur et de 3 membres titulaires ou suppléants du CSE. La commission se réunit à minima une fois par année civile.

La commission est chargée notamment de préparer les délibérations du comité dans le cadre de la consultation sur la politique sociale et plus particulièrement l’égalité professionnelle.

En aucune manière, la commission ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l’exercice des missions susvisées. La commission peut proposer au CSE le recours à un expert.

La commission formation se réunit une fois par an en amont des négociations annuelles sur le sujet.

Lors de négociation annuelle obligatoire sur l’égalité professionnelle, la délégation syndicale doit être composée à minima d’un membre de la commission.

* 1. Commission économique

La commission économique est chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 2° de l'article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

La commission est composée au maximum 3 membres, désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. La commission élit en son sein un Président.

Cette commission est composée d’un représentant de l’employeur et de 3 membres titulaires ou suppléants du CSE. La commission économique se réunit une fois par année civile, un mois avant la présentation de la situation financière auprès des membres du CSE.

La commission est chargée notamment de préparer les délibérations du comité dans le cadre de la consultation sur la politique économique et financière de l’école.

En aucune manière, la commission ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l’exercice des missions susvisées. La commission peut proposer au CSE le recours à un expert.

## Les heures de délégations des membres de commission

Les membres des commissions (formation, égalité professionnelle, économique) bénéficient de 8 heures de délégation par an et hors réunions obligatoires pour assurer leurs missions.

Les heures de délégation sont individuelles, en cas de besoin les heures peuvent être mutualisées au sein de la commission définie par le présent accord.

## Représentants de proximité

Afin de garantir une représentation des intérêts des salariés au plus près des situations concrètes, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité, dans les conditions suivantes.

* 1. Nombre et périmètre d’exercice des représentants de proximité

Il est procédé à la désignation d’un représentant de proximité au sein de chacun des périmètres suivants :

* Campus de Paris
* Campus GEMLABS

Ainsi que l’ensemble des campus qui pourrait ouvrir pendant la validité de cet accord.

## Modalités de désignation des représentants de proximité

1/ Les représentants de proximité sont, par priorité, membre du CSE titulaire ou suppléant. Lorsqu’il n’existe qu’un membre du CSE exerçant au sein d’un périmètre ci-dessus, il est, de plein droit, désigné représentant de proximité pour ce périmètre.

2/ Lorsqu’il existe plusieurs membres du CSE exerçant au sein d’un périmètre visé ci-dessus, le CSE procède, lors de la première réunion qui suit son élection, à la désignation d’un représentant de proximité pour ce périmètre, parmi les membres exerçant au sein de ce périmètre, à bulletins secrets et au scrutin uninominal à un tour, à la majorité des suffrages exprimés.

3/ Lorsqu’il n’existe aucun membre, titulaire ou suppléant, du CSE exerçant au sein d’un périmètre visé ci-dessus, le CSE procède à la désignation d’un représentant de proximité pour ce périmètre, parmi les salariés de ce périmètre, à bulletins secrets et au scrutin uninominal à un tour, à la majorité des suffrages exprimés.

Un appel à candidatures sera effectué par le CSE par voie d’affichage, dans un délai de 45 jours suivant son élection. Tout salarié du périmètre concerné et remplissant les conditions prévues à l’article L.2314-19 du Code du travail pourra se porter candidat, dans un délai de 10 jours à compter de l’appel à candidatures.

Les candidatures seront notifiées par courrier recommandé avec accusé de réception ou remises en main propre contre décharge à l’attention du Président du CSE, à l’adresse suivante : 12, Rue Pierre Sémard, 38000 Grenoble. À l’issue de la période de candidature, il sera procédé au cours de la réunion suivante du CSE à la désignation du représentant de proximité.

4/ Dans le cas 1 / 2 / et 3 ci-dessus, en cas de partage des voix, conformément aux règles habituelles du droit électoral et sans qu’il soit porté atteinte au principe de non-discrimination en raison de l’âge, la désignation se fera au profit du candidat le plus âgé.

À l’issue de la désignation, un procès-verbal est établi par le secrétaire du CSE et remis au président, qui ne prend pas part au vote.

* 1. Durée du mandat des représentants de proximité

Le mandat de représentant de proximité prend fin avec celui du mandat des membres élus du CSE.

Lorsque le représentant de proximité est membre du CSE, son mandat de représentant de proximité prend fin avec son mandat de membre du CSE.

Si le mandat d’un représentant de proximité membre titulaire du CSE prend fin avant le renouvellement du comité, son suppléant ne devient pas automatiquement représentant de proximité, sauf s’il devient le seul membre titulaire du CSE exerçant au sein du périmètre concerné.

## Attributions des représentants de proximité

Le représentant de proximité fait office de relai entre le CSE et les salariés du périmètre auquel il est rattaché. À ce titre :

* Il informe les membres du CSE *ou la* CSSCT de toute problématique particulière concernant son périmètre,
* il peut saisir le Président et le Secrétaire de toute question particulière qu’il souhaiterait voir inscrire à l’ordre du jour d’une prochaine réunion du CSE,
* il informe les salariés de son périmètre de toute délibération du comité concernant les salariés de l’entreprise.

Le représentant de proximité contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le périmètre auquel il est rattaché. Dans ce cadre, il peut formuler et communiquer au CSE, à *la CSSCT* et à l’employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés de son périmètre.

Le représentant de proximité, s’il est membre titulaire de la CSSCT, participe de plein droit aux inspections.

Si le représentant de proximité ne participe pas à l’inspection réalisée dans son périmètre, il est tenu informé des résultats de celle-ci.

Chaque représentant de proximité recense les réclamations individuelles ou collectives, de son périmètre relatives aux salaires, à l’organisation du temps de travail, à l’application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l’entreprise. Il les évoque avec le représentant de l’employeur sur le site et transmet au CSE les réclamations justifiant d’être présentées lors d’une réunion au Président du CSE.

* 1. Modalités de fonctionnement des représentants de proximité

Le représentant de proximité, s’il n’en est pas membre titulaire, n’assiste pas aux réunions du CSE.

Le représentant de proximité peut assister aux réunions du CSE en qualité d’invité, lorsqu’un sujet le concerne directement. L’invitation du représentant de proximité est soumise à l’accord du président et du secrétaire du CSE.

Le représentant de proximité peut, à sa demande et dans le respect d’un délai de prévenance de cinq jours ouvrés, rencontrer individuellement le président avant une réunion ordinaire du CSE. Le temps correspondant est payé comme temps de travail effectif, sans être déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Le représentant de proximité, s’il n’est pas membre titulaire du CSE, bénéficie pour l'exercice de ses attributions d’un crédit d'heures de délégation de deux heures. Ce crédit est mensuel, forfaitaire et incessible. Il ne peut faire l’objet d’aucun report ni d’aucune mutualisation.

Lorsque le représentant de proximité est également membre titulaire du CSE, le nombre d’heures de délégation dont il dispose conformément aux dispositions légales et réglementaires reste inchangé.

## Utilisation de la visioconférence

Le principe est que les réunions se tiennent en présence physique, pour le bon déroulement des débats et la qualité des échanges.

Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque des points à l’ordre du jour doivent être traités dans de brefs délais, le Président peut choisir de réunir le CSE par visioconférence, dans la limite de 3 réunions par année civile.

Dans les autres cas, le Président et le Secrétaire pourront décider d’un commun accord au moment de l’élaboration de l’ordre du jour de la réunion, de réunir le CSE par visioconférence pour une partie des participants, par exemple lorsque l’ordre du jour ne prévoit qu’un seul point, ne concernant pas un projet important.

Dans tous les cas, les réunions par visioconférence ne pourront se tenir que si les salles concernées sont équipées d’un dispositif technique garantissant l’identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l’image des délibérations.

1. Moyen du CSE

## Budget du CSE

Le budget du CSE est réparti de la façon suivante : une enveloppe au titre du budget dit de fonctionnement et une enveloppe pour les œuvres sociales

## Fonctionnement

Le budget de fonctionnement du CSE est de 0,20% de la masse salariale.

La subvention de fonctionnement (0,2%) est versée par acomptes trimestriels au moyen de virements sur le compte en banque du comité en début de trimestre (avant le 10 du mois de chaque début de trimestre), le solde étant versé en janvier de l’année suivante sur la base des rémunérations figurant sur la DADS ou DSN de l’année précédente.

## Œuvres sociales et culturelles

Le budget pour les œuvres sociales est conformément à l’article C. trav., art. L. 2312-81, est similaire à celui de l’année précédente soit 0,8% de la masse salariale.

Cette subvention au titre des œuvres sociales et culturelles est de 0,8 % des salaires bruts versés par l'entreprise, telle que calculée avant déduction des contributions sociales, est versée chaque trimestre, en début de trimestre au moyen de virements sur le compte en banque du comité (avant le 10 du mois de chaque début de trimestre), le solde de l’année N étant versé en janvier de l’année suivante.

* 1. Matériel et local

La société met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l’exercice de ses fonctions au regard des tâches administratives du CSE. Ce local est dans le bâtiment principal de Grenoble École de Management et dispose d’une connexion internet, des armoires fermant à clé, des tables et chaises, d’un téléphone, d’un ordinateur, d’un accès à une imprimante réseau de l’établissement.

## Déplacements des membres du CSE

Les membres CSE pourront se déplacer librement dans l'enceinte de l’Établissement dans le cadre de leur mandat, et pourront être amenés à quitter le périmètre de l'Établissement pour se rendre par exemple dans un autre établissement de l’entreprise.

Ils devront informer en temps utile, de préférence avant de quitter leur poste de travail, leur supérieur hiérarchique de leur absence de leur poste de travail, en précisant la durée prévisible de celle-ci.

## Remboursement des frais de déplacement

La Société prend en charge les frais de déplacement engagés par les Représentants du Personnel qu'elle convoque à des réunions ou qui y sont invités conformément à la législation.

Les réunions convoquées par la Direction sont, au niveau de l’Etablissement ou de l'Entreprise:

* les réunions du CSE et de ses commissions obligatoires légales en présence et à l'initiative de la Société,
* les réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

## Temps de déplacement

Les temps de déplacement pour participer aux réunions convoquées par la Direction sont rémunérés comme suit :

* Pendant le temps de travail, le temps de trajet est rémunéré comme du temps de travail effectif sans perte de rémunération
* En dehors de l’horaire normal de travail et pour la partie qui excède la durée normale du trajet entre le domicile et le lieu de travail, le temps de déplacement est payé comme du temps de travail effectif.

1. Information et communication du CSE

## Consultations et informations récurrentes

Les consultations récurrentes du CSE sont regroupées en trois grands blocs de consultation :

* La situation économique et financière de l’entreprise
* La politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi
* Les orientations stratégiques de l’entreprise

Les informations nécessaires à ces consultations seront tenues à disposition des membres CSE dans une base de données économique et sociale (BDES).

La périodicité de la consultation sur ces trois grands blocs est annuelle, selon le calendrier suivant :

* 2ième trimestre : La situation économique et financière de l’entreprise
* 2ième trimestre : La politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi
* 3ième trimestre : Les orientations stratégiques de l’entreprise

Exceptionnellement, la Direction et le CSE pourront modifier d’un commun accord le calendrier prévisionnel dans un délai raisonnable et avant la modification envisagée.

* 1. Consultations et informations ponctuelles

Le CSE devra être consulté ponctuellement conformément aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail sur les sujets relevant de ses attributions générales.

* 1. Accès à la base de données économique et sociale (BDES)

Conformément aux dispositions légales, une BDES numérique est mise en place dans l’entreprise.

La BDES rassemble l’ensemble des informations et documents nécessaires au CSE lui permettant d’émettre un avis sur l’ensemble des consultations récurrentes obligatoires.

La BDES porte également sur la communication de l’ensemble des informations mises à disposition du CSE en vertu de la loi, en dehors des consultations récurrentes.

La périodicité de la mise à disposition de la BDES et de son alimentation sera calquée sur la périodicité des consultations récurrentes.

La publication d’éléments sur la BDES par l’employeur vaut communication à compter de l’information par voie électronique des destinataires de son actualisation.

Les bénéficiaires de la BDES sont tenus de respecter la confidentialité des informations affichées comme telles par l’employeur.

## Obligation de discrétion

Les membres de la Délégation du personnel du CSE, les représentants de la Direction ainsi que toute personne amenée à en avoir connaissance dans le cadre de la tenue d’une réunion de CSE, sont tenus à une obligation de discrétion à l’égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l’une ou l’autre des parties.

## Formation des élus

Lorsqu’ils sont élus pour la première fois, les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d’un stage de formation économique.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n’est pas déduit du crédit d’heures mensuel des membres titulaires.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le CSE au titre de son budget de fonctionnement.

## Gestion de carrières des représentants du personnel

Au début de leur mandat, les élus bénéficient d'un entretien individuel, portant sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'établissement au regard de leur emploi avec le service RH et le responsable hiérarchique de l’élu. Le but de cet entretien est de définir les modalités pratiques d’exercice du mandat, et de déterminer les moyens de concilier au mieux l’exercice du mandat et l’activité professionnelle.

En cours de mandat, à la demande de l’élu, un entretien de mi-mandat pourra également être organisé.

En fin de mandat, il est également prévu un entretien professionnel obligatoire. Cet entretien permet notamment de dresser un état de la situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au cours du mandat, de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise et de définir les possibilités d’évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d’y aboutir.

En cas de difficultés dans l’exercice du mandat entraînant des tensions, l’employeur ou le représentant du personnel pourront faire appel à un dispositif de médiation. Chaque partie désignera deux personnes tierces, appartenant à l’entreprise. Un avis sera rendu après analyse et écoute des parties en présence. Cet avis aura pour finalité la résolution du problème posé.

Conforment à la loi, Grenoble École de Management s’engage à suivre les évolutions salariales et parcours professionnels des représentants du personnel sans discrimination du fait de l’exercice de leurs mandats. En cas de contestation sur l’un de ces deux points, une réunion sera organisée par le service RH, sur demande de l’élu concerné avec à minima un représentant du personnel de son choix, son manager et un représentant de la direction des ressources humaines. La réunion a pour objectif d’instruire la demande.

1. Domaines non traités par l’accord

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

1. Modalités de suivi - Revoyure

L'application du présent accord sera suivie par le CSE.

Un bilan des effets des dispositions du présent accord sera effectué, à l’initiative de la Direction à l’issue du mandat. Ce bilan sera communiqué aux membres du CSE ainsi qu’aux délégués syndicaux.

Les parties conviennent de se réunir, à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, dans les six mois qui précéderont l’expiration des mandats, afin d’envisager les éventuelles évolutions à apporter à l’accord.

## Durée, entrée en vigueur et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de son dépôt.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

* Toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
* les parties ouvriront les négociations dans le délai d’un mois suivant réception de la demande de révision,
* les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord.

## Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article L.2222-6 du Code du travail, à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacun des signataires, étant précisé qu’en principe, l’application de l’accord cessera alors au dernier jour des mandats des membres du CSE.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée auprès de l’Unité Territoriale de la DIRECCTE de Grenoble.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l’objet d’une dénonciation partielle.

1. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

* un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l’issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu’à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise n’ayant pas signé l’accord,
* un exemplaire sera notifié par email avec demande d’accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,
* deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès de l’Unité Territoriale de Grenoble et de la DIRECCTE de Grenoble
* un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Grenoble

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès de la Direction des Ressources Humaines. Il sera également mis en ligne sur l’Intranet de l’entreprise.

Enfin, il fera l’objet d’un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

En 6 exemplaires,

Fait à Grenoble,

Le 16 juillet 2019,

Pour la Société Pour le Syndicat CFDT