

Brochure n° 3613

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

ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2014
RELATIF AUX MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES
ET DES SENIORS. – CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *AGRS1597136M*
IDCC : *7017*

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche tout en permettant aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés de bénéficier des aides prévues à cet effet.

Il est rappelé que le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi permettant de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences au sein de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, dans sa rédaction résultant des dispositions de l'avenant n° 14 modifié du 24 janvier 2012.

Il permet, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail, aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se placer volontairement dans le cadre du dispositif portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet. Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche qui envisagent ou sont soumis à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action.

Pour l'application du présent accord, les engagements pris concernent :

- en matière d'emploi des jeunes, les jeunes âgés d'au plus 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;
- en matière de recrutement des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans ;
- en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 57 ans. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

Article 2

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

2.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2013, dans les établissements concernés, les salariés âgés d'au plus 25 ans représentent 13 % des effectifs des établissements concernés au 31 décembre 2013, quel que soit le contrat de travail.

La branche professionnelle s'efforcera d'amener le pourcentage d'effectifs des jeunes à 18 % sur les 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises de la branche. Une attention particulière sera portée sur les embauches en CDI et sur le recrutement de jeunes salariés handicapés. La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises.

2.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

2.2.1. Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche faisant application du présent accord et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera au minimum les éléments suivants :

- la présentation de l'entreprise et son organisation ;
- son (ses différentes) activité(s) ;
- les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- les locaux ;
- les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux en place ;
- la liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation.

2.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise, et notamment à l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se distinguer du tuteur. Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur la mission qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

2.2.3. Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables de service, la direction des ressources humaines et le salarié lui-même. Lors de son arrivée, il est immédiatement présenté aux membres de son service afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le cadre hiérarchique et le référent désigné, auquel la direction peut prendre part, est réalisé à la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune, en proposant le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les besoins en formation du jeune embauché. En cas de demande de formation éligible au plan de formation, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

A la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le cadre hiérarchique et le référent désigné. L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien. Chaque année, une réunion avec l'ensemble des jeunes embauchés au cours des 12 mois précédents est réalisée pour permettre un partage d'expérience, un échange sur la culture d'entreprise et faciliter l'établissement de liens internes.

2.3. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche encourage le recours à l'alternance, que ce soit par contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Au vu des perspectives de développement, donc de recrutements, la branche s'engage à maintenir le recours à ces contrats. Pour assurer la formation aux différents métiers de la branche, le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

2.4. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux divers métiers existant dans les parcs zoologiques. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 3

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront

aussi à ce que le principe de non-discrimination liée à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière et de mobilité.

3.1. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à la poursuite du maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2013, le taux des salariés âgés de 50 à 55 ans représente 7,8 % de l'ensemble des effectifs dans les établissements d'au moins 50 salariés apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2013.

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 5 % des effectifs dans les établissements concernés au 31 décembre 2013.

L'objectif fixé par la branche, pour chacune des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche concernées, est de conserver ce taux de maintien dans l'emploi de salariés âgés d'au moins 50 ans et plus opéré par les entreprises d'au moins 50 salariés de la branche.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

3.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer, dans la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT (à défaut aux délégués du personnel), qui en assureront le suivi.

D'ici à la fin de la période triennale, les parties signataires se donnent pour objectif que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action aient intégré dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels une partie sur l'emploi des seniors. Le rapport de branche en fera état au vu des réponses collectées.

3.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

3.3.1. Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45^e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans. Les salariés remplissant ces conditions seront automatiquement informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien a pour objet :

- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existant dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, à ses aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'entretien de seconde partie de carrière.

3.3.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, à compétences et diplômes égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration pourra leur être proposé.

3.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

3.4.1. Réunion

Dans chaque entreprise et groupe d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, une réunion annuelle du binôme (jeune-senior) sera organisée pour faire le point sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et proposer les solutions pour y remédier.

L'objectif est que toutes les entreprises et groupes d'entreprises de la branche concernés par cet accord réalisent cette réunion annuelle.

3.4.2. Mixité des équipes

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche veilleront à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions, notamment des nouvelles technologies.

3.5. Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux contrats de professionnalisation. Les entreprises de la branche ne pourront refuser une demande de VAE d'un salarié âgé de plus de 55 ans.

3.6. Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant à leur qualification professionnelle.

Par ajout aux dispositions de l'article 50 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de candidatures multiples et à compétences et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise seront prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

Article 4

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise ainsi qu'à préserver la mémoire de cette dernière.

4.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise et qu'en conséquence, sur 50 % des recrutements de jeunes à des postes requérant de telles compétences, un binôme soit mis en place.

4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le tutorat est défini par l'article 71 *f* de la convention collective.

A sa demande, chaque tuteur se verra proposer une formation, afin de faciliter les qualités requises au premier alinéa.

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des jeunes d'au plus 26 ans tutorés, ou 30 ans pour les travailleurs handicapés, dans le domaine d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Article 5

Actions d'accompagnement des entreprises dans la gestion active des âges

Afin d'anticiper la gestion active des âges, les établissements d'au moins 50 salariés réaliseront un diagnostic préalable sur la pyramide des âges, la situation des jeunes et des salariés âgés de l'entreprise, les compétences clés de l'entreprise et les prévisions de départs et d'embauches à partir du modèle mis en place par la branche professionnelle (annexe I).

Article 6

Lutte contre les discriminations

Les entreprises de la branche veilleront aussi à lutter contre les discriminations à l'embauche, aux promotions durant le déroulement de carrière ou à l'accès à la formation des salariés âgés.

Elles seront aussi attentives à ce que ces discriminations n'affectent pas les plus jeunes.

Article 7

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les parties signataires s'engagent à mettre en place des modèles de diagnostic préalable et de livret d'accueil ainsi qu'une fiche technique sur les modalités d'accès au contrat de génération (annexes II et III).

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.

Article 8

Modalités de suivi des mesures

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors comportant les informations et les indicateurs suivants :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour les actions portant sur l'insertion des jeunes et sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes et de maintien dans l'emploi de ces derniers ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions prévues ;
- le résultat de chaque indicateur prévu dans le présent texte.

Dans les entreprises de la branche faisant application du présent accord, un rapport annuel sera établi et présenté au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent. Il sera également transmis aux délégués syndicaux.

Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives à l'emploi des jeunes et des seniors mises en œuvre :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable de l'article D. 5121-27 du code du travail ;
- le nombre de salariés recrutés au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés d'au plus 26 ans (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) recrutés dans l'année en contrat de travail à durée indéterminée et le pourcentage par rapport au nombre total des embauches ;
- le nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés et maintenus dans l'année ;
- le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) et plus et le pourcentage par rapport à l'effectif total des salariés de la branche ;
- la répartition par catégories professionnelles, emplois et sexes au 31 décembre de l'année ;
- le nombre et le type d'actions de formation réalisées par les jeunes de 26 ans au plus (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre de mises en place d'un livret d'accueil au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés à l'issue du premier mois et de la dernière année d'embauche au profit des jeunes salariés ;
- le nombre de contrats en alternance conclus ;
- le nombre de stagiaires rémunérés accueillis au sein des entreprises concernées ;
- le nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés au profit des salariés seniors ;
- le nombre de changements de poste en interne réalisés pour les salariés âgés de 55 ans et plus, en distinguant les demandes volontaires des reclassements ;
- le nombre de passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année ;
- le nombre de réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
- le nombre de binômes mis en place ;
- le nombre et l'âge des tuteurs.

Article 9

Mise en place de l'accord au sein de l'entreprise

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés souhaitant bénéficier du présent dispositif devront réaliser un diagnostic préalable.

Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, il doit comporter :

- la pyramide des âges ;
- les profils des jeunes et des salariés âgés et leur classification ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;
- les compétences clés de l'entreprise ;
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

Il doit être transmis préalablement à la DIRECCTE.

Article 10

Date d'application. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 11

Dépôt. – Extension

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 12

Publicité

Le présent accord sera diffusé sur le site internet de l'association française des parcs zoologiques privés ouverts au public (AFDPZ). Les organisations de salariés signataires de l'accord s'engagent aussi à assurer sa publicité auprès des salariés.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à en assurer la communication auprès des salariés soit par le biais des panneaux d'affichage prévus à cet effet, soit sur leur site intranet.

Article 13

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Peut adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de l'accord. L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article 5 du chapitre III de la convention collective.

En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédant l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouvel accord.

Fait à Paris, le 17 septembre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

[Pour mémoire.]