

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

AVENANT N° 1 DU 30 AVRIL 2014
À L'ACCORD NATIONAL DU 18 NOVEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550560M

IDCC : 1659

Par le présent avenant, en complément et conformément à l'accord du 29 octobre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, et de son avenant n° 1 du 6 mars 2014, les organisations syndicales de salarié(e)s et professionnelles agricoles veulent que le teillage du lin 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 entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération et des conditions de travail ;
- une conciliation des différents temps de vie des salarié(e)s et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

La politique d'égalité professionnelle relève de tous les niveaux du dialogue social, qu'il soit national ou d'entreprise. Pour autant, au regard de la structuration des entreprises et de leur effectif moyen, les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL rappellent que, pour le teillage de lin, la dimension nationale est incontournable.

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 salarié(e)s et l'USRTL veulent s'inscrire dans une démarche globale d'égalité professionnelle. Dans ce cadre, elles souhaitent pouvoir utiliser les ressources existantes afin de mener à bien les projets élaborés.

Conformément à l'accord de la production agricole, elles souhaitent insister sur quelques points qu'elles considèrent comme pouvant encore être améliorés dans le secteur du lin :

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

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

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans le teillage de lin

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL ont examiné la situation du salariat au 31 décembre 2012.

L'ensemble des données restent relativement stables et confirment les tendances observées en 2009. Dans le secteur, les femmes représentent 7,85 % des emplois contre 6,86 % en 2009.

Elles occupaient en 2009 des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 57 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes.

En 2012, les femmes occupent des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 68 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes.

Cependant, elles représentent seulement 1 % du personnel de production, contre 84 % des employés, 25 % des agents de maîtrise et 25 % des cadres.

Par ailleurs, 20,93 % des femmes sont des cadres et 10,64 % sont des agents de maîtrise, contre 5,19 % des hommes qui sont des cadres et 2,72 % qui sont des agents de maîtrise.

L'échantillon observé étant faible en raison de la taille de la filière, il est difficile de tirer des conclusions, mais il est probable que les femmes qui ont été promues à des postes supérieurs ou qui sont parties en retraite ont été remplacées par des femmes dont le coefficient d'embauche appartient à la catégorie « employés » et qu'elles devraient être promues, comme leurs aînées, avec l'expérience.

Cependant, la proportion de femmes dans les postes demandant des compétences supérieures dans les catégories d'emplois dits « intellectuels » reste beaucoup plus forte que celle des hommes.

Article 3

Actions concrètes

Actions sécurité

De nombreuses actions relatives à la sécurité des salarié(e)s ont été menées et seront menées par l'USRTL.

A ce jour, on peut recenser les actions suivantes :

- suivi par un cabinet de conseil des entreprises qui le souhaitent pour étudier l'ensemble de la chaîne de teillage et des mesures de sécurité à prendre. De la même manière, tous les produits chimiques utilisés par les entreprises ont été recensés, l'étiquetage des produits a été réalisé et les conseils d'utilisation donnés ;
- diffusion à tous les salarié(e)s d'un film sur la sécurité pendant les travaux de récolte réalisé avec l'aide de la MSA et étude de tous les matériels agricoles utilisés ;
- actions de formation mises en place avec le FAFSEA sur la sécurité et habilitations EDF.

Actions maternité

Fort du constat que trop souvent, la perspective de la grossesse d'une salariée ou la situation familiale de ces salariées constituent un frein à leur recrutement ou à leur évolution de carrière, les parte-

naires sociaux de la branche décident donc d'attirer une attention particulière sur cette population afin de mettre en place des mesures visant à supprimer ce frein éventuel.

Article 3.1

Maternité

3.1.1. Déclaration de grossesse

Dans l'objectif d'anticiper au mieux dans les entreprises les changements organisationnels liés à l'état de grossesse de la salariée et de mettre en place l'ensemble des dispositifs ci-après énoncés, les partenaires sociaux de la branche encouragent fortement les salariées à déclarer leur état de grossesse dès que celui-ci a été médicalement constaté.

3.2. Entretiens individuels

3.2.1. Entretien de départ en congé de maternité

Dans l'esprit d'une fidélisation des salariées, un entretien formalisé sera organisé entre la salariée et son/sa supérieur(e) hiérarchique avant le départ en congé de maternité au cours duquel différents points devront être abordés, comme par exemple les objectifs réalisés avant le départ, la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise, etc.

3.2.2. Entretien lié au retour de congé de maternité

Un second entretien sera également programmé au retour de congé de maternité. Il permettra de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle-vie personnelle. Il sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation et permettra de définir les nouveaux objectifs de la période.

3.3. Adaptation des postes, maintien dans l'emploi

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail et suivant, il est rappelé que la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Dans le cas d'affectation dans un autre établissement, celle-ci est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Si elle se réalise, cette affectation demeure temporaire par nature : elle ne peut excéder la durée de la grossesse et à vocation à prendre fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Il est de fait que tout changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Concernant les salariées travaillant de nuit, les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail s'appliqueront et pourront être modifiées de manière plus favorable après accord de l'employeur.

3.4. Reprise de poste

3.4.1. Retour progressif

Une période de reprise progressive de fonction, de 5 jours au plus pour une salariée à temps plein, peut être mise en place à la demande de la personne revenant d'un congé maternité ou d'un congé parental. Cette période a pour but de réintégrer la salariée dans de meilleures conditions et de lui permettre de se refamiliariser progressivement avec ses activités et son équipe de travail. Dans le cas où l'employeur donnerait son accord, ce retour progressif se réalisera sans perte de rémunération.

3.4.2. Restitution du poste

A l'issue de son congé de maternité, la salariée doit retrouver le poste qu'elle occupait avant son départ, sauf changement organisationnel intervenu ou en cours, nécessitant de repositionner la salariée sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cet engagement de retrouver son emploi doit être mis en œuvre sans qu'aucune démarche particulière de la part de la salariée ne soit nécessaire.

3.5. Equilibre vie professionnelle-vie personnelle

Les partenaires sociaux de la branche, très attachés à une bonne qualité de vie au travail dans l'entreprise, incitent très fortement les entreprises à mettre en place un certain nombre de dispositions favorisant le bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Les parties souhaitent d'ores et déjà prendre les engagements conventionnels suivants :

3.5.1. Temps partiel choisi

La formule du temps partiel choisi est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un ou d'une salarié(e), et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié(e). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le/la salarié(e) et accepté par la hiérarchie, et cela dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Fort attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux/celles travaillant à temps partiel, les parties soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Les salarié(e)s à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salarié(e)s à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. Ils bénéficient par ailleurs d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

3.6. Rentrée scolaire

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et de vie professionnelle, les entreprises s'engagent à mettre en place, selon leurs possibilités, des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6^e. A cette occasion, les salarié(e)s auront le droit de décaler leur prise de poste de 2 heures au plus, de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer leur supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service pourra être modifiée en conséquence.

3.7. Journées enfant malade

Les parents ayant au moins un enfant à charge peuvent bénéficier d'absences non rémunérées en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé quel que soit son âge, dans la limite de 1 ou 2 jours par cas, et de 3 jours par an au plus, sur présentation d'un certificat médical.

3.8. Accès identique à la formation professionnelle

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salarié(e)s, tant pour le développement de chacun(e) que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient accessibles indistinctement entre les femmes et les hommes, à temps complet ou à temps partiel.

3.8.1. Entretien individuel de formation, retour de congé parental d'éducation

Au retour de congé parental d'éducation de 12 mois ou plus, un entretien individuel de formation sera systématiquement proposé. Ce moment d'échange privilégié entre le/la salarié(e) et son/ sa supérieur(e) hiérarchique sera l'occasion donnée à chaque salarié(e) ayant suspendu temporairement son activité professionnelle de mesurer l'écart éventuel entre les compétences/connaissances qu'il/elle détient et celles requises pour le poste (en prenant en compte les différentes évolutions du poste : évolutions technologiques, changement dans les processus...).

Il devra permettre ainsi au/à la supérieur(e) hiérarchique d'identifier les besoins en termes de formation et de développement afin que le ou la salarié(e) puisse reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions.

3.9. Egalité salariale

3.9.1. Rappel du principe d'égalité salariale

Les partenaires sociaux réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, tout au long de la carrière, constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle. Ils rappellent également le principe de la liberté syndicale prévu à l'article 6, alinéa *a*, lequel s'applique sans distinction aux hommes et aux femmes.

A ce titre et conformément à la loi, il est rappelé que les périodes de congé de maternité et de congés de paternité ne sauraient avoir une incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s, leur ancienneté, ou les priver d'un élément de leur rémunération.

3.9.2. Etude périodique des écarts de rémunération liés au genre au niveau de la branche

Dans le cadre des obligations légales qui sont faites au niveau de la branche de présenter un bilan social annuel, un accent particulier sera porté sur le respect des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

L'objectif principal de ce bilan étant de mesurer les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, cadres et OETAM, et d'identifier, pour les entreprises concernées, les facteurs explicatifs, et d'en effacer les causes.

3.9.3. Evolution de la rémunération pendant la maternité

Les absences liées à la maternité ne sauraient constituer une raison valable de non-attribution d'une augmentation. A la suite de son congé de maternité, le salaire de la salariée bénéficiera donc du plein effet des dispositions ci-dessous :

- augmentation générale : si une augmentation générale est attribuée pour la catégorie professionnelle de la salariée, sa rémunération bénéficiera des augmentations générales ;
- rémunération variable : pendant le congé de maternité, il est rappelé que la salariée touche au minimum la moyenne de la somme perçue par les salarié(e)s de sa catégorie professionnelle, si son ancienneté le permet.

Article 4

Engagements des organisations syndicales de salarié(e)s et de l'USRTL

L'objectif principal des organisations syndicales de salarié(e)s et de l'USRTL est la parité. Pour y parvenir, elles s'attachent à un équilibre entre les femmes et les hommes.

L'USRTL dans son enquête annuelle différenciera chaque élément pour étudier et comparer la situation des femmes et des hommes.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL s'entendent pour poursuivre les efforts menés pour l'égalité professionnelle en insistant particulièrement sur les sujets suivants.

4.1. Accès aux métiers du lin

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers du lin, la connaissance de ces métiers auprès des jeunes doit être favorisée. Cette action est menée dans le cadre de l'ANEFA.

Le recrutement au sein des exploitations doit refléter le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes 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(e).

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL conviennent d'agir pour sensibiliser les entreprises et les salarié(e)s sur l'employabilité des femmes dans le teillage du lin.

Pour atteindre l'objectif de parité qu'elles se sont fixé, les organisations syndicales de salarié(e)s et professionnelles agricoles rappellent que lors de l'ouverture d'un recrutement, l'employeur doit porter, quel que soit l'emploi considéré et le niveau de qualification, un même intérêt aux curriculum vitae des femmes et des hommes. Elles insistent également sur le principe à travail égal salaire égal, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

4.2. Formation professionnelle

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL rappellent leur attachement à l'application de l'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 6 mars 2014 à l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, lequel doit s'appliquer aux entreprises qui relèvent du régime général comme à celles qui relèvent du régime agricole, le FAFSEA ayant été choisi comme OPCA de branche.

4.3. Articulation vie professionnelle-vie privée

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'USRTL s'accordent pour permettre la diffusion et la mutualisation des initiatives locales ou régionales en matière d'aide familiale. Elles souhaitent que les aménagements d'horaires soient favorisés lorsque cela est possible.

Cependant, si des progrès sont encore à faire pour faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, elles reconnaissent que les difficultés rencontrées sont plus souvent dues au contexte même de la ruralité qu'à un problème spécifique lié à l'emploi linier, 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'activités y compris en milieu périurbain. Les salarié(e)s ou demandeurs d'emploi qui souhaiteraient travailler en teillage de lin peuvent donc rencontrer des difficultés pour pouvoir venir sur l'entreprise. 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 salarié(e)s et l'USRTL s'engagent à réfléchir à la mise en place de dispositifs participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce but, il est demandé aux employeurs et aux salarié(e)s d'aborder ce sujet lors de l'entretien annuel obligatoire.

Les organisations rappellent aussi que, dans le cadre du titre III de l'accord sur l'emploi en milieu rural du 9 avril 2013, les dispositions figurant aux articles 4.4, 4.5 et 4.6 ci-dessous sont applicables aux salarié(e)s des entreprises de teillage.

4.4. Congé de paternité

Afin d'inciter les pères à utiliser le congé de paternité et favoriser encore plus le développement dès la naissance des liens avec leur enfant, les organisations signataires conviennent d'améliorer le dispositif légal.

Durée

Le congé de paternité, qui s'ajoute aux 3 jours d'absence pour naissance prévus par le code du travail, est d'une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour un enfant ;
- 18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.

Il peut débuter immédiatement après les 3 jours ou à un autre moment mais dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le congé peut durer moins de 11 jours, mais il n'est pas fractionnable et doit débuter impérativement dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Cas particuliers :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance : le salarié peut demander le report du congé de paternité à la fin de l'hospitalisation ;
- en cas de décès de la mère : le salarié peut bénéficier du congé de maternité postnatal, puis demander le report du congé de paternité à la date de fin du congé de maternité postnatal ;
- enfant mort-né : le salarié peut bénéficier du congé de paternité sous réserve de fournir à la CMSA la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant mort-né.

Formalités

Le salarié doit informer l'employeur de la date et de la durée du congé, par lettre recommandée avec avis de réception, 1 mois au minimum avant la date choisie de début du congé de paternité. L'employeur doit alors remplir le formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie-maternité et paternité », puis l'adresser à la CMSA ou à l'URSSAF.

L'employeur ne peut pas refuser d'accorder le congé de paternité, mais il doit en être informé au minimum 1 mois à l'avance. Ce congé ne peut pas non plus être décalé sans son accord.

Indemnités complémentaires aux indemnités légales

Tout salarié(e) ayant 12 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et bénéficiant des indemnités journalières versées par la caisse de MSA ou par l'URSSAF a droit à une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

L'indemnité journalière est égale à 10 % du salaire journalier du salarié(e) concerné.

Elle est versée pour le nombre de jours calendaires pris dans les limites maximales prévues par la loi.

L'indemnité journalière complémentaire de paternité a le caractère de salaire et est soumise aux mêmes cotisations sociales et fiscales.

L'indemnité complémentaire correspond à 1/30 de la moyenne des salaires des 3 derniers mois travaillés précédant le congé de paternité.

Le cumul de deux indemnités, journalière et complémentaire, ne peut pas être supérieur au salaire que le salarié(e) aurait reçu s'il avait travaillé.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 6

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant 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 7

Dépôt. – Extension

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

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USRTL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri.