

**Accord collectif national**  
**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE**  
**EN AGRICULTURE**  
**(29 octobre 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 juin 2010,  
*Journal officiel* du 24 juin 2010)

**AVENANT N° 1 DU 15 AVRIL 2014**

NOR : AGRS1497240M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FFPPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La CFDT-Agri ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles réaffirment leur volonté de faire de l'égalité professionnelle un principe sous-tendu de l'ensemble du dialogue social. Elles veulent que l'agriculture s'inscrive dans une démarche volontariste pour faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle. Pour elles, l'égalité professionnelle est un facteur d'équilibre social et de développement économique.

Elles s'appuient sur deux axes principaux :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelles, de rémunération et des conditions de travail ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Cet avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord national initial et a pour objectif de réactualiser les données, de faire le bilan des réalisations qui ont pu être menées, de se fixer de nouveaux objectifs à atteindre.

La politique d'égalité professionnelle relève de tous les niveaux du dialogue social, qu'il soit national, régional, local ou d'entreprise. Pour autant, au regard de la structuration des exploitations et entreprises agricoles et de leur effectif moyen, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles rappellent que, pour l'agriculture, la dimension nationale est un niveau indispensable. En effet, le nombre limité de l'effectif – moins de 2 salariés, en moyenne, par entreprise – rend difficile la prise en compte pragmatique de l'égalité professionnelle.

Elles soulignent que quelle que soit la taille de l'entreprise les dispositions légales en faveur de l'égalité professionnelle et salariale doivent être intégralement respectées.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles veulent s'inscrire dans la démarche globale d'égalité professionnelle initiée par les pouvoirs publics. Dans ce cadre, elles souhaitent pouvoir utiliser les réseaux dédiés et s'inscrire dans les politiques générales mises en place pour, d'une part, pouvoir présenter les actions réalisées par l'agriculture pour l'égalité professionnelle et, d'autre part, pouvoir mobiliser les ressources existantes afin de mener à bien les projets élaborés pour l'agriculture.

Elles souhaitent insister sur quelques points qu'elles considèrent comme pouvant encore être améliorés dans les secteurs professionnels agricoles :

- l'accès aux métiers agricoles à travers le recrutement, à tous les niveaux de qualification ;
- l'accès à tous les niveaux de formation professionnelle continue ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Ainsi, pour compléter l'accord initial, le présent avenant précise :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

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

## **Article 2**

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles réunies au sein de PROVEA ont examiné le second rapport (février 2013) sur le salariat féminin en agriculture élaboré par la FNSEA. Il a été réalisé dans le prolongement de celui de juillet 2009.

Des extraits du rapport sont annexés au présent accord.

L'ensemble des données reste relativement stable et confirme les tendances observées en 2009. Ainsi, en 10 ans, la part des femmes salariées s'est stabilisée à 38 %. En 2002, les femmes représentaient 38,9 % des salariés. En 2012, on compte 357 800 femmes salariées de la production agricole, soit 38,2 % des salariés agricoles. Ces salariées ont réalisé 155,5 millions d'heures de travail en 2012, soit 32,5 % des heures de travail (+ 1,6 point par rapport à 2002).

Par ailleurs, l'emploi féminin est plus développé au sein de certaines productions ; ainsi, la part des femmes salariées est de 42 % en cultures spécialisées et de 40 % en élevages spécialisés de petits animaux. A l'inverse, la part des femmes salariées est de 32 % en cultures et élevages non spécialisés

et de 36 % en élevages de gros animaux (pour cette production, la part des femmes est en croissance continue depuis 1999 : + 8 points).

Pour l'ensemble des productions, la part des heures travaillées par les femmes est en constante augmentation. En 2012, 41 % des heures travaillées sont réalisées par des femmes en élevages spécialisés de petits animaux, 39 % en cultures spécialisées, 33 % en élevages de gros animaux, 31 % en viticulture et 21 % en cultures et élevages non spécialisés.

En plus des filières, la part des femmes varie en fonction des contrats : on dénombre 39 % de femmes en CDD et 55 % en CDI à temps partiel. Les femmes occupent moins d'emplois en CDI à temps plein : leur part est de 28 % sur ces contrats. Cette proportion de femmes inférieure à la moyenne de l'emploi féminin peut avoir plusieurs origines dont, notamment, la proportion plus importante d'hommes dans les exploitations ou entreprises agricoles 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 40 à 42 % – quelle que soit la durée des contrats à durée déterminée (moins de 1 mois, 3 mois, 6 mois...).

Les données recueillies dans le bilan examiné au sein de PROVEA montrent que pour la formation initiale les femmes représentent 52 % des effectifs de l'enseignement agricole (+ 2 points par rapport à l'accord de 2009). Cela recouvre des réalités diverses selon les secteurs : ainsi, en viticulture, les femmes représentent seulement 16 % des effectifs en bac pro, 21 % en CAPA et 34 % en BTSA, alors que, globalement, elles sont 16 % en CAPA et de 31 à 41 % pour les bac pro et BTSA.

Il a également été 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.

La FNSEA a présenté devant PROVEA, en octobre 2013, une enquête sur les rémunérations de 2012 dont certains volets apportent des informations sur les niveaux de qualification des femmes et des hommes et sur les niveaux de salaires.

Concernant les salaires horaires de base (c'est-à-dire hors heures supplémentaires ou autres compléments de salaire), il existe très peu de différences entre le niveau de salaire moyen des femmes et celui des hommes. En effet, pour les CDI à temps plein, il existe un écart de salaire en faveur des hommes de 1,5 % (soit 15 centimes). En CDI à temps partiel, l'écart constaté est de 1,9 % en faveur des femmes ; le salaire horaire des femmes est toujours supérieur à celui des hommes, hormis pour le niveau « N4E2 ». Enfin, en CCD, les écarts de salaires sont quasi inexistantes.

Si le constat déduit des chiffres de la MSA présente dans certaines régions un différentiel de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes supérieur à 1 € en faveur des hommes (Alsace, Aquitaine, Champagne-Ardenne, Ile-de-France, Pays de la Loire et Rhône-Alpes), il faut prendre en compte qu'il s'agit d'un taux moyen intégrant tous les éléments de rémunération soumis à cotisation, toutes qualifications confondues.

L'enquête FNSEA a également mis en avant que la part des rémunérations complémentaires dans la rémunération totale est similaire entre les femmes et les hommes.

En revanche, cette enquête a permis de constater que la réalisation d'heures supplémentaires diffère selon le sexe. Ainsi, en CDD, 38 % des hommes ont réalisé au moins 1 heure supplémentaire, contre 32 % des femmes ; en CDI à temps plein, 71 % des hommes ont réalisé au moins 1 heure supplémentaire, contre 57 % des femmes.

Cette enquête permet de constater plus une problématique de présence des femmes à certains niveaux de qualification que de disparités de rémunérations à qualifications équivalentes.

### Article 3

#### *Engagements des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs agricoles*

L'objectif principal des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs agricoles est la parité. Pour y parvenir, elles s'attachent au maintien d'un équilibre entre les femmes et les hommes.

En s'appuyant sur les constats réalisés sur les rémunérations (art. 2 et annexe du présent avenant), les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles invitent les partenaires sociaux locaux, dans le cadre notamment des CPRE, à rechercher et à examiner les éléments plus précis pouvant expliquer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, afin de déterminer les curseurs à maintenir ou à bouger pour faire évoluer la situation.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'entendent pour poursuivre les efforts menés pour l'égalité professionnelle, en insistant particulièrement sur les sujets suivants.

#### 3.1. Accès aux métiers agricoles

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers agricoles, doit être favorisée la connaissance de ces métiers auprès des jeunes. Une attention particulière est portée pour que les jeunes femmes diplômées s'engagent dans les secteurs de la production agricole. D'autant que l'amélioration du matériel permet d'envisager l'accès à des emplois où, précédemment, le critère de la force physique était indispensable. Aujourd'hui, les femmes ont la capacité à tenir un emploi à tous les niveaux de qualification.

Le recrutement au sein des exploitations doit refléter le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats. La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs. En conséquence, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du salarié.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles conviennent d'agir pour augmenter le taux de féminisation, afin d'améliorer le pourcentage d'emploi des femmes dans les différents niveaux de qualification, y compris les plus élevés des catégories « ouvriers », notamment en incitant et en favorisant le suivi de formations continues qualifiantes et certifiantes. A cet effet, elles décident de confier à la CPNE le soin de suivre l'évolution de l'accès des femmes à ces formations, en s'appuyant sur les outils mis à sa disposition tels que le FAFSEA.

Pour atteindre l'objectif de parité qu'elles se sont fixé, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles rappellent que, lors de l'ouverture d'un recrutement, l'employeur doit porter, quels que soient l'emploi considéré et le niveau de qualification, un même intérêt aux curriculum vitae des femmes et des hommes.

#### 3.2. Formation professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles rappellent que tout salarié bénéficie d'un accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée comme à durée déterminée.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, elles invitent le FAFSEA à être vigilant sur les propositions de formations, d'une part, quant au lieu de réalisation des formations (en privilégiant les formations de proximité) et, d'autre part, quant aux conditions d'organisation des formations (notamment, délai de convocation suffisamment long).

### 3.3. Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'accordent pour permettre la diffusion et la mutualisation des initiatives locales permettant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. A ce titre, elles souhaitent réfléchir, dans le cadre de la CPNE, à la mise en œuvre d'un projet visant à faciliter la connaissance de ces initiatives.

Cependant, si des progrès sont encore à faire pour faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, elles reconnaissent que les difficultés rencontrées sont souvent plus dues au contexte même de la ruralité qu'à un problème spécifique lié à l'emploi agricole, comme l'accès à des services de transports en commun ou à un logement ou l'organisation des gardes d'enfants.

En effet, les services de transports collectifs sont moins nombreux et desservent rarement les zones d'activité agricole, y compris en milieu périurbain. Les salariés ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en agriculture peuvent donc rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise ou l'exploitation. L'accès au logement peut également s'avérer plus difficile en milieu rural, les aides et les solutions proposées étant plus largement applicables dans les secteurs urbains ou périurbains. De même, le recours à des gardes d'enfants n'offre pas les mêmes possibilités que les services proposés en ville.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles s'engagent à réfléchir à la mise en place de dispositifs participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Enfin, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs agricoles soutiennent et promeuvent toutes les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et des obligations familiales entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

#### **Article 5**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il 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 15 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXES

---

Les annexes à cet avenant sont issues des organismes suivants :

- Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;
- Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'agriculture ;
- Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et des entreprises agricoles (FAFSEA) ;
- Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA/GPEC – Source enquête rémunérations).

Ne constituant pas un dispositif juridique sujet à extension, elles ne sont pas publiées au *BOCC*.