

**Accord collectif national**  
**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE**  
**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT**

Entre les syndicats d'employeurs :

**CPDO** - Chambre Professionnelle des Directions d'Opéra

**PROFEDIM** - Syndicat Professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs Indépendants de Musique

**SCC** - Syndicat du Cirque de Création

**SMA** - Syndicat des Musiques Actuelles

**SYNDEAC** - Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles

**SNSP** - Syndicat National des Scènes Publiques

**SYNAVI** - Syndicat National des Arts Vivants

**SYNOLYR** - Syndicat National des Orchestres et Théâtres Lyriques

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives de salariés :

**Fédération Communication – CFTC**

**Syndicat National CFTC**

**FASAP – FO – Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse**

**SNLA-FO** - Syndicat National Libre des Artistes

**SNM-FO** - Syndicat National des Musiciens

**SNSV-FO** - Syndicat National du Spectacle Vivant

**FCCS – CFE-CGC** -Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle

**SNACOPVA-CFE-CGC**

**SNAPS-CFE-CGC** - Syndicat National des Artistes et des Professions du Spectacle

**F3C CFDT** - Fédération Communication Conseil Culture

**SNAPAC- CFDT**

**FNSAC –CGT** - Fédération du Spectacle CGT

**SFA – CGT** - Syndicat Français des Artistes

**SYNPTAC – CGT** -Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles

**SNAM-CGT** - Syndicat National des Artistes Musiciens

d'autre part.

Les partenaires sociaux de la CCNEAC ont mis en place fin 2010 un groupe de travail en vue d'observer et d'analyser les pratiques en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans la branche des entreprises artistiques et culturelles, pour pouvoir dans un deuxième temps préconiser des mesures visant à réduire ces inégalités.

Ce travail a débouché sur la rédaction du présent accord qui se situe dans le cadre de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes qui ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Il s'agit notamment de :

- la loi no 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi no 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Persuadées que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les parties signataires rappellent la nécessité :

- de former les dirigeant(e)s et leurs collaborateurs(trices) impliqué(e)s dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non discrimination et de la diversité,
- de communiquer auprès de l'ensemble des salarié(e)s leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- d'être attentif aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche,
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les parties signataires rappellent en particulier :

- qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être écarté(e) d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
  - qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat,
- pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Dans ce but, un travail d'observation et d'analyse statistique a été mené en prenant appui sur le rapport de branche 2011 réalisé par le Groupe Audiens pour le compte des partenaires sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au Groupe Audiens un collectage statistique spécifique sur l'emploi dans notre secteur avec la présence du critère de genre, afin d'affiner l'observation des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les données présentées par le rapport spécifique et analysées par le Groupe Audiens, du point de vue du genre, permettent une connaissance assez précise de la

branche sur cette question. Il importera au fil des années d'affiner cette approche au fur et à mesure de l'avancée des réflexions, afin de parfaire les conditions et les objectifs de l'observation.

Les partenaires ont choisi une série d'indicateurs permettant le suivi de l'évolution de la situation, notamment :

- la répartition des effectifs, avec la déclinaison par type de contrat, par durée du travail (temps partiel et temps plein), par catégorie professionnelle et par tranches d'âge
- la répartition des actions de formation (y compris le type d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage...)
- le salaire horaire

Ces indicateurs doivent être ventilés par genre, catégorie professionnelle, niveau de classification et filières d'emploi.

Des indicateurs supplémentaires feront l'objet d'une demande d'observation complémentaire au Groupe Audiens afin d'améliorer les éditions futures du rapport de branche. Ce rapport devra, dans la mesure du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation propres à ce suivi.

La liste de ces indicateurs, établie à la date du présent accord, est précisée en annexe 1. Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l'évolution des situations.

Quelques points attirent l'attention des partenaires sociaux :

- persistance d'une différence de rémunération entre les hommes et les femmes, les salaires des femmes représentant selon les catégories de 88 % à 97 % du salaire des hommes (référence au salaire médian). Il importe de pondérer cette évaluation, car des différences subsistent à l'intérieur des catégories suivant la filière, le métier, l'âge, etc.
- décalage entre le nombre total d'heures rémunérées (à peu près égal pour les femmes et les hommes) et le montant total des salaires versés pour ces heures (45 % / 55 % au bénéfice des hommes).
- différence dans la structure de l'emploi :
  - personnel permanent :
    - plus de femmes en temps partiel que d'hommes ( 26% / 18%),
    - plus de femmes en CDD que d'hommes ( 29% / 25% ),
  - personnel intermittent : la moyenne d'âge est plus basse pour les femmes.

Ces trois facteurs sont chacun des facteurs de limitation de la rémunération.

Ces quelques exemples donnent un éclairage sur des pistes de progrès à explorer, et montrent la nécessité de peser sur tous les facteurs (structure de l'emploi, égalité formelle des rémunérations durée et organisation du travail, accompagnement social, formation).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **TITRE I- MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT**

Les parties signataires s'engagent à encourager la mixité des recrutements, au niveau de l'accès à l'emploi et des choix d'entrée et de sortie des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en terme de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de parité.

### **Article 1.1 : Recrutement**

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au genre ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Et notamment :

- l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.
- la rédaction de toutes les offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante.
- lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages et accessoires au salaire tels que définis à l'article L-3221-3 du code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche : l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Le rapport de branche 2011 constatant : « les femmes ont moins accès au CDI, plus rémunérateur que les CDD » , 4 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

### **Article 1.2 : Répartition par filière**

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité, exposés sous le titre I, s'appliquent dans toutes les filières et à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent sensibiliser les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à l'objectif de parité au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

Le rapport de branche 2011 constatant : « les hommes sont plus présents dans les postes artistiques et techniques que les femmes qui le sont davantage dans les postes administratifs », 3 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

### **Article 1.3 : Dirigeant(e)s**

Les parties signataires incitent les entreprises à augmenter leurs efforts pour favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut se traduire en termes de formation et de sensibilisation des équipes dirigeantes, avec un effort particulier de formation des candidates potentielles à de telles

fonctions, ainsi qu'en actions de sensibilisation des instances statutaires de direction (conseils d'administration, bureau,...) , qui doivent elles aussi être aussi respectueuses que possible de la mixité avec l'objectif de la parité.

Le rapport de branche 2011 constatant que « même si les femmes sont encore minoritaires dans les postes de dirigeants en 2009 -41%-, leur proportion a augmenté depuis 2007 - 37% », que « les dirigeants hommes ont des revenus (...) supérieurs à ceux des femmes et cet écart se creuse avec l'âge » et que « le poids du salaire médian (...) des femmes dirigeantes par rapport à celui des hommes baisse entre 2007 et 2009 », 6 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

## **TITRE II- RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les signataires rappellent l'obligation d'égalité de traitement du point de vue de la rémunération et de l'accessibilité au travail entre les femmes et les hommes.

### **Article 2-1 :Egalité professionnelle. – Egalité salariale**

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

- au niveau de la branche : l'article L2241-9 du code du travail rappelle que « les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. »

- au niveau des entreprises : l'article L2242-7 du code du travail rappelle que « la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. »

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ses constatations, la branche élaborera des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Le rapport de branche 2011 constatant « Le salaire annuel brut moyen d'une femme occupant un équivalent temps plein sur l'année est inférieur à celui d'un homme (26.500€ pour un homme et 21.000€ pour une femme) » et « les femmes en CDDU ont en moyenne un salaire horaire brut moyen (...qui) représente 94% (du) salaire d'un homme », 26 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

## **Article 2.2 : Mise en œuvre pratique**

Il est rappelé que parallèlement à l'obligation spécifique prévue à l'article L2242-7 du code du travail, l'article L2242-5 prévoit que « l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre... ».

Et lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Il est aussi rappelé que l'article L2242-5-1 du code du travail prévoit pour les entreprises d'au moins cinquante salariés une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57.

Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par le décret du 7 juillet 2011.

1 indicateur issu du questionnaire pour le rapport de branche (voir annexe 1).

## **Article 2.3: Pénibilité et santé au travail**

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les contraintes physiques ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes le cas échéant, et informer les salarié(e)s de ces possibilités. Conformément au code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

En particulier les postes à contrainte physique importante (notamment dans la filière technique) doivent faire l'objet d'actions spécifiques pour améliorer l'égalité d'accessibilité.

## **TITRE III - ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE**

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect d'une articulation positive entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation familiale ou parentale. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salarié(e)s en termes de vie familiale ou parentale ne soient pas différenciés suivant leurs orientations sexuelles.

### **Article 3-1 - Organisation du travail**

Les entreprises doivent exclure toute pratique discriminante entre les hommes et les femmes dans l'organisation du travail et intégrer autant que possibles les contraintes familiales ou parentales.

En particulier, elles doivent veiller autant que possible à organiser les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail.

Sur la question du télé-travail, les parties signataires incitent les entreprises à examiner, au cas par cas, les demandes de salarié(e)s justifiées par des contraintes familiales, pour les postes où cette organisation est possible. Les signataires rappellent les textes (articles L.1222-9 à 11 du code du travail) encadrant ce type d'organisation du travail.

#### **Article 3.1-1 : Temps partiel**

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés (femmes et hommes) travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel en termes de qualifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle. Ce type de contrat ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle. L'article L2242-5 du code du travail impose aux entreprises dans le cadre de leur négociation annuelle obligatoire d'examiner l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale concernant les emplois exercés à temps partiel, et les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Le rapport de branche 2011 constatant « les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes », 2 indicateurs issus du rapport de branche et 1 indicateur issu du questionnaire seront suivis (voir annexe 1).

### **Article 3.1-2 : Congés payés**

Les signataires rappellent que l'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel tient compte des souhaits exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation de famille. L'article L3141-14 précise que pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient notamment compte de « la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ».

### **Article 3.2- Vie privée**

#### **Article 3.2-1 : Conditions de travail pendant la grossesse**

Les signataires rappellent l'attention particulière qui doit être portée à la situation de la salariée pendant la grossesse.

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires supplémentaires, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que par les articles L1225-16 à L1225-29 sur les principes légaux de protection de la grossesse et de la maternité.

L'article IX-5 de la CCNEAC précise une protection spécifique supplémentaire qu'il convient de respecter : du jour de la déclaration de grossesse au début du congé maternité, la salariée bénéficie d'une heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse. Ce même article garantit aussi d'autres dispositions (maintien intégral du salaire et des droits de l'ancienneté, droit à un congé supplémentaire sans solde).

Les employeurs sont invités à informer le médecin du travail à partir du moment où l'employeur reçoit l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste (art. L4624-1 du code du travail)

Les signataires attirent l'attention sur l'article L.1225-7 du code du travail qui prévoit : « *La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui*

*permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération ».*

### **Article 3.2-2 : Parentalité et égalité salariale**

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jours d'absence pour cause familiale reconnue (congrés de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation) doivent être accordés sans discrimination et sans conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.

Elles rappellent que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté (article L3141-5 du code du travail), et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits (article L1225-54 du code du travail).

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise **L. 1225-26**.

1 indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe 1)

### **Article 3.2-3 : Equilibre entre vie professionnelle et vie privée**

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être respectée dans le traitement des demandes de congés pour convenances personnelles.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salarié(e)s bénéficient conformément à l'article X.3 de la CCNEAC de jours de congés de courte durée, rémunérés comme du temps de travail, liés à des événements privés (dont 4 jours par an dans le cas de la maladie d'un enfant de moins de 10 ans). Ces droits ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination.

1 indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe 1).

### **Article 3.2-4 : Planification du travail**

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer pour les entreprises un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière de leurs salariées et salariés.

## **TITRE IV- FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE**

### **Article 4.1 : Accès à la Formation professionnelle**

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et l'accès à la formation doit être égalitaire. Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les formations continues de la branche

intègrent l'objectif de parité. Cet objectif peut être approché par l'accès égalitaire entre les femmes et les hommes et par la mise en place de formations spécifiques permettant d'améliorer les situations de déséquilibre constatées dans la profession.

Les signataires rappellent que

- le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du(de la) salarié(e) en matière de formation.
- la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption pris, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).
- les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

1 indicateur issu du rapport de branche et 1 indicateur demandé à l'AFDAS seront suivis (voir annexe 1).

#### **Article 4.2 : vie familiale et évolution de carrière**

Les salarié(e)s absent(e)s pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le(la) chef d'entreprise ou son(sa) représentant(e), en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien doit être abordée la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

#### **TITRE V-SUIVI DE L'ACCORD**

Les parties signataires conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs issus du rapport de branche.

Cette réunion doit se dérouler entre la remise du rapport de branche et la réunion de la Négociation Annuelle Obligatoire de la branche.

#### **TITRE VI- AUTRES DISPOSITIONS**

##### **Article 6.1 : Champ d'application et durée.**

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCNEAC. Sa durée est illimitée. Sa dénonciation éventuelle est régie par les textes du code du travail.

##### **Article 6.2 : Dépôt.**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support numérique) auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L.2261-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

##### **Article 6.4 : Extension et entrée en vigueur.**

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L.2261-1 du code du travail.

Les signataires conviennent expressément que le présent accord sera applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.

Fait à Paris, le 3 juillet 2012

Pour la CPDO

Pour le PROFEDIM

Pour le SCC

Pour le SMA

Pour le SYNDEAC

Pour le SNSP

Pour le SYNAVI

Pour le SYNOLYR

Pour la FASAP – FO

Pour le SNLA-FO

Pour le SNM-FO

Pour le SNSV-FO

Pour la FCCS – CFE-CGC

Pour le SNACOPVA-CFE-CGC

Pour le SNAPS-CFE-CGC

Pour la F3C CFDT - Fédération Communication Conseil Culture

Pour le SNAPAC- CFDT

Pour la Fédération du Spectacle – CGT

Pour le SFA – CGT

Pour le SYNPTAC – CGT

Pour le SNAM-CGT

Pour la Fédération Communication - CFTC

Pour le Syndicat National CFTC

## ANNEXE 1 : LISTE DES INDICATEURS ISSUS DU RAPPORT DE BRANCHE ET DOCUMENT ANNEXE

### Article 1.1 – Recrutement

4 Indicateurs

- Création et ruptures de CDI (p64)
- Détail de sorties de CDI (p64)
- Ancienneté des CDI (p64)
- Caractéristiques des salarié(e)s par contrat et par genre (p23)

### Article 1.2 - Répartition par filière

3 Indicateurs :

- Caractéristiques principales des salarié(e)s par filière d'emploi et par genre (p21)

- Répartition des équivalents temps plein (ETP) permanents (données supplémentaires p9)

Par genre, catégorie professionnelle et type de contrat

(données supplémentaires p21)

- Répartition des salarié(e)s par catégorie socio-professionnelle

### Article 1.3- Dirigeant(e)s

6 Indicateurs : (données supplémentaires p28 et 29)

- Répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices/directeurs en CDI
- Répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices–adjointes ou déléguées /directeurs-adjoints ou délégué en CDI
- Poids du salaire mensuel médian d'une femme directrice par rapport à celui d'un homme (Idem pour « directrice-adjointe » ou « déléguée »)
- Répartition par genre et par âge du nombre de jours travaillés et des salaires des dirigeant(e)s artistiques
- Poids du salaire journalier médian d'une femme dirigeante artistique par rapport à celui d'un homme

## **Article 2-1 - Egalité professionnelle. – Egalité salariale**

26 indicateurs :

1°/ dans les tableaux d'état des rémunérations

### A. CDI

#### A1. CDI artistiques

- pour les CDI artistiques (p24)
- pour les CDI artistiques par fonction et genre (nouveau croisement) (p26)
- pour les CDI artistiques par classes d'âge et genre (p27)

#### A2. CDI autres que les artistes

##### A2.1 Cadres hors artistes

- pour les CDI cadres hors artistes par genre (p30)
- pour les CDI cadres hors artistes par classes d'âge et genre (p31)
- pour les CDI cadres hors artistes par filière et genre (nouv. crois.) (p32)

##### A2.2 TAM hors artistes

- pour les TAM par genre (p34)
- pour les TAM par classe d'âge et genre (p35)
- pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement) (p32)

##### A2.3 Employés-ouvriers

- pour les EO par genre (p39)
- pour les EO par classe d'âge et genre (p40)
- pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement) (p40)

### B. CDD (dont CDDU)

#### B1 CDD (dont CDDU ) des en emplois artistiques

- CDD emplois artistiques par fonction et genre (p44)
- CDD emplois artistiques par classes d'âge et genre (p47)
- CDD emplois artistiques par fonction, tranches d'heures déclarées et genre (nouveau croisement) (p48)

#### B2 CDD autres qu'artistes

##### B2.1 Cadres

- CDD cadres par genre (p50)
- CDD cadres par classes d'âge et par genre (p51)
- CDD cadres par filière et par genre (nouveau croisement) (p52)

##### B2.2 TAM

- CDD TAM par genre (p54)
- CDD TAM par classes d'âge et par genre (p55)
- CDD TAM par filière et par genre (nouveau croisement) (p56)

##### B2.3 E-O

- CDD EO par genre (p58)
- CDD EO par classes d'âge et par genre (p59)
- CDD EO par filière et par genre (nouveau croisement) (p60)

2°) autres indicateurs

- effectifs en ETP et salaire annuel moyen par ETP en fonction de la catégorie, du type de contrat (CDI ou CDD) et du genre (données p8)
- salaire annuel brut moyen pour un ETP (données p11)

## **Article 2.2 : Mise en œuvre pratique**

1 indicateur issu du questionnaire :

- « Avez-vous conclu un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ? »

## **Article 3.1-1 : Temps partiel**

2 indicateurs :

- masses salariales par type de contrat, taux de temps partiel et genre (p16)
- répartition des ETP par genre, type de contrat catégorie professionnelle et tranche de temps partiel (données p30)

1 indicateur issu du questionnaire :

- « Avez-vous conclu un accord en matière de temps partiel ? »
- « si oui, combien de personnes sont concernées ? » avec réponse par genre

## **Article 3.2 -2 - Parentalité et égalité salariale**

1 indicateur issu du questionnaire :

- nombre de jours d'absence des CDI colonne 6 (p66)  
(congés d'adoption inclus dans la colonne « maternité/paternité)

## **Article 3.2-3- équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

1 indicateur :

- nombre de jours d'absence des CDI colonne 7 (p66)

## **Article 4.1 : Accès à la formation professionnelle**

1 indicateur :

- formation professionnelle (p66)  
(distinction par genre ajouté dans le questionnaire)

1 indicateur demandé à l'AFDAS :

- contrats de professionnalisation et période de professionnalisation par genre  
(sous réserve de la possibilité pour l'AFDAS d'isoler les contrats du champ de la CCNEAC)