



Délibération No.21-2022

Validation des modifications du règlement intérieur des salariés de la Cité

Conseil d'administration de la Cité internationale de la bande dessinée et de l'image du 14 octobre 2022

étaient présents

au titre de l'État

- . Mme Nathalie Valleix, secrétaire générale de la préfecture, représentant Mme Martine Clavel, préfète de la Charente
- . M. Eric Lebas, directeur régional adjoint délégué Nouvelle-Aquitaine, chargé de la création et des industries culturelles Nouvelle-Aquitaine, représentant Mme Maylis Descazeaux, DRAC Nouvelle-Aquitaine

au titre du Département de la Charente

- . M. Patrick Mardikian, vice-président
- . Mme Stéphanie Garcia, conseillère

au titre de la Ville d'Angoulême

- . M. Gérard Desaphy, conseiller

au titre de la Région Nouvelle Aquitaine

- . Mme Martine Pinville, conseillère régionale Nouvelle Aquitaine

Représentants du personnel

- . Mme Cerise Jouinot

Avaient donné pouvoir

- . M. Jean Philippe Martin, représentant du personnel avait donné pouvoir à Mme Cerise Jouinot
- . Mme Anne Sophie de Gasquet, personnalité qualifiée avait donné pouvoir à M. Patrick Mardikian
- . M. Gérard Lefèvre, maire-adjoint de la ville d'Angoulême avait donné pouvoir à M. Gérard Desaphy

Étaient excusés

- . Mme Hélène Gingast, conseillère départementale.
- . M. Olivier Balez personnalité qualifiée
- . M. Jean François Dauré, Conseiller départemental

Ont également participé à ce conseil

- . Mme Caroline Papin, conseillère patrimoine, DRAC Nouvelle Aquitaine
- . M. Jacques Deville, conseiller livre, DRAC Nouvelle Aquitaine
- . M. Frédéric De Faccio, directeur des arts et de la culture, Ville d'Angoulême
- . M. Sylvain Pothier-Leroux, responsable politique de l'image et rayonnement territorial, Ville d'Angoulême
- . M. Frédéric Vilcoq, Conseiller culture, cabinet du Président, Région Nouvelle Aquitaine
- . M. Arnaud Latour, directeur Général Adjoint - Proximité, Grand Angoulême
- . Mme Ludivine Jolly Rambaud, Directrice culture, Grand Angoulême

En visioconférence

- . Mme Stéphanie Hazouard-Héraud, coordinatrice filière livre, Région Nouvelle Aquitaine
- . M. Jean-Pierre Pagola, Pairie départementale de la Charente

Cité de la BD

- M. Vincent Eches, directeur général
- Mme Maria Sichantho, directrice générale adjointe
- M. Jean-Guilhem Maillard, directeur administratif et financier
- Mme Laure Ferru, secrétaire de séance

présents : 7

pouvoir : 3

votants : 10 (sur 13 membres)

Délibération No. 21-2022

Modification du règlement intérieur pour les salariés de la Cité

- Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 1431-1 à 1431-9 et R. 1431-1 à R. 1431-21 ;
- Vu la loi n°2002-6 du 4 janvier 2002 modifiée relative à la création des établissements publics de coopération culturelle ;
- Vu l'arrêté du Préfet de la Région Poitou-Charentes n°218/SGAR/2007 du 10 septembre 2007 portant création de l'établissement public de coopération culturelle « Cité internationale de la bande dessinée et de l'image » ;
- Vu les statuts de l'établissement public de coopération culturelle « Cité internationale de la bande dessinée et de l'image ».
- Vu la précédente délibération relative aux modifications du règlement intérieur par la délibération n°13-2022 du Conseil d'Administration du 29 mars 2022.

➤ Exposé des motifs

Considérant la mise à jour, à compter du 1^{er} septembre 2022, du code du travail relatif au harcèlement sexuel et moral et le dispositif de protection des lanceurs d'alertes posé au chapitre II de la loi « Sapin 2 » ;

Considérant que les articles du code du travail relatifs au harcèlement sexuel et moral doivent être mis à jour dans le règlement intérieur de la Cité ;

Considérant les articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1153-4 du Code du travail qui ont été réécrits afin d'y inclure la protection renforcée du lanceur d'alertes et considérant que l'article L.1153-3 de ce code a été supprimé ;

Considérant les modifications apportées par la direction au règlement intérieur de la Cité pour ses salariés afin d'être en conformité avec le code du travail, soit les corrections suivantes :

- **l'article 1 : Objet et champ d'application** (en page 1)

Objet du règlement intérieur :

Le présent règlement intérieur annule et remplace le règlement précédent du **03/05/2022**, Il a été communiqué, accompagné de ces avis, à Madame l'inspectrice du travail en date du **4 mai 2022**, déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême, en date du **4 mai 2022** et affiché à la même date.

Conformément à la loi, le présent règlement intérieur fixe :

- les règles de discipline intérieure en rappelant les garanties relatives à leur application ;
- Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur peut également indiquer :

- Des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés tels que prévus par le Code du travail ou la Convention collective ;
- Des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ;
- Des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés lorsque les restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise si elles sont proportionnées au but recherché.

- **ARTICLE 9 : Règles de sécurité** (en page 5)

1 - Obligations générales

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle et les substances et préparations dangereuses doivent être utilisés dans les conditions suivantes : Chaque équipement de protection individuelle est accompagné d'une notice d'instructions contenant les instructions à respecter : de stockage, d'emploi, de nettoyage, d'entretien, de révision et de désinfection. Les

équipements de protection individuelle doivent être portés pour la sécurité de chaque salarié, à la demande de la direction générale, du responsable de sécurité, responsable RH et/ou responsable de service.

Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation, et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protection individuelle ou collectives existantes et de respecter scrupuleusement les instructions sur ce point.

Lorsque la santé et la sécurité paraissent compromises, les salariés peuvent être appelés à participer aux rétablissements de conditions de travail protégeant la sécurité et la santé, dans les conditions ci-après : à faire remonter l'information dans les plus brefs délais, au responsable de sécurité, responsable RH et représentant du personnel par tous les moyens.

- **ARTICLE 12 : Droits de la défense** (en page 8)

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L1232-2 à L1232-6 du Code du travail.

Conformément à la loi et à la Convention collective, les salariés peuvent être accompagnés des personnes suivantes : une personne de son choix appartenant à l'entreprise, un des représentant du personnel ou bien par un conseiller du salarié (liste dressée par l'autorité administrative) lors de l'entretien préalable.

- **ARTICLE 13 : Harcèlement sexuel et Moral** (en page 9 et 10)

Harcèlement Sexuel

Selon les dispositions des articles L1153-1 et suivants du Code du travail :
Aucun salarié ne doit subir des faits :

1- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

Lorsqu'un salarié subit des propos ou comportements à caractère sexuel venant d'une ou plusieurs personnes, de manière concertée ou non, et de façon répétée ou non, à l'instigation de l'une d'entre elles,

2- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En application de l'article L.1153-2 du Code du travail « Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (art. L. 1153-2) ».

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-2 est nul.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Harcèlement moral

Selon les dispositions des articles L1152-1 et suivants du Code du travail :

En application de l'article L.1152-2 du Code du travail « Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique »

Dispositions générales

Concernant les dispositions relatives aux litiges et actions pouvant résulter d'un cas de harcèlement moral ou sexuel, il convient de se référer aux articles L.1154-1 à L.1155-2 du Code du travail.

- **ARTICLE 15 : La protection du lanceur d'alerte** (en page 10)

Les lanceurs d'alertes bénéficient du dispositif de protection prévu au chapitre II, titre Ier, de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Ce texte est consultable sur les panneaux d'affichage et sur le réseau internet de la Cité : \\serv-data\data\00-Infos et Process_Cite\Ressources Humaines.

Considérant ces quelques modifications mineures le dit «règlement intérieur» envoyé par voie électronique ;

Considérant la communication et l'information de ces modifications donnée aux représentants du personnel (CSE) lors d'une réunion le 30 septembre 2022 ;

Il est proposé la validation des modifications du règlement intérieur.

➤ **Après avoir délibéré, le Conseil d'administration de la Cité décide à l'unanimité**

- De valider le nouveau règlement intérieur avec les modifications apportées.

Patrick Mardikian



Le Président du conseil d'administration

