




©rcfotostock - stock.adobe.com


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-27
5 juillet 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-27 du 5 juillet 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-27.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-27 du 5 juillet 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industrie : accord du 15 mai 2025 relatif aux mesures d'urgence en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi	4
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord du 12 juin 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle.....	9
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : avenant n° 2 du 15 mai 2025 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	11
IDCC 1408 Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2025-16 du 19 avril 2025 à l'accord du 13 mars 2025 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mai 2025	14
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : accord du 27 février 2025 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres	15
IDCC 2972 Navigation. Personnel sédentaire : avenant n° 8 du 6 mai 2025 relatif aux salaires minima	19
IDCC 3221 Agences de presse (Employés, techniciens et cadres) : avenant n° 9 du 2 juin 2025 relatif à la revalorisation des salaires minima (annexe 4 de la convention collective).....	21
IDCC 3241 Télédiffusion : accord du 9 juin 2025 relatif à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS).....	24
IDCC 3248 Métallurgie (Ardennes) : accord du 4 juin 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et de la prime de vacances à compter du 1 ^{er} juin 2025...	53
IDCC 3248 Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 6 juin 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées)	56

Accord(s) professionnel(s)

Transports de fonds et valeurs : avenant n° 24 du 2 juin 2025 à l'accord du 5 mars 1991 relatif à la revalorisation des minima conventionnels dans les entreprises de transports de fonds et valeurs	63
---	----

Accord du 15 mai 2025

relatif aux mesures d'urgence en faveur de la formation professionnelle
et de l'emploi

NOR : ASET2550600M

IDCC : 44

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEBEA ;

France chimie ;

FIPEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

La chimie en France est un acteur majeur de l'économie avec une balance commerciale encore positive, représentant plus de 4 000 entreprises et un chiffre d'affaires de 108,5 Mds€. Stratégique et essentielle pour toutes les autres industries, elle est au cœur des investissements d'avenir (batterie, santé, hydrogène, recyclage, chimie biosourcée).

Selon le rapport de branche établi en 2024, sa forte valeur ajoutée est encore synonyme de près de 230 000 emplois qualifiés qui se trouvent aujourd'hui impactés par une crise économique sans précédent. Le taux d'utilisation moyen des capacités de production reste en effet en dessous de 75 % depuis 2 ans. Il s'agit d'une situation insoutenable dans la durée pour une industrie nécessitant chaque année d'énormes investissements.

L'objectif de cet accord est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi, dans le cadre de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, en vue d'accompagner les salariés et les entreprises des industries de la chimie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité.

Il s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques du 26 novembre 2014, qui souligne le rôle majeur que joue la formation professionnelle « dans

l'adaptation des entreprises et des salariés de la branche à l'environnement socio-économique national mais aussi européen et international ».

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers des industries de la chimie ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle, notamment par le plan de développement des compétences favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- préparer la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour développer les compétences en anticipant l'évolution des métiers en lien avec les nouvelles technologies telles que la digitalisation, et avec l'impact de la transition écologique tel que la décarbonation ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés, en particulier les moins qualifiés.

Diagnostic préalable

Au niveau européen comme en France, la chimie traverse une crise inédite et alarmante.

Les industries de la chimie font face à un fort ralentissement de l'économie européenne depuis l'automne 2021. Elles connaissent une baisse conjoncturelle de la demande plus forte que dans l'ensemble du secteur manufacturier dans un contexte de renchérissement des coûts de l'énergie et de pertes de parts de marché face à la montée en puissance d'autres pays exportateurs tels que la Chine.

Entre 2023 et 2024, alors que la production manufacturière reculait de 2,6 %, l'industrie chimique européenne perdait 11 millions de tonnes de capacités de production.

Face à une demande en berne, des investissements insuffisants et des coûts énergétiques jusqu'à 5 fois supérieurs à ceux de ses concurrents d'autres régions du monde, l'industrie européenne traverse ainsi une crise sans précédent.

Cette crise se traduit par une chute du taux d'utilisation des capacités européennes à 73 % mi-2023, nettement inférieur au niveau moyen observé de 80 % entre 2008 et 2022.

En France, la chimie est en grande difficulté, avec une perte de compétitivité par rapport aux acteurs non-européens et des taux d'utilisation des capacités industrielles à leur plus bas historique. L'impact de cette crise menace près de 10 % des emplois et une quarantaine de sites en France.

Des emplois ont déjà été détruits et, sans action résolue des pouvoirs publics, les études réalisées à la demande de France chimie, estiment qu'entre 15 000 et 20 000 emplois directs seraient ainsi menacés en France.

Depuis le début de l'année 2024, plusieurs entreprises ont déjà annoncé la fermeture de certaines activités en France. Des effets dominos sont à craindre dans une industrie fondée sur des filières aux activités fortement imbriquées.

Au-delà d'une demande européenne en berne, le décrochage subi par la filière s'explique par des charges indirectes et des coûts de l'énergie en écart par rapport aux autres régions du monde, comme les États-Unis, la Chine ou le Moyen-Orient, particulièrement pénalisant pour nombre de grands produits chimiques très consommateurs d'énergie (hydrogène, ammoniac, éthylène, PVC, carbonates). L'Inde émerge également comme un concurrent redoutable pour la chimie en aval, et notamment les principes actifs pharmaceutiques.

À cet écart de compétitivité s'ajoutent les politiques d'investissement offensives menées par les grands pays non-européens, conduisant à des surcapacités mondiales. Moins protégée que les États-Unis, l'Europe subit de plein fouet ce déséquilibre de marché avec des pratiques commerciales souvent inappropriées. En 2024, près de 40 enquêtes anti-dumping ou anti-subsvention ont été déposées à Bruxelles par la chimie.

En ce début d'année 2025, les annonces du Président américain promettant l'instauration de droits de douane supplémentaires sur les produits européens sont de nature à intensifier l'incertitude et les difficultés économiques de la chimie, deuxième secteur industriel exportateur en France. En 2023, près de 80 % du chiffre d'affaires de la chimie en France était en effet réalisé à l'export, à hauteur de 80 Mds€, et seulement 20 % réalisé en France (18 Mds€).

Les pouvoirs politiques et publics ont été informés de la gravité de la situation.

Malgré tout, la chimie doit rester en mesure de poursuivre la transition écologique de ses activités engagée avec succès depuis 30 ans : transition énergétique des sites les plus émetteurs, développement du recyclage chimique et de la chimie biosourcée, nouveaux produits ou matériaux de spécialités, substitutions des substances problématiques.

Le 26 mars 2025, les membres de la CPNE ont été informés que la CPNE des industries de la chimie avait reçu un nombre élevé de courriers relatifs à la mise en œuvre de nombreux licenciements économiques dans la branche, et de plans de sauvegarde de l'emploi le cas échéant (ces derniers visant, à cette date, la suppression de près de 1 200 emplois).

Diagnostic partagé en matière d'emploi et de compétences

L'industrie de la chimie offre une grande diversité de métiers regroupés en 6 grandes familles et pas moins de 137 fiches métiers, accessibles sur le nouveau site de l'observatoire des industries de la chimie.

Les études de prospective métiers et de cartographie des emplois, des métiers, des compétences et des formations menées ces dernières années par l'observatoire et la CPNE, montrent que les métiers connaissent des évolutions significatives en lien avec les innovations technologiques et les transitions numérique et écologique. Par exemple, la mise en œuvre des projets de décarbonation impacte les compétences exercées dans l'ensemble des familles de métiers de la QHSE, de la production (méthode et industrialisation), de la maintenance, de la R&D, de la logistique et des achats.

Afin de rester compétitives sur leur marché, les entreprises de la chimie doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telle que la digitalisation, la robotisation, la décarbonation, etc.

Les travaux de cartographie de l'offre de formation initiale et continue menés par l'observatoire montrent qu'il existe également de forts déséquilibres entre les flux de personnes formées et les besoins de main-d'œuvre, liés aux recrutements, en particulier vers les métiers en tension, aux départs en retraite et aux mobilités professionnelles.

Ces évolutions imposent le développement de formations qui permettent aux salariés de maîtriser les avancées technologiques et les nouveaux critères et projets environnementaux, et contribuent à l'accompagnement et à la sécurisation des parcours professionnels.

Par conséquent, les parties signataires souhaitent prendre des mesures urgentes en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi pour soutenir les entreprises de la branche confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques (IDCC 0044).

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment en facilitant l'accès aux certifications de branche, afin de les sécuriser dans l'emploi, de renforcer l'employabilité ;
- favoriser le développement et le transfert des compétences et des savoirs au sein de l'entreprise, en mobilisant la formation interne et notamment la formation en situation de travail ;
- actualiser les compétences en formant les salariés aux process et produits innovants et en facilitant l'accès aux certifications requises ;
- développer la formation en lien avec les métiers en tension pour favoriser les mobilités et évolutions internes.

Ces objectifs reflètent la diversité des besoins de formation des industries de la chimie, qui couvre une grande variété d'organisations, de métiers, de compétences et de situations de travail.

Les parties signataires réaffirment que le développement de la formation professionnelle et l'investissement dans les compétences sont facteurs d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants, dans le cadre du budget alloué par le conseil d'administration de l'OPCO 2i et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

En 2025, les modalités de prise en charge sont les suivantes :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : 100 % des coûts pédagogiques ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus : 70 % des coûts pédagogiques.

Conformément aux règles de l'OPCO 2i, l'accès au fond est conditionné à la production par l'entreprise d'une « attestation de graves difficultés économiques conjoncturelles ». Ce document vise à justifier, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail que l'entreprise connaît de graves difficultés économiques conjoncturelles liées aux motifs suivants :

- à des difficultés économiques : évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation) ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ;
- à des mutations technologiques ;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité.

Le présent accord est conclu à durée déterminée, jusqu'à la fin de l'année 2025. Il pourrait être reconduit, et amendé le cas échéant, sur l'année 2026 et 2027 pour s'inscrire dans une durée de 2 ans comme le permet l'article L. 2222-4 du code du travail.

Ces financements, prévus par le présent accord, pourront s'articuler avec les autres financements de l'OPCO 2i, présents ou à venir, qu'il s'agisse de dispositifs de financement de droit commun tel que le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou d'autres dispositifs de cofinancement mis en œuvre par l'OPCO 2i auxquels l'entreprise serait éligible (ex. FNE-Formation, FTJ, FSE, etc.).

Ce dispositif ne peut pas être engagé concomitamment à un plan de sauvegarde de l'emploi. Pour les entreprises disposant de plusieurs établissements, cet engagement ne vise que les établissements ayant mobilisé le dispositif.

Le comité social et économique (CSE), s'il existe, sera préalablement informé du recours au dispositif. En cas de dégradation grave de la situation économique, il sera consulté sur les solutions proposées pouvant aller jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi.

Article 3 | *Suivi et évaluation de la mise en œuvre de l'accord*

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) assurera le suivi et l'évaluation semestrielle de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

L'OPCO 2i transmettra à l'occasion de chaque réunion de la CPNE les informations sur la mise en œuvre de l'accord.

La CPNE proposera à l'OPCO 2i les ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent qu'une attention particulière sera portée aux demandes des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Durée et extension*

Le présent accord est applicable à partir du 1^{er} juin 2025. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2025.

Les parties signataires se réuniront avant son terme pour en faire le bilan et envisager sa reconduction ou les modifications à y apporter le cas échéant.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 15 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 juin 2025
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : ASET2550620M

IDCC : 184

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2026.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Situation du régime conventionnel

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2026.

Article 2 | Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2026 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Évolution du dispositif

Un point sur l'évolution technique et financière de ce dispositif sera fait par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à mi année, afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci. En outre, une information sur l'action sociale sera présentée aux membres de la CPPNI.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2026.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 15 mai 2025

à l'accord du 20 novembre 2019
relatif à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550622M

IDCC : 897

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

PRÉSANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FSAS CGT ;

FEC CGT-FO ;

FFSMAS CFE-CGC,

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Preamble

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de compléter les modalités de mise en œuvre de l'accord définissant une liste de formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dispositif Pro-A) conclu le 20 novembre 2019 (étendu par arrêté du 6 novembre 2020), afin de l'optimiser, et complété par l'avenant n° 1 du 25 mars 2021.

Pour mémoire, la reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de permettre à un salarié en CDI, soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause, pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés concernés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les partenaires sociaux rappellent également que ces formations doivent être certifiantes (inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles) et ne concerner que des emplois dans lesquels il existe une forte mutation de l'activité et un risque d'obsolescence des compétences, dans les conditions fixées par l'accord du 20 novembre 2019 précité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux ont ainsi défini la liste des formations éligibles au dispositif et, afin d'élargir sa mise en œuvre, décident, par le présent avenant, de compléter cette liste et d'allonger les durées minimales de l'action de formation dans les conditions ci-après indiquées.

Article 2 | Liste des formations éligibles à la Pro-A inscrites au RNCP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent que les formations suivantes sont éligibles au dispositif Pro-A, en complément de celles déjà listées dans l'accord du 20 novembre 2019, étendu par arrêté du 6 novembre 2020. Pour obtenir des précisions, notamment sur les lieux où se déroulent les formations mentionnées, il convient de consulter sur internet le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Intitulé de la formation	Niveau de formation
Conseiller en insertion professionnelle RNCP37274	Niveau 5
Conseiller emploi formation insertion RNCP34789	Niveau 5
Chargé d'accompagnement social et professionnel RNCP36625	Niveau 5

Article 3 | Modalités de mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, la reconversion ou promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des SPSTI ont décidé que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance. Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation de la reconversion ou promotion par alternance est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent-cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les partenaires sociaux ont décidé que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les certifications éligibles au dispositif.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent avenant, selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

IDCC : 1408 | **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2025-16 du 19 avril 2025

à l'accord du 13 mars 2025

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2025

NOR : ASET2550434Z

IDCC : 1408

Page 25, à l'annexe « Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1^{er} mai 2025 » :

Coefficient 440 :

Au lieu de :

■ « 5 183,63 »,

Lire :

■ « 5 184,63 ».

(Le reste sans changement).

Accord du 27 février 2025

relatif aux salariés pouvant être intégrés
aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres

NOR : ASET2550635M

IDCC : 1821

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'encourager les entreprises à mettre en place des garanties de protection sociale complémentaire (retraite supplémentaire, prévoyance et frais de santé) et d'assurer l'égalité de traitement des salariés dans ce cadre, la législation de sécurité sociale exclut la contribution patronale qui finance ces garanties de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous certaines conditions tenant notamment au caractère collectif desdites garanties.

Il est ainsi nécessaire que les garanties couvrent l'ensemble des salariés ou une catégorie objective d'entre eux, laquelle peut être définie, notamment, au regard de l'appartenance à la catégorie professionnelle des cadres et des non-cadres.

Les dispositions légales et réglementaires permettent toutefois d'étendre les garanties de protection sociale complémentaire destinées aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans remise en cause du caractère collectif susvisé.

Antérieurement à la fusion des régimes de retraite ARRCO (applicables à tous les salariés du privé) et AGIRC (applicable aux seuls cadres) en un régime unique de retraite complémentaire, les notions de cadres et de non-cadres au sens de la protection sociale complémentaire étaient définies par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance

des cadres du 14 mars 1947 (CCN de 1947) qui visait, comme bénéficiaires des régimes propres aux cadres :

- les cadres (art. 4 de la CCN de 1947) ;
- les ETAM « assimilés cadres » (art. 4 *bis* de la CCN de 1947) ;
- les ETAM non visés par l’assimilation mais susceptibles de bénéficier d’une extension de régime (art. 36 de l’annexe 1 de la CCN de 1947).

Si la CCN de 1947 a été abrogée dans le cadre de la fusion des régimes AGIRC/ARRCO, ses dispositions ont été reprises par l’accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui :

- en son article 2.1 reprend la définition des cadres de l’ancien article 4 ;
- en son article 2.2 reprend la définition des « assimilés cadres » de l’ancien article 4 *bis* ;
- en son article 3 attribue à la commission paritaire de l’APEC l’ancien rôle dévolu à la commission paritaire de l’AGIRC consistant à agréer, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l’article 2.2 en fonction des classifications conventionnelles.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives par référence à la CCN de 1947 pour la détermination du périmètre des garanties de protection sociale complémentaire jusqu’au 31 décembre 2024.

Il reprend par ailleurs les catégories objectives de cadres et de non-cadres par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l’ANI de 2017.

Il renouvelle enfin la possibilité pour les entreprises d’étendre le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire des cadres à des salariés non-cadres ne relevant pas de l’article 2.2, dénommés « salariés intégrés » (ancien article 36 de la CCN de 1947).

Pour que cette possibilité puisse continuer à être mobilisée à compter du 1^{er} janvier 2025 sans remise en cause du caractère collectif des régimes et donc des exonérations de cotisations de sécurité sociale, il est toutefois nécessaire (i) qu’elle soit prévue par un accord national interprofessionnel ou une convention collective de branche venant définir les salariés concernés et (ii) que ledit accord ou ladite convention soit agréé par la commission paritaire de l’APEC.

C’est dans ce contexte des évolutions réglementaires sus décrites et dans le souci de permettre aux entreprises de la branche de maintenir, à l’identique, les régimes de protection sociale complémentaire mises en place, le cas échéant, distinctement pour les cadres et les non cadres que les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail conviennent de définir l’ensemble des salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n’empêche pas le recours aux autres critères fixés par la législation de sécurité sociale pour déterminer les catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.

Il est en outre précisé que les dispositions du présent accord ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Le présent accord annule et remplace dans l’ensemble de ses dispositions l’accord de branche du 19 septembre 2024 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection des cadres.

Article 1^{er} | Catégories objectives

1.1. Cadres

Pour l’application des stipulations de l’article 2.1 de l’ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l’application des régimes de protec-

tion sociale complémentaire, sont visés les salariés relevant au moins du niveau VII, coefficient 315 de la classification conventionnelle de branche.

1.2. Assimilés cadres

Les parties au présent accord conviennent que pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés relevant du niveau VI, coefficient 295, de la classification conventionnelle de branche.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Les parties au présent accord rappellent que le coefficient 295 est un coefficient provisoire jusqu'au 1^{er} janvier 2027.

Les parties rappellent qu'au regard de la classification conventionnelle de la branche telle qu'elle existe à la date du présent accord, au-delà du 1^{er} janvier 2027, aucun salarié ne répondra à la définition des « assimilés cadres » car le coefficient 295 n'existera plus pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire au sens de l'article 2.2 de l'ANI de 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les salariés concernés auront alors la faculté de choisir entre le coefficient 290 (statut agent de maîtrise) et le coefficient 315 (statut cadre), comme le prévoit la convention collective.

1.3. Autres salariés non-cadres susceptibles d'être intégrés aux régimes des cadres

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés relevant des niveaux V échelon b au niveau VI échelon d, coefficients 220 à 290.

Les entreprises sont toutefois libres, sans démarche particulière, d'intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de l'obtention de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Article 4 | *Publication. Extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 27 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 6 mai 2025

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550628M

IDCC : 2972

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPS CGT ;

UFM CFDT ;

PSNC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser les niveaux I à III de 3 % et les niveaux qui suivent de 2 %. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	22 270,25 €
	II	22 489,14 €
	III	22 878,08 €
Agent de maîtrise	IV	23 729,59 €
	V	26 753,95 €
	VI	31 406,79 €

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
Cadre	VII	34 896,44 €
	VIII	44 202,17 €
	IX	53 507,88 €

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, les dispositions du présent avenant s'appliqueront, avec effet rétroactif, au 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | *Dispositions diverses*

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a débuté en 2024 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3221** | **AGENCES DE PRESSE**
(Employés, techniciens et cadres)

Avenant n° 9 du 2 juin 2025 relatif à la revalorisation des salaires minima (annexe 4 de la convention collective)

NOR : ASET2550630M

IDCC : 3221

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des agences de presse, composée des organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) (ci-après dénommée la « Convention collective ») ainsi que de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le secteur des agences de presse se sont réunies les 15 avril et 21 mai 2025 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des employés, techniciens et cadres de la branche des agences de presse (IDCC 3221).

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modification de l'annexe 4 de la convention collective

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse s'accordent pour revaloriser les salaires mensuels bruts minima garantis à compter du 1^{er} juillet 2025 comme suit :

- le salaire minimum des employés et techniciens du groupe 1 est revalorisé de + 3,50 % ;
- le salaire minimum des employés et techniciens du groupe 2 est revalorisé de + 4,22 % ;
- le salaire minimum des employés et techniciens du groupe 3 est revalorisé de + 2,53 % ;
- le salaire minimum des employés et techniciens des groupes 4 et 5 et le salaire minimum des cadres du groupe 6 sont revalorisés de + 2,00 % ;
- le salaire minimum des cadres des groupes 7 à 9 sont revalorisés de + 1,50 %.

Les salaires mensuels bruts minima ainsi fixés, ainsi que les montants des primes d'ancienneté, constituent la nouvelle annexe 4 de la convention collective.

La nouvelle annexe 4 de la convention collective est annexée au présent avenant.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'applique :

- à partir du 1^{er} juillet 2025, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataires du présent avenant ;
- à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* d'un arrêté d'extension, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Nouvelle annexe 4 de la convention collective

Salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse garantis pour 151,67 heures.
Valeurs au 1^{er} juillet 2025.

	Groupes de qualification	Recrutement	Prime d'ancienneté								
			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
Employés Techniciens	Groupe 1	1 819,28 €	54,58 €	72,77 €	90,97 €	109,16 €	163,74 €	218,31 €	272,89 €	327,47 €	363,85 €
	Groupe 2	1 850,00 €	55,50 €	74,00 €	92,50 €	110,99 €	166,50 €	222,00 €	277,50 €	333,00 €	370,00 €
	Groupe 3	1 910,00 €	57,30 €	76,40 €	95,50 €	114,60 €	171,89 €	229,20 €	286,49 €	343,79 €	381,99 €
	Groupe 4	1 985,09 €	59,55 €	79,41 €	99,26 €	119,11 €	178,65 €	238,21 €	297,76 €	357,32 €	397,01 €
	Groupe 5	2 131,97 €	63,95 €	85,28 €	106,60 €	127,92 €	191,87 €	255,84 €	319,79 €	383,75 €	426,39 €
Cadres	Groupe 6	2 260,72 €	67,82 €	67,82 €	67,82 €	135,64 €	203,46 €	271,29 €	339,11 €	406,93 €	452,15 €
	Groupe 7	2 487,59 €	74,62 €	74,62 €	74,62 €	149,26 €	223,88 €	298,51 €	373,13 €	447,77 €	497,52 €
	Groupe 8	2 874,18 €	86,22 €	86,22 €	86,22 €	172,45 €	258,67 €	344,90 €	431,12 €	517,36 €	574,84 €
	Groupe 9	3 244,67 €	97,34 €	97,34 €	97,34 €	194,68 €	292,02 €	389,36 €	486,70 €	584,04 €	648,93 €

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Accord du 9 juin 2025

relatif à la lutte contre les violences et le harcèlement
sexistes et sexuels (VHSS)

NOR : ASET2550605M

IDCC : 3241

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

UNSA spectacle ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

SNPCA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion, conscients des enjeux cruciaux liés à la sécurité et au bien-être des salariés, décident d'instaurer des mesures concrètes pour prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) au sein de leur secteur par la négociation d'une annexe à la convention collective de la télédiffusion. À cette fin, les organisations syndicales représentatives (F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA spectacle et communication, le SNRT CGT Audiovisuel et Solidaires) et les organisations patronales (le STP, le SMSP, l'ACCeS, Locales TV) se sont réunies à plusieurs reprises.

Cette annexe représente une étape significative pour garantir un environnement de travail plus sûr et plus respectueux, dans lequel chacun peut exercer son métier sans crainte de violences, de quelque nature qu'elle soit et en particulier celles à caractère sexuel et sexiste. Les acteurs

et les entreprises de la branche de la télédiffusion, en raison des conditions de travail imposées par la nature de son activité (comme, par exemple, la diversité des lieux de travail qui peuvent être éloignés des locaux habituels de l'entreprise ou des horaires de travail pouvant s'étaler tout au long de la journée) s'attachent à offrir un environnement où chaque personne, quelle que soit sa position, son statut ou sa situation contractuelle se sent respectée, valorisée et en sécurité.

Le cadre légal relatif à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels n'a eu de cesse de se renforcer ces dernières années. Plusieurs lois ont été adoptées pour la renforcer et notamment la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 qui renforce les dispositions relatives aux violences sexuelles et sexistes ou encore la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 qui précise les obligations des employeurs en matière de prévention du harcèlement.

La présente annexe entend ainsi inscrire la branche de la télédiffusion dans une démarche vertueuse à cet égard et se conformer aux obligations issues de l'article L. 2241-1 du code du travail selon lequel : « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans [...] pour négocier : [...] 2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

La présente annexe vise à établir un cadre clair en faveur de la prévention, la sensibilisation et la gestion des situations de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. Elle vise à diffuser des mesures adaptées de nature à libérer la parole, à garantir une écoute, une protection et un accompagnement des victimes mais également à promouvoir une culture de respect et de sécurité de chacun(e) au sein du secteur.

Article 1^{er} | Définitions et rappel du cadre légal

Afin d'avoir une approche commune à l'égard des actes de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes, les parties sont convenues de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche de la télédiffusion.

1.1. Les agissements sexistes

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Trois éléments constitutifs doivent être réunis :

- 1.** L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
- 2.** L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié(e) ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;
- 3.** L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un(e) salarié(e) subit ces agissement(s) de manière répétée quel que soit l'identité de genre dans laquelle la personne se reconnaît.

L'article R. 625-8-3 alinéa 1^{er} du code pénal prévoit qu'« est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

1.2. Le harcèlement sexuel

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (art. 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du code du travail).

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'aucun(e) salarié(e) ne doit subir des faits :

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

- 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.

De plus, il convient de préciser que la situation intimidante, hostile ou offensante peut être consécutive à un harcèlement sexuel consistant en un harcèlement environnemental ou d'ambiance. Ce harcèlement environnemental ou d'ambiance est produit à l'encontre d'une personne qui évolue dans un cadre de travail où, sans être directement visée, elle subit des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétés qui créent une situation dégradante.

1.3. Les agressions sexuelles

L'article 222-22 alinéa 1^{er} du code pénal définit l'agression sexuelle comme « toute atteinte sexuelle commise par violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur ».

L'article 222-22-1 du code pénal prévoit que « la contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale.

Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur, la contrainte morale mentionnée au premier alinéa du présent article ou la surprise mentionnée au premier alinéa de l'article 222-22 peuvent résulter de la différence d'âge existant entre la victime et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci a sur la victime, cette autorité de fait pouvant être caractérisée par une différence d'âge significative entre la victime mineure et l'auteur majeur.

Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur de quinze ans, la contrainte morale ou la surprise sont caractérisées par l'abus de la vulnérabilité de la victime ne disposant pas du discernement nécessaire pour ces actes. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle ».

L'article 222-27 du code pénal prévoit que « les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende ».

1.4. Disposition générale

Bien que l'emprise ne soit ni définie juridiquement ni sanctionnée pénalement, les parties souhaitent insister sur la nécessité d'identifier et prévenir les situations conduisant à favoriser l'emprise qui est de nature à aggraver les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes. Ce mécanisme se réfère à une relation inégalitaire où un individu exerce un pouvoir psychologique sur un autre. Il implique que la victime se trouve dans une situation où elle n'est plus capable de donner son consentement éclairé.

Article 2 | *Acteurs de la prévention et du traitement des VHSS*

Les acteurs de la prévention et du traitement des faits de violences et harcèlement sexuels et d'agissements sexistes se situent au niveau de l'entreprise (art. 2.1) mais aussi en dehors. Ces acteurs peuvent intervenir en appui des entreprises pour les soutenir dans leur démarche de prévention et de traitement de ces comportements inappropriés (art. 2.2).

2.1. Acteurs internes à l'entreprise

2.1.1. L'employeur et la direction des ressources humaines

Conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur est tenu envers ses salariés au respect d'une obligation de sécurité de moyens renforcés en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. En matière de harcèlement précisément, l'article L. 1153-5 du code du travail lui impose de mettre en œuvre une politique de prévention.

Dans ce cadre, il prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre. Ces mesures peuvent prendre diverses formes et notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (notamment par l'inclusion de ce sujet dans le DUERP tel que précisé dans l'article 3.1 ci-après).

Lorsqu'une direction des ressources humaines est constituée dans la structure, elle est le relais de l'employeur sur ces sujets. Elle participe à l'information des salariés sur les situations de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes au sein de l'entreprise. Elle met en place et déploie au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement.

2.1.2. Le comité social et économique

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique, le cas échéant à travers la commission santé sécurité et conditions de travail, participe à la promotion, la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Dans ce cadre, un rôle de prévention des violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes lui est dévolu. Il peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et susciter toute initiative qu'il estime utile, en proposant notamment des actions de prévention de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Dans le cadre de la lutte contre les cas de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes, au moins un des membres du comité social et économique est désigné par l'instance comme référent CSE sur ces sujets (C. trav., article L. 2314-1).

Dans les entreprises dans lesquelles aucun accord d'entreprise ou usage ne prévoit un dispositif spécifique en faveur des référents, les élus suppléants désignés comme référent disposeront alors d'un crédit de 7 heures par mois.

2.1.3. Les référents de l'entreprise

Les parties conviennent que le seuil de 250 salariés visé à l'article L. 1153-5-1 du code du travail est abaissé à 100 salariés. Ainsi, chaque entreprise de plus de 100 salariés désigne un référent « harcèlement » en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes. Le référent harcèlement est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes et peut être impliqué dans le déroulement des enquêtes internes (cf. article 4).

2.1.4. Les organisations syndicales

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, « dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentativité des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 ».

Par son rôle de représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, la section syndicale œuvre notamment en faveur de la lutte contre les comportements inappropriés et notamment ceux relevant des cas de violences et harcèlement sexuels et des agissements sexistes. Pour cela, et conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail, elle dispose de moyens de communication dont elle peut user à cette fin.

2.1.5. Tous les salariés

Ainsi que le prévoit l'article L. 4122-1 du code du travail, tous les salariés ont un rôle à jouer dans la prévention de la violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.

Par conséquent, tous les salariés doivent être vigilants aux signes qui peuvent révéler l'existence d'une situation de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. En cas de suspicion ou en tant que témoin tous les salariés peuvent interpellier les interlocuteurs référents.

2.2. Acteurs externes à l'entreprise

2.2.1. Service de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation du SPST à l'évaluation des risques professionnels, pour la réalisation d'actions de prévention, ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de chaque entreprise.

2.2.2. L'inspection du travail

Présents dans tous les départements, les services de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous. Conformément à l'article D. 4771-1 du code du travail, les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur font l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Les services de l'inspection du travail peuvent informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

L'inspection du travail peut également intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. L'action de l'inspection du travail a pour but de faire cesser la situation et protéger les victimes.

2.2.3. Les cellules d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique (interne et via Audiens)

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multiprofessionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des professionnels du spectacle, quel que soit la forme de leur engagement, victimes présumées ou témoins de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, opérée par Audiens, permet aux entreprises et salariés de la branche qui le souhaitent de bénéficier, dès lors qu'ils sont confrontés à une situation présumée de violence et harcèlement sexuels et d'agissement sexistes, d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute sont les suivantes :

- par téléphone : 01-87-20-30-90 ;
- par mail : violences-sexuelles-culture@audiens.org.

Ces coordonnées doivent être communiquées par tout moyen au sein de l'entreprise.

En outre, les parties encouragent les sociétés couvertes par la présente annexe à déployer des dispositifs d'écoute psychologique en interne afin d'offrir écoute et accompagnement à leurs salariés (exemple : Stimulus Care Services).

2.2.4. L'AFDAS

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'AFDAS, opérateur de compétences dont relève la branche :

- appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
- appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

2.2.5. Les organisations syndicales et patronales de la branche

Les organisations syndicales et patronales sont les interlocuteurs privilégiés des salariés et/ou des entreprises qui rencontreraient des difficultés relatives aux violences et harcèlement sexuels ou agissements sexistes.

À cette fin, elles ont chacun un rôle :

- les organisations syndicales de salariés de la branche assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu’elles représentent. Elles dispensent conseils et informations aux salariés ou les assistent le cas échéant en résolution des litiges que les cas de violence et de harcèlement sexuels et d’agissements sexistes sont susceptibles d’engendrer. À ce titre, dans les entreprises dépourvues d’instances de représentation du personnel et sous réserve de l’acceptation de l’employeur, les organisations syndicales de la branche pourront accompagner le salarié à l’occasion du/des entretien(s) qui se tiendrait(ent) dans le cadre de la procédure d’enquête dont les conditions sont fixées à l’article 5 ;
- les organisations patronales de la branche assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux télédiffuseurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de violence et de harcèlement sexuels et d’agissements sexistes.

Plus précisément, lorsque les organisations syndicales et patronales sont saisies/informées d’un cas présumé de violence ou harcèlement sexuels ou d’agissements sexistes, l’organisation saisie transmet ce signalement sans délai à l’employeur concerné, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements.

En l’absence de référents au sein de l’entreprise (articles 2.1.2 et 2.1.3) dans laquelle les faits reportés se seraient déroulés, l’organisation saisie informe l’employeur de l’existence d’un prestataire externe à la branche qui officie, en tant que de besoin et sous réserve de l’accord de l’employeur, comme référent de branche.

En présence de référents et d’une procédure de traitement des signalements, l’employeur peut s’appuyer sur les organisations syndicales et patronales de la branche pour se voir prodiguer des conseils dans la mise en œuvre de la procédure, sans que celles-ci aient vocation à y participer. Dans ce cadre, les parties communiquent les coordonnées des organisations syndicales et patronales représentatives de la branche en annexe 9 « contacts utiles »^[1].

Enfin, collectivement, par leurs initiatives en propre ou en commun, les organisations syndicales et patronales de la branche contribuent à l’information et à la formation des employeurs et des salariés. Partout où elles siègent et négocient, elles s’efforcent de contribuer à la lutte contre les violences et harcèlement sexuels et d’agissements sexistes.

2.2.6. Le tiers de confiance expert

Les organisations syndicales et/ou patronales saisies d’une situation présumée de VHSS pourront mandater un prestataire identifié en tant que tiers de confiance expert si elles l’estiment utiles, dans les entreprises de moins de 100 salariés ou dépourvus de référent sous réserve de l’accord de l’employeur.

Lorsqu’il a été saisi par une organisation syndicale ou une organisation patronale dans les conditions visées à l’article 2.2.5, son rôle est d’écouter, de conseiller les personnes (salarié ou employeur). Il pourra être amené à intervenir au sein de l’entreprise y compris dans le déroulé de l’enquête, avec l’autorisation de l’employeur.

Cette prestation de service est mise en place au sein de la CPPNI dans le cadre d’un appel d’offres pour faire office de référent de branche.

Les coordonnées du référent de branche doivent être communiquées par tout moyen au sein des entreprises dépourvues de référents internes.

[1] Voir annexe 9 ci-après.

La société prestataire spécialisée retenue par la CPPNI émettra un rapport annuel sur ses interventions au sein des sociétés de la branche, de façon anonymisée afin de respecter la confidentialité des parties impliquées.

2.2.7. Rappel du rôle du service de prévention et de santé au travail et des cellules d'écoute en matière de violences conjugales

Ces violences se déroulent principalement dans la sphère privée. Pour autant, ces violences sont de nature à entraîner des répercussions sur la vie professionnelle de la victime. Une enquête a ainsi révélé que les violences sexuelles et/ou physiques dans le couple ont entraîné des perturbations sur les études ou le travail pour 57 % des victimes^[1]. Dans ce sillon, en 2019, les forces de sécurité ont enregistré environ 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire, dont près de 126 000 femmes. Ces violences volontaires ont entraîné, dans la majorité des cas, une incapacité totale de travail. Dans ce cadre, les parties souhaitent rappeler le rôle du service de prévention et de santé au travail en la matière afin d'écouter, d'orienter les victimes et mettre en place les mesures utiles le cas échéant.

Les parties rappellent également l'existence de numéros d'écoute nationaux de référence :

- le 3919, Violence Femmes Info : numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), de leur entourage et des professionnels concernés. Anonyme, accessible, gratuit depuis un poste fixe ou mobile en métropole, comme dans les départements d'outre-mer, ce numéro national garantit une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge ;
- le 116 006, Aide aux Victimes : géré par France Victimes et ses associations. Numéro gratuit ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an. Il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel dans le respect de son anonymat.

Les parties encouragent l'affichage sur le lieu de travail de ces numéros.

Les parties souhaitent également insister sur le fait que les adultes, et particulièrement les femmes, sont d'autant plus exposées au risque des violences conjugales lorsqu'elles sont en situation de handicap. Près de 35 % des femmes en situation de handicap subissent des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire. Les parties souhaitent donc sensibiliser les entreprises sur ce risque. À cette fin, elles souhaitent porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence d'un module autoformatif « Protection des personnes en situation de handicap contre les violences sexuelles » (il est disponible sur le site internet de l'Association mémoire traumatique et victimologie, sur celui de l'Association francophone de femmes autistes (AFFA) et des professionnels du Digital Learning du réseau SkillBar).

Pour les entreprises couvertes par la présente annexe et disposant d'outils d'épargne salariale, les parties rappellent que le déblocage anticipé en cas de violences conjugales est désormais applicable. L'objectif est de permettre aux victimes de faire face, financièrement, aux changements matériels imposés par leur situation. Ainsi, tout épargnant victime de violences conjugales commises par son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, peut demander le remboursement anticipé de son plan épargne entreprise, plan d'épargne inter-entreprise ou plan d'épargne groupe.

[1] Enquête 2012-2017 INSEE-ONDRP-SSM-SI, ONVF 2017.

3.1. Réglementaire

3.1.1. Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise d'au moins 50 salariés. Le code du travail fixe son contenu minimal et obligatoire et, notamment, impose de prévoir des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (C. trav., article L. 1321-2, 2°).

Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et de la présente annexe, lequel s'applique à toutes les personnes intervenant sur les lieux de travail des entreprises (salariés, stagiaires, prestataires de services, etc.).

En outre, ces mêmes entreprises intègrent, dans le corps du règlement intérieur ou en annexe, une procédure d'alerte et de traitement des signalements qui satisfait *a minima* au socle de règles déterminé à l'article 5 ci-après.

Enfin, le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (C. trav., article L. 1321-1). Dans ce cadre, il détermine les sanctions afférentes aux situations de harcèlement sexuel qui peuvent aller jusqu'au licenciement du salarié pour faute grave. Un modèle de clause est disponible en annexe du présent accord^[1].

3.1.2. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Par ailleurs, les parties rappellent que toutes les entreprises, dès l'embauche du premier salarié, sont assujetties à l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document recense l'ensemble des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Il est rappelé que les services de prévention et de santé au travail mettent régulièrement à disposition des entreprises des outils pour les accompagner dans la réalisation du DUERP (exemple de l'outil Odalie par Thalie Santé). Les parties portent également à la connaissance des entreprises de son champ l'existence de l'outil OiRA (Outil mis en place par l'INRS pour les petites entreprises) destiné à guider les entreprises dans la mise en place d'un DUERP.

Le DUERP participe de la politique de prévention des risques, notamment des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes.

3.2. Information

À l'occasion de la signature de son contrat de travail, le salarié est informé et sensibilisé sur la démarche de l'employeur en matière de prévention et de lutte contre les faits de violence, d'harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.

À cette fin, les entreprises s'engagent à informer par tout moyen toute personne nouvellement engagée (salarié en CDI, CDD, alternance ou stagiaire) de cette démarche à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Cette information peut se matérialiser par l'insertion d'une clause dans tous les contrats de travail ou par la transmission d'une fiche informative pour toute arrivée dans l'entreprise. Un modèle de clause et de fiche est disponible en annexe 1^[2].

[1] Voir annexe 1 ci-après.

[2] Voir annexe 1 ci-après.

Par ailleurs, les parties rappellent l'obligation légale définie à l'article L. 1153-5 du code du travail selon laquelle « 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 ».

Pour se conformer à cette obligation, les entreprises s'engagent à procéder par voie d'affichage. Cet affichage reprend donc les dispositions pénales précitées. Outre cette obligation, les entreprises affichent la procédure de signalement des faits de cette nature et sont invitées à communiquer régulièrement et par tout moyen autour de leur politique de prévention des risques en la matière. Enfin, les entreprises mettent à disposition, également par voie d'affichage, les coordonnées du défenseur des droits, des référents le cas échéant, de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes (AVFT) et des cellules d'écoute visées à l'article 2.2.3. Un modèle d'affichage est disponible en annexe^[1].

3.3. Formation

3.3.1. Actions menées au niveau de l'entreprise

Les parties encouragent les entreprises à déployer des actions de sensibilisation et de formation des salariés, qu'ils occupent des fonctions managériales ou non.

Ces actions sont destinées à créer un environnement de travail respectueux et de prévenir autant que possible toute situation de violences, d'harcèlements sexuels et d'agissements sexistes. Elles doivent permettre à toutes les parties prenantes de l'entreprise de comprendre les différentes formes de violences et de harcèlements sexuels, et d'agissements sexistes afin de mieux les identifier et les signaler. Elles visent également à former les salariés sur les moyens de prévenir ces comportements et les aider à adopter les bons réflexes en cas d'incident, qu'ils soient placés en position de victime présumée ou de témoin. Ces actions participent d'une co-responsabilisation de l'ensemble des parties prenantes au sein de l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à déployer une formation obligatoire pour tous les salariés. Cette formation peut notamment prendre la forme d'un e-learning. Pour aider les entreprises au développement de cette action, les parties rappellent l'existence d'un vaste programme de formation à ces problématiques déployé par l'AFDAS (formation : « Agir en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et agissements sexistes »).

Une telle formation sera dispensée à tout nouveau salarié dans les douze mois à compter de son embauche à compter de la signature de la présente annexe. Dans les deux ans à compter de la signature de la présente annexe, les entreprises s'engagent à déployer une telle formation pour tous les salariés qui n'auraient pas déjà été formés par le passé, avec une priorité à ceux occupant des fonctions impliquant des responsabilités managériales.

Cette formation est en revanche obligatoire, dès la signature de la présente annexe, pour tous les salariés désignés référent par l'entreprise ou par le comité social et économique (articles 2.1.2 et 2.1.3).

Les parties précisent que ces actions de formation sont susceptibles de conditionner l'octroi de certaines aides versées par les différentes institutions de la culture (CNC et CNM par exemple). Elles insistent donc sur leur importance et s'attachent à se conformer aux exigences en ce domaine.

[1] Voir annexe 2 ci-après.

3.3.2. Actions menées au niveau de la branche professionnelle

Une campagne de sensibilisation sera organisée par la branche pour les salariés des entreprises adhérentes. Ainsi, pour accompagner la mise en place de l'annexe, un webinaire d'information pourra être organisé pour présenter les dispositifs de l'annexe et la cellule d'écoute.

3.4. Mesures internes

Afin de construire une politique de prévention cohérente, les entreprises sont invitées à recueillir l'avis de leurs salariés par le déploiement de questionnaires ou baromètres portant notamment sur les sujets de violences et harcèlements sexuels et d'agissements sexistes. Les résultats du baromètre peuvent être de nature à orienter les actions de l'entreprise.

Elles sont également invitées à partager des fiches d'information pédagogiques sous la forme de guide ou de kit.

Article 4 | *Recueil du signalement*

4.1. Auteur du signalement

Le signalement à la direction ou aux personnes en charge des ressources humaines de violences ou de harcèlement sexuels ou d'agissements sexistes, peut être effectué par la victime présumée ou par toute personne ayant été témoin de faits de cette nature : témoin direct, personne directement interpellée par la victime présumée, représentant élu du personnel, délégué syndical, référent d'entreprise, du CSE ou de branche...

Les parties insistent sur l'importance de traiter toutes les plaintes en matière de VHSS, même anonymes. Toutefois, de façon à faciliter la conduite d'une éventuelle enquête, qui par essence se veut contradictoire, les parties invitent l'auteur du signalement à communiquer aux personnes en charge de l'enquête (celles-ci étant tenues à une obligation stricte de confidentialité) l'identité de la victime présumée.

4.2. Protection des personnes impliquées par le signalement

L'article L. 1153-2 du code du travail dispose qu'« 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 » d'une mesure de sanction, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

En outre, l'article L. 1153-3 du code du travail ajoute qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

De plus, dès lors que les conditions légales sont réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 dite Sapin II prévues pour les lanceurs d'alerte.

Le code du travail protège également les salariés témoins d'une situation de harcèlement sexuel. Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire.

Ces dispositifs de protection s'appliquent y compris lorsque la réalité du harcèlement n'est pas établie, sauf mauvaise foi du salarié. La mauvaise foi est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés, laquelle, est susceptible d'engager sa responsabilité dans les conditions définies par la jurisprudence.

L'article L. 1153-4 du code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un témoin. Autrement dit, la sanction d'un salarié ayant refusé de subir un harcè-

lement sexuel ou ayant alerté la direction sur des actes dont il aurait été témoin sera frappée de nullité.

Par ailleurs, les personnes mises en cause par un signalement se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence. Pour autant, le respect de ce principe ne s'oppose pas à la mise en place de mesures de protection envers la victime présumée, les éventuels témoins et la personne mise en cause, ni à l'exercice le cas échéant de son pouvoir disciplinaire. Ainsi, dès réception des informations, la direction de l'entreprise doit assurer la protection des personnes impliquées, ce qui peut justifier, le temps de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

4.3. Destinataire du signalement

Les destinataires du signalement peuvent être, au choix et en fonction de la procédure applicable dans l'entreprise :

- un supérieur hiérarchique ;
- un membre du service des ressources humaines ;
- le référent du CSE, ou de l'entreprise ;
- l'employeur lui-même ;
- un membre de la délégation du personnel ;
- un délégué syndical ;
- une organisation syndicale ou patronale dont les coordonnées figurent en annexe 9^[1].

4.4. Forme du signalement

Le signalement doit être formalisé par écrit. Les entreprises doivent déployer des processus de signalement. Ces processus peuvent prendre différentes formes : plateforme de signalement, adresse mail dédiée, etc. En ce cas, l'auteur du signalement est vivement invité à formaliser son signalement par le canal mis en place par l'entreprise.

En tout état de cause, le signalement doit comporter un récit détaillé et, autant que faire se peut, une chronologie des faits et préciser le contexte (lieux, dates), les agissements de la personne mise en cause (propos, gestes, promesses, menaces, etc.), la réaction de la victime présumée ou du/des témoin(s) le cas échéant. Le signalement doit aussi inclure tout élément susceptible de constituer une preuve permettant d'établir la véracité des faits. Un modèle de signalement est disponible en annexe^[2].

Le signalement doit préciser si l'auteur alerte en tant que victime présumée, témoin ou tiers facilitateur.

Le signalement doit faire l'objet d'un accusé de réception dans les 48 heures par l'employeur afin d'informer l'auteur que la situation est en cours de traitement. L'accusé réception peut également être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués. Le modèle d'accusé réception proposé par le ministère du travail est disponible en annexe^[3].

Le signalement doit faire l'objet d'un traitement dans les meilleurs délais. L'employeur doit procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas à l'origine du signalement. L'employeur doit ensuite procéder à une première analyse des faits afin d'orienter la suite de la procédure et de décider du déclenchement d'une

[1] Voir annexe 9 ci-après.

[2] Voir annexe 5 ci-après.

[3] Voir annexe 6 ci-après.

éventuelle enquête. Il devra informer l'auteur du signalement et/ou la victime présumée le cas échéant des suites données à ce signalement. Les mesures de traitement sont décrites à l'article 5 ci-dessous.

Article 5 | Mesures de traitement des signalements

À l'issue du premier échange avec l'auteur du signalement ou la victime présumée si celle-ci est à l'origine du signalement, l'employeur procède à une première analyse des faits qui doit permettre d'orienter la suite de la procédure.

En cas de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête respectant le principe du contradictoire, qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant une éventuelle décision disciplinaire de l'employeur.

Au titre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut juger utile de prononcer des sanctions, indépendamment de l'ouverture ou non d'une enquête et de la qualification des faits.

En tout état de cause, les parties sont informées de l'orientation du signalement dans les meilleurs délais sans pouvoir excéder un mois.

5.1. Enquête interne

Tout signalement dont les faits sont susceptibles de relever de la qualification de violence ou harcèlement sexuel ou agissements sexistes doit donner lieu à l'ouverture d'une enquête au plus tard dans le mois qui suit le signalement.

L'enquête devra être traitée dans les meilleurs délais.

Les entreprises de la branche mettent en place une méthodologie d'enquête interne. Celle-ci doit *a minima* répondre aux principes et règles décrits ci-dessous.

L'enquête a pour objectif de recenser de façon factuelle l'ensemble des éléments relatifs à la situation afin de la comprendre et y apporter une réponse adéquate.

L'enquête doit être menée dans la plus stricte confidentialité et le respect de la présomption d'innocence de la ou les personnes mises en cause en permettant l'expression de la parole le plus sereinement possible.

L'enquête devra être menée dans le respect des principes suivants :

- être conduite par la commission d'enquête dans laquelle peuvent être impliqués les référents désignés dans l'entreprise ;
- rédiger un compte rendu de chaque réunion ou étape ;
- protéger la victime présumée ou l'auteur du signalement si ce n'est pas la victime présumée ;
- prendre en compte l'état de santé de la personne mise en cause et la victime présumée et les informer de leur faculté d'être reçu par le service de prévention et de santé au travail ;
- respecter l'obligation de confidentialité et de neutralité de tous les intervenants dans la procédure ;
- agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- ne divulguer aucune information, autre qu'anonymisée, aux parties non impliquées dans l'affaire.

L'enquête interne peut être diligentée soit par :

- l'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines ;
- un prestataire extérieur ; tel qu'un cabinet de juristes, de psychologues du travail ou d'avocats ;

- le tiers de confiance expert lorsqu'il a été sollicité dans les conditions précisées à l'article 2.2.6.

Afin de respecter le caractère contradictoire de l'enquête interne, il est nécessaire de procéder au recueil des témoignages de toutes les parties directement ou indirectement impliquées :

- la victime présumée qui peut, après information de l'employeur, être accompagnée de toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (notamment par le référent désigné par le CSE ou par l'entreprise) et/ou, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel et sous réserve de l'accord de l'employeur, par un représentant d'une organisation syndicale de la branche ;
- la personne mise en cause qui peut, après information de l'employeur, être accompagnée de toute personne de son choix appartenant à l'entreprise ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute autre personne appartenant à l'entreprise ou l'ayant quitté ;
- le service de prévention et de santé au travail...

Des modèles de convocation sont disponibles en annexe^[1].

Les entretiens ont vocation à recueillir des éléments précis comportant notamment :

- l'acte de violence ou de harcèlement ;
- la ou les dates en cas de répétition ;
- l'ancienneté de ces actes ;
- leur intensification ;
- tout élément matériel permettant de corroborer les déclarations, notamment écrits (mails, sms, courriers...) et des témoignages.

Chaque entretien fera l'objet d'un compte-rendu écrit qui sera remis signé à l'ensemble des personnes auditionnées lors de l'entretien. Les personnes entendues pourront, si elles le souhaitent, remettre tous documents qu'ils leur sembleraient utiles de communiquer dans le cadre de cette enquête. Des modèles de trame d'entretien sont disponibles en annexe^[2].

À l'issue de l'enquête, un rapport sera rédigé et signé par l'ensemble des personnes qui l'auront diligentée puis communiqué à l'employeur, si celui-ci n'a pas mené l'enquête, afin que celui-ci puisse exercer son pouvoir de direction et le cas échéant de sanction.

Ce rapport retranscrit notamment la chronologie des faits ayant conduit au déclenchement de l'enquête, la compilation des différentes auditions et des éventuelles pièces communiquées, ainsi qu'une synthèse conclusive.

Dans le cadre d'un entretien de clôture de l'enquête, l'employeur informe le/la victime présumé(e) puis la personne mise en cause des conclusions de l'enquête, ceci dans le respect du principe de confidentialité.

5.2. Accompagnement individuel des salariés

Chaque employeur relevant du champ d'application de la présente annexe portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de violences ou de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

[1] Voir annexe 7 ci-après.

[2] Voir annexe 8 ci-après.

Dans le cas où une situation de violences ou de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est établie dans l'entreprise, l'employeur met en place un accompagnement psychologique (exemple : rendez-vous avec le service de prévention et de santé au travail, cellule d'écoute, prise en charge psychologique par un spécialiste, etc.) à destination des salariés victimes. L'employeur peut également proposer un accompagnement juridique pour les salariés victimes. À ce titre, il est rappelé que la cellule d'écoute mise en place par Audiens à la date de signature de la présente annexe propose un accompagnement juridique.

Les parties rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de violences, harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ou pour avoir témoigné de tels faits ou les avoir relatés.

Dans le cas où l'enquête établit qu'il n'y a pas de faits de harcèlement, il pourra être étudié tout aménagement qui s'avérerait nécessaire (formation, médiation, mobilité professionnelle, etc.).

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse pourra également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

5.3. Sanctions ou mesures envisageables à l'issue de l'enquête

Au terme de l'enquête la responsabilité de qualifier les faits, c'est à dire de conclure à l'existence ou non de VHSS, et la décision de sanction disciplinaire éventuelle à l'encontre de la personne mise en cause relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Le règlement intérieur précise les sanctions applicables dans l'entreprise, et donc aux auteurs de ces actes, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d'une situation de violences, harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Dans le cas où une situation de violences, harcèlement sexuels ou d'agissements sexistes n'est pas constituée dans l'entreprise mais que des faits répréhensibles sont établis, l'employeur peut :

- déclencher une procédure disciplinaire envers le salarié ayant commis des faits fautifs ;
- identifier et prévoir des mesures d'organisation comme l'affectation du/de la plaignant(e) ou de la personne mise en cause sur un autre poste sans modifier les éléments essentiels du contrat de travail de l'intéressé ;
- prendre des mesures destinées à améliorer la qualité de la communication entre les deux salariés.

Article 6 | Dispositions finales

6.1. Durée et entrée en vigueur de l'annexe

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents dans les entreprises signataires ou adhérentes à une organisation patronale signataire et, à compter de son extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective de la télédiffusion tel que défini en son article 1^{er}.

6.2. Clause de suivi

L'objet de la présente annexe étant susceptible de connaître des évolutions législatives et réglementaires, les membres de la CPPNI pourront se réunir à l'issue de sa première année d'application.

Sur la base des réponses des sociétés adhérentes aux organisations patronales, les indicateurs suivants seront présentés une fois par an :

- nombre de signalements déposés ;
- nombre d'enquêtes ouvertes ;
- nombre de situations de VHSS ayant donné lieu à sanction disciplinaire ;
- nombre de sollicitation du tiers de confiance expert.

6.3. Modalités d'application de l'annexe selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires de la présente annexe considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application de ladite annexe aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

6.4. Dépôt de l'annexe et extension

La présente annexe sera déposée auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail pour la partie la plus diligente.

Il est convenu que l'extension de la présente annexe sera demandée auprès des services du ministère du travail et de l'emploi pour qu'elle soit rendue obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la télédiffusion.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 9 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle de clauses

1.1. Modèle de clause du contrat de travail

« La société s'inscrit activement dans la prévention et l'enrayement de toute forme de violence au travail, notamment constitutive d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Elle souhaite garantir un environnement de travail où toute discrimination est prohibée et où chacun(e) est traité(e) avec respect, équité, dignité et inclusion. À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est admis sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.

M. s'engage, dans ce cadre, à ne pas adopter de comportements qui pourraient s'apparenter à ces comportements prohibés et à signaler, le cas échéant, à la société les comportements qu'il aurait pu constater ou dont il aurait eu connaissance. À ce titre, il/elle bénéficiera des protections légales.

Il est rappelé à M. que s'il/si elle se rend coupable de tels agissements, il/elle est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

M. est informé de l'existence de modules de formation visant à le sensibiliser sur les violences et harcèlement sexuels ou agissement sexiste. Il s'engage à suivre les modules de formation mises en place dans l'entreprise et/ou au niveau de la branche.

M. reconnaît avoir pris connaissance des valeurs et engagements de la société, figurant notamment dans le règlement intérieur et s'engage à les respecter. »

1.2. Modèle de clause du règlement intérieur

Les actes constitutifs de violence ou d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ne sont pas admis dans l'entreprise.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 (art. L. 1153-1 code du travail ; art. 222-33 code pénal).

L'infraction est également constituée :

- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 cas de harcèlement sexuel, l'identification d'une situation de faiblesse de la victime est une circonstance aggravante (art. 222-33 code pénal). Une situation de faiblesse est constituée lorsque les faits sont commis :

- « 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

L'agissement sexiste est défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 code travail).

Les coordonnées de la (des) personne(s) habilitée(s) à recevoir des signalements de faits de violences, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes au sein de l'entreprise sont affichées dans les locaux de l'entreprise.

Tout salarié ayant procédé à des faits de violence, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est passible d'une sanction disciplinaire, telles que définies à l'article XXX du présent règlement intérieur.

Toute déclaration mensongère avérée pour l'un des faits précités – notamment fausses accusations, faux témoignages, comportements déloyaux – est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement telles que définies à l'article XXX du présent règlement intérieur.

Annexe 2 Modèle d’affichage

Lutte contre le harcèlement sexuel (information prévue à l’article L. 1153-5 du code du travail)	
Article 222-33 du code pénal <p>I. Le harcèlement sexuel est le fait d’imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.</p> <p>L’infraction est également constituée :</p> <p>1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l’instigation de l’une d’elles, alors même que chacune de ces personnes n’a pas agi de façon répétée ;</p> <p>2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l’absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.</p> <p>II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d’user de toute forme de pression grave 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.</p>	<p>III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 € d’amende.</p> <p>Ces peines sont portées à trois ans d’emprisonnement et 45 000 € d’amende lorsque les faits sont commis :</p> <p>1° Par une personne qui abuse de l’autorité que lui confèrent ses fonctions ;</p> <p>2° Sur un mineur de quinze ans ;</p> <p>3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;</p> <p>4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;</p> <p>5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d’auteur ou de complice ;</p> <p>6° Par l’utilisation d’un service de communication au public en ligne ou par le biais d’un support numérique ou électronique ;</p> <p>7° Alors qu’un mineur était présent et y a assisté ;</p> <p>8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.</p>
Salarié, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ? <p>■ Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :</p> <p>– le médecin du travail/service de santé au travail Nom : – Tél. :</p> <p>– l’inspection du travail [agent de contrôle compétent] Nom : – Tél. :</p> <p>– le Défenseur des droits : 09-69-39-00-00/adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07 (inutile d’affranchir)</p> <p>– le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l’entreprise [Obligation pour les entreprises d’au moins 100 salariés – article 2.1.3 de l’annexe VHSS de la CCN de la télédiffusion] Nom : – Tél. :</p> <p>– le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du comité social et économique [Si votre entreprise est dotée d’un CSE – article L. 2314-1 du code du travail] Nom : – Tél. :</p>	

– AVFT :

01-45-84-24-24/email : contact@avft.org

■ Pour agir en justice, vous pouvez :

– saisir le conseil des prud’hommes pour manquement de l’employeur à ses obligations ;

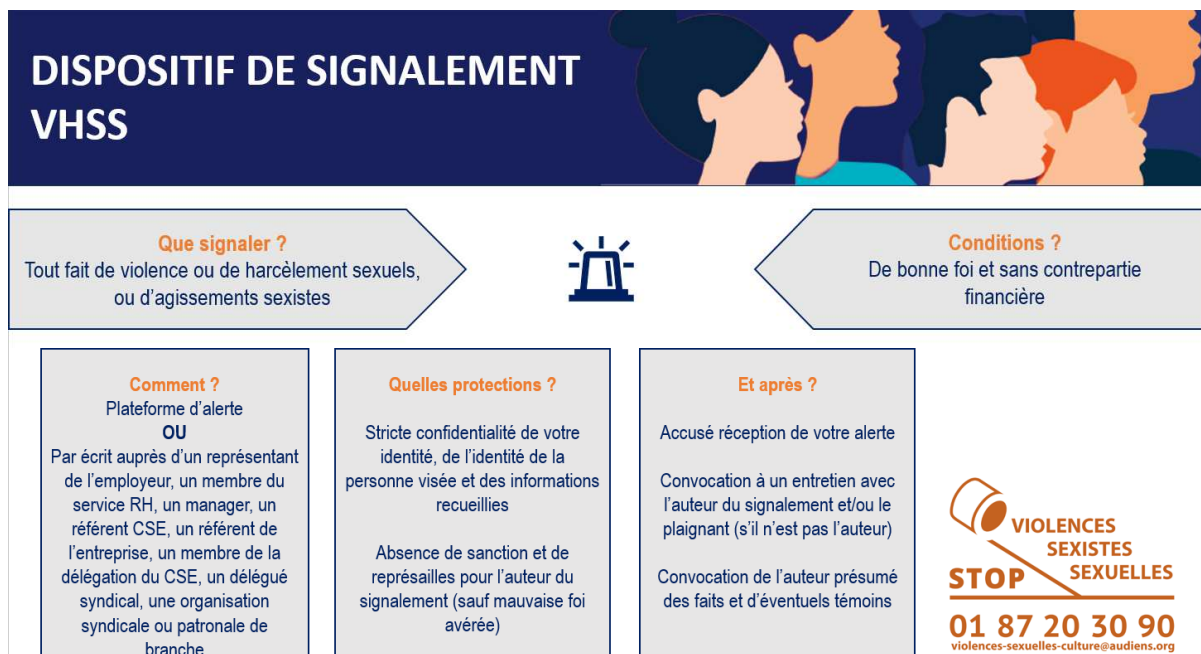
– porter plainte contre l’auteur présumé du harcèlement :

– en vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ;

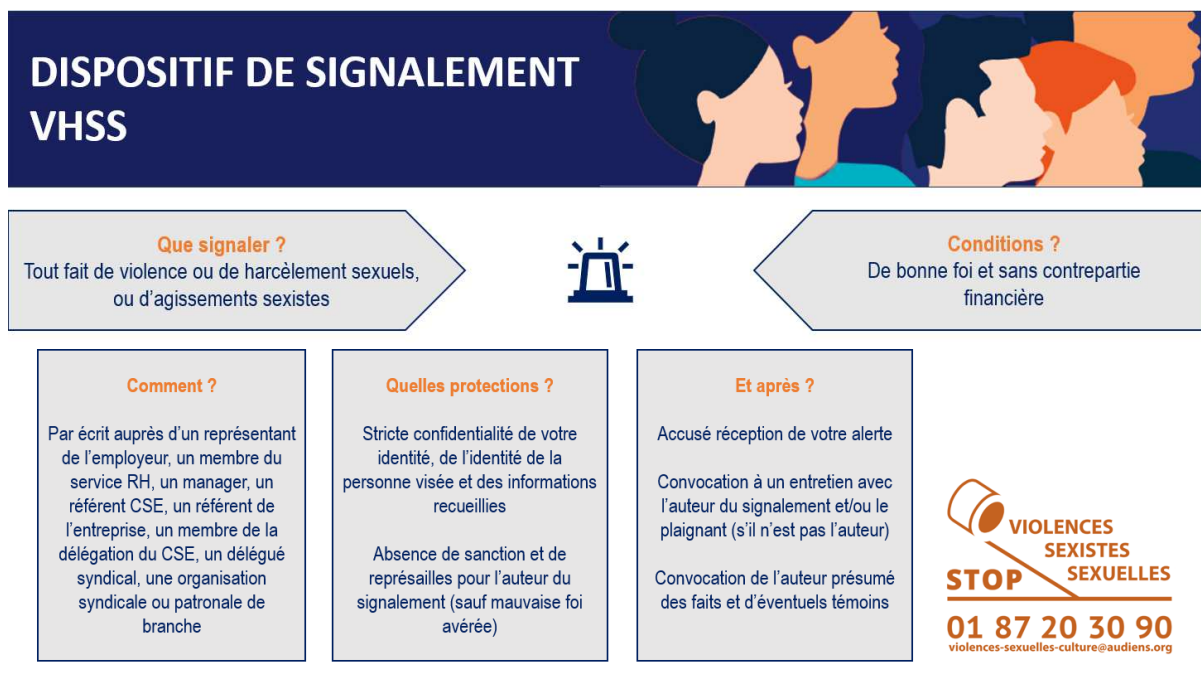
– en écrivant directement au procureur de la République à l’adresse du tribunal judiciaire du lieu de l’infraction ou du domicile de l’auteur de l’infraction.

Annexe 3

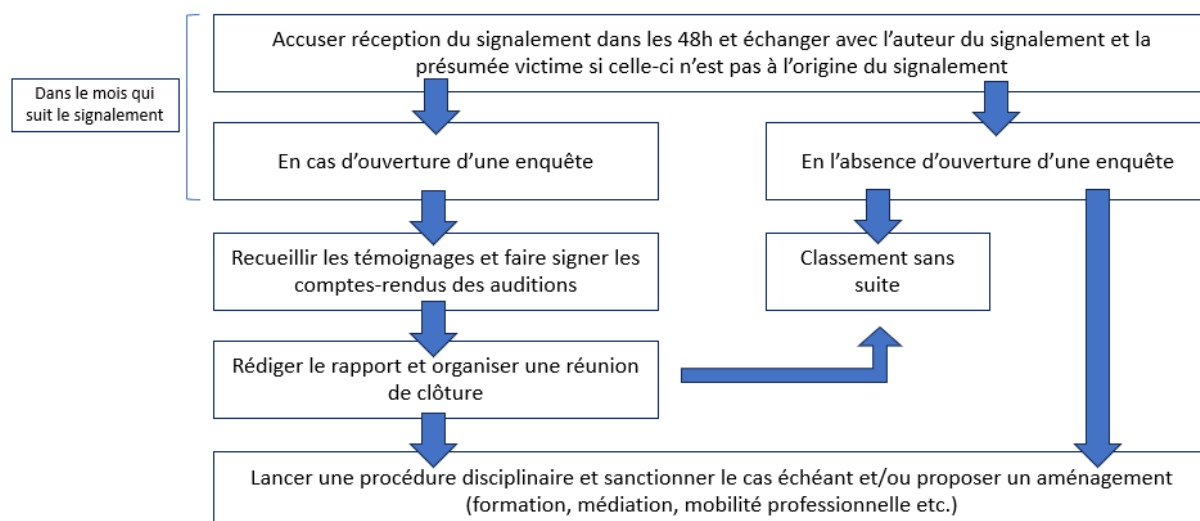
Modèle d'affichage pour les locaux et lieux de tournage relative à la procédure de signalement (pour les entreprises dotées d'une plateforme d'alerte)



Modèle d'affichage pour les locaux et lieux de tournage relative à la procédure de signalement (pour les entreprises non dotées d'une plateforme d'alerte)



Annexe 4 Procédure de traitement des signalements



Annexe 5 Modèle de signalement

Le [DATE]

Objet : signalement de faits susceptibles de caractériser des VHSS

[MADAME/MONSIEUR],

Je soussigné(e) [IDENTITÉ], salarié de l'entreprise [NOM DE L'ENTREPRISE] en qualité de [INTITULÉ DU POSTE] vous informe par la présente des agissements dont je suis [l'objet/témoin] depuis le [DATE DE DÉBUT DES FAITS] de la part de [IDENTITÉ DE L'AUTEUR PRESUMÉ].

[LISTEZ SUCCESSIVEMENT ET LE PLUS PRÉCISEMENT POSSIBLE L'ENSEMBLE DES AGISSEMENTS DONT VOUS AVEZ ÉTÉ L'OBJET/TÉMOIN EN PRÉCISANT POUR CHACUN D'EUX ET DANS LA MESURE DU POSSIBLE : LE LIEU, LA DATE, LE CONTEXTE, LA NATURE DES AGISSEMENTS (PROPOS, MAIL, GESTE, TÉMOIN(S))

[LE CAS ÉCHÉANT] Vous trouverez en copie les éléments suivants en appui de mon signalement :

Les attestations de [IDENTITÉ DU TÉMOIN]

Le certificat établi par le médecin du travail.

Ces agissements sont susceptibles de constituer des faits de violences et de harcèlement sexuels et sexistes.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés.

Je vous prie de bien vouloir accuser réception de ce signalement et de me tenir informé(e) des suites qui lui seront réservées.

[SIGNATURE]

Annexe 6 Modèle d'accusé réception d'un signalement issu du guide du ministère du travail

LE [DATE]

Objet : accusé réception de votre [COURRIER/MAIL] en date du [DATE DU SIGNALEMENT]

[MADAME/MONSIEUR NOM DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT],

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt de votre [COURRIER/MAIL/DE VOTRE TÉMOIGNAGE ORAL] en date du [DATE] par lequel vous nous avez signalé être [L'OBJET/LE TÉMOIN] d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement « sexuel ».

Dans votre [COURRIER/MAIL/OBSERVATIONS], vous mentionnez notamment [FAIRE LA LISTE DES ÉLÉMENTS INVOQUÉS DANS LE COURRIER/LES OBSERVATIONS A L'APPUI DU SIGNALEMENT].

Je vous informe que [NOM ET FONCTION DU RÉFÉRENT OU DE LA PERSONNE EN CHARGE DU TRAITEMENT DU DOSSIER] est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, [ELLE/IL] prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser la nature (mails, messages téléphoniques, propos, gestes, etc.) et le contexte (dates, lieux, témoins, etc.) des agissements dont vous signalez avoir été [LA VICTIME/LE TÉMOIN].

Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, « Madame/Monsieur », l'expression de ma considération distinguée.

[PRÉNOM ET NOM DU REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR]

[SIGNATURE]

Annexe 7 Modèle de trame de convocation

Cette trame a vocation à guider les employeurs pour convoquer la victime présumée des faits à un entretien. Elle peut être adaptée chaque situation le cas échéant.

Madame/Monsieur,

Nous faisons suite à des faits portés à notre connaissance [par le biais de la plateforme/de l'outil de signalement des situations de VHSS opéré par vos soins auprès de XXX]. Conformément à la procédure appliquée dans notre Société en la matière, un entretien doit être organisé afin de recueillir votre témoignage et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.

Je vous demande de bien vouloir vous rendre disponible le [DATE] à [HEURE] à [LIEU], pour un entretien en présence d'un représentant [XXX]. Dans l'intervalle, nous vous indiquons qu'un rendez-vous avec le médecin du travail peut être organisé à votre demande.

Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise.

[LE CAS ÉCHÉANT, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel] Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise ou à un représentant syndical de la branche à condition de nous en informer et d'obtenir, en retour, notre accord.

Cordialement,

Cette trame a vocation à guider les employeurs pour convoquer la personne mise en cause à un entretien. Elle peut être adaptée chaque situation le cas échéant.

Madame/Monsieur,

Nous faisons suite à des faits portés à notre connaissance [par le biais de la plateforme/de l'outil de signalement des VHSS à votre rencontre]. Conformément à la procédure appliquée dans notre Société en la matière, un entretien doit être organisé afin de recueillir votre témoignage et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.

Je vous demande de bien vouloir vous rendre disponible le [DATE] à [HEURE] à [LIEU], pour un entretien en présence d'un représentant [XXX].

Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise.

[LE CAS ÉCHÉANT, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel] Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise ou à un représentant syndical de la branche à condition de nous en informer et d'obtenir, en retour, notre accord.

Cordialement,

Annexe 8 Modèle de trame d'entretien

Cette trame a vocation à guider les employeurs dans la tenue de l'entretien avec la victime présumée des faits. Elle doit nécessairement être adaptée à chaque situation.

Il convient de rappeler le cadre de l'entretien, le cadre juridique entourant les faits objet de l'entretien (rappel des définition[s] légale[s]) ainsi que ses droits et obligations.

Il convient de l'informer sur l'ensemble de la procédure mise en œuvre par l'entreprise.

Il convient ensuite d'inviter la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement (« Pouvez-vous me décrire ce qu'il s'est passé ? »).

Une fois son premier récit des faits exposés, la commission d'enquête peut lui demander de reformuler certains propos pour s'assurer de la bonne compréhension des faits (« si je comprends bien, vous dites que... ») et également d'apporter des précisions portant par exemple sur :

- la nature de la relation professionnelle avec la personne ;
- les évolutions dans cette relation ;
- la date et le contexte du commencement des agissements ;
- les lieux, dates et contextes des différents agissements ;
- la nature des propos tenus et des échanges, des comportements et agissements ;
- la réaction de la victime présumée au moment des faits ;
- la réaction de l'auteur(rice) des agissements en retour ;
- la présence ou non de témoins des agissements et, si oui, leur identité ;
- l'existence d'éléments de preuve ;
- la connaissance d'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires par la même personne ;
- la survenance d'autres faits avant ou après l'incident qui fait l'objet du signalement ;
- les personnes internes et externes à l'entreprise informées des faits ;
- l'interroger sur sa perception de la situation et son ressenti ;
- les impacts sur sa vie professionnelle et/ou personnelle ;
- la manière dont elle envisage la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ;
- son besoin éventuel d'une aide médicale/psychologique.

Cette série de questions n'est pas exhaustive.

Avant de clôturer l'entretien, il doit être indiqué à la victime présumée le délai dont elle dispose pour transmettre les éléments matériels ou complémentaires évoqués et de son droit de formuler des observations sur le compte-rendu d'entretien qui sera établi par la commission.

Elle doit aussi être informée des prochaines échéances de la procédure et des acteurs qui peuvent l'accompagner.

Cette trame a vocation à guider les employeurs dans la tenue de l'entretien avec la personne mise en cause. Elle doit nécessairement être adaptée à chaque situation.

Il convient de rappeler le cadre de l'entretien, le cadre juridique entourant les faits objet de l'entretien (rappel des définition[s] légale[s]) ainsi que ses droits et obligations.

Il convient de l'informer sur l'ensemble de la procédure mise en œuvre par l'entreprise.

En introduction, un rappel des faits doit être précisé sur le contexte du signalement et les faits qui ont été portés à la connaissance de la commission.

La commission peut ensuite demander à la personne mise en cause de s'exprimer sur les éléments portés à sa connaissance et confirmer/infirmer chacun d'eux. Il s'agit ensuite d'obtenir sa version des faits.

Elle peut préciser certains points en fonction de la réaction de la personne mise en cause et poser des questions à la personne mise en cause sur :

- la nature des relations avec le plaignant (professionnelles strictement, personnelles également, lien hiérarchique éventuel, etc.) et les éventuelles évolutions dans la relation ;
- le cadre et la fréquence des contacts avec le plaignant ;
- son ressenti sur cette relation ;
- l'analyse de son comportement et les raisons de son attitude ;
- lui demander sa réaction au moment des faits si la victime a exprimé une désapprobation ou un refus ou si un témoin est intervenu ;
- l'existence d'éléments de preuve ;
- la présence ou non de témoins des agissements et, si oui, leur identité ;
- la survenance d'autres faits avant ou après l'incident qui fait l'objet du signalement ;
- les impacts sur sa vie professionnelle et/ou personnelle ;
- la manière dont elle envisage la suite de ses relations de travail avec l'auteur du signalement.

Cette série de questions n'est pas exhaustive.

Avant de clôturer l'entretien, il doit être indiqué à la personne mise en cause du délai dont elle dispose pour transmettre les éléments matériels ou complémentaires évoqués et de son droit de formuler des observations sur le compte-rendu d'entretien qui sera établi par la commission.

Elle doit aussi être informée des prochaines échéances de la procédure et des acteurs qui peuvent l'accompagner.

Annexe 9 Liste des contacts utiles en matière de VHSS dans la branche de la télédiffusion

Organisations syndicales

F3C CFDT : 47-49, avenue Simon Bolivar, 75019 Paris/vhss.cine-tele@f3c.cfdt.fr.

SNRT CGT : 7, esplanade Henri-de-France, 75907 Paris Cedex 15/vhss@snrt-cgt-audiovisuel.org.

FO Médias : 2, rue de la Michodière, 75002 Paris/fasap-fo@orange.fr.

SNJ : 33, rue du Louvre, 75002 Paris/snj@snj.fr.

UNSA spectacle et communication : 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris/spect@unsa.org.

SNPCA CFE-CGC : 7, esplanade Henri-de-France (pièce V 2824), 75907 Paris Cedex 15/mediascgc@gmail.com.

Organisations patronales

SMSP : 7, Esplanade Henri-de-France, 75907 Paris Cedex 15.

STP : 107, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine.

ACCeS : 17, rue de l'Amiral Hamelin, 75116 Paris.

Locales TV : 49, rue de Ponthieu, 75008 Paris.

Autres contacts

Coordonnées de la cellule d'écoute Audiens : 01-87-20-30-90 ou violences-sexuelles-culture@audiens.org.

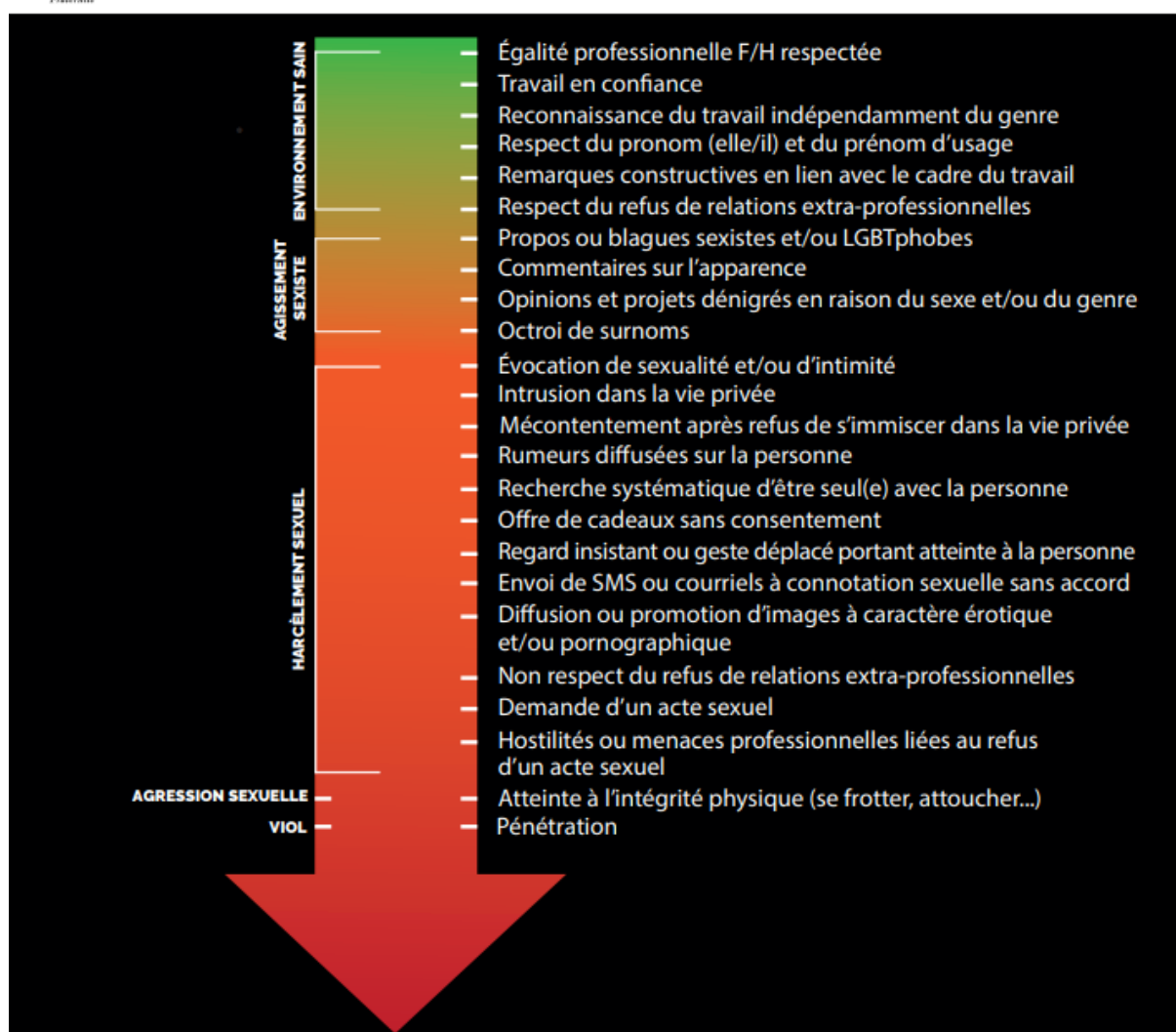
Violence Femmes Info : 3919.

Numéro européen d'aide aux victimes : 116 006.

Annexe 10 Baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail

LE BAROMETRE

des violences sexistes et sexuelles au travail



Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 4 juin 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
et de la prime de vacances à compter du 1^{er} juin 2025
(Ardennes)

NOR : ASET2550634M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 15 avril, 13 mai 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

De ces réunions, les partenaires sociaux signataires ont souhaité maintenir le montant de la valeur du point à son niveau d'avant la présente négociation mais augmenter la prime de vacance dans les conditions ci-dessous.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) des Ardennes, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

En application de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 concernant notamment les conditions de fixation de la valeur du point, les partenaires signataires ont décidé de maintenir la valeur du point à 5,04 €.

Article 3 | Détermination de la prime de vacances

La prime de vacances, figurant à l'article 4 de l'accord autonome du 23 juin 2023 applicable sur le département des Ardennes, sera décomptée sur la base de 25,33 euros par jour de congés payés, soit 760 euros pour 30 jours ouvrables de congés payés légaux.

Ce montant est applicable aux congés payés légaux acquis aux cours de la période de référence débutant le 1^{er} juin 2024, et sera versée dans les conditions à l'article 4 de l'accord autonome du 23 juin 2023 applicable au département des Ardennes.

Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès la réalisation des formalités de dépôt et de publicité.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 5 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) des Ardennes.

Article 6 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 4 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 6 juin 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle (départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82
de l'ex-région Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2550632M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Midi-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie ;

FO métaux ;

CFDT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre en vue de :

- s'adapter à un environnement de travail en mutation et à un contexte économique de plus en plus exigeant ;
- accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés et anticiper les besoins en compétences et qualifications de demain ;
- se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi associé.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie

pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Cet accord vise notamment à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation et de sauvegarde des compétences/Mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle ;
- encourager l'évolution des compétences en lien avec les conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou en direction de nouveaux marchés ;
- sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies/Encourager la gestion anticipative des parcours et projets professionnels.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable a été réalisé en s'appuyant sur :

- des études conjoncturelles régionales, notamment celles menées par la Banque de France (éditions en mars et avril 2025) et par France Travail (édition en janvier 2025) pour la région Occitanie ;
- une enquête flash réalisée par la branche de la métallurgie en Occitanie en mars 2025 sur les réalités industrielles de ses adhérents (en annexe du présent accord).

En synthèse, il en ressort les éléments suivants :

Données économiques

La métallurgie en Occitanie est la première branche professionnelle de la région, avec 67 % des effectifs industriels. Elle compte près de 3 700 établissements pour un effectif de 130 000 salariés. La métallurgie est à la fois fortement implantée en Haute-Garonne, et présente sur tous les territoires.

La métallurgie recouvre un large spectre d'activités industrielles :

- l'extraction et la transformation du minerai brut en métal ;
- l'élaboration de produits finis et semifinis en matière de transport dans divers secteurs (automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, cycle, etc.) ;
- la fabrication de machines et d'équipements pour l'industrie, la fabrication de composants électriques et électroniques.

La métallurgie sert par ailleurs de très nombreux secteurs au-delà de l'interindustrie (bâtiment, alimentaire, services...).

Près de 70 % des entreprises ont un effectif de 1 à 9 salariés. 25 % ont un effectif de 10 à 49 salariés. Les principaux établissements exercent dans l'aéronautique, le spatial, l'agro-alimentaire et les énergies renouvelables.

Éléments conjoncturels

Tous secteurs confondus :

- l'emploi salarié en Occitanie présente toujours une orientation favorable de ses effectifs salariés sur un an (+ 0,7 %). Toutefois, les défaillances d'entreprises ont augmenté de près de 22 % en un an, alors que les créations ont augmenté de 2,2 % ;
- les offres déposées à France Travail, en cumul sur 3 mois en Occitanie, sont en repli de 8,4 % sur un an et le taux de chômage en Occitanie au 3^e trimestre 2024 se situe à 8,7 %, soit au 2^e rang des taux de chômage les plus forts parmi les régions de France métropolitaine. Le dynamisme de l'emploi à fin 2024 est jugé comme étant « faible » par France Travail ;
- la demande d'emploi sur un an augmente de 2,2 %. Les reprises d'emploi de plus de 1 mois sur les 12 derniers mois sont en recul de 1,3 %.

Plus particulièrement dans l'industrie, les prévisions de la Banque de France pour 2025 font état :

- d'une baisse globale des effectifs de 0,2 %, alors que le bilan 2024 enregistrait une hausse de 1,7 % ;
- de carnets de commandes jugés « dégarnis » (nettement sous leur moyenne de long terme) dans tous les secteurs, hormis l'aéronautique. Le solde d'opinion^[1] passe de + 10 à – 5 en 1 an ;
- d'un indicateur d'incertitude (analyse textuelle des commentaires des entreprises interrogées) d'une valeur de 220. La valeur de référence (valeur autour de laquelle fluctue l'indicateur en période normale) est fixée à 100.

Enquête de la branche de la métallurgie pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées

L'enquête de conjoncture a été conduite afin de prendre le pouls des établissements industriels de la métallurgie en Occitanie, en évaluant leurs anticipations d'évolution des effectifs et du chiffre d'affaires par segments d'activité. Ce choix méthodologique repose sur l'idée que les entreprises de la métallurgie, qui interviennent pour une diversité de secteurs clients, sont particulièrement sensibles à la conjoncture propre à chacun de ces marchés.

L'analyse s'appuie sur 188 réponses d'établissements industriels implantés en Occitanie, dont 125 situés dans pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de l'ex-région Midi-Pyrénées. Ces retours offrent un aperçu représentatif de la situation économique régionale.

Concernant les effectifs salariés (CDI et CDD), les anticipations sont contrastées selon les territoires. Dans les départements du Tarn (28 % de baisses, contre 16 % de hausses) et du Tarn-et-Garonne (36 % de baisses contre 29 % de hausses), les établissements prévoyant une baisse de leurs effectifs sont plus nombreux que ceux anticipant une hausse. Ces établissements sont majoritairement des PME.

Du côté de l'intérim (souvent utilisé comme variable d'ajustement à la conjoncture) les dynamiques sont encore plus marquées : à l'exception du Gers, les prévisions de baisse l'emportent nettement, confirmant un net repli du recours à l'intérim (26 % de baisses contre 9 % de hausses).

Sur le plan des marchés desservis, plusieurs segments d'activité présentent des perspectives très dégradées. L'automobile et le BTP apparaissent comme les plus touchés, avec des soldes d'opinion inférieurs à – 40 %. D'autres secteurs stratégiques affichent également des perspectives négatives : pétrole et gaz (– 14 %), agroalimentaire (– 13 %), alliages et produits métalliques (– 11 %), ainsi que l'électricité, électronique et numérique (– 9 %). Ces signaux témoignent d'un environnement conjoncturel toujours incertain pour les sous-traitants de la métallurgie.

Ces tensions se traduisent également dans les préoccupations exprimées par les répondants. Les difficultés de recrutement (49 %) et la volatilité des commandes (46 %) arrivent en tête des problématiques identifiées, traduisant une double fragilité : humaine et commerciale. La hausse des coûts des matières premières (37 %) et les contraintes réglementaires (30 %) renforcent la pression sur les marges. Enfin, la montée des difficultés financières (25 %) et les enjeux de maintien des compétences (24 %) soulignent un climat globalement dégradé, dans lequel les industriels doivent concilier gestion du quotidien et incertitudes de marché.

Sur la base de ce diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie pour les départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82 de

[1] N.B. : le solde d'opinion correspond à l'écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

l'ex-région Midi-Pyrénées, les signataires ont convenu de définir des mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) Midi-Pyrénées, conformément à l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Au regard du diagnostic réalisé, la priorité sera donnée aux entreprises ayant une activité significative avec les secteurs d'activité suivants (évolution du chiffre d'affaires négative) : automobile, BTP, pétrole/gaz, agri/agro-alimentaire, alliages, électronique et numérique.

Sur ces segments, les codes NACE suivants correspondent plus particulièrement aux entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles (liste prioritaire mais non exhaustive) :

- Fabrication d'autres articles métalliques (25.99B) ;
- Mécanique industrielle (25.62B) ;
- Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique (27.12Z) ;
- Fabrication d'autres fils et câbles électroniques ou électriques (27.32Z) ;
- Installation de machines et équipements mécaniques (33.20B) ;
- Fabrication d'autres matériels électriques (27.90Z) ;
- Fabrication de structures métalliques et de parties de structures (25.11Z) ;
- Fabrication d'autres équipements automobiles (29.32Z) ;
- Fabrication de radiateurs et de chaudières pour le chauffage central (25.21Z) ;
- Traitement et revêtement des métaux (25.61Z) ;
- Fabrication de moules et modèles (25.73A) ;
- Fabrication d'articles en fils métalliques, de chaînes et de ressorts (25.93Z) ;
- Fabrication d'appareils d'éclairage électrique (27.40Z).
- Fabrication de cartes électroniques assemblées (26.12Z).
- Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie (33.20A) ;
- Forge, estampage, matriçage ; métallurgie des poudres (25.50A) ;
- Métallurgie de l'aluminium (24.42Z) ;
- Fabrication d'instrumentation scientifique et technique (26.51B) ;
- Fabrication de machines-outils pour le travail des métaux (28.41Z) ;
- Sidérurgie (24.10Z) ;
- Fabrication d'autres machines spécialisées (28.99B) ;
- Découpage, emboutissage (25.50B) ;
- Fabrication de composants électroniques (26.11Z) ;
- Fabrication de matériel d'installation électrique (27.33Z) ;
- Fabrication de portes et fenêtres en métal (25.12Z).

Une attention particulière sera par ailleurs portée aux territoires suivants (baisse des effectifs conséquente envisagée) : Tarn et Tarn-et-Garonne, notamment.

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Ces actions consistent notamment à :

- accompagner les entreprises dans la sécurisation et la progression des parcours professionnels de leurs salariés (méthodes et outils de travail, nouveaux process, mutations organisationnelles...) ;
- promouvoir le dispositif certifications de la branche et favoriser les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle/Encourager la démarche de validation des compétences ;
- faciliter le développement des compétences techniques et technologiques.

2. Publics visés

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de la région.

Les signataires conviennent d'apporter une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les seniors dont l'employabilité nécessite d'être maintenue, voire renforcée.

3. Financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires prévoient une commission paritaire de suivi composée :

- de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires, choisis parmi les membres de la CPTN Midi-Pyrénées ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Midi-Pyrénées.

Cette commission paritaire de suivi, sans préjudice des attributions de la CPTN Midi-Pyrénées, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

L'UIMM Midi-Pyrénées invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Midi-Pyrénées aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Beauzelle, le 6 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSPORTS DE FONDS ET VALEURS

Avenant n° 24 du 2 juin 2025

à l'accord du 5 mars 1991
relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel
de transports de fonds et de valeurs

NOR : ASET2550604M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n° 1 à 23, ce dernier en date du 30 septembre 2022, sont à nouveau modifiées comme suit.

Article 1^{er} | Revalorisation des salaires et primes

Les salaires et primes de l'annexe III de l'accord national professionnel susvisé sont revalorisés, à compter du 1^{er} juillet 2025, conformément au tableau annexé au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature, dans le respect des dates mentionnées dans l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 4 | Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 2 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991

Salaires et primes

a) Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles) exprimés en euros.

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti au 1 ^{er} juillet 2025
130 CF	1 814
140 CF	1 860
150 CF	1 991
110	1 802
115	1 812
120	1 821
125	1 912
130	1 960
140	1 970
145	2 074
150	2 340
160	2 396

b) Montants de la prime de risques pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimés en euros.

■ Convoyeurs de fonds :

Montant mensuel brut à compter du 1 ^{er} juillet 2025
260 €

■ Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets :

Montant mensuel brut à compter du 1 ^{er} juillet 2025
175 €

■ Personnels relevant de la catégorie socio-professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation, et de la catégorie socio-professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation :

Montant mensuel brut à compter du 1 ^{er} juillet 2025
85 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250270-000725

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
