

Accord collectif national
DIVERSITÉ EN AGRICULTURE

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2009

NOR : *AGRS1097108M*

Entre :

La FNSEA ;

La FEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FFPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les bouleversements qu'a connu au fil du temps le monde rural combinés à l'accélération ces dernières décennies des transformations de l'agriculture et des exploitations agricoles conduisent l'ensemble du monde agricole à œuvrer pour la reconnaissance de la place de chacun dans la société.

Le respect des droits de l'homme comme le droit au travail et de vivre décemment de son travail constitue des valeurs toujours défendues par le monde agricole.

Les partenaires sociaux ont souhaité contribuer à leur niveau, et à travers toutes les instances et tous les organismes paritaires qu'ils ont créés, à la lutte contre les discriminations dans l'emploi, et notamment dans l'accès à l'emploi en s'engageant en faveur de la diversité. Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation, de parcours professionnel, d'évolution du parcours professionnel, de couverture sociale, la diversité doit être acceptée à tous les niveaux par les employeurs et les salariés.

La diversité est non seulement source de dynamisme, d'évolutions positives, de développement, mais elle est aussi le moyen de contribuer à la lutte contre les discriminations.

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° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

La notion de diversité

Les organisations signataires estiment que la diversité comme l'égalité de traitement ou la non-discrimination définies dans le code du travail doit s'appliquer au sexe, aux mœurs, à l'âge, aux origines, à l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, à l'apparence physique, l'état de santé, au patronyme, au lieu de résidence, de naissance, aux handicaps...

La diversité peut être une réelle opportunité d'enrichissement économique et social pour les secteurs de la production agricole.

Dans le passé, les entreprises agricoles ont toujours contribué à l'intégration de population étrangère, d'origines diverses.

Les organisations signataires sont convaincues que la diversité peut être un des moyens de trouver des solutions aux difficultés de recrutement accentuées par l'évolution démographique agricole et générale.

Des accords ont été conclus qui permettent déjà de favoriser la diversité, comme l'accord sur la promotion et le développement de l'emploi par l'ANEFA, les accords sur la formation professionnelle qui permettent le développement de véritables parcours professionnels en agriculture.

La diversité passe par un engagement de tous les acteurs de l'emploi pour que les préjugés, idées reçues, stéréotypes, conscients ou inconscients soient levés.

Il appartient aux partenaires sociaux notamment de sensibiliser et œuvrer y compris à l'aide des organismes paritaires qu'ils ont créés et mis en place pour permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et de mobiliser tous les acteurs de l'emploi.

Article 3

Diversité dans la production agricole

Les secteurs agricoles étant composés très majoritairement de petites entreprises, la promotion de la diversité et de la non-discrimination à l'embauche et à l'évolution professionnelle passe essentiellement par des actions de sensibilisation, de mobilisation des employeurs et des salariés au niveau de la branche.

Une prise de conscience collective des atouts de la diversité et de la non-discrimination constitue un préalable à une démarche pertinente d'évolution dans ce domaine, essentielle au développement d'une agriculture qui souhaite réussir ses mutations.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail relatives aux principes de non-discrimination. Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure de discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état physique ou de son handicap.

a) Actions de sensibilisation

Les organisations signataires s'engagent à ce qu'il soit vérifié ou approfondi la notion de diversité dans les actions de promotion de l'emploi faites directement par l'ANEFA au niveau national ou financées par elle au niveau local.

Ainsi, par exemple, les actions de promotion des métiers devront être encouragées dans les maisons de l'emploi, les collèges et lycées de milieux urbains et de banlieues. Ces échanges permettront une meilleure connaissance réciproque et ainsi contribuer à lever d'éventuels préjugés.

Par ailleurs, il sera expressément introduit en tant que tel les possibilités de financement d'actions directes pour la sensibilisation et la mobilisation en faveur de la diversité.

b) Actions de recrutement

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant à l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence ou de naissance.

Les organisations signataires veilleront à ce que les offres et demandes d'emploi passées dans les bourses à l'emploi du réseau ANEFA le soient selon des modalités non seulement exemptes de toutes formes de discrimination, mais visent également une diversification des sources de recrutement.

Le problème de la mobilité géographique qui peut accentuer les freins à la diversité et à l'emploi tant du fait des problèmes de conduite ou de possession de véhicules, que des freins éventuels à l'accès au logement seront examinés par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNE et de l'ANEFA.

c) Parcours professionnel

Les possibilités mises en place par les partenaires sociaux de construire de véritables parcours professionnels en agriculture mais également dans le cadre de réorientation sont réelles à partir des différents dispositifs créés (ADEMA, CIF professionnalisant, professionnalisation, l'accompagnateur) tant en faveur des jeunes, des seniors et de tous les salariés agricoles tout au long de leur vie professionnelle.

L'ensemble de ces dispositifs permet de construire une évolution professionnelle dans l'entreprise quant sa taille, sa situation et son organisation le permettent, ou, à tout le moins, dans le monde agricole.

Les organisations signataires agiront pour faire connaître ses dispositifs par l'ANEFA et le FAFSEA. Elles contribueront à ce que la diversité se retrouve dans l'accès à ces dispositifs et à la constitution de parcours professionnel pour tous.

Enfin, les partenaires sociaux demanderont que dans les formations d'encadrement ainsi que dans celles à destination des employeurs soient introduits la notion de diversité dans l'emploi.

La démonstration des intérêts, apports et enjeux de la diversité doit se faire dans toutes les formations sur la gestion du personnel, le tutorat, l'encadrement, que ce soit dans les formations initiales agricoles ou les formations tout au long de la vie.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Article 5

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 6

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 27 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)