

FORMER MASSIVEMENT

POUR PRÉVENIR ET LUTTER

CONTRE LES VSS



ÉDITION MAI 2025

Pour la création. Pour celles et ceux qui la font.

Depuis 20 ans, nous protégeons et accompagnons les entreprises, les organisations de la création et leurs talents, pour qu'ils puissent créer en toute liberté.



audiens.org

Audiens

POUR LA CRÉATION. POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.
santé - prévoyance - retraite - actions sociales

EN 2025, LE SILENCE EST ENCORE LA RÈGLE ... LUTTER CONTRE LES VSS EST UNE NÉCESSITÉ !



Après le plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) du ministère de la Culture du 8 mars 2025, la commission d'enquête parlementaire relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité a publié le 9 avril dernier un rapport important. A l'issue d'une audition de près de 350 personnes - parmi lesquelles des représentant-es de nos syndicats et plus d'une centaine de victimes - ce rapport propose 86 recommandations pour répondre aux violences morales, sexistes et sexuelles dans le monde de la Culture que la commission estime « *systémiques, endémiques et persistantes* » !

Le droit du travail est au centre du problème car toutes ces violences sont commises dans un cadre professionnel. Nous ne pouvons que partager ce constat qui nous a amené dans le passé à créer et négocier des outils spécifiques à nos secteurs comme la conditionnalité des aides, la création des Comités centraux d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CCHSCT) du cinéma et de l'audiovisuel ou les avenants relatifs à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) des conventions collectives.

Le silence reste encore la règle quand on subit des violences. En cause : la précarité, l'entre soi, et les pressions de l'entourage des victimes, quand ce ne sont pas les agresseurs qui exercent directement cette pression, via des « *procédures-baillons* » qui n'ont pour autre objet que de faire taire les victimes. Ce silence doit cesser aujourd'hui. Il faut changer les mentalités et les comportements. Cela ne se fera pas sans une formation massive des artistes et des technicien·nes ainsi qu'un vrai travail de sensibilisation. Le spectacle vivant doit prendre l'exemple sur le cinéma pour rattraper son retard sur la formation.

Les femmes ne sont pas les seules victimes de ces violences systémiques, les mineur·es sont citée·s à plusieurs reprises, des affaires rendues publiques ces dernières années ont montré que des hommes figuraient parmi les victimes. Le retard pris en termes de protection des enfants est dramatique : il n'existe aucun protocole dans les maîtrises, les chœurs d'enfant, les conservatoires ou les écoles de musique et de danse. La normalisation des violences dans l'environnement des artistes professionnel·les prend sa source dans des comportements déviants et des abus de pouvoir subis depuis leurs premières années d'études. Il est notamment indispensable de mettre en place de l'affichage obligatoire et des protocoles de signalement dans tous ces lieux de pratique amateur, d'enseignement initial et supérieur.

Il faut aujourd'hui autant prévenir que guérir : trouver des outils de prévention et de sanction. La cellule d'écoute gérée par le groupe de protection sociale Audiens doit être au cœur de nos communications. Nous devons renforcer l'accompagnement juridique et psychologique des victimes. La dégradation de la santé mentale que provoquent ces violences est intolérable.

Dans le combat pour faire cesser ces violences, la mixité femme/ homme dans nos métiers est un levier primordial. Il faut inverser les dynamiques d'exclusions : la faible présence de femmes dans certaines professions reste le terreau de comportements sexistes ou violents, et réciproquement.

Rappelons que La CGT est partie prenante de la Coalition pour une loi intégrale contre les violences sexuelles, lancée mi-octobre par 45 organisations pour mettre fin à l'impunité et protéger les victimes.

Ce livret présente l'état de la législation en vigueur, les revendications générales de la Cgt et de la Cgt Spectacle, et les avancées obtenues dans certaines branches par la négociation collective en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et d'égalité professionnelle.

SOMMAIRE & ADHÉSION

- **Pages 2 et 20.** Le groupe de protection sociale AUDIENS
- **Pages 3 et 4.** Édito & Adhésion
- **Pages 5 et 6.** Les revendications portées par la CGT Spectacle
- **Pages 7.** Le plan d'égalité femmes/hommes dans le spectacle
- **Pages 8.** CCNEAC : Accord contre les violences sexistes et sexuelles
- **Pages 9.** Spectacle vivant privé : prévenir et lutter contre les VSS
- **Pages 10.** Actualité
- **Pages 11.** Kit de prévention des CCHSCT audiovisuel et cinéma
- **Pages 12.** Afdas/olecio : prévenir et agir contre les VSS
- **Pages 13.** Les VSS dans l'enseignement artistique
- **Pages 14 à 16.** les revendications portées par la CGT
- **Pages 17.** La mise en place des référent-es VSS
- **Pages 18.** Procédure-type sur le lieu de travail
- **Pages 19.** Violentomètre de la CGT

**Adhérez à l'un des syndicats de la Cgt
Spectacle en scannant le QR Code ci-contre:**



LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CGT SPECTACLE

Depuis de nombreuses années la Fédération Cgt du Spectacle (avec ses syndicats) lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) qui sévissent dans nos secteurs et a réaffirmé à plusieurs reprises son combat pour obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toute forme de VSS, combat qui demeure une priorité.

Déjà en 2018, la CGT du spectacle avait pris ce fléau à bras le corps en lançant une campagne contre les violences sexistes et sexuelles intitulée « *L'envers du décor* » avec la mise en ligne d'un site Internet permettant de recueillir des témoignages de VSS... On le sait, une femme sur cinq pourrait être victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle, mais sur 100 victimes seules 5 déposeront plainte. Dans le milieu du spectacle peu d'entre elles parlent car la précarité de l'emploi est partout présente. Cette plateforme de recueils de témoignages a permis de libérer la parole. En effet, si le secteur du spectacle et de la culture a longtemps été jugé plus protecteur que le reste de la société, il n'échappe pourtant pas aux violences faites aux femmes. Pour preuve l'émergence de nombreux mouvements libérant la parole des femmes et encourageant l'enregistrement de plaintes pour violences sexistes et sexuelles comme #MeToo ; #JeSuisVictime dans le cinéma ; #MeTooMusique ou #BalanceTonRappeur dans l'industrie musicale ; #MeTooTheatre dans le spectacle vivant ou encore #MeTooMedia dans l'espace médiatique.

La lutte contre les VSS au travail s'inscrit pleinement dans un combat syndical. La Fédération CGT Spectacle revendiquait à l'époque le lancement d'une campagne nationale de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail ; la création de cellules de prévention et de prise en charge des personnes victimes de violences sexistes ou sexuelles dans les centres de santé au travail ou encore la création de cComité centraux d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) interbranches.

Où en sommes-nous aujourd'hui, Quelles sont les revendications de la CGT Spectacle ?

La Fédération continue plus que jamais de lutter (au quotidien en formant à la prise de paroles et à long terme avec la signature d'accords et de plan d'actions) contre les violences sexistes et sexuelles qui sévissent dans nos secteurs, d'autant plus que les rapports de pouvoir qui favorisent l'emprise de personnes sur d'autres plus fragiles y sont encore renforcés par une forme d'indulgence pour les artistes créateurs et d'immunité face à des comportements et des actes pourtant intolérables. La Fédération est à l'écoute et soutien les artistes et les technicien·nes qui dénoncent ces violences sexistes et sexuelles subies sur les plateaux de théâtre, dans les orchestres comme sur les plateaux de télévision ou de cinéma. Elle œuvre avec les syndicats pour accompagner les victimes et que les coupables ne bénéficient plus de l'impunité longtemps due au « *génie créateur* ». Les rapports de domination, qui traversent notre société, traversent également la profession. La Fédération s'engage à lutter pour que cette situation cesse en travaillant au développement d'outils de prévention et des formations. La lutte concerne également les écarts de rémunération et de salaires entre les hommes et les femmes, emplois genrés, discriminations liées à la maternité. Les inégalités salariales dans les

secteurs du spectacle sont encore criantes.

La Fédération Cgt du Spectacle a ainsi participé à la signature en 2020 d'un plan d'actions pour promouvoir l'égalité femmes/hommes ainsi que la lutte contre les VSS sur le champ du spectacle vivant et enregistré et la mise en place de la Cellule d'écoute Audiens ; en 2022 à un accord dans la branche des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) rappelant notamment les obligations qui pèsent sur l'employeur en matière de sécurité au travail et les prérogatives du Comité social et économique (CSE) quand des faits de violences sont portés à leur connaissance ; en 2023 à un accord applicable au 1^{er} janvier 2024 dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle ; à l'élaboration de kits de prévention dans les CCHSCT adapté à l'audiovisuel et au cinéma conçu pour prévenir, réagir et traiter les signalements relevant des VSS ; à encourager les formations auprès des adhérent·es comme celles dispensées par l'Afdas associé à Olecio mettant à disposition et en accès libre un centre de ressources multimédias pour agir durablement contre les VSS au travail, à diffuser les ressources et les outils en matière de sensibilisation, information et orientation contre les VSS comme ceux du Centre National de la Musique (CNM) ou encore du Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC).

La Fédération est particulièrement attentive aux travaux du ministère de la Culture qui a lancé en mars 2025 un « nouveau plan de lutte 2025-2027 » contre les VSS s'articulant autour de 4 axes : prévenir et former plus massivement ; mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences, agir et prendre des mesures rapidement, renforcer l'accompagnement des victimes, ainsi qu'au rapport d'avril 2025 rendu par la Commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité soulignant la nécessité d'encadrer de manière renforcée le travail artistique avec le métier de coordinateur d'intimité afin de gérer le travail artistique lorsqu'il occasionne des atteintes à l'intégrité physique ou à l'intimité, et enfin aux revendications de la CGT profondément investie pour l'instauration de loi intégrale contre les VSS avec le lancement de la Coalition en octobre dernier aux côtés de 45 autres organisations pour mettre fin à l'impunité et protéger les victimes. Car le combat de la CGT, qui est aussi le nôtre, est d'œuvrer à éclairer l'angle mort que représentent les violences sexuelles dans l'univers professionnel pour obtenir la mise en place immédiate de mesures efficaces contre les violences sexistes et sexuelles comme imposer la sensibilisation annuelle du personnel aux VSS sur les lieux de travail et la formation des encadrant·es, des représentant·es du personnel et de la médecine du travail ...

La Fédération et ses syndicats s'appuient sur l'ensemble de ces travaux pour actualiser et rendre pertinentes leurs revendications afin de combattre encore plus efficacement les violences sexistes et sexuelles dans les secteurs culturels.

Former massivement contre les VSS fait partie de ces principales revendications qui s'inscriront dans son orientation à l'approche du 40^{ème} congrès des syndicats de la Fédération CGT Spectacle en octobre 2025.

Une plateforme revendicative (un extrait fidèle au document d'orientation) sera publiée suite à l'adoption de ce document d'orientation.

↳ Consulter la plateforme revendicative de la CGT Spectacle :
<https://lc.cx/PlateformeRevedicativeVSS>

PLAN ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET LUTTE CONTRE LES VSS DANS LE SPECTACLE

En 2020, la Fédération Cgt du Spectacle a signé avec la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et d'autres organisations syndicales un plan d'action pour promouvoir l'égalité Femmes/Hommes ainsi que la lutte contre les VSS sur le champ du spectacle vivant et enregistré. Ce plan prévoit une série d'actions sur les thématiques suivantes :

- Observation des données sur l'emploi et les salaires des hommes et des femmes du secteur, ainsi que sur les inégalités et discriminations existantes ;
- Formation/insertion/lutte contre les représentations genrées et les stéréotypes ;
- Égalité salariale et égal accès aux métiers et responsabilités ;
- Équilibre vie professionnelle et vie privée ;
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce plan a vocation à engager toute la filière dans une démarche collective. Dans cette logique le ministère de la Culture a été associé ainsi que les diverses institutions du secteur (Audiens, Afdas, CMB, CNM, CNC...). Une signature large de celui-ci est un signe fort de la profession à agir sur ces problématiques.

L'une des mesures importantes de ce plan est la mise en place d'une cellule d'écoute à destination des salarié·es du spectacle vivant et enregistré (intermittent·e-s ou permanent·es) victimes de violences sexistes ou sexuelles dans le cadre d'une relation de travail. L'objectif est double : préserver la santé des victimes grâce à l'intervention de psychologues et faire réaliser par des avocats une première orientation juridique pour rétablir les personnes dans leurs droits. La visibilité de cette cellule a été optimisée dans le «nouveau» plan de lutte 2025-2027 contre les VSS présenté le 7 mars dernier par le ministère de la Culture, avec :

- l'accès à de nouveaux secteurs à la cellule d'écoute Audiens, en particulier à la presse et aux auteurices ;
- l'accompagnement à la rédaction d'une plainte auprès du Procureur de la République ;
- la mise en place d'une aide forfaitaire pour financer l'assistance d'un avocat lors : du dépôt de plainte ; de la confrontation avec l'agresseur présumé.
- des horaires élargis (2h de plus par jour : 9h-13h / 14h-20h) ;
- l'affichage du numéro d'appel favorisé sur les lieux de tournages, dans les festivals, dans les salles et en tournées, et inciter à l'inscription du numéro d'appel sur les feuilles de route et les contrats de travail ;
- les opérations de communication multipliées à titre gracieux avec les organisateurs des temps forts des secteurs (de festivals, événements médiatiques, salons...) ou les publications spécialisées ;
- les actions de communication renforcées dans le secteur du jeu vidéo.

**Contactez la cellule au 01 87 20 30 90
du lundi au vendredi 9h-13h et 14h - 20h**

L'accompagnement réalisé est gratuit pour les victimes et le respect de la confidentialité des échanges est garanti.

UN ACCORD DANS LA CCNEAC ...

En 2022, la branche des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) a conclu un accord collectif unanime en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles applicable depuis le 1^{er} novembre 2022. Il rappelle les obligations qui pèsent sur l'employeur en matière de santé et sécurité au travail et les prérogatives du Comité social et économique (CSE) notamment lorsque des faits de violence sont portés à sa connaissance.

Cet accord prévoit en outre des dispositions adaptées à la réalité de l'intermittence de l'emploi et aux contrats courts, réalité partagée par de nombreux·euses salarié·es dans le spectacle vivant. Cet accord comprend :



- La mise en place d'une procédure interne de signalement et de traitement des faits avec une enquête systématique conduite par l'employeur quelle que soit la durée du contrat de travail et même si la période d'exécution des contrats de travail des personnes concernées est terminée. Cette procédure prévoit une invitation des victimes à témoigner et de se faire accompagner pour une personne de leur choix. Les personnes mise en cause sont également invitées à faire entendre leur version des faits tout en ayant la possibilité d'être accompagnées, et ce, même si leur contrat de travail est terminé. Sur la base de cette enquête et des éléments apportés, l'employeur décide, ou non, de mettre en place une sanction disciplinaire ;
- Des dispositions spécifiques si les violences interviennent en cas de co-activité dans l'entreprise ;
- La mise en place de mesures immédiates et provisoires pour protéger les victimes présumées ;
- La désignation d'un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises dotées ou non d'un comité social et économique (CSE) avec des moyens en matière de formation et de temps dédiés à des initiatives et mesures lors de la prise en charge d'un signalement ;
- Une information individuelle de tous les salarié·es, y compris celles et ceux engagé·es en CDD, sur la prévention des violences sexuelles et sexistes dans l'entreprise ;
- L'affichage dans les loges des artistes et les lieux de repos d'une fiche d'information sur les obligations légales et conventionnelles à ce sujet ainsi que toutes les coordonnées utiles en cas de violences.

... ET LE SPECTACLE VIVANT PRIVÉ

Le 22 novembre 2023, la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant a conclu un accord destiné à prévenir et lutter contre les VHSS, applicable au 1^{er} janvier 2024.

Les mesures prévues par le présent accord s'intègrent dans le cadre de dispositions déjà mises en place, à savoir :

- Affichage obligatoire dans les loges des artistes et les lieux de travail de l'interdiction des violences sexuelles et agissements sexistes, les peines encourues et les droits des victimes ;
- Information individuelle de chaque salarié au moins un fois par an un par document comportant les mêmes informations ;
- Renforcement des prérogatives des représentants du personnel notamment en matière de prévention ;
- Obligation d'ouvrir une enquête selon des modalités précises lorsque des agissements sont signalés à l'employeur.

Lorsqu'une enquête est déclenchée l'employeur doit nécessairement solliciter la victime et la personne mise en cause pour les entendre.

Parallèlement la victime présumée doit faire l'objet d'un accompagnement lui permettant de préserver ses droits sans qu'il soit porté atteinte à sa santé.

Le fait que les contrats des personnes présumées victimes ou mises en cause soient terminées ou soient conclus avec des entreprises extérieures ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de ces obligations de procéder à une enquête.

Ainsi la brièveté des périodes d'appartenance aux entreprises des intermittents du spectacle ne peut plus faire obstacle à l'obligation d'ouvrir une enquête.



**plus grave
que les blagues
sexistes
votre
silence**



ACTUALITÉ ...

✓ Un nouveau plan de lutte 2025-2027 contre les VSS

Le 7 mars dernier le nouveau plan de lutte contre les VSS a été présenté par le ministre de la Culture avec des mesures fondamentales adoptées pour prévenir et endiguer les violences, comme la conditionnalité des aides qui s'applique au domaine du cinéma et désormais à la musique, au spectacle vivant, aux arts visuels et aux livres.

Ce nouveau plan s'articule autour de quatre axes :

1. Prévenir et former plus massivement

Étendre la conditionnalité des aides et conditionner l'obtention de labels

Prévenir mieux et engager de nouveaux secteurs dans la prévention

2. « Mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences »

Accroître la visibilité des différentes cellules de signalement

3. « Agir et prendre des mesures rapidement »

En interne aux services du ministère et dans les établissements publics sous sa tutelle

4. « Renforcer l'accompagnement des victimes »

En interne au ministère et dans les établissements publics placés sous sa tutelle

Avec les partenaires concernés, renforcer l'accompagnement de la cellule Audiens auprès des victimes

→ Retrouvez l'intégralité de ce plan : https://lc.cx/PlanContreVSS2025_2027

✓ Le rapport de la Commission d'enquête parlementaire ...

La commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité a pour objet :

- d'évaluer la situation des mineurs évoluant dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité ;
- de faire un état des lieux des violences commises sur des majeurs dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité ;
- d'identifier les mécanismes et les défaillances qui permettent ces éventuels abus et violences et d'établir les responsabilités de chaque acteur en la matière ;
- d'émettre des recommandations sur les réponses à apporter, comme la nécessité d'encadrer de manière renforcée le travail artistique avec le métier de coordinateur d'intimité afin de gérer le travail artistique lorsqu'il occasionne des atteintes à l'intégrité physique ou à l'intimité.

Cette commission d'enquête parlementaire a remis publié son rapport alarmiste le 9 avril 2025 et dressé une liste de 86 recommandations pour assainir et sécuriser le modèle français de création artistique.

→ Retrouvez l'intégralité du rapport de la commission : <https://lc.cx/RapportEnqueteVSS>

LE KIT DES CCHSCT AUDIOVISUEL / CINÉMA

Les témoignages de victimes et leur exposition médiatique ont mis en lumière l'ampleur des violences à caractère sexuel, du harcèlement sexuel et les propos ou comportements sexistes. Face à ce que nous appelons les VHSS, les initiatives se sont multipliées pour accompagner les victimes et faire en sorte que disparaissent ces comportements.

Les Comités Centraux d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT) de la Production audiovisuelle et de la Production cinématographique et publicitaire ont présenté en 2022 un kit de prévention des VHSS co-édité avec le Collectif 50/50. Ce kit adapté à l'audiovisuel et au cinéma est conçu comme une boîte à outils pour :

- Prévenir les VHSS,
- Signaler ou réagir à des VHSS en tant que victime ou témoin,
- Traiter les situations et signalements de faits pouvant relever de VSS.

A destination de tou·tes, employeur·euses comme salarié·es, victimes comme témoins, ce kit offre des repères méthodologiques concernant les démarches de prévention et de prise en charge.

→ Retrouvez l'intégralité de ce kit : <https://lc.cx/KitCchsctAudiocine>



La conditionnalité des aides, qu'est-ce que c'est ?

La conditionnalité des aides au protocole contre les violences sexistes et sexuelles fonctionne de la manière suivante : toute structure qui reçoit une aide du ministère de la Culture doit respecter cinq engagements :

1. Être en conformité avec les obligations du code du travail en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel
2. Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement
3. Former dès 2022 la direction, les encadrants, la DRH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS
4. Sensibiliser formellement les équipes et organiser la prévention des risques
5. Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de VHSS.

Pour les structures extérieures au ministère, cette conditionnalité expérimentée depuis 2021 au CNC puis au Centre National de la Musique s'est généralisée en 2022 pour le spectacle vivant à toutes les structures subventionnées afin de protéger l'ensemble du personnel des structures du spectacle vivant, soutenues par le ministère de la Culture, qu'il soit permanent ou non.

Comme présenté dans le nouveau plan de lutte contre les VSS 2025-2027, cette mesure sera élargie dans des dispositifs de labellisation. Dès l'automne 2025, un contrôle renforcé sera exercé par le biais des questionnaires joints à l'instruction des demandes de subventions : le cadre d'actions défini par la structure pour lutter contre les VSS devra désormais être transmis. Un retrait de label ou une non-reconduction de subvention est envisagé en cas de méconnaissance des engagements.

L'AFDAS S'ASSOCIE À OLECIO CONTRE LES VSS

En tant qu'opérateur engagé, l'Afdas s'est associé à Olecio, acteur du champ de l'emploi et de la formation, pour créer le premier centre de ressources multimédias destiné à sensibiliser les adhérent-es de l'Afdas mais également le grand public pour prévenir et agir durablement contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Ce service est en accès libre depuis cette URL : https://olecio.fr/afdas_vhss

Il s'agit d'un espace web conçu pour favoriser une prise de conscience à tous les niveaux, grâce à des contenus variés sur la forme comme sur le fond. L'accès à cet espace dédié est entièrement gratuit et adapté à tous les publics.

Sa mission est avant tout de sensibiliser pour comprendre et permettre d'agir face aux VSS pouvant survenir dans le milieu professionnel.

Depuis décembre 2021, l'Afdas a publié sur son site internet toute son offre de formation et dans le cadre de la lutte contre les VSS, l'Opco a développé 3 axes d'action : sensibiliser, former et accompagner.

La prise en charge, conformément à la proposition du Pôle Paritaire des salarié-es intermittent-es du spectacle, ne génère pas de carence.

Pour rappel : en temps normal, il y a un temps minimum entre deux formations Afdas, une carence de plusieurs mois, variable en fonction de la durée de la formation. Sur cette thématique VSS il n'y a pas de carence, autrement dit on peut se former juste après sur une autre thématique sans avoir à attendre plusieurs mois.

4 parcours distincts sont conçus selon des besoins et objectifs professionnels spécifiques :

1. Comprendre et se repérer (acquérir les fondamentaux en matière de VSS)
2. Agir et réagir (contribuer au déploiement des mesures de luttes contre les VSS dans son organisation et auprès de ses collègues)
3. Mettre en œuvre sa stratégie (bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure)
4. Devenir référent-e (être référent-e / ambassadeur·rice VHSS de sa structure)



LES VSS DANS L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Les établissements d'enseignement artistique spécialisé sont le premier lieu où peuvent s'exercer différentes formes de violence (verbale, physique, psychologique) et harcèlements qui peuvent toucher tant les enseignant-es artistiques que les élèves - mineur-es, majeur-es - et survenir à tout moment des études ou de la carrière.

Il est indispensable de prévenir les VHSS, c'est une obligation légale pour tous les employeurs, publics et privés. Quant aux élèves, si le Schéma National d'Orientation Pédagogique et le plan égalité du ministère de la Culture paru en mars 2025 incitent les établissements d'enseignement artistiques à se doter d'un-e référent-e violences et harcèlements, ceux-ci n'ont pas encore la garantie d'être enseigné-s en toute sécurité ainsi que d'être écouté-s et pris en charge par une personne formée pour cela en cas de problème.

Les enseignant-es artistiques exerçant dans le secteur public peuvent s'adresser à la médecine professionnelle, aux représentant-es du personnel siégeant en comité social territorial ainsi qu'au / à la délégué-e enseignement de leur syndicat membre de l'Union nationale du Snam-CGT. Elles et ils ont également la possibilité de signaler les VHSS par le biais d'un dispositif obligatoire (article L135-6 du Code Général de la Fonction Publique). Elles et ils peuvent également solliciter une protection fonctionnelle, prévue à l'article L134-5 du même code. Enfin, tout agent public ayant connaissance de faits pénalement répréhensibles - délits et crimes - est tenu d'en informer le procureur de la République (article 40 du Code de procédure pénale).

Les enseignant-es artistiques exerçant dans le secteur associatif et privé peuvent également s'adresser à la médecine professionnelle, aux représentant-es du personnel siégeant en comité social économique, si un CSE existe dans l'entreprise ou l'association, ainsi qu'au / à la délégué-e enseignement de leur syndicat membre de l'Union nationale du Snam-CGT. Elles et ils ont la possibilité de s'adresser à leur employeur pour relater les faits et solliciter une mise en sécurité immédiate (article L1153-1 et suivants du Code du Travail).

Tout agent public et salarié-e peut également saisir le Défenseur des Droits.

L'Union nationale du Snam-CGT et ses syndicats luttent :

- contre le sexisme, les harcèlements ainsi que les violences sexuelles et éducatives à tous les niveaux
- contre les stéréotypes de genre dès l'inscription des enfants au sein d'un établissement d'enseignement artistique.
- pour l'amélioration des dispositifs de prévention, de traitement des signalements, d'accueil de la parole dans tous les lieux où les artistes interprètes et enseignant-es travaillent.
- pour la formation des référent-es VHSS des CSE et des CST.
- pour la généralisation de référents «non violence et égalité» ainsi que de dispositifs de signalement à destination des élèves mineurs et majeurs dans les conservatoires, les écoles de musique, les maîtrises et les stages.

Un dossier ressources est mis à la disposition des militant-es, adhérent-es et sympathisant-es CGT ici : <https://cloud.snam-cgt.org/s/gD5Jk3p9KGRLcHR>.

LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CGT

Halte aux violences sexistes et sexuelles, au travail aussi !

Après tant d'années de luttes féministes, la société française prend enfin conscience des réalités du patriarcat. Qu'elles soient des enfants, des adolescentes, des adultes ou des femmes âgées, les femmes subissent des violences sexistes et sexuelles tout au long de leur vie. Voici quelques focus de ces violences et du combat que mène la CGT pour les endiguer ...

- ↳ Sanctionner les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention des VSS et de dispositif de signalement/protection des victimes/sanction des auteurs ;
- ↳ Imposer la sensibilisation annuelle aux VSS de l'ensemble du personnel sur les lieux de travail et la formation des directions, des managers, des cadres avec responsabilités RH, des personnels de la médecine du travail et des élu-es au sein des Instances représentatives du personnel ;
- ↳ Octroyer aux référent-es VSS les moyens de jouer leur rôle : bien définir leurs prérogatives, les associer systématiquement aux enquêtes quand des faits de VSS sont signalés, leur octroyer tout le temps de délégation nécessaire, les former ;
- ↳ Permettre aux victimes de VSS qui n'ont pas de représentant-es du personnel sur leur lieu de travail d'être défendues et accompagnées par un syndicat face à l'employeur ;
- ↳ Faire prendre en charge par l'employeur l'ensemble des frais de justice, médicaux, sanitaires et psychologiques pour les faits de VSS subis en lien, à l'occasion ou du fait du travail (sur le lieu de travail, que l'auteur soit un collègue, un usager, un client, un intervenant extérieur ou un sous-traitant, ou lors des trajets) ;
- ↳ Garantir aux victimes de VSS un certain nombre de droits permettant de protéger leur emploi et leur droit au travail (interdiction du licenciement et des autres sanctions quand les VSS impactent négativement le travail réalisé, possibilités de réaménager le temps, les horaires et l'espace de travail, mobilité géographique, jours de congés spécifiques sans avoir à fournir de justificatifs à l'employeur, etc).

Les VSS ne s'arrêtent pas avec l'âge...

Une prise en compte spécifique des violences faites aux femmes âgées est indispensable. Elle passe notamment par la formation des personnels soignants et des aides à domicile à la détection de situations préoccupantes et la création de structures spécifiques pour accueillir et accompagner les femmes âgées victimes de violence.

La CGT agit pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles !

Depuis octobre 2024, la CGT est partie prenante de la *Coalition pour une Loi Intégrale contre les Violences sexuelles*, aux côtés de 45 organisations féministes et syndicales pour mettre fin à l'impunité et protéger les victimes.

Dix grandes ambitions structurent cette loi-cadre :

- Mettre en œuvre une véritable politique publique continue et coordonnée ;
- Investir à hauteur de 344 millions contre les violences sexuelles (et au total de 2,6 milliards d'euros contre les VSS) ;
- Éduquer et prévenir ;
- Lutter contre l'industrie pornocriminelle et pédocriminelle et la culture du viol en ligne ;
- Développer une culture de la protection des enfants ;
- Responsabiliser les employeurs sur la prévention des violences et la protection des victimes ;
- Rendre les soins accessibles pour toutes les victimes ;
- Améliorer le dépôt de plainte ;
- Revoir la protection et le traitement des victimes au cours de la procédure judiciaire ;
- Se donner les moyens d'une justice réellement spécialisée.

Au sein de la Coalition, la CGT œuvre à éclairer l'angle mort que représentent les violences sexuelles dans l'univers professionnel. Au cours de leur carrière, 30 % des salariées en France ont déjà subi du harcèlement ou des agressions sexuelles sur leur lieu de travail ; 9 % ont eu un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec une personne de leur milieu professionnel ; 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail.

→ Retrouvez l'intégralité des propositions sur : www.loi-integrale.fr

L'EVARS : une arme de prévention massive des VSS !

L'EVARS est l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle, « une éducation à l'égalité qui déconstruit les stéréotypes et les normes sociales inégalitaires entre les individus » nous dit le Conseil économique, social et environnemental (CESE) qui préconise de rendre effectif le droit à cette éducation.

La CGT exige que l'institution soutienne les personnels et applique réellement la loi, à savoir 3 séances par an pendant toute la scolarité, par des pédagogies adaptées à l'âge des élèves et enseignées aux personnels.

Protégeons les enfants qui travaillent dans le spectacle !

Le spectacle, qu'il s'agisse d'arts de la scène, du cinéma ou de productions audiovisuelles, a toujours employé des mineur-es, à des fins d'interprétation d'œuvres artistiques. Pour celles et ceux qui sont âgé-es de moins de 16 ans, des règles spécifiques existent. Tout employeur doit ainsi avoir une autorisation administrative, délivrée par la Préfecture une fois vérifié que le travail proposé ne compromet ni la santé ni le développement de l'enfant. Pour autant, cela ne suffit pas.

Dans la production cinématographique, un grand pas en avant a été accompli en mai 2024, avec la signature d'un avenant à la convention collective qui prévoit qu'un.e responsable des enfants soit engagé.e par la production d'un film pour être la personne de référence sur le tournage, toujours présente, s'assurer de bonnes conditions de travail pour les enfants et, le cas échéant, recueillir leur parole et les accompagner. Un groupe de travail spécifique a été créé pour poursuivre la sécurisation de l'emploi des jeunes de moins de 16 ans dans le cinéma – la CGT y prendra toute sa part.

Dans le spectacle vivant, les choses avancent plus difficilement, malgré la révélation publique d'affaires de harcèlement et de violences...

Ce que prévoit le nouveau plan de lutte 2025-2027 concernant les conditions de travail des mineurs ...

La situation spécifique des mineurs appelle des mesures de protection adaptées et renforcées. Ce nouveau plan prévoit :

- d'engager une concertation interministérielle sur le travail des enfants dans le spectacle portant sur les compétences de la commission des enfants du spectacle afin de déterminer les conditions dans lesquelles une évolution de la législation pourrait être mise en œuvre afin de relever à 18 ans le régime d'autorisation individuelle préalable, avant tout engagement, par une entreprise de spectacle vivant ou enregistré, maintenant ainsi la protection spécifique des mineurs jusqu'à leur majorité civile.
- d'organiser la consultation du fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) pour tout recrutement de personnels en contact habituel avec des mineurs...
- avoir recours à un « responsable enfant » dans le spectacle vivant, à l'instar de ce qui est mis en œuvre dans le cinéma et l'audiovisuel afin d'assurer la surveillance et l'encadrement des mineurs, leur confort et leur préparation à leur rôle.

Ce que prévoit la commission d'enquête ...

Le rapport de la commission confirme que la protection des mineurs est une impérieuse nécessité. Plusieurs recommandations (notamment 75 à 83) en témoignent comme « rendre obligatoire la présence du représentant légal d'un enfant de moins de 7 ans lors d'un casting, d'un tournage ou d'une représentation » ou « rendre obligatoire la présence d'un responsable enfant pour les mineurs de moins de 18 ans, et ce dès le casting. ».

LA MISE EN PLACE DES RÉFÉRENT·ES VSS

La CGT porte donc depuis longtemps des revendications concrètes pour lutter contre les VSS au travail notamment avec la mise en place de référent·es, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019.

Cependant, il est nécessaire de revendiquer des moyens supplémentaires et de préciser le rôle des référent·es par accord collectif :

- Il est possible d'augmenter le nombre de référent·es CSE par accord collectif ;
- Il faut absolument revendiquer dans un accord collectif des heures de délégation supplémentaires au/à le/la référent·e désigné·e par le CSE pour qu'elle·il puisse exercer efficacement ses missions de prévention et de lutte contre les agissements sexistes ;
- Il est possible de prévoir des formations supplémentaires en plus de celles que suivent des membres du CSE ;
- Les référent·es doivent avoir les moyens nécessaires pour accueillir les victimes et les accompagner ;
- Il peut être revendiqué la possibilité pour la·le référent·e d'intervenir lors d'une heure d'information/sensibilisation aux salarié·es sur ces sujets ;
- Il faut associer systématiquement les référent·es aux procédures disciplinaires.

Les référent·es VSS sont désigné·es parmi les membres du CSE, pour la durée du mandat des membres élu·es au comité, et a pour mission de lutter contre le s VSS au sein de l'entreprise.

La désignation d'un·e référent·e VSS est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salarié·es. Cette loi prévoit également une obligation de mise en place d'un·e référent·e VSS du côté de l'entreprise en complément de celle ou celui désigné·e parmi les élu·es.

Le rôle des référent·es

Les référent·es VSS ont pour objectif de renforcer la capacité des élu·es à être identifié·es par les salarié·es comme recours possibles face aux VSS et de proposer des actions de prévention en ces matières.

Les missions des référent·es

C'est de répondre aux questions que se posent les salarié·es, victimes ou témoins de VSS et de pouvoir prévenir ce type de propos et comportements, en communiquant, en informant, en demandant à l'employeur des actions de sensibilisation. La mise en place de formations sur la prévention, les risques et les conséquences du harcèlement en entreprise sont indispensables.

Les référent·es doivent pouvoir travailler en collaboration avec l'employeur·euse et également avec l'inspection du travail et la médecine du travail, dont la formation à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail a été renforcée depuis 2018.

VSS : METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE-TYPE SUR TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL

1 ACCUEILLIR LA VICTIME



2 SAISIR L'EMPLOYEUR



3 PROTÉGER LA VICTIME



4 CONSTITUER LE DOSSIER



5 ENQUÊTER



6 CONCLURE L'ENQUÊTE



7 SANCTIONNER L'AGRESSEUR



8 ACCOMPAGNER LA VICTIME ET RECONSTRUIRE LE COLLECTIF DE TRAVAIL



LE VIOLENTOMETRE DE LA CGT

REMARQUES ET CRITIQUES ACCEPTÉES	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
PROMOTIONS POUR LES FEMMES COMME POUR LES HOMMES	
TRAVAIL EN CONFIANCE ET AUTONOMIE	
RECONNAISSANCE DU TRAVAIL	
REFUS DE RELATIONS EXTRAPROFESSIONNELLES ACCEPTÉ	
COMMENTAIRES SUR VOTRE APPARENCE	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE
PAROLE COUPÉE SYSTEMATIQUEMENT	
BLAGUE SUR LES « PROMOTIONS CANAPÉ »	
QUESTIONS INDISCRETES INSISTANTES SUR VOTRE VIE PRIVÉE	
BLAGUES SEXISTES	
ÉVOCATION DE SEXUALITÉ SANS ACCORD	
MÉCONTENTEMENT APRES VOTRE REFUS D'ÊTRE RACCOMPAGNÉE	
RECHERCHE SYSTEMATIQUE D'ÊTRE SEUL AVEC VOUS	
IMAGES À CARACTERE PORNOGRAPHIQUE VISIBLES	HARCELEMENT SEXUEL
REGARDS INSISTANTS SUR VOTRE POITRINE ET/OU VOS FESSES	
SMS OU MAILS SEXUELS SANS ACCORD	
DEMANDE INSISTANTE D'UN ACTE SEXUEL	
HOSTILITÉ LIÉE AU REFUS D'UN ACTE SEXUEL	
MENACES PROFESSIONNELLES POUR OBTENIR UN ACTE SEXUEL	AGRESSIONS SEXUELLES
BAISER FORCÉ PAR SURPRISE	
TOUCHER VOS SEINS, FESSES OU CUISSES SANS CONSENTEMENT	
FELLATION OU PENETRATION FORCÉE	VIOLENCES

Professionnel·le·s de la création et de l'information

Audiens s'engage à vos côtés



Diversité & Solidarité

15,5 % des salariés en
situation d'handicap



Handicap

Opérateur de la
Mission Handicap
du Spectacle
vivant & enregistré
en partenariat
avec l'Agefiph



Égalité femmes-hommes

Label «Égalité
professionnelle»
Index de 99/100



Cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles

Opérateur de la cellule
soutenue par le ministère
de la Culture



Études Datalab Audiens

Suivi de l'évolution de la
parité dans les secteurs
de la création et de
l'information

Audiens

**POUR LA CRÉATION. POUR L'INFORMATION.
POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.**
santé - prévoyance - retraite - actions sociales