

Accord collectif national

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE EN AGRICULTURE

ACCORD DU 29 OCTOBRE 2009

NOR : AGRS1097061M

Entre :

- La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
- La fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT) ;
- La fédération nationale du bois (FNB) ;
- La fédération des forestiers privés de France (FFPF) ;
- La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;
- L'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;
- L'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin de France (USRTL),

D'une part, et

- La fédération générale agroalimentaire CFDT ;
- La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
- La fédération de l'agriculture CFTC ;
- Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier 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.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales que les partenaires sociaux tiennent à rappeler :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

- les articles L. 1142-3 et L. 1142-4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les organisations signataires ont souhaité conclure un accord national sur l'égalité professionnelle pour affirmer leur volonté d'avancer sur ce sujet et pour garantir des mesures et actions concertées sur l'ensemble du territoire et pour l'ensemble des conventions collectives.

Les partenaires sociaux sont par ailleurs conscients de la difficulté, dans des secteurs composés de petites entreprises et même majoritairement de très petites entreprises et d'employeurs n'ayant recours au salariat qu'une partie de l'année, d'obtenir des données mais surtout de mobiliser et mettre en œuvre des actions localement sans une impulsion et dynamique nationale.

L'égalité professionnelle se développera à partir des actions et orientations nationales sur l'accès aux emplois, la lutte contre les stéréotypes et freins de toute nature y compris psychologiques (matériels, organisationnels, culturels, sociétaux...) auprès des femmes et des hommes qu'ils soient salariés ou employeurs.

L'état des lieux de la situation du salariat féminin en agriculture fait dans le cadre de PROVEA (association prospectives, recherches, orientation et valorisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture) a permis plusieurs constats, notamment celui sur certains écarts de rémunération, ceux-ci générés essentiellement par des facteurs développés dans les dispositions ci-après.

Les organisations signataires décident des mesures ci-après pour tendre à remédier aux écarts constatés.

Le nombre d'emplois réduit dans la très grande majorité des entreprises ou exploitations agricoles rend difficile la mise en œuvre de mesures visant à réduire les écarts, l'entreprise n'ayant que peu d'emplois, en contrat à durée indéterminée dans une même qualification dans de nombreux secteurs.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1^o (à l'exception de la conchyliculture, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2^o, 3^o (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4^o du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Principes sur l'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Les organisations signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse.

La rémunération s'entend du salaire et de tous les autres avantages, primes, accessoires payés en espèces ou en nature, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

S'appuyant sur les articles L. 3221-5 et L. 3221-6 du code du travail qui affirment que les disparités de rémunération ne peuvent être fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, les signataires constatent que les accords de méthode, de classification des salaires des non cadres et des techniciens, agents de maîtrise et cadres respectent le principe d'égalité salariale dans la mesure où les différents niveaux de qualification ne contiennent pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Les qualifications reposent sur des critères liés aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités découlent de l'expérience acquise et de responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et vérifiables.

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de celui de la moyenne des augmentations individuelles par les salariés relevant du même accord de méthode, non cadres ou techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Le bilan sur le salariat féminin a permis de montrer que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes résultent essentiellement dans l'accès à certains emplois, l'accès aux contrats à durée indéterminée temps plein. Les motifs ou facteurs qui ont pu être mis en évidence dans le bilan et enquêtes mettent en avant plus particulièrement des questions de connotation d'emplois sexués, des problèmes de formation, de disponibilité par rapport à la vie familiale.

La FNSEA s'est engagée à développer des études pour permettre au sein de PROVEA l'examen plus détaillé de la situation comparée des salaires des hommes et des femmes dans les différents niveaux de qualification, du bénéfice aux heures supplémentaires et aux différents éléments de rémunération.

Les organisations signataires demandent aux négociateurs des conventions collectives ou accords départementaux régionaux ou nationaux de branche de vérifier et/ou veiller à la disparition de toute distinction homme-femme dans les textes.

A cet effet, ils rappellent que les négociations collectives obligatoires portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent les négociations de branche et les négociations d'entreprise :

- pour les négociations de branche, il y a trois catégories de dispositions légales :
 - celles concernant la négociation annuelle avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-1 du code du travail) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du travail) ;
 - celles concernant la négociation triennale avec les mesures tendant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;
 - celles concernant la négociation quinquennale avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (art. L. 2241-7 du code du travail) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du travail) ;
- pour les négociations d'entreprise, il y a deux catégories de dispositions légales :
 - celles concernant la négociation annuelle avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-15 et L. 2242-6 du code du travail, cette négociation est annuelle tant qu'un accord n'a pas été conclu, à la conclusion d'un accord elle devient triennale) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;
 - celles concernant la négociation triennale, à organiser que si un accord a été conclu, avec l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 à L. 2242-6 du code du travail).

De plus, dans le cadre des instances représentatives du personnel, les partenaires souhaitent que soient précisées sommairement les mesures législatives et réglementaires contribuant à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ainsi :

- lors des élections professionnelles pour l'élaboration du protocole d'accord électoral avec l'examen par les organisations syndicales intéressées des voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles (art. L. 2324-6 et R. 2314-4 du code du travail) ;
- parmi leurs attributions :
 - dans les entreprises d'au moins 300 salariés : chaque année l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel est recueilli dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du travail) ;
 - dans les entreprises de moins de 300 salariés : chaque année l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel est recueilli dans le rapport écrit qui doit comporter une partie sur la situation comparée

des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9 du code du travail) ;

- dans les entreprises de 200 salariés et plus : une commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place au sein du comité d'entreprise.

Article 3

Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale en agriculture

Les partenaires sociaux réunis au sein de PROVEA ont examiné le rapport (juillet 2009) sur le salariat féminin en agriculture élaboré par la FNSEA.

Le rapport a fait l'objet d'un examen complet par les partenaires sociaux. Des extraits du rapport sont annexés au présent accord.

L'emploi féminin représente 40 % des effectifs mais avec des variations selon les secteurs.

Si, dans l'élevage et la polyculture élevage, l'emploi féminin est inférieur à la moyenne 34 % c'est pour des secteurs représentant environ 30 % de l'emploi total.

Dans les cultures spécialisées qui regroupent près de 33 % des emplois et 37 % des heures travaillées totales, l'emploi féminin représente près de 44 % des effectifs (et 40 % des heures travaillées).

L'emploi en contrat à durée déterminée et à temps partiel en contrat à durée indéterminée est plus important que la moyenne de l'emploi féminin (42 % des contrats à durée déterminée et 59 % des emplois à temps partiel).

Il a été aussi mis en évidence que si les femmes occupent moins d'emplois en contrat à durée indéterminée temps plein (33 %), cela résulte de la proportion d'hommes plus importante dans les exploitations ou entreprises n'ayant qu'un seul salarié en contrat à durée indéterminée et dans les secteurs ou exploitations ayant des diversités de productions et/ou d'élevages.

La proportion des effectifs féminins est relativement homogène de 42 % à 40 %, quelle que soit la durée des contrats à durée déterminée (moins de 1 mois, 3 mois, 6 mois).

Le rapport à l'enquête sur l'emploi féminin réalisé dans certaines branches, examinée également au sein de PROVEA, a également mis en évidence qu'il existait encore des emplois plus féminisés que d'autres et des freins à l'accès à certaines qualifications ou métiers.

Les éléments communiqués sur les recrutements par l'APECITA montrent aussi dans certains cas l'absence de candidature féminine.

Les femmes sont moins représentées dans les emplois de technicien, d'encadrement et de cadre.

Certaines données tirées du bilan seront abordées dans les articles ci-après en fonction des thèmes abordés.

Article 4

Emploi-recrutement

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux

emplois. L'évolution des technologies, outils et engins agricoles, l'amélioration des conditions de travail permettent aujourd'hui une adaptation accrue des postes de travail à l'un et l'autre cas.

Toutefois, les effectifs très réduits des entreprises et exploitations agricoles et/ou la nature de certains travaux agricoles peuvent constituer encore des freins à la mixité des emplois.

Les organisations signataires incitent les CPHSCT mais également tous les acteurs de la prévention œuvrant pour l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et santé au travail à aider les employeurs à trouver et adopter des solutions favorisant la mixité des emplois.

Article 5

Formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement dans l'accès aux emplois permanents, mais également dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises doivent veiller à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, et notamment bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les données recueillies dans le bilan examiné au sein de PROVEA montrent que pour la formation initiale, les femmes représentent 49,8 % des effectifs de l'enseignement agricole. Cela recouvre des réalités diverses selon les secteurs ainsi en viticulture, les femmes représentent seulement 15 % des effectifs en BEPA ou bac pro, 21 % en CAPA et 28 % en BTSa, en production agricole 16 % en CAPA et de 30 % à 37 % pour les bac pro et BTSa.

Il a été également mis en évidence une forte progression de la formation initiale et continue pour les femmes, plus de 10 % en 10 ans, et surtout une forte progression de la place des femmes dans l'enseignement supérieur, 60 % dans la formation des paysagistes, 64 % dans les formations d'ingénieurs agronomes.

Par contre, il est constaté une moindre attractivité des femmes pour l'emploi direct dans les entreprises et exploitations agricoles, au bénéfice des services à l'agriculture et aux organisations professionnelles agricoles.

Les organisations signataires encouragent toute action de la CPNE et des CPRE, de l'ANEFA et des AREFA ayant pour but, dès la scolarité, de promouvoir les possibilités d'emploi et d'évolution professionnelle au sein des différents secteurs agricoles.

Il sera également encouragé toute communication, action pour démontrer la mixité réelle de l'emploi et des métiers. Il importe en matière d'orientation scolaire et professionnelle de lever les préjugés qui peuvent demeurer sur une prétendue impossibilité pour les femmes de tenir certains emplois du fait des ambiances, conditions de travail...

Afin de favoriser l'intégration des femmes dans les secteurs de la production agricole, les organisations signataires confient à la CPNE, aux CPRE, puis à l'ANEFA pour la mise en œuvre, d'élaborer tous documents, guides,

affiches... et toute action permettant de lever les stéréotypes et freins de toute nature, y compris psychologiques, tant auprès des employeurs que des salariés sur les métiers et responsabilités dits masculins, accueil des femmes, relation hiérarchique, reconnaissance des compétences apportées par les femmes dans l'encadrement, la technicité, l'organisation.

Le bilan sur le salariat féminin montre à partir des données fournies par le FAFSEA que la part des femmes parmi les stagiaires est inférieure à la part des femmes dans l'agriculture.

28 % des stagiaires femmes avec par exemple seulement 23 % de stagiaires femmes dans les cultures de céréales à 40 % dans l'élevage.

Les formations continues de 80 à 300 heures sont moins suivies par les femmes (19 % seulement), par contre elles sont plus nombreuses à utiliser leur droit individuel à la formation (DIF) ; ainsi 39 à 45 % des bilans de compétences sont faits par des femmes.

Au vu du rapport réalisé par la FNSEA constatant un déficit de formations continues pour les jeunes femmes, les organisations signataires souhaitent améliorer la promotion de ces formations auprès de celles-ci.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes de formation et les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaire ou de déplacements géographiques liées à la charge familiale.

A cette fin, le FAFSEA sera sollicité pour encourager la conclusion de contrats de professionnalisation, de formation supérieure à 80 heures auprès des femmes.

Des contacts seront pris notamment avec les Pôles emploi pour faire connaître les possibilités, pour les femmes comme pour les hommes, d'apprentissage et de contrats de professionnalisation en agriculture.

Les employeurs seront sensibilisés aux enjeux, intérêts de la mixité et du développement de la formation, notamment dans des contextes démographiques, l'évolution des métiers, des compétences et de l'agriculture (diversification, traçabilité, qualité, environnement).

Un bilan sur les évolutions constatées en matière de formation initiale et continue, à partir des différents indicateurs donnés, sera effectué au moins tous les 2 ans et enrichi par les enquêtes réalisées par la FNSEA tous les 3 ans sur les niveaux de formation constatés lors des recrutements ou suivis dans le cadre de la formation continue. Les partenaires sociaux souhaitent tendre vers une meilleure proportionnalité entre les femmes formées et l'effectif qu'elles représentent dans le salariat agricole.

Article 6

Conciliation vie professionnelle-vie familiale

Le rapport sur le salariat féminin et les études réalisées par la FNSEA dans certaines branches examinées au sein de PROVEA révèlent que les femmes sont plus souvent que les hommes soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les femmes accèdent moins aux postes les plus qualifiés et postes de cadres tels que définis dans la convention de 1952 sur le régime de protection sociale des cadres.

La maternité, l'organisation de la vie familiale restent parfois perçues comme incompatibles avec une évolution professionnelle (craintes avérées ou non sur une moindre disponibilité, éventuelles absences...).

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les études montrent que les problèmes de garde d'enfant après l'école peuvent être plus contraignants en milieu rural et que l'aménagement des horaires peut favoriser l'emploi des femmes et est généralement compatible avec les organisations de travail intéressantes pour l'entreprise ou l'exploitation.

Le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Il ne doit pas constituer un frein à l'accès à la formation professionnelle et au déroulement de carrière.

Le nombre de femmes travaillant à temps partiel en agriculture conduit les signataires à vérifier dans la mesure du possible qu'il s'agit bien de temps partiel choisi.

Le temps de travail des femmes à temps partiel étant supérieur à celui des hommes démontre que les femmes ont accès aux heures complémentaires de façon égalitaire et aux durées de travail à temps partiel au moins égales à celle des hommes.

Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans l'entreprise ou l'exploitation ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Il est rappelé que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

De façon générale, les partenaires réaffirment l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants :

- pour les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité : articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à l'adoption : articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à la paternité : articles L. 1225-35 à L. 1225-36 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables aux congés particuliers liés à l'éducation des enfants : articles L. 1225-47 à L. 1225-69 du code du travail.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 8

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 29 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)

Nota. – L'annexe au présent accord n'est pas reproduite dans cette parution mais consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.