

Département du Pas-de-Calais
Arrondissement de BETHUNE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

ETABLISSEMENT PUBLIC DE COOPERATION CULTURELLE

CITÉ DES ÉLECTRICIENS

Le 3 mars 2020, à 14h00, le Conseil d'administration de l'EPCC s'est réuni à la Cité des Electriciens à Bruay-la-Buissière, sous la présidence de Monsieur Éric DELEVAL, en suite d'une convocation en date du 20 février 2020.

Etaient présents :

Monsieur Éric DELEVAL

Monsieur Marcel COFFRE

Monsieur Jacky LEMOINE, suppléant de Monsieur Ludovic IDZIAK

Madame Joëlle FONTAINE

Etaient absents excusés :

Madame Virginie SOUILLIART

Madame Virginie LABROCHE

Madame Catherine BERTRAM

Monsieur Norbert CROZIER

Monsieur Serge MARCELLAK

Monsieur Alain WACHEUX

Monsieur Olivier SWITAJ

Monsieur Jean Paul KORBAS

Procurations :

Madame Virginie LABROCHE donne procuration à Monsieur Marcel COFFRE

Madame Catherine BERTRAM donne procuration à Madame Joëlle FONTAINE

Monsieur Olivier SWITAJ donne procuration à Monsieur Éric DELEVAL

Cité des Électriciens

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
03 MARS 2020**

RESSOURCES HUMAINES

**SIGNATURE D'UNE DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE A
L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

Monsieur le Président expose à l'assemblée :

« Conformément aux lois n°2002-6 du 4 janvier 2002 et n°2006-723 du 22 juin 2006 relatives à la création d'établissements publics de coopération culturelle, et à leur fonctionnement,

Conformément aux décrets n°2002-1172 du 11 septembre 2002 et n°2007-788 du 10 mai 2007 relatifs aux établissements publics de coopération culturelle,

Conformément à l'arrêté préfectoral du 29 novembre 2019 portant création de l'EPCC Cité des Électriciens,

Le règlement intérieur de l'EPCC a été adopté par la délibération n°2020-CA008. Celui-ci comprend des articles relatifs à l'organisation du travail cependant l'article L.1321-1 à 6 du code du travail énumère exhaustivement le contenu du règlement intérieur et ces éléments n'en font pas partie.

La modification du règlement intérieur a fait l'objet de la délibération 2020-CA021.

L'organisation du travail peut faire l'objet d'une déclaration unilatérale de l'employeur. Il est proposé de signer la déclaration unilatérale de l'employeur telle que ci-annexée. »

Monsieur le Président demande à l'assemblée de bien vouloir se prononcer,

Sur proposition de son Président,
le Conseil d'Administration,
à l'unanimité

DECIDE de signer la déclaration unilatérale de l'employeur relative à l'organisation du travail telle que ci-annexée.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits,
Ont signé au registre des délibérations les membres présents,

Le Président,

Éric DELEVAL

Certifié exécutoire par le président

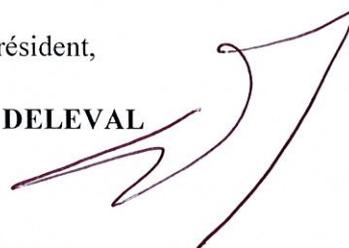
Compte tenu de la réception en

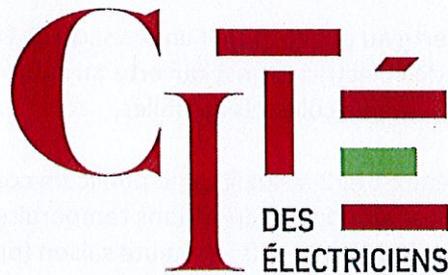
Sous-préfecture le : 12 MARS 2020

Et de sa publication le : 16 MARS 2020

Le Président

Éric DELEVAL





Décision unilatérale de l'employeur relative à l'organisation du travail

La décision unilatérale de l'employeur est un document écrit par lequel l'employeur s'engage envers ses salariés dans le cadre de son pouvoir de direction.

Article 1 : Jours et horaires d'ouverture

1.1. L'ouverture du site au public est définie en prenant en compte les attentes des différents publics dans une démarche continue d'amélioration du service rendu aux usagers. L'organisation de l'établissement permet notamment la mise en place de permanence d'accueil physique et téléphonique et la prise en charge systématique de toute demande d'interlocuteurs externes ou internes, la mise en place d'astreintes.

1.2. La Cité des Électriciens est ouverte au public toute l'année sauf du 1^{er} au 15 janvier, le 1^{er} mai et le 25 décembre. En semaine, la Cité des Électriciens est ouverte au public tous les jours sauf le mardi, selon l'usage des musées et établissements culturels assimilés.

1.3. Les jours d'ouverture, les Barreaux 1 et 2 accueillent le public en continu de 11h à 18h, la Maison d'ingénieur de 14h à 18h pendant les périodes d'expositions temporaires. En basse saison (automne, hiver), le Carin gourmand est ouvert de 12h à 15h30 ; en haute saison (printemps, été), il est ouvert de 12h à 18h (une fermeture fluctuante permet à l'agent de faire une pause de 30 minutes entre son service du midi et celui de l'après-midi) et sur réservation en soirée. Les dates précises des saisons sont définies chaque année par le Directeur et communiquées au Conseil d'administration.

Article 2 : Durée du travail et modulation du temps de travail

2.1. La durée légale et conventionnelle du travail de tous les employés est fixée à 35 heures par semaine.

2.2. Conformément à l'avenant du 1^{er} avril 1999 à la convention collective, modifié par celui du 23 janvier 2012 relatif à la durée du temps de travail et, pour s'adapter à une activité fluctuante en fonction des saisons tout en garantissant une stabilité du travail à chaque salarié, l'établissement met en place une modulation du temps de travail.

2.3. La modulation du temps de travail s'applique aux employés, ouvriers et opérateurs au sens de la Convention collective, quel que soit leur niveau ou leur échelon.

2.4. Dans le cadre de cette modulation du temps de travail, la durée minimale hebdomadaire de travail est fixée à 28 heures, la durée maximale à 42 heures sans paiement d'heures supplémentaires. Les heures accomplies au-delà déclenchent le paiement d'heures supplémentaires. La durée maximale de travail hebdomadaire est de 48 heures.

2.5. Un forfait jour est proposé au personnel relevant du statut de cadre au sens de la Convention collective (niveau V à VII). Le forfait jour ne peut s'appliquer qu'au salarié autonome dans l'organisation de son temps de travail et dont la nature des fonctions ne peut suivre l'horaire collectif.

2.6. Le forfait annuel définit 213 jours travaillés y compris la journée de solidarité.

2.7. Les salariés relevant du forfait jour, autonome dans l'organisation de leur temps de travail, font varier leur temps de travail en fonction de leur charge de travail, dans les limites posées par l'article 3.8. Compte tenu des fluctuations d'activité, la charge de travail pendant la période de la saison est nécessairement plus importante que pendant la période se situant en dehors de la saison. L'appréciation du temps de travail se fait donc annuellement, ce qui permet de distinguer la charge de travail conjoncturelle et structurelle.

2.8. L'amplitude maximale de travail journalier est fixée à 13 heures. La durée minimale de travail quotidien est de 4 heures ; la durée maximale de travail quotidien est de 10 heures.

Article 3 : Heures supplémentaires, travail les dimanches et jours fériés

3.1. Les collaborateurs relevant du forfait jour ne bénéficient pas d'heures supplémentaires, mais d'une augmentation de 5 % de leur rémunération brute.

3.2. Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du supérieur hiérarchique direct. Elles doivent être exceptionnelles et l'aménagement du temps de travail doit en limiter le volume. Les huit premières heures travaillées dans la même semaine sont majorées à 25 %, les heures suivantes de 50 %, dans les limites de la durée du travail fixées à l'article 2.8.

3.3. Les heures travaillées les dimanches et les jours fériés sont majorées selon les mêmes dispositions que les heures supplémentaires.

3.4. Les jours fériés chômés sont le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai et le 25 décembre.

Article 4 : Congés payés, jours de fractionnement

4.1. La période de référence pour les congés annuels est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

4.2. La durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours ouvrables à l'année correspondant à 25 jours ouvrés par an. Suite au transfert des personnels de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois Lys romane au sein de l'EPCC Cité des Électriciens, ces 25 jours ouvrés s'entendent dès la première année.

Suite au transfert des personnels de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois Lys romane, les salariés bénéficient par l'usage de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires. Ces derniers sont inclus dans le forfait jours qui s'élève à 213 jours.

4.3. Conformément à la Convention collective (Titre X, Chapitre 1^{er}, article 2), le congé principal, d'une durée supérieure à dix jours ouvrés et au plus égale à vingt-cinq jours ouvrés, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de dix jours ouvrés continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Dans le cas où ces dix jours ouvrés sont pris en dehors de la période allant du 1^{er} juillet au 15 septembre, un jour de congé de fractionnement supplémentaire est accordé au salarié.

4.4. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

4.5. Afin de ne pas dépasser le plafond de 213 jours sur l'année, les collaborateurs relevant du forfait jour bénéficient, pour une année complète et un droit à congés payés complet, de jours de repos supplémentaires dont le nombre varie en fonction des années.

Article 5 : Recours à l'astreinte, organisation et compensation des astreintes

5.1. L'astreinte, comme l'indique l'article L 3121-9 du code du travail, s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. L'astreinte implique donc de pouvoir intervenir à distance ou de se déplacer sur le site d'intervention dans un délai imparti.

5.2. La durée d'intervention, incluant le temps de trajet pour une intervention sur site, lors d'une astreinte est considérée comme un temps de travail effectif.

5.3 L'astreinte s'applique aux fonctions devant assurer une continuité de service auprès des clients de l'EPCC ou de ses partenaires, et notamment la fonction de Concierge-Agent technique, la fonction d'Agent d'accueil et de surveillance.

5.4 Les périodes d'astreintes sont fixées eu égard aux nécessités de la fonction exercée. L'astreinte pourra être fixée sur les plages horaires suivantes :

- Les jours de fermeture : le matin de 7h à 9h, le soir de 18h à minuit.
- Les autres jours : le matin de 7h à 9h, le midi de 11h à 15h, le soir de 18h30 à minuit.

5.5. Afin d'assurer le repos hebdomadaire conformément aux règles légales et conventionnelles, les astreintes ne pourront pas être planifiées sur plus de 6 jours au sein d'une même semaine calendaire. Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes un salarié ne peut pas être d'astreinte pendant ses absences notamment celles résultant de périodes de formation et de congés payés.

5.6. Au cours de la période d'astreinte, le salarié sera tenu de répondre aux demandes d'intervention dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 20 minutes suivant l'appel du client ou la demande de l'EPCC.

5.7. Un planning des astreintes sera établi au plus tard 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation peut être modifiée sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. Il sera tenu compte des contraintes d'organisation personnelles, dans la mesure du possible, pour la détermination des affectations des astreintes.

5.8. En cas d'empêchement majeur (maladie, évènement imprévisible, etc.), le salarié d'astreinte doit faire le nécessaire pour prévenir au plus tôt, son responsable afin que celui-ci prenne toute disposition pour assurer son remplacement. Il lui appartiendra de produire tout document pour justifier de son indisponibilité.

5.9. En cas d'absence imprévisible d'un salarié concerné par la prise en charge d'une astreinte, il sera fait appel à des volontaires pour pallier l'absence.

5.10. En cas de suspension du repos quotidien de 11 heures ou du repos hebdomadaire de 35 heures du fait de l'intervention du salarié, celui-ci bénéficiera d'une modification du planning de la journée d'intervention suivante afin de permettre le respect effectif de l'attribution du repos quotidien ou du repos hebdomadaire.

5.11. Le salarié en astreinte doit pouvoir être joint à tout moment pour traiter l'évènement ou l'appel. Pour ce faire, l'EPCC met à la disposition du salarié en astreinte le matériel nécessaire, notamment un téléphone portable. Le salarié doit prendre toutes précautions pour assurer la sécurité du matériel qui lui est confié, ainsi que la confidentialité des données.

5.12. En contrepartie de l'obligation de se tenir à disposition et indépendamment de toute intervention effective, le salarié percevra une prime d'astreinte de 10 euros bruts par période d'astreinte. A l'exception, le personnel occupant un poste de Concierge se verra attribué un logement de fonction au titre de la contrepartie.

5.13. Le décompte du temps d'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention téléphonique soit au retour du salarié à son domicile si celui-ci intervient sur site.

5.14. Le cas échéant, l'ensemble des frais professionnels engagés par le salarié seront remboursés sur justificatif.

5.15. Concernant les salariés bénéficiant d'une modulation de la durée du travail, les heures de travail dans le cadre des interventions seront rémunérées dès l'échéance de paie et avec application d'un taux horaire normal. Les heures de travail effectuées dans le cadre de l'astreinte peuvent se voir appliquer la majoration au titre des heures supplémentaires.

5.16. Concernant les salariés bénéficiant d'un forfait jour, par exception à leur régime, ils perdent pour cette astreinte leur autonomie et leur temps d'intervention est décompté en heures. Ils bénéficient par conséquent des modes d'indemnisation de l'astreinte et de rémunération des interventions prévus aux articles 6.15 du présent règlement. En fin d'année et en cas de dépassement des 213 jours, les heures payées ne peuvent pas donner lieu à récupération.

5.17. À l'issue de la période d'astreinte, le salarié remplit le formulaire adéquat pour relever les heures d'astreintes et les heures d'intervention. En fin de mois, le supérieur hiérarchique direct remet au salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois ainsi que la contrepartie correspondante.

Article 6 : Dénonciation de la présente décision unilatérale de l'employeur

6.1. Cet engagement unilatéral est pris pour une durée indéterminée, jusqu'à sa dénonciation.

6.2. La dénonciation de la déclaration devra faire l'objet d'une information de l'ensemble des salariés au minimum trois mois avant sa prise d'effet.

6.3. La dénonciation pourra se faire sans qu'elle ait besoin d'être motivée ou justifiée.

6.4. La dénonciation sera entérinée par une délibération du Conseil d'administration de l'EPCC.

Fait à Bruay-La-Buissière,
Le 3 mars 2020,

Le Président du Conseil d'administration
de l'EPCC Cité des Electriciens

Les salariés de l'EPCC Cité des Électriciens :