

L'égalité professionnelle dans la CCNEAC

JOURNÉES D'ÉTUDE DU FNAS – JUILLET 2025

Syndicat National
des Professionnelles du Théâtre
et des Activités Culturelles
Synptac
cgt

L'égalité professionnelle, c'est quoi ?

- Conditions d'accès à l'emploi
- Formation professionnelle
- Déroulement de carrière et accès aux promotions
- Conditions de travail et d'emploi
- Qualification et classification
- Articulation vie professionnelle / vie familiale
- Mixité des emplois
- Égalité salariale

Bref rappel des obligations légales

Obligations	10 et -	11 à 49	50 à 249	250 à 299	300 et +
Obligation de protection et de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes	X	X	X	X	X
NAO (rémunérations, temps de travail et partage de la valeur ajoutée) / 4 ans max, si désignation d'un.e DS		X	X	X	X
Référent.e harcèlement sexuel désigné.e au sein du CSE		X	X	X	X
Accord sur l'égalité professionnelle ou plan d'action / 4 ans max, si désignation d'un.e DS			X	X	X
Communication sur l'Index égalité professionnelle et obligation de résultat à 3 ans			X	X	X
Référent.e sur le sexisme et le harcèlement sexuel désigné.e par l'employeur (sauf CCNEAC depuis le 1/11/22 : 50 ETP)				X	X
Commission égalité professionnelle au CSE					X
GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels)					X

Dans le spectacle,
où en sommes-
nous ?

Plan d'action interbranche

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles. Signé en juin 2020 entre les organisations syndicales et la FESAC. 5 volets :

- ▶ Observation
- ▶ Formation/insertion/lutte contre les représentations genrées
- ▶ Égalité salariale et égal accès aux métiers et responsabilités
- ▶ Équilibre vie professionnelle et vie privée
- ▶ Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (cellule d'écoute pilotée par Audiens)

Traductions concrètes du plan d'action

- ▶ Lancement en juin 2020 de la cellule d'écoute pilotée par Audiens, et financée par le ministère de la Culture. S'adresse aux victimes, témoins et référent.es VSS. Accompagnement psychologique et juridique.
- ▶ Négociation d'un accord VSS dans la CCNEAC (titre XVIII), conclu en septembre 2022
- ▶ Négociation d'un accord VSS dans la CCNESPVS, conclu en novembre 2023



La conditionnalité des aides publiques

- ▶ Plan ministériel lutte contre les VSS de novembre 2021 : obligation d'avoir suivi une formation pour percevoir des subventions du ministère de la Culture
- ▶ Centre National de la Musique : idem

Focus sur la CCNEAC

Focus sur l'accord VSS dans la CCNEAC (titre XVIII)

- ▶ Accord portant sur la **prévention** et les **sanctions** des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail
- ▶ Attention particulière portée aux spécificités de la branche : une écrasante majorité de **TPE** et la **discontinuité de l'emploi**
- ▶ Accord + boîte à outils (ccneac.fr)

Information et prévention

- ▶ Acteurs de **prévention interne** dans l'entreprise (RH, CSE-C, référent.es CSE-C avec création d'un crédit d'heures supplémentaires de 21h/an, référent.es employeur à partir de 50 salarié.es)
- ▶ Acteurs de la **prévention externe** : médecine du travail, tiers de confiance (AFDAS, consultant.es, formateur.rices, cellule), inspection du travail (DREETS)
- ▶ Modalités d'**information** des salarié.es (fiche informative à l'embauche et une fois par an, affichage)

Signalement et enquête

- ▶ **Enquête interne** (rappel : en cas d'existence d'un règlement intérieur, celui-ci doit reprendre les éléments relatifs aux enquêtes et à l'échelle des sanctions). En cas d'absence d'un règlement intérieur, l'employeur doit rédiger un **protocole** qui est soumis au CSE-C. En cas d'absence de CSE-C, ce document reste obligatoire.
- ▶ En cas de **signalement** (écrit, par la victime ou l'employeur, avec vérification par la victime), l'employeur a **obligation** d'ouvrir une enquête (obligation de moyens renforcés relatif à la santé et à la sécurité au travail), auquel **le/la référent.e** du CSE-C doit obligatoirement être associé.e.
- ▶ **Confidentialité** du signalement.

Signalement et enquête

- ▶ Enquête **distincte du temps disciplinaire et/ou judiciaire.**
- ▶ Enquête ne doit **pas excéder 2 mois** à compter du moment où l'employeur a connaissance des faits (règle de prescription relative à la faute dans le code du travail)
- ▶ Salarié.e mis.e en cause doit **être éloigné.e** le temps de l'enquête
- ▶ Les suites de l'enquête doivent être transmises aux parties concernées, dans le respect du principe de confidentialité.

Les parties concernées

- ▶ **Tout salarié**, quel que soit son cadre d'emploi, qu'il/elle soit encore sous contrat (ou pas).
- ▶ Entretien en visio ou présentiel (le cas échéant, frais de transport pris en charge par l'employeur).
- ▶ La victime peut se faire accompagner par la personne de son choix
- ▶ Le mis en cause également.
- ▶ **Protection de la victime** (médecine du travail, cellule d'écoute, télétravail, adaptation des horaires de travail, éloignement du mis en cause via la mise à pied à titre conservatoire...).

Coactivité

- ▶ Résidences, coproduction, cession, sous-traitance, etc.
- ▶ Obligation d'insérer une **clause** dans les contrats relatifs aux cas énoncés ci-dessus visant à prévenir et sanctionner les VSS.
- ▶ Objectif : **rendre opposable** aux tiers travaillant dans la structure les règles propres à la structure, même si ce tiers n'est pas salarié de la structure.
- ▶ Toutefois, et bien évidemment, le pouvoir disciplinaire reste du ressort de l'employeur légal du tiers.
- ▶ L'opposabilité vaut également pour toute personne qui n'est pas liée par un **lien de subordination** (amateurs, spectateurs, bénévoles, etc.)

Et la suite ?

Et la suite ?

- ▶ Clause de revoyure du titre XVIII
- ▶ Négociation sur la classification
- ▶ CCHSCT interbranche
- ▶ Accords d'entreprise sur les congés menstruels