

DOSSIER PRESSE

**CONCLUSION D'UN CONTRAT DE GENERATION
ENTREPRISE M2L à TROUY
JEUDI 23 MAI 2013
17H30**



**UN JEUNE
EMBAUCHÉ
EN CDI**



**UN SENIOR
SALARIÉ**

3 OBJECTIFS

1

FAVORISER L'EMPLOI
DES JEUNES

2

MAINTENIR LES SENIORS
DANS LEUR ACTIVITE
OU EN RECRUTER

3

ASSURER LA TRANSMISSION
DES COMPÉTENCES ET
DES SAVOIR-FAIRE



**contrat de génération
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE**

**Il y a du nouveau pour
l'emploi des jeunes
et des seniors !**

Maintenant, les entreprises
de moins de 300 salariés
bénéficient d'une aide de l'Etat
de 4 000€ par an pendant 3 ans,
si elles embauchent un jeune tout
en gardant un salarié senior.
Elles peuvent donc investir
dans l'avenir, sans renoncer
à leur savoir-faire.

PRESENTATION D'UN CONTRAT DE GENERATION

L'ENTREPRISE M2L

ET LE CONTEXTE DE RECRUTEMENT

Présentation de l'entreprise M2L

L'entreprise M2L est située au cœur de ZAC du bois de Givray, à TROUY, est une entreprise artisanale composée de 5 salariés. Elle a été créée en 2007, et est spécialisée sur tout types de travaux de menuiseries métalliques.

Ces différents savoir-faire lui permettent d'intervenir auprès des principales entreprises générales du bâtiment et des particuliers ;

Contexte du recrutement :

Ce recrutement répond à un réel besoin pour cette entreprise, puisqu'elle doit remplacer le chargé d'affaires en BE qui part à la retraite l'année prochaine.

Le recrutement est jugé comme difficile faute de ressource qualifiée et directement opérationnelle sur ce poste ; il était donc préférable de se tourner vers quelqu'un qui connaisse déjà l'atelier, les produits, l'outil de production.

Le contrat

Le jeune recruté âgé de 20 ans, il était sans formation, avec un an d'expérience dans le bâtiment comme plaquiste/ poseur de menuiserie.

Le sénior âgé de 59 ans, il est chargé d'affaires au BE de l'entreprise.

Le jeune va être formé en interne par les ouvriers « anciens » de l'atelier.

L'embauche du jeune permet de libérer la personne qui va remplacer un sénior qui travaille déjà à l'atelier et va être formé par le senior.

SOMMAIRE

Le contrat de génération : une nouvelle réponse à deux défis majeurs de l'emploi

Le contrat de génération : le fruit d'une démarche de dialogue social

Le contrat de génération : investir dans l'avenir sans renoncer à l'expérience

Le contrat de génération : donner du sens au travail

Le contrat de génération : toutes les entreprises sont concernées

Le contrat de génération : une aide accessible à 99,5% des entreprises

ANNEXES

FICHE 1 – Le contrat de génération dans les entreprises de moins de 50 salariés

FICHE 2 – Le contrat de génération dans les entreprises de 50 à 299 salariés

FICHE 3 – Le contrat de génération dans les entreprises de plus de 300 salariés

FICHE 4 – Attribution de l'aide financière par l'Etat

Le contrat de génération : une nouvelle réponse à deux défis majeurs de l'emploi

Le marché du travail français souffre de deux grands dysfonctionnements : la précarité et le chômage des jeunes, et le faible taux d'emploi des seniors.

L'idée qui consistait à faire partir les plus âgés pour faire une place aux jeunes n'a pas fonctionné dans les faits. Les études montrent que le chômage des jeunes augmente quand l'emploi des seniors décroche. Au contraire, lorsque le nombre de personnes en emploi augmente, notre richesse collective s'accroît.

Formulé par l'engagement n° 33 du projet présidentiel de François Hollande, le contrat de génération apporte une réponse innovante, efficace et précise à ces deux problèmes.

Avec le contrat de génération, le gouvernement tourne le dos à la fausse logique qui oppose les plus jeunes aux seniors en poussant les uns vers la sortie, croyant ainsi faire de la place aux autres.

Le contrat de génération, au contraire, traite trois objectifs d'un même mouvement :

- ➔ **l'insertion des jeunes,**
- ➔ **le maintien en emploi ou l'embauche des seniors,**
- ➔ **la transmission des compétences.**

Le contrat de génération : le fruit d'une démarche de dialogue social

Les différentes étapes de son élaboration témoignent de la démarche de dialogue social consensuelle qui a permis d'en concevoir le contenu.

- **10 juillet 2012** : Chantier prioritaire inscrit dans la feuille de route sociale issue de la Grande conférence sociale
- **19 octobre 2012** : Signature d'un accord national interprofessionnel par toutes les organisations syndicales et patronales
- **12 décembre 2012** : Le Projet de loi est adopté en conseil des ministres
- **14 février 2013** : Le Projet de loi portant création du contrat de génération est adopté par le Parlement
- **1^{er} mars 2013** : La loi créant le contrat de génération est promulguée

Le contrat de génération : investir dans l'avenir sans renoncer à l'expérience

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : modifier durablement le regard des entreprises pour reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge.

L'organisation de la transmission des compétences au sein des entreprises est une nécessité économique et sociale. Ces compétences sont en effet la première de nos richesses et l'enjeu est important, pour notre société, comme pour la compétitivité de nos entreprises.

Les mutations économiques mettent plus que jamais les ressources humaines, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au cœur de la performance des entreprises.

Pour être opérante, la transmission des compétences doit donc être organisée : il importe de repérer les compétences clés et d'assurer leur circulation au sein des entreprises.

Ainsi, le contrat de génération assure la transmission des compétences et des savoir-faire, en favorisant l'emploi des jeunes en CDI et en encourageant le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors.

Le contrat de génération : donner du sens au travail

Le contrat de génération induit un changement de regard : voir les jeunes comme une chance et comme un investissement pour l'entreprise, et reconnaître la valeur des salariés âgés, riches d'une expérience précieuse pour toute organisation.

Le contrat de génération permet ainsi d'associer l'expérience d'un salarié senior à la motivation d'un jeune qui recherche un emploi.

Pour le senior : il permet de ne pas laisser perdre une vie de travail, d'engagement et de savoir accumulés

Pour le jeune : il offre l'occasion d'apprendre les clés de son métier, de gagner en expérience et d'apporter son dynamisme et sa créativité à l'entreprise.

Le contrat de génération : toutes les entreprises sont concernées

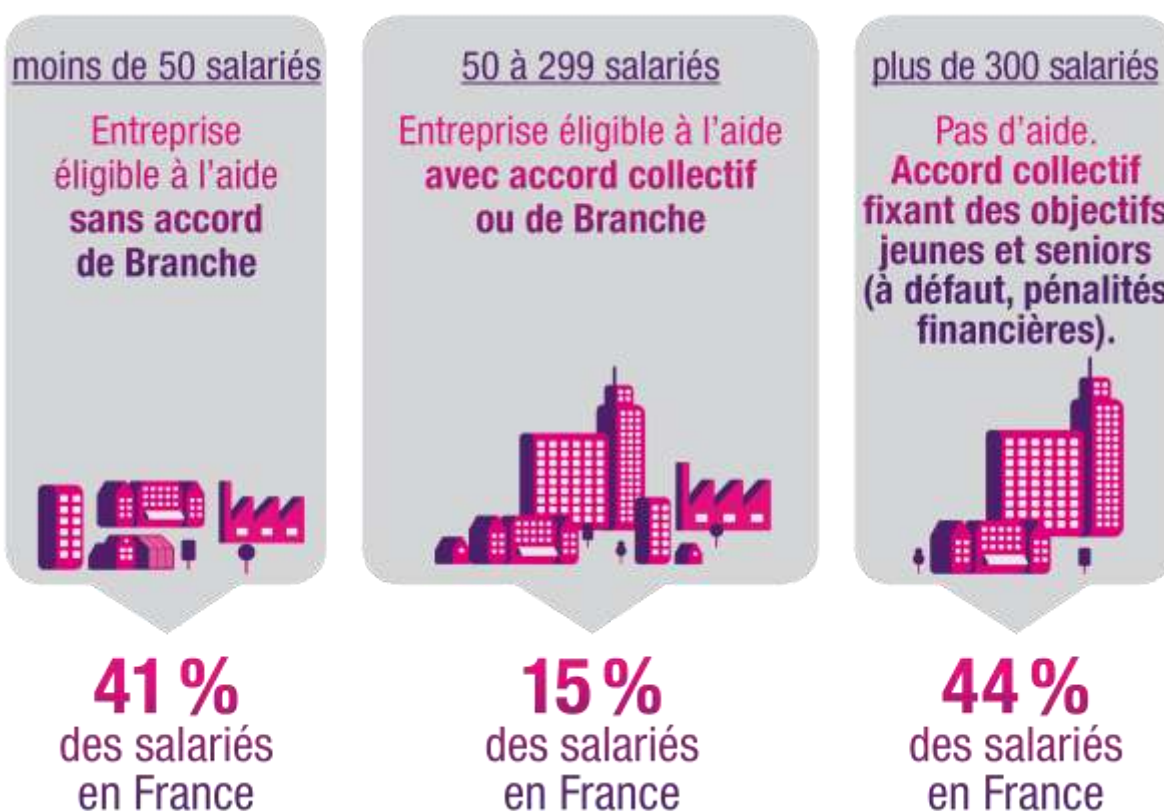
Le contrat de génération a été conçu pour s'adapter à la réalité de chaque entreprise.

Le contrat de génération est bâti sur une logique pragmatique qui consiste à s'adapter à la taille des entreprises.

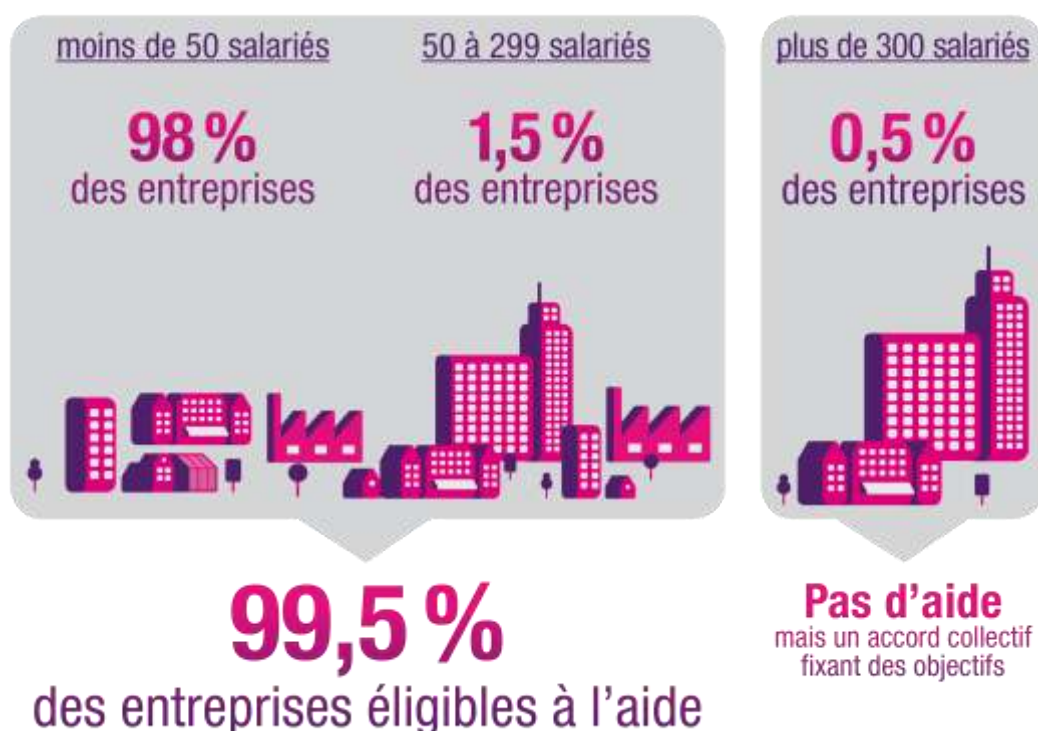
Le contrat de génération est applicable à tous les employeurs de droit privé, ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial de 300 salariés et plus.

Les employeurs publics sont exclus du dispositif, c'est-à-dire l'Etat, les collectivités territoriales ou encore les établissements publics administratifs.

Les négociations internes aux entreprises permettront d'organiser le tutorat et les transferts de compétences en fonction des actions déjà existantes et des enjeux propres à l'entreprise. Le dispositif prend bien en compte le fait que les petites entreprises ne disposent pas toujours d'un délégué syndical. La négociation sera donc encouragée chaque fois qu'elle est possible mais ne sera obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés.



Le contrat de génération : une aide accessible à 99,5% des entreprises



Les entreprises de moins de 300 salariés bénéficieront d'une incitation pour mettre en œuvre le contrat de génération. Représentant 99,5% des entreprises françaises, elles emploient près de 60% des salariés. Mais elles n'ont pas toujours les moyens de gérer leurs ressources humaines de manière prospective.

Une aide leur sera versée au titre du recrutement de jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés et du maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus (de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une nouvelle embauche).

C'est la taille de l'entreprise ou du groupe qui est prise en compte : une entreprise de moins de 300 salariés appartenant à un groupe de 300 salariés et plus n'est pas éligible à l'aide.

FICHE 1

Le contrat de génération dans les entreprises de moins de 50 salariés



Conditions

- Entreprises qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et maintiennent un senior de 57 ans et plus (de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une nouvelle embauche).
- Absence de licenciement économique sur les postes de la même catégorie professionnelle, et absence de licenciement pour motif personnel ou de rupture conventionnelle sur le même poste dans les 6 mois précédents.
- Non licenciement des salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

- Ces entreprises s'adressent à Pôle emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.
- Chaque trimestre, elles percevront 1 000 euros en cas de maintien du jeune et du senior.
- Les entreprises peuvent bénéficier de l'appui conseil de la DIRECCTE pour une aide au diagnostic et à l'action.

FICHE 2

Le contrat de génération dans les entreprises de 50 à 299 salariés



Conditions

- Établissement d'un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.
- Puis négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, établissement d'un plan d'action. En l'absence d'accord ou de plan d'entreprise, possibilité d'être couverte par un accord de branche.
- Vérification, par l'État, de la validité de l'accord ou du plan d'action.
- Absence de licenciement économique sur les postes de la même catégorie professionnelle, et absence de licenciement pour motif personnel ou de rupture conventionnelle sur le même poste dans les 6 mois précédents
- Non licenciement des salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

- Ces entreprises s'adressent à Pôle emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.
- Chaque trimestre, elles percevront 1 000 euros en cas de maintien du jeune et du senior.
- Les entreprises peuvent bénéficier de l'appui conseil de la DIRECCTE pour une aide au diagnostic et à l'action.

FICHE 3

Le contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus



Conditions

- Établissement d'un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.
- Négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut de négociation conclusive, mise en place d'un plan d'action sur le contrat de génération.
- L'accord doit comporter des engagements sur l'emploi des jeunes et des seniors et sur la transmission des compétences.
- Vérification par l'État de la validité de l'accord ou du plan d'action, et de sa mise en œuvre. À défaut d'accord ou de plan d'action valide, l'entreprise peut être soumise à une pénalité financière.

Modalités

- Les entreprises de 300 salariés et plus doivent dans un premier temps établir un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise, puis ouvrir une négociation et conclure un accord.
- A défaut d'accord au terme de la négociation, l'employeur peut déployer un plan d'action. Cet accord, ou ce plan d'action, devra comprendre des engagements chiffrés de l'entreprise sur l'emploi des jeunes et des seniors et des mesures pour accompagner

l'intégration des jeunes dans l'entreprise et favoriser la transmission des compétences. L'Etat vérifiera la validité de cet accord ou plan d'action ainsi que sa mise en œuvre.

- Une pénalité est susceptible d'être appliquée aux entreprises de 300 salariés et plus qui n'auraient pas conclu d'accord ou mis en place un plan d'action avant le 30 septembre 2013. Cette pénalité correspond à une conditionnalité des allègements de cotisation dont bénéficient ces entreprises. En cas d'absence d'accord ou de plan d'action, la pénalité peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale ou 10% des allègements dont bénéficie l'entreprise.

FICHE 4

Attribution de l'aide financière par l'Etat



L'aide de l'Etat est de **4 000 euros par an** : 2 000 euros pour l'embauche d'un jeune et 2 000 euros pour le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un senior.

Elle représente donc 12 000 euros sur trois ans. Les entreprises de moins de 300 salariés sont éligibles à cette aide, soit 99,5% des entreprises françaises.

- Si le senior part à la retraite avant le terme des 3 ans, l'entreprise peut garder l'aide associée au jeune jusqu'à la durée maximale.
- Mais, si le jeune part avant le terme des 3 ans sans être remplacé par un autre jeune ou que le senior est licencié, l'aide prend fin.