

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

ACCORD DU 28 JUIN 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
NOR : *AGRS1297163M*  
IDCC : 7017

Entre :

L'association française des parcs zoologiques (AFDPZ),

D'une part, et

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, en dernier lieu, de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, ils entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation profession-

nelle continue, à engager vraiment des politiques actives en ce domaine via l'établissement de plans d'actions prenant en compte les orientations fixées dans le présent accord.

A cet égard, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que, conformément à l'article L. 1142-1 et suivants du code du travail, le principe d'égalité professionnelle est inscrit dans l'article 23 de la convention collective nationale de travail applicable au personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 18 avril 1996 modifiée par l'avenant numéro 14 et qu'il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail et d'emploi.

Les partenaires sociaux considèrent que l'ensemble des acteurs de la branche, entreprises et salariés, doivent se mobiliser ou rester mobilisés afin, d'une part, de porter les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, d'engager à tous les niveaux de l'entreprise les actions positives et actives indispensables à leur respect et à leur mise en œuvre.

L'engagement permanent des responsables d'établissement et de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de telles actions.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord collectif constitue une réelle occasion et une opportunité de dialogue sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements zoologiques, notamment via les représentants du personnel lorsqu'ils sont présents.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la branche au 31 décembre 2010, ont fait les constats situés en annexes I (rapport de branche 2011) et II (résultats d'analyse du questionnaire au 31 décembre 2010).

A partir de ces constats, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans six domaines. L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes. Les partenaires sociaux entendent adopter par le présent accord les mesures permettant de réduire voire supprimer les différences de traitement en agissant sur :

- le recrutement ;
- la promotion et l'évolution professionnelle ;
- la formation professionnelle continue ;
- la prise en compte de la vie familiale ;
- la maternité, l'adoption et le congé parental ;
- l'égalité salariale.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public ayant plus de cinquante salariés et situés sur le territoire national tel que défini dans le champ d'application de la convention collective n° 7017.

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'ensemble des établissements zoologiques entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 7017, y compris ceux de moins de 50 salariés, à rechercher l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

## **Article 2**

### *Recrutement*

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Ils ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.

Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent donc être analysées selon les mêmes critères.

Les dispositifs de sélection doivent rester construits exclusivement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes. A cette fin, les entreprises de la branche sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Les personnes chargées du recrutement, y compris les cabinets spécialisés (cabinets de recrutement externe), doivent également être sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes en intégrant une clause de neutralité dans leurs prestations.

L'employeur doit féminiser les documents, et notamment les intitulés de poste, selon l'usage en la matière dans les postes considérés.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte du sexe ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.

L'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles du candidat, dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.

Les partenaires sociaux rappellent également que l'état de grossesse ou la connaissance de la mise en œuvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pris en considération pour refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.

Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il convient de rappeler que la personne candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

### **Article 3**

#### *Promotion et évolution professionnelles*

Il est rappelé que la loi et la jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité, adoption ou congé parental y fassent obstacle ou les ralentissent.

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Ils considèrent que les entretiens individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour permettre une analyse en ce sens.

La mise en œuvre des entretiens professionnels individuels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de veiller constamment à ce que les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne soient pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

De la même façon, les partenaires sociaux doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la classification des emplois de la branche ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de faire en sorte que les aménagements d'horaire et du temps de travail en général puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de la concilier avec leur vie familiale.

#### **Article 4**

##### *Formation professionnelle continue*

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche garantissent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

A cet égard, ils rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Ainsi, les établissements doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Conformément à la loi, les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, est prise intégralement en compte.

Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

## Article 5

### *Maternité, adoption, congé parental*

#### 1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les partenaires sociaux demandent aux établissements de la branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée.

Ils rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, l'absence constatée d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité.

#### 2. Situation du salarié durant le congé maternité, d'adoption ou le congé parental

Les partenaires sociaux rappellent que les absences résultant d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Ainsi, lorsqu'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les partenaires sociaux rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

#### 3. Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de garantir ce lien, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

A leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel.

Cet entretien pourra avoir lieu :

- soit préalablement à la reprise d’activité, si le ou la salarié(e) le demande ;
- soit après la reprise effective de l’activité.

Cet entretien doit permettre, notamment en cas de changement technique ou de méthode de travail intervenu dans l’entreprise durant l’absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un bilan de compétences ou toute action de formation.

## **Article 6**

### *Prise en compte de la vie familiale*

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans le respect de l’organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d’aménagements d’horaires, les entreprises s’efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu’elles prêtent une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Dans le cadre des congés payés, l’employeur doit s’efforcer d’adapter les vacances des parents aux décisions de justice qui fixent les gardes parentales et les périodes de congés scolaires. Dans cet objectif, le salarié devra produire la décision de justice et devra respecter un délai de prévenance.

Les partenaires sociaux demandent aux employeurs de veiller à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée, limitant ainsi l’amplitude de travail et réduisant les coupures.

Enfin, ils souhaitent que les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d’organisation de travail du salarié, notamment l’aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s’efforcent qu’elles soient conciliables avec l’organisation de la vie familiale.

L’employeur doit notamment veiller à ce que les réunions ne soient pas fixées à des heures tardives.

## **Article 7**

### *Egalité salariale*

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quelle qu’elle soit, tout employeur est tenu d’assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale (tel que défini dans l’article L. 3221-4 du code du travail), l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

C’est l’application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d’évolution professionnelle dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont possibles mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l’appartenance des salariés à l’un ou l’autre sexe.

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d’un salarié doivent ainsi être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d’un congé maternité, d’adoption ou d’un congé parental d’éducation.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables. A défaut, lorsqu'un écart est constaté, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d'un calendrier établi avec l'accord du ou des salariés concernés, tel que prévu à l'article 2241-3 du code du travail.

## **Article 8**

### *Sensibilisation et communication*

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information contribuant à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités sur cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les partenaires sociaux souhaitent que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre d'un site internet/intranet de l'entreprise par quelques éléments dédiés à cette question et aux enjeux qu'elle soulève.

## **Article 9**

### *Rapport de branche*

Afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les partenaires sociaux décident que le rapport de branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question selon les indicateurs fixés par les partenaires sociaux.

Ces indicateurs sont les suivants :

- répartition des effectifs par sexe ;
- répartition des effectifs par type de contrat de travail, par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel), par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des entrées et des sorties par sexe, catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe ;
- nombre de promotions (passage à une classification supérieure par sexe).

La synthèse du diagnostic comportera un comparatif avec le diagnostic précédent afin de mettre en exergue les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent accord.

## **Article 10**

### *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux signataires conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.



La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification par la partie demanderesse d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Ce projet devra être remis à l'ensemble des partenaires sociaux. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification, les négociations relatives à cette demande de révision devront commencer.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

## **Article 11**

### *Dénonciation de l'accord*

L'accord pourra aussi être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Le présent accord restera en vigueur pour une durée de 1 an.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 12**

### *Durée, dépôt, effet, extension*

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an avec tacite reconduction avec un maximum de 3 ans.

Il sera déposé à la DIRECCTE Ile-de-France, UT de Paris, et au greffe du conseil de prud'hommes.

Il prend effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit sa date d'extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2012.

(Suivent les signatures.)