

**Accord sur la composition, le fonctionnement  
et les moyens alloués aux CHSCT**

**Préambule :**

Les parties ont convenu de déterminer le nombre des CHSCT par accord afin d'en arrêter leur fonctionnement et de faire ratifier ce dispositif par les Comités d'Etablissement.

Le nombre de CHSCT est égal au nombre d'établissements distinct au sens de l'article 2 (contour des Comités d'Etablissement) de l'accord révisé relatif à la mise en place des institutions représentatives du personnel signé le 9 mai 2007.

Le défaut de validation de ce dispositif par un Comité d'Etablissement ne remettra pas en cause l'application du présent accord aux CHSCT institués par les autres Comités d'Etablissement.

En revanche, le ou les CHSCT institués hors cadre du champ du présent accord ne pourront se prévaloir du bénéfice des dispositions dudit accord.

Pour exercer les missions de membre de CHSCT, les parties s'accordent pour rappeler qu'il est souhaitable que les intéressés aient une bonne connaissance des activités de l'entreprise et des métiers exercés et soient en capacité d'étudier et d'analyser les problèmes relevant des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

**ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent protocole a pour finalité de définir les modalités de fonctionnement et les moyens alloués aux cinq CHSCT d'AVENANCE Entreprises selon les principes posés par le préambule.

**ARTICLE 2 : COMPOSITION DES CHSCT**

**2-1 Nombre de membres**

Le nombre de membres tel qu'il ressort de l'application de la loi est de **33 membres** respectivement répartis à raison de :

- 3 membres pour l'effectif de l'établissement Siège,
- 9 membres pour l'effectif de l'établissement DEA 1,
- 6 membres pour l'effectif de l'établissement DIE,
- 6 membres pour l'effectif de l'établissement DEA 2 Ouest,
- 9 membres pour l'effectif de l'établissement DEA 2 Est.

Il est convenu de **porter ce nombre à 62 membres** afin de garantir l'efficacité de l'instance pour une plus grande proximité, une meilleure connaissance des restaurants, des collaborateurs, de leur environnement et des interlocuteurs.

Les CHSCT s'efforceront d'affecter un périmètre de visite à chaque membre de CHSCT pour couvrir l'ensemble des restaurants.

ACED  
A.F. M.  
ENT

2-2 Représentants syndicaux auprès des CHSCT

Chaque Organisation Syndicale représentative pourra, compte tenu de la nature et des missions de cette instance, désigner pour participer aux réunions de CHSCT un Représentant Syndical auprès de chaque CHSCT à l'exception du celui de l'Etablissement Siège dont l'effectif est inférieur à 300 salariés afin de participer à la politique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

**ARTICLE 3 : CREDIT D'HEURES**

3-1 Crédit d'heures des membres de CHSCT

Chaque membre de CHSCT disposera d'un crédit d'heures mensuel de **28 h** à l'exception des membres du CHSCT Siège dont le crédit d'heures reste fixé à la base légale.

Les membres de CHSCT peuvent reporter une partie de leurs crédits d'heures au profit du secrétaire dans la limite de 7 h par mois sous réserve que ce report soit notifié au secrétaire de CHSCT et au Responsable Ressources Humaines avant le 15 du mois en cours.

3-2 Crédit d'heures supplémentaires pour les secrétaires de CHSCT

Le crédit d'heures des **secrétaires** est géré trimestriellement, il est majoré de 7 heures mensuelles par rapport aux autres membres CHSCT, soit **105 h par trimestre**.

Celui du secrétaire de l'établissement Siège sera majoré de 2h par mois, soit 7h par mois.

Les crédits d'heures des secrétaires peuvent être augmentés du report de crédit d'heures des membres de CHSCT dans la limite de 70 heures mois.

3-3 Crédit d'heures des représentants syndicaux auprès des CHSCT

Les Représentants Syndicaux auprès des CHSCT bénéficieront d'un crédit de 21 heures par mois.

Il est expressément rappelé que le crédit d'heures des membres de CHSCT s'entend temps de visites de CHSCT compris.

**Récapitulatif du nombre de membres des CHSCT et des crédits d'heures**

	Nombre total de membres	Crédit d'heures mensuel	Crédit d'heures annuel
Nombre total de membres	62	1 697	20 364
Représentants syndicaux	20	420	5 040
<b>Total de membres de CHSCT</b>	<b>82</b>	<b>2 117</b>	<b>25 404</b>

*M. A. F.*  
*RCS*

Répartition détaillée par CHSCT

		Nombre de membres par CHSCT	Crédit d'heures mensuelles individuel	Total crédit d'heures mensuelles
CHSCT Siège	Siège	2	5	10
	Secrétaire	1	7	7
	<b>Total CHSCT Siège</b>	<b>3</b>		<b>17</b>
CHSCT DEA 1	Membres Etablissement Social	18	28	504
	Secrétaire	1	35	35
	Représentants syndicaux	5	21	105
	<b>Total CHSCT DEA 1</b>	<b>24</b>		<b>644</b>
CHSCT DIE	Membres Etablissement Social	9	28	252
	Secrétaire	1	35	35
	Représentants syndicaux	5	21	105
	<b>Total CHSCT DIE</b>	<b>15</b>		<b>392</b>
CHSCT DEA2 Ouest	Membres Etablissement Social	11	28	308
	Secrétaire	1	35	35
	Représentants syndicaux	5	21	105
	<b>Total CHSCT DEA 2 Ouest</b>	<b>17</b>		<b>448</b>
CHSCT DEA2 Est	Membres Etablissement Social	17	28	476
	Secrétaire	1	35	35
	Représentants syndicaux	5	21	105
	<b>Total CHSCT DEA 2 Est</b>	<b>23</b>		<b>616</b>

Pour mémoire, composition et fonctionnement des CHSCT antérieurs

		Nombre de membres	Crédit d'heures mensuelles	Total crédit d'heures mensuelles
CHSCT Ile-de-France	Nombre de membres	19	25	475
	Nombre de représentants syndicaux	5	25	125
	Secrétaire	1	40	40
	<b>Total CHSCT Ile-de-France</b>	<b>25</b>		<b>640</b>
CHSCT Nord/Ouest	Nombre de membres	8	30	240
	Nombre de représentants syndicaux	5	30	150
	Secrétaire	1	40	40
	<b>Total CHSCT Nord/Ouest</b>	<b>14</b>		<b>430</b>
CHSCT Est	Nombre de membres	8	30	240
	Nombre de représentants syndicaux	5	30	150
	Secrétaire	1	40	40
	<b>Total CHSCT Est</b>	<b>14</b>		<b>430</b>
CHSCT Sud	Nombre de membres	8	30	240
	Nombre de représentants syndicaux	5	30	150
	Secrétaire	1	40	40
	<b>Total CHSCT Sud</b>	<b>14</b>		<b>430</b>

Nombre total de membres	47	1 355
Nombre total de représentants syndicaux	20	575
<b>Total général</b>	<b>67</b>	<b>1 930</b>
<b>Crédit d'heures annuel</b>		<b>23 160</b>

A.F.  
 ASB  
 M M  
 ENT 3/9

#### ARTICLE 4 : REPARTITION DES MEMBRES PAR STATUT

La délégation CHSCT doit comprendre un certain nombre de collaborateurs appartenant à l'encadrement.

Cette « réservation de siège » n'a pas pour effet d'augmenter le nombre de membres tel que défini ci-dessus.

Si le nombre de Cadres ou d'Agents de Maîtrise ne peut être atteint, il est convenu par défaut que la désignation des membres se fera au sein d'un collège Encadrement. A défaut, et en dernier ressort, le siège Encadrement non pourvu pourra être reporté sur le collège Employé par désistement écrit de l'Organisation Syndicale à qui revenait ce siège.

	C	AM	E	Total
CHSCT Siège	1	1	1	3
CHSCT DEA 1	3	4	12	19
CHSCT DIE	1	2	7	10
CHSCT DEA 2 Ouest	2	2	8	12
CHSCT DEA 2 Est	3	4	11	18
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>62</b>

#### ARTICLE 5 : MOYENS DE FONCTIONNEMENT

##### 5-1 Localisation des CHSCT

Les CHSCT disposeront d'un **local** domicilié à la même adresse que celle du Comité d'Etablissement de l'établissement social.

Ce local sera équipé de mobilier de bureau (bureau, chaises et armoire), d'une boîte aux lettres.

##### 5-2 Moyens techniques de fonctionnement

Pour permettre aux membres de CHSCT de préparer et d'organiser les réunions, les visites et les enquêtes, chaque CHSCT sera doté ;

- d'un **micro-ordinateur portable** avec un pack office (traitement de texte & tableur) relié à une imprimante, en remplacement du matériel existant,
- d'une **ligne téléphonique** pouvant recevoir un accès Internet et/ou une téléphonie illimitée dont le budget maximum mensuel sera de 39€ (TTC hors abonnement) pour les CHSCT DEA 1 & DIE et de 54€ pour les CHSCT DEA 2 Ouest et DEA 2 Est (TTC hors abonnement), considérant qu'il appartiendra à chaque CHSCT de désigner un responsable du suivi et du contrôle de ce budget ou de mettre en place tout système visant à limiter les dépenses à hauteur du budget alloué. Les règlements s'effectueront sur présentation de justificatifs
- d'un **thermomètre à visée laser** pour les températures ambiantes et d'un **sonomètre** dont l'entretien sera assuré par les instances. Lors de la remise des matériels, une formation à leur utilisation sera dispensée par le Service Sécurité au Travail à toutes fins utiles.

Si les membres de CHSCT en émettent le souhait, l'Entreprise prendra en charge l'envoi par messagerie aux restaurants des procès verbaux de réunions trimestrielles communiqués par les Secrétaires des CHSCT.

*A.F. M...*  
*PCB*

### 5-3 Budget complémentaire

Un **budget de mission de 600 €** par an est alloué, sur présentation de justificatifs pour remboursement par note de frais, à chaque CHSCT lui permettant par exemple de s'abonner à des revues spécialisées sur la sécurité au travail et/ou de couvrir les frais d'acquisition de petits appareils de contrôle ou tout autre frais non couvert par l'Entreprise (participation à une conférence, formations...) occasionné pour son fonctionnement ou l'exercice de ses missions.

Un dispositif devra être mis en place par chaque CHSCT afin d'assurer un suivi des dépenses dans la limite de l'enveloppe allouée.

### 5-4 Préparatoire des réunions trimestrielles

Les membres de CHSCT pourront se réunir en réunion préparatoire une quinzaine de jours avant la réunion trimestrielle.

Le temps consacré à cette réunion sera rémunéré par l'entreprise en sus du crédit d'heures dans la limite de 7 heures par préparatoire, temps de transport inclus.

L'entreprise prendra en charge les frais de déplacement des membres de CHSCT. Sauf exception, les frais d'hébergement ne seront pas pris en charge.

### 5-5 Commission de suivi des accidents graves

Un groupe de travail national paritaire composé de 2 membres par CHSCT, d'un représentant du Service Sécurité au Travail et d'un représentant de la fonction Ressources Humaines se réunira à l'initiative de l'Entreprise à raison d'une séance de travail maximum par mois pendant les 6 mois qui suivront la désignation des membres de CHSCT pour déterminer le fonctionnement d'une Commission de Suivi des Accidents Graves.

En outre, les membres de ce groupe de travail arrêteront une trame type de visite de CHSCT ainsi qu'un support type de compte rendu de visite qui seront mis à la disposition des membres de CHSCT qui le souhaitent.

Les frais occasionnés et le temps consacré à ces réunions seront pris en charge dans les mêmes conditions que les réunions préparatoires (cf. article 4.4), sauf en cas de circonstances exceptionnelles où une autorisation expresse de prise en charge dérogatoire sera sollicitée auprès du Directeur des Ressources Humaines de la Direction des Opérations concernées.

### 5-6 Prise en charge des frais de visites

Il est prévu une **prise en charge sur justificatifs des frais engagés pour effectuer les visites de CHSCT**, par les membres des CHSCT DEA1 & DIE, des frais de déplacements en Ile-de-France et pour les membres des CHSCT DEA2 Ouest et DEA 2 Est ~~et~~ des membres du CHSCT DEA1 affectés dans les Directions Régionales couvrant la Haute Normandie et le Nord Pas de Calais, des frais de déplacement et le cas échéant de restauration et d'hébergement pour les sites éloignés nécessitant un temps de trajet supérieur à 2 heures pour rejoindre le lieu de visite.

Les Représentants Syndicaux auprès des CHSCT n'ont pas en principe pour mission d'effectuer des visites de CHSCT. Néanmoins, ils peuvent être ponctuellement sollicités et accompagner des membres de CHSCT dans leur visite d'un site. Dans ce cas de figure, les frais engagés par ces Représentants Syndicaux sont pris en charge dans les mêmes conditions.

Une Commission de suivi « des prises en charge des frais de visites » composée des DSC et d'un DSN par Organisation Syndicale sera réunie sous l'égide de la DRH tous les 6 mois afin de contrôler l'engagement des dépenses et prendre, le cas échéant, les mesures correctives.

AF.

PSB

M

### 5-7 Equipe ment vestimentaire

L'Entreprise prendra directement en charge la **fourniture de l'équipement vestimentaire** des membres de CHSCT pour l'exécution de leur mission: blouses non tissées, chaussures de sécurité, calots, charlottes.

### 5-8 Badge signalétique

L'Entreprise dotera chaque membre de CHSCT d'un badge avec photographie afin de faciliter l'identification de chaque membre et l'accès aux restaurants de nos clients.

## ARTICLE 6 MODALITES DE DESIGNATION

### 6-1 Modalités de désignation

Les Organisations Syndicales conviennent que la désignation des membres des CHSCT peut s'effectuer par consensus, en Comité d'Etablissement et sur la base d'une **liste de candidats communs** après recueil d'un avis favorable du collège désignatif sur ce mode de désignation.

Pour simplifier encore le processus de désignation et mettre en place plus rapidement les nouveaux CHSCT, les partenaires sociaux suggèrent que les Délégués du Personnel titulaires Cadre & Agent de Maîtrise et les Délégués du Personnel titulaires Employé donnent mandat aux membres titulaires des Comités d'Etablissement pour valider la liste des candidats arrêtée d'un commun accord par les Organisations Syndicales.

Le taux de représentativité des Organisations Syndicales dans les différentes instances figure en annexe ; il pourra servir en cas de départage de voix au sein d'un Comité d'Etablissement pour faire adopter la résolution concernant la désignation des membres de CHSCT.

En cas d'opposition au présent accord par une ou plusieurs Organisations Syndicales dans les formes prévues par la loi, le nombre de CHSCT par établissement social sera déterminé par accord entre l'Entreprise et le(s) Comité(s) d'Etablissement si possible au cours du mois de juin 2008.

### 6-2 Modalités de remplacement des membres

En cas de départ ou de démission d'un élu du CHSCT, il sera remplacé par un membre du même statut et de la même organisation syndicale par courrier simple de l'organisation syndicale à l'adresse du Directeur des Ressources Humaines de la Direction des Opérations de l'Etablissement Social concerné.

## ARTICLE 7 FORMATION DES MEMBRES DES CHSCT

### 7-1 Base légale de la formation des Membres des CHSCT

Pour permettre aux membres de l'instance de développer leur aptitude à déceler, à mesurer les risques professionnels et leur capacité à analyser les conditions de travail, l'Entreprise mettra en place sur demande des intéressés lors de la constitution de l'Instance, des formations dédiées dans la limite de cinq jours en fonction de leur expérience.

Un programme personnalisé sera établi conjointement avec un organisme agréé au niveau national dont la liste est publiée chaque année au Journal Officiel.

Le Service sécurité au travail de l'entreprise en validera le contenu.

A.F. M. - Juy  
D94

La formation de base légale sera complétée tous les 2 ans par une action de formation d'actualisation des connaissances des membres de CHSCT.

#### 7-3 Formation Sauveteur Secouriste du Travail

Afin d'être encore plus sensibilisés aux risques rencontrés dans les restaurants et d'être capables d'agir efficacement face à une situation d'accident, les membres des CHSCT seront invités à participer à l'action de formation « **Sauveteur Secouriste du Travail** ».

*NB En fonction du nombre de membres de CHSCT souhaitant acquérir ces compétences, cette action sera déployée à compter du prochain exercice social.*

#### 7-4 Formation complémentaire des Secrétaires des CHSCT

Les Secrétaires de CHSCT recevront, à leur demande une **formation complémentaire** de 2 jours maximum leur permettant d'appréhender au mieux leurs missions.

#### 7-4 Modalités du congé de formation des membres de l'Instance

Les représentants du personnel au CHSCT formaliseront leur demande de formation par écrit auprès des DRH des Directions des Opérations au moins 30 jours avant le début du stage.

Le temps de formation sera rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce temps viendra en complément des heures de délégation attribuées par la loi. La charge financière de la formation sera assurée par l'Entreprise.

### **ARTICLE 8 : PROROGATION DES MANDATS**

Les parties estiment que le processus de désignation des membres des différents CHSCT peut être mené à bien au cours des mois de mai et juin 2008.

En conséquence, il est convenu une nouvelle fois de proroger le mandat des membres de CHSCT arrivant à échéance le 30 avril 2008 jusqu'au 31 juillet 2008, date prévisionnelle de la mise en place des nouveaux CHSCT.

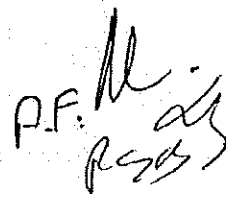
### **ARTICLE 9 : DUREE ET CONDITIONS D'APPLICATION**

L'entrée en vigueur du présent d'accord est subordonnée à la remise par les organisations syndicales des cinq listes communes fixant la répartition entre elles des sièges. Ces listes seront annexées au présent accord.

Les listes communes nominatives qui seront communiquées ultérieurement devront impérativement respecter les clefs de répartition définies.

Sa durée de validité est applicable pendant la mandature des CHSCT mis en place à l'issue des élections professionnelles réalisées fin 2007/début 2008 (affichage du second tour le 14 février 2008).

Cette durée de validité sera automatiquement repoussée de 2 années pour porter à 4 ans la mandature dès que les dispositions législatives auront entériné cette faculté.

P.F. M.   
RSD  
EHT

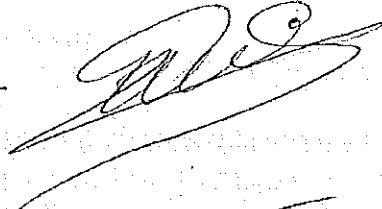
**ARTICLE 10 : PUBLICITE**

Le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès du Ministère chargé du travail d'une part, et d'autre part, en un exemplaire au Secrétariat de Prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L 132-10 et R 132-1 al 1<sup>er</sup> modifié du Code du Travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2008

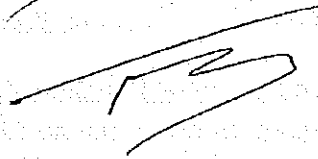
Pour la C.F.E. / C.G.C.

Patrick SORIN BROSBT



Pour la C.F.D.T.

Alain FUSIS



Pour la C.F.T.C.

Philippe COUSSINET

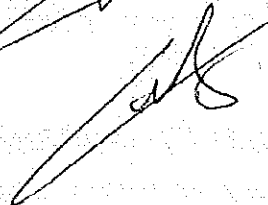
Pour la C.G.T.

Mireille ORMAECHEA



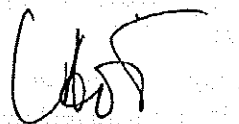
Pour F.O

Bernard LABI




Pour la Direction

Agnès LAOT





Etablissements	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	TOTAL
<b>Siège</b>						
CE	0	0	0	0	2	2
DP	0	1	0	0	1	2
<b>Total titulaires</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Taux de représentativité</b>	<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
<b>DEA 1</b>						
CE	2	1	1	3	5	12
DP C & AM	1	10	0	0	12	23
DP Employés	26	0	18	34	48	126
<b>Total titulaires</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>65</b>	<b>161</b>
<b>Taux de représentativité</b>	<b>18%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>	<b>23%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>
<b>DIE</b>						
CE	3	2	2	2	1	10
DP C & AM	4	6	0	0	1	11
DP Employés	26	0	17	18	15	76
<b>Total titulaires</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>97</b>
<b>Taux de représentativité</b>	<b>34%</b>	<b>8%</b>	<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>
<b>DEA 2 Ouest</b>						
CE	2	1	0	2	4	9
DP C & AM	1	4	0	0	2	7
DP Employés	7	0	0	8	17	32
<b>Total titulaires</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>48</b>
<b>Taux de représentativité</b>	<b>21%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>21%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>
<b>DEA 2 EST</b>						
CE	2	1	0	3	4	10
DP C & AM	1	6	1	0	8	16
DP Employés	11	1	5	5	24	46
<b>Total titulaires</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>72</b>
<b>Taux de représentativité</b>	<b>19%</b>	<b>11%</b>	<b>8%</b>	<b>11%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
<b>Total général</b>	<b>86</b>	<b>33</b>	<b>44</b>	<b>75</b>	<b>144</b>	<b>382</b>
<b>Représentativité globale</b>	<b>23%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>20%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

A.F. P.S.S. 

ME