# Opéra de Dijon

## Accord sur l’égalité professionnelle

Entre les soussignés

L’Opéra de Dijon représenté par, directeur général et artistique, déléguant signature à, directeur général délégué

siège social 11, boulevard de Verdun 21 000 Dijon

Numéro SIRET : 443 406 244 00022

N° TVA intracommunautaire FR29 443 406 244

Code APE 9001Z

Numéros de licences professionnelles : L-R-20-10149, L-R-20-10150, L-R-20-10151, L-R-20-10152

Ci-après dénommé l’Opéra de Dijon

D’une part,

Et,

L’organisation syndicale CFE-CGC représentée par, délégué syndical

D’autre part,

Préambule

Convaincues que la mixité et la diversité constituent des facteurs d’enrichissement humain et de cohésion sociale, et dans la continuité des travaux engagés par les partenaires sociaux de la CCNEAC, les parties signataires se sont réunies pour réaffirmer, à travers ce présent accord, leur engagement en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais également au regard de la diversité qui compose l’Opéra de Dijon.

Il a été convenu :

Article 1 | Objet

Afin de favoriser et promouvoir l’égalité hommes femmes au sein de l’Opéra de Dijon, les partenaires signataires de ce présent accord conviennent de retenir les domaines d’action suivants :

* L’embauche
* La formation
* La rémunération
* L’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale
* La lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Tous les indicateurs énumérés dans cet accord seront présentés annuellement dans le rapport unique.

Article 2 | Champ d’application

Le présent accord s’adresse à l’ensemble des salariés de l’Opéra de Dijon quel que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 3 | Egalités au cours de la vie professionnelle

Article 3-1 | Embauche

La mixité des emplois au sein de l’Opéra se décide dès l’embauche. C’est pourquoi, il convient de veiller à assurer la mixité des recrutements notamment en respectant les modes de recrutement égalitaires.

Article 3-1.1 | Respect de l’égalité dans les modes de recrutement

Afin d’assurer la mixité des emplois, l’Opéra de Dijon s’engage à veiller à la mise en œuvre de l’égalité dans le processus de recrutement.

Les critères de recrutement seront fondés sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations, qualifications et aptitudes à occuper l’emploi proposé.

Il est entendu qu’aucune embauche ne pourra faire l’objet d’une discrimination liée au genre, à l’âge, l’orientation sexuelle ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé. Ainsi, les recrutements se feront en dehors de toutes considérations liées à l’état de grossesse ou de perspective de grossesse d’une salariée.

Il est enfin rappelé qu’au cours de l’entretien d’embauche, l’Opéra de Dijon ne pourra solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l’exercice de l’emploi à pourvoir à des fins d’appréciation des compétences et des aptitudes à occuper cet emploi.

L’Opéra de Dijon veillera à diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers notamment au sein des services techniques et administratifs.

Il s’agit notamment de faire progresser le nombre de candidatures de femmes dans la filière technique et de candidature d’hommes dans la filière administrative.

Article 3-1.2 | Indicateurs et objectifs

Les indicateurs annuels suivants seront suivis :

* Pour un poste CDI : nombre de candidatures émanant de femmes et d’hommes ;
* Pourcentage de femmes et d’hommes dans les CV sélectionnés ;
* Pourcentage d’évolution des recrutements de femmes et d’hommes sur des métiers traditionnellement pourvus par l’un ou l’autre sexe.

L’objectif fixé, pour ce critère retenu, est une progression de plus de :

* 10% des candidatures des femmes sur la filière technique ;
* 10% des candidatures des hommes sur la filière administrative.

Article 3-2 | Formation professionnelle et déroulement de carrière

La formation représente un acte majeur du maintien et du développement des compétences des salariés. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps pour l’Opéra de Dijon et l’ensemble du personnel.

Article 3-2.1 | Egalité d’accès à la formation professionnelle

L’Opéra de Dijon entend assurer un accès égal à la formation pour les femmes et les hommes. Une attention particulière sera portée à l’amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.

C’est ainsi que chaque année sera vérifié, sur la base des éléments figurant dans le bilan comparé de la formation que l’accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes.

Conformément à l’accord national, l’Opéra de Dijon respectera les principes suivants :

* le congé de maternité ou d’adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du (de la) salarié(e) en matière de formation.
* les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d’un congé parental d’éducation ou d’un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient de plein droit d’un bilan de compétences (dès lors qu’ils justifient de 1 année d’ancienneté dans l’entreprise à la naissance de l’enfant ou à l’arrivée au foyer de l’enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient prioritairement d’un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

De même, de façon à ce que l’accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, une attention toute particulière devra être portée aux conditions d’organisation des sessions de formation. C’est ainsi que l’Opéra de Dijon évitera dans la mesure du possible les formations nécessitant des déplacements, et notamment des découchés, ne permettant pas aux salariés de remplir leurs responsabilités familiales.

Article 3-2.2 | Vie familiale et évolution de carrière

Les salarié(e)s absent(e)s pour exercer leur parentalité dans le cadre d’un congé de maternité ou d’adoption ou d’un congé parental d’éducation (à temps complet ou à temps partiel) bénéficieront d’un entretien avec le (la) chef (fe)d’entreprise ou son(sa) représentant(e), au maximum 30 jours avant la date initiale de congé. Au cours de cet entretien doit être abordée la date de départ en congé, sa durée et la question de l’articulation entre vie privée et vie professionnelle, notamment au regard des modalités de retour.

Article 3-2.3 | Indicateurs et objectifs

Trois indicateurs seront suivis :

* taux d’accès à la formation pour les femmes et les hommes par statut ;
* nombre moyen d’heures de formation suivies par les femmes et les hommes par statut ;
* coût moyen des formations suivies par sexe et par statut.

Pour ces trois indicateurs, les taux de progression seront suivis et analysés pour garantir une évolution positive.

Article 3-3 | Rémunération effective

L’égalité salariale étant une composante essentielle de l’égalité professionnelle, l’Opéra de Dijon réaffirme sa volonté d’appliquer le principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3-3.1 | Egalité professionnelle – Egalité salariale

Chaque embauche faisant l’objet d’une analyse budgétaire précise en termes de pesée du poste et du niveau de responsabilité, l’Opéra de Dijon garantit la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un métier, un poste de niveau équivalent et de niveau de formation, d’expérience et d’expertise comparable.

Les signataires du présent accord rappellent que l’évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe, à l’âge ou l’orientation sexuelle.

Pour vérifier qu’il n’y a pas de dérive en la matière, il sera procédé chaque année à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes à l’occasion de la négociation annuelle obligatoire.

L’Opéra de Dijon s’assurera de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

Si un écart est perçu ou constaté, il doit être analysé en fonction d’éléments dont les seules statistiques collectives ne peuvent rentrer en compte.

Il sera procédé à une analyse personnelle, la rémunération pouvant dépendre de facteurs collectifs et individuels liés à l’historique professionnel de chacun.

Article 3-3.2 | Indicateurs

Les indicateurs de l’accord collectif national seront suivis :

**Concernant les tableaux d’état des rémunérations :**

* pour les CDI artistiques
* Cadres hors artistes
* TAM hors artistes
* Employés-ouvriers hors artistiques

**Concernant les autres indicateurs** :

* effectifs en ETP et salaire annuel moyen par ETP en fonction de la catégorie, du type de contrat (CDI) et du genre
* salaire annuel brut moyen pour un ETP

Article 4 | Articulation entre vie professionnelle et vie privée

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

Article 4-1 | Organisation du travail

L’Opéra de Dijon veillera autant que possible à organiser les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail.

L’Opéra de Dijon étudiera au cas par cas et dans la mesure du possible, les demandes de salarié(e)s de pouvoir travailler depuis leur domicile justifiées par des contraintes familiales, pour les postes où cette organisation est possible et dans le respect des articles L.1222-9 à 11 du code du travail.

Plus généralement, les plannings seront communiqués à l’avance dans le respect des délais fixés par la CCN dans son titre VI. Ce principe sera également respecté en matière de fixation des congés.

Les parties signataires s’entendent sur le fait qu’une tolérance sera appliquée par la direction concernant les horaires de début de services lors de la rentrée des classes de la maternelle à la 6ème. Les salariés devront ainsi avertir leur hiérarchie de leur heure d’arrivée sur cette date spécifique.

Article 4-1.1 | Indicateurs

Les indicateurs seront suivis :

* Télétravail : nombre d’aménagements par sexe mis en place selon le nombre de demandes.

Un point particulier est fait concernant le télétravail en lien avec les indicateurs de l’accord télétravail du 5 Novembre 2024,

* Congé de paternité et d'accueil de l’enfant, congé d’adoption :
	+ nombre de salariés homme ayant accueilli un enfant,
	+ nombre de congés paternité pris,
	+ taux d’utilisation des jours de congé paternité.
* Congé parental d’éducation :
	+ nombre de dossiers étudiés,
	+ nombre de congés parentaux d’éducation pris et équivalent temps plein.

Article 4-2 | Promotion du partage des responsabilités familiales

Une information ciblée sera donnée aux pères sur les modalités d’accès au congé paternité et à l’ensemble du personnel sur le congé parental d’éducation et le congé d’adoption.

Article 4-2-1 | Indicateurs

Les indicateurs suivis seront :

* Le nombre de personnes informées

Article 5 | Dispositions concernant la mise en place d’un congé menstruel

Les parties signataires souhaitent favoriser la qualité de vie au travail et l’égalité des chances entre les hommes et les femmes en offrant la possibilité aux femmes concernées de prendre un jour de congé supplémentaire afin de faire face plus facilement aux contraintes qu’elles rencontrent durant leurs menstruations.

Toutes les salariées menstruées sont concernées par la mise en place de ce congé menstruel.

Il est expressément convenu que ces jours de congés supplémentaires sont facultatifs et qu’ils devront être posés sur du temps de travail effectif.

Au total, 13 jours de congés supplémentaires, soit 1 jour de congé par cycle de 28 jours, pourront être posés en journée ou demi-journée sur la saison, dans la limite de 3 jours maximum par mois.

La rémunération de la salariée sera maintenue lors de ces congés menstruels.

Par ailleurs, les salariées dont les missions peuvent être réalisées à distance auront la possibilité si elles le souhaitent de télétravailler durant leurs périodes de menstruation, dans la limite de 3 jours par mois. Ces jours de télétravail supplémentaires seront exclus du contingent initial prévu par l’accord de télétravail.

Ces deux dispositifs sont cumulables.

Dans les deux cas, la salariée devra informer son responsable hiérarchique et/ou le service des ressources humaines au plus tard le jour même de son absence, aucun certificat médical ne sera demandé. Ce jour devra faire l’objet d’une saisie via le logiciel de gestion du temps de travail en place.

Les parties signataires rappellent l’importance de prendre toutes les dispositions nécessaires afin d’assurer la confidentialité des informations données par les salariées.

Article 5-1 | Indicateurs

Les parties conviennent de se revoir au mois de Septembre 2025, afin de faire un point sur le dispositif et d’effectuer des ajustements si nécessaire.

Les indicateurs suivis seront :

* Nombre de salariées ayant bénéficiées de jours de congés menstruels,
* Nombre de jours de congés menstruels / télétravail aménagés posés,
* Taux de salariées bénéficiaires du congé menstruel par rapport au nombre de salariées.

Article 6 | Référents lutte contre les agissements sexistes / harcèlement sexuel

Les parties signataires entendent rappeler les engagements de l’Opéra en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Article 6-1 | Mission et Moyens d’action

En 2020, l’Opéra de Dijon s’est doté de deux Référents qui ont pour mission d’être le relais privilégié entre la direction et les collaborateurs dans le but de prévenir ou résoudre d’éventuels cas de harcèlement ou agissements sexistes, plus généralement les Référents répondent à toutes questions en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

En 2024, l’Opéra de Dijon s’est engagé à former des Référents supplémentaires afin d’optimiser leur présence au sein de l’entreprise. L’objectif est de former 7 Référents supplémentaires.

Un état sera fait en fin d’année 2025 dans le rapport unique.

Les Référents ont à leur disposition une boite mail dédiée dont la lecture leur est uniquement réservée (referentharcelement@opera-dijon.fr) et une formation leur a été dispensée.

Article 6-2 | Formation et sensibilisation

En 2022 et 2023, l’Opéra de Dijon a formé l’ensemble de la direction générale et des chefs de service et une sensibilisation a également été menée auprès de tous les salariés de l’Opéra.

Les parties signataires se sont engagées à sensibiliser et former tous les nouveaux collaborateurs par le biais d’une formation spécifiquement dédiée dans les 12 mois suivant la date de signature du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires se sont engagées à mener des actions de recyclage afin que toutes les équipes soient à nouveau formées, ou sensibilisées dans un délai de 4 ans suivant la date de signature du présent accord.

Article 6-3 | Plan de lutte VHSS

Le plan de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels incluant la procédure d’alerte, signé par l’Opéra de Dijon et l’organisation syndicale en date du 21 décembre 2022, est consultable sur le réseau par tous les salariés et affiché sur les tableaux d’affichage.

 Le titre XVIII de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles traitant des VHSS, et en vigueur depuis le 27 septembre 2022, est également consultable sur le réseau.

Article 6-4 | Indicateurs

Quatre réunions par an entre la Direction des Ressources Humaines et les Référents seront organisées.

Un compte rendu, sera effectué auprès des membres du comité social et économique dans le respect de la confidentialité des informations.

Article 7 | Durée de l’accord

Le présent accord rentera en vigueur à partir du 5 Novembre 2024 et est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

Article 8 | Révision de l’accord

Les parties signataires conviennent de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord tous les ans, pour déterminer s’il est opportun ou non de le réviser.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

* Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
* Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte ;
* Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
* Les dispositions de l’avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l’accord, qu’elles modifient soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour suivant sa date de dépôt auprès des services compétents.

Article 9 | Formalités de dépôts de publicité

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires auprès de la DREETS de Dijon. Un exemplaire sera envoyé pour information à la commission nationale paritaire de conciliation. Un exemplaire sera affiché sur le tableau d’affichage de la Direction, une copie sera remise aux délégués du personnel également membre du CSE.

Fait à Dijon, le 5 Novembre 2024

L’Opéra de Dijon La Délégation syndicale CFE-CGC

Directeur général délégué