

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150671M

IDCC : 1659

Entre :

L'USRTL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de 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 4 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 d'obtenir des données mais surtout de mobiliser et mettre en œuvre des actions 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 faite 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 réduit d'emplois féminins dans la très grande majorité des entreprises rend difficile la mise en œuvre de mesures visant à réduire les écarts.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français aux entreprises qui relèvent de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

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 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. Dans le secteur, les femmes occupent des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 57 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes. Leur rémunération moyenne mensuelle est supérieure de 23 % à celle des hommes.

Les partenaires sociaux rappellent que les négociations collectives obligatoires portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent non seulement les négociations de branche mais aussi 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 n'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

Les partenaires sociaux ont examiné le rapport (octobre 2010) sur le salariat féminin élaboré par l'USRTL.

L'emploi féminin représente 6,86 % des effectifs.

Aucun emploi saisonnier, ni aucun autre emploi en contrat à durée déterminée n'était occupé par une femme en 2009.

Le rapport à l'enquête sur l'emploi féminin réalisé a également mis en évidence qu'il existait encore des emplois plus féminisés que d'autres.

Les femmes ne sont pas représentées dans les emplois de manœuvres, elles sont représentées dans les emplois d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres.

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 réduits des entreprises et la nature de certains travaux peuvent constituer encore des freins à la mixité des emplois.

Les organisations signataires incitent les CHSCT 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.

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 leur représentation dans le secteur.

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 contrat de professionnalisation, de formation supérieure à 80 heures auprès des femmes.

Les employeurs seront sensibilisés aux enjeux, intérêts de la mixité et du développement de la formation, notamment dans des contextes démographiques, d'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. Les partenaires sociaux souhaitent tendre vers une meilleure proportionnalité entre les femmes formées et l'effectif qu'elles représentent dans le salariat.

Article 6

Conciliation vie professionnelle-vie familiale

Les femmes sont plus souvent que les hommes soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

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 salarié(e)s 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.

Le temps partiel peut être choisi par les salarié(e)s 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.

Les femmes n'ont pas le même accès aux heures supplémentaires.

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 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 (par exemple : télétravail...).

Il est rappelé que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salarié(e)s 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 18 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)