


POINT D'ACTUALITÉ SUR LA FORMATION CONTINUE & L'EMPLOI

Hors-série : contrat de génération

Mai 2013

SOMMAIRE

1 La genèse.....	3	7 L'articulation avec la GPEC.....	12
2 Présentation du contrat de génération.....	5	8 Revue d'actualité.....	13
3 Les engagements figurant dans les accords d'entreprise ou plans d'action	7	<i>Les différents accords signés</i>	<i>13</i>
4 L'occasion d'un diagnostic préalable	8	<i>Les mobilisations en région</i>	<i>13</i>
5 La mise en œuvre des contrats de génération.	9	<i>Les craintes et les suggestions face à ce contrat</i>	<i>14</i>
 <i>Mise en œuvre en Haute-Normandie.....</i>	<i>10</i>	<i>Le suivi de la mise en œuvre.....</i>	<i>14</i>
6 Le suivi de la mise en œuvre	11		

Conception-réalisation : Dominique Rousselin-Legrand

1 La genèse

Projets de loi : contrat de génération

La négociation sur les contrats de génération a fait l'objet d'une négociation interprofessionnelle.

Les organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et au moins quatre organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) sont parvenues à s'entendre sur les modalités de mise en oeuvre du contrat de génération, au terme d'une quatrième séance de négociation le vendredi 19 octobre 2012.

L'Ani : http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/ANI_contrat-de-generation_2012-10-19.pdf

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a présenté un projet de loi portant création du contrat de génération le 12 décembre 2012. <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/contrat-de-generation>
Ce texte affirme que « l'accès des jeunes à l'emploi durable ne doit pas résulter d'une stratégie consistant à pousser les salariés seniors hors du marché du travail.

Les étapes de la discussion

L'essentiel de l'ANI du 19 octobre 2012 a été repris dans le projet de loi du 12 décembre 2012 au conseil des ministres, le texte a été adopté au Parlement le 14 février 2013 puis validé par le conseil constitutionnel et publié au Journal Officiel du 3 mars.

Assemblée nationale

Dossier législatif sur le site de l'Assemblée nationale :

http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/contrat_de_generation.asp

Le Gouvernement a engagé la procédure accélérée sur ce projet de loi le 12 décembre 2012.

Texte n° 492 de M. Michel SAPIN, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, déposé à l'Assemblée Nationale le 12 décembre 2012. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl0492.asp>

Rapport n° 570 de M. Christophe SIRUGUE, député, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 19 décembre 2012 <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r0570.asp>

Texte de la commission n° 570 <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta-commission/r0570-a0.asp> déposé le 19 décembre 2012

Texte n° 81 adopté par l'Assemblée nationale le 23 janvier 2013 <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0081.asp>

Cinquante-huit propositions d'amendements au contrat de génération.

http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/amendements_commissions/soc/0492-01.pdf

☛ Polémique sur le financement du contrat de génération pour les PME

Michel Sapin a présenté le projet de loi sur ce dispositif d'aide à l'emploi ; son coût, proche d'un milliard, sera intégré dans les 20 milliards du plan compétitivité.

Sénat

Texte n° 289 (2012-2013) transmis au Sénat le 23 janvier 2013 <http://www.senat.fr/leg/pjl12-289.html>

Rapport n° 317 <http://www.senat.fr/rap/l12-317/l12-317.html> (2012-2013) de Mme Christiane DEMONTÈS, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 30 janvier 2013

Texte de la commission n° 318 <http://www.senat.fr/leg/pjl12-318.html> (2012-2013) déposé le 30 janvier 2013

Séance publique :

Amendements <http://ameli.senat.fr/amendements/2012-2013/318/accueil.html> déposés sur le texte de la commission n° 318 (2012-2013)

Compte rendu intégral des débats http://www.senat.fr/interventions/crisom_pjl12-289_1.html en séance publique (5, 6 et 12 février 2013)

Résumé des débats http://www.senat.fr/interventions/criresume_pjl12-289_1.html en séance publique

Texte n° 90 <http://www.senat.fr/leg/tas12-090.html> (2012-2013) modifié par le Sénat le 6 février 2013

Travaux de commission

Rapport n° 346 <http://www.senat.fr/rap/l12-346/l12-346.html> (2012-2013) de Mme Christiane DEMONTÈS, fait au nom de la commission mixte paritaire, déposé le 12 février 2013 (numéro de dépôt à l'Assemblée Nationale : 713)

Texte de la commission n° 347 <http://www.senat.fr/leg/pjl12-347.html> (2012-2013) déposé le 12 février 2013

Séance publique

Compte rendu intégral du 12 février 2013

Texte n° 98 <http://www.senat.fr/leg/tas12-098.html> (2012-2013) adopté par le Sénat le 12 février 2013

Texte n° 86 adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 14 février 2013

Conseil constitutionnel

Saisine en date du 14 février 2013 par au moins soixante députés

Décision du Conseil constitutionnel n° 2013-665 du 28 février 2013 (partiellement conforme) <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2013/2013-665-dc/decision-n-2013-665-dc-du-28-fevrier-2013.136279.html>

Loi promulguée

Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, parue au Journal Officiel n° 53 du 3 mars 2013
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027123803>

Table de concordance des articles entre le texte en discussion et le texte final http://www.senat.fr/dossier-legislatif/tc/tc_pjl12-289.html

État d'application de la loi <http://www.senat.fr/application-des-lois/pjl12-289.html>

Les textes d'application

Le décret d'application n° 2013-222 du 15 mars de la loi créant le contrat de génération, paru au JO du 16 mars 2013

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027179988&dateTexte=&categorieLien=i>

Le décret définit le contenu de la procédure de contrôle des accords et plans d'action ainsi que la procédure relative aux pénalités encourues pour les entreprises et les établissements à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés. Pour les entreprises employant moins de 300 salariés, il précise les modalités d'attribution, de versement et d'interruption de l'aide financière.

2 Présentation du contrat de génération

Le contrat de génération **concerne toutes les entreprises** et tous les **jeunes quelque soit leur niveau de qualification**.

Il a un **double objectif** : accélérer l'accès des jeunes à l'emploi durable en contrat à durée indéterminé et faciliter le maintien et le retour à l'emploi des **seniors**.

Le contrat de génération s'adaptera à la situation de chaque entreprise en faisant une large place au dialogue social dans sa mise en œuvre. Des modalités adaptées à la taille des entreprises sont prévues.

Ce contrat devrait coûter près d'1 milliard par an. Le gouvernement attend plus de 100 000 contrats en 2013, environ 130 000 à partir de 2014.

Il remplace le dispositif sur l'emploi des seniors qui datait de 2009.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire_interministerielle_-_emploi_des_seniors-2.pdf

Pour cette première année, **Pôle emploi** sera chargé de son préfinancement. Le coût du dispositif pour les finances de l'État est estimé à 920 millions d'euros en « régime de croisière ». Selon Matignon, « pour 2014 et les années suivantes, le financement budgétaire sera dégagé par une fraction des économies sur la dépense publique (10 milliards d'euros) prévues pour financer les mesures du Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi », dont une partie du Cice (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi). *Source : AEF n° 179625, 4 mars 2013*

3 objectifs majeurs

- L'emploi des jeunes en CDI
- Le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors
- La transmission des compétences et des savoir-faire

Ce dispositif s'insère dans un engagement plus global du gouvernement en faveur de l'emploi.

Qui est concerné ?

- Tous les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour le statut handicapé)
- Tous les seniors de 57 ans et plus (55 ans pour le statut handicapé)
- Les employeurs de droit privé
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic)

Qu'est-ce que c'est ?

Pour le jeune :

- Un CDI (ou la transformation d'un CDD, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)
- Tutorat permettant une intégration durable dans l'entreprise

Pour le senior

- Le maintien dans l'emploi ou l'embauche,
- Tutorat permettant un aménagement des conditions travail

Pour les employeurs (selon la taille de l'entreprise):

- Une aide de l'Etat applicable aux entreprises de moins de 300 salariés et un appui conseil auprès de **Pôle emploi**
- L'obligation d'un accord d'entreprise ou plan d'action dont le contrôle de la conformité se fait auprès de la **Direccte**

La mise en œuvre du contrat de génération est différenciée selon les effectifs de l'entreprise

- **Entreprises de moins de 50 salariés**: aide sous condition d'embauche de 4000€ par an et appui conseil sans l'obligation de négociation préalable, valable pour leurs recrutements réalisés dès le 1er janvier 2013.
<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-de-moins-de-50-salaries--@/suarticle.jspz?id=95970>

- **Entreprises entre 50 à moins 300 salariés** : aide sous condition d'embauche de 4000€ par an, conditionnée à une négociation préalable, et appui conseil.
<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-dont-l-effectif-est-compris-entre-50-et-moins-de-300-salaries-@/suarticle.jspz?id=95990>
- **Entreprises de 300 salariés et plus** : obligation de négocier sous peine de sanctions financières. Si au 30 septembre 2013, l'entreprise n'a mis en place aucun accord ou plan d'action, des **pénalités** lui seront attribuées
<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-de-plus-de-300-salaries-@/suarticle.jspz?id=96011>

Source : Site Pôle Emploi, 20-mars-13

3 Les engagements figurant dans les accords d'entreprise ou plans d'action

Objectifs chiffrés, indicateurs, calendrier de mise en œuvre et suivi ainsi que modalités de publicité sont les éléments qui figurent dans les accords ou plan d'action.

La **durée maximale** est la même pour l'accord collectif et le plan d'action : 3 ans.

Le **plan d'action** concerne les entreprises sans délégué syndical ou dans celles avec délégué syndical mais dont la négociation a échoué.

Si le plan d'action fait suite à une négociation qui a échoué, **un procès verbal de désaccord** doit être signé par l'employeur et les délégués syndicaux.

L'employeur doit soumettre le plan d'action au CE et chaque année, il doit les consulter sur la mise œuvre du plan d'action.

Les accords de branche doivent comporter des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une **gestion active des âges**.

Insertion durable des jeunes

- Objectifs chiffrés : recrutements en CDI
- Formation et accompagnement : intégration dans l'entreprise, référent
- Entretien de suivi : jeune, responsable hiérarchique et référent
- Perspectives de développement de l'alternance
- Outils pratiques dans l'entreprise pour lever les freins à l'emploi (transport, garde enfants)

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

- Objectifs chiffrés
- Conditions de travail
- Recrutement, gestion des âges, coopération intergénérationnelle, accès à la formation, aménagement de fin de carrière

Transmission des compétences

- Actions permettant la transmission des savoirs en direction des jeunes
- Modalités de transmission en direction des salariés âgés
- Les compétences clés
- Mise en place de binôme d'échange entre salariés expérimentés et jeunes détenant une première expérience professionnelle
- Diversité des âges au sein des équipes de travail

Les outils pour assurer la réussite du dispositif

- Calendrier et publicité

4 L'occasion d'un diagnostic préalable

Le contrat de génération offre l'opportunité de faire un **diagnostic des ressources humaines dans l'entreprise** : jeune, senoir, savoirs.

Celui-ci doit être **réalisé en amont** de l'accord de l'entreprise ou du plan d'action et doit y être joint lors du dépôt à la Direccte. Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés couvertes par un **accord de branche** sur le contrat de génération n'ont pas l'obligation de conclure un accord en la matière mais elles ne sont pas dispensées d'établir le diagnostic qui conditionne l'octroi de l'aide.

Les informations figurant dans le diagnostic

- Pyramide des âges
- Caractéristiques des jeunes et salariés âgés
- Prévisions de départ en retraite
- Perspective de recrutement
- Compétences essentielles
- Compétences clés
- Conditions de travail des salariés âgés

Son élaboration s'appuie sur un **état des lieux par rapport à l'égalité entre hommes et femmes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre de la GPEC.**

Le diagnostic doit évaluer la mise en œuvre des engagements pris antérieurement.

5 La mise en œuvre des contrats de génération

Le contrat de génération doit être connu de toutes les entreprises, l'enjeu est important : le gouvernement a parié sur 500 000 embauches en cinq ans. **Un site lui est spécialement dédié** <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent **bénéficier de l'aide** prévue sous condition d'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un senior.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sont **incitées** à établir un accord collectif ou plan d'action ainsi elles pourront bénéficier de l'aide de l'Etat après validation de la Direccte.

Les entreprises d'au moins 300 salariés ont **l'obligation de négocier** un plan d'action pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors. Elles ont **jusqu'au 30 septembre 2013** pour se mettre en conformité. Elles ne bénéficient pas de l' »aide de l'Etat.

Deux opérateurs sont mobilisés pour le contrat de génération : Pôle emploi pour l'aide et la Direccte pour le contrôle des accords ou plan d'action.

La demande d'aide auprès de Pôle Emploi :

<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-de-moins-de-50-salaries--@/suarticle.jspz?id=95970>

La **demande d'aide** est déposée par l'employeur auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois suivants le 1^{er} jour du CDI du jeune. Cette aide est versée trimestriellement. A chaque fin de trimestre, l'employeur envoie à Pôle emploi une nouvelle déclaration d'actualisation. A défaut, l'aide est interrompue.

Cette aide est versée pour une période de **3 ans**, elle s'élève à 4000€ par an soit 2000 € pour l'embauche d'un jeune et de 2000 € pour le maintien en emploi du senior. Cette aide est proratisée selon la durée du travail.

L' aide n'est pas versée quand son montant est inférieur à 50 €.

Elle doit faire l'objet d'une information au CE ou aux délégués du personnel lorsqu'il y en a.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations.

L'aide peut être interrompue en cas de :

- Baisse de l'effectif des seniors
- Rupture du contrat de travail d'un des membres
- Diminution importante du temps de travail
- Suspension du contrat de travail

L'aide ne peut être accordée si l'entreprise, dans les 6 mois précédents l'embauche, a procédé à un licenciement économique, rupture conventionnelle...

L'aide de l'Etat, pour les entreprises de moins de 50 salariés, prend en compte les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013 (le montant sera proratisé).

Le dépôt de l'accord ou plan d'action auprès de la Direccte

La Direccte a pour mission de contrôler la conformité des accords d'entreprises, des plans d'actions et du diagnostic annexé.

Le **dépôt** effectué auprès de la Direccte en double exemplaire : un papier et l'autre électronique accompagné du diagnostic préalable et d'une fiche descriptive.

Pour le plan d'action, il faut aussi joindre l'avis des élus du personnel et le PV de désaccord.

Les accords de branche doivent aussi être déposés avec le diagnostic préalable.

La conformité

Le **contrôle** est effectué dans un délai de 3 semaines pour un accord et de 6 semaines pour un plan d'action.

À défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé :

conforme pour l'application de la pénalité aux entreprises d'au moins 300 salariés ;

non conforme pour l'application de l'aide de l'État aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

Source : Liaisons sociales quotidien n° 72, le contrat de génération, 15 avril 2013

Les pénalités pour défaut d'accord ou de plan

Une mise en demeure est signifiée à l'entreprise pour régulariser entre 1 à 4 mois et justifier les raisons du retard ; la sanction motivée intervient 1 mois après l'expiration de la mise en demeure, le taux de pénalité est fixé par le Direccte qui tient compte de la situation économique et des efforts réalisés par l'entreprise (réalisation diagnostic, négociation....).

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés : 1% des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas en conformité ou 10% du montant de la réduction Fillon.

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'a pas été couverte par un accord ou un plan d'action.

La loi supprime la pénalité « senior » qui s'appliquait aux entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord. Elle la remplace par la pénalité prévue dans le contrat de génération.

Circulaire interministérielle 2012/17, 2 octobre 2012 : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire_interministerielle_-_emploi_des_seniors-2.pdf



Mise en œuvre en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, il n'y a pas à ce jour de prévisions chiffrées pour l'année 2013-2014. La Direccte a commencé à communiquer sur le contrat de génération, cette campagne va continuer dans les unités territoriales afin de promouvoir ce dispositif.

6 Le suivi de la mise en œuvre

Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent transmettre tous les ans à la Direccte un **document d'évaluation** de la mise en œuvre de l'accord, la Direccte peut émettre des **observations**, celles-ci doivent être transmises aux délégués syndicaux ou CE.

Le document d'évaluation

Le document d'évaluation doit encore être précisé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Ce document comporte :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic
- Le suivi des indicateurs : jeunes, salariés âgés
- Le niveau de réalisation des autres actions et les objectifs (justification si non réalisation)

Les pénalités pour défaut de document d'évaluation

Pénalité de 1500 € par mois entier de retard après mise en demeure.

Contrairement aux entreprises, les branches couvertes par un accord étendu ne sont pas soumises à une pénalité en cas de retard.

7 L'articulation avec la GPEC

La loi organise l'articulation entre la conclusion des accords GPEC et les accords sur le contrat de génération

Adaptation du champ de la négociation

Auparavant, dans les branches et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la négociation triennale sur la GPEC devait porter sur la question de l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

La loi du 1er mars 2013 substitue à ce thème celui, plus large, du contrat de génération. Ceci permet d'aborder dans le cadre des négociations sur la GPEC le maintien des seniors dans l'emploi, comme l'accès des jeunes à l'emploi et la transmission des savoirs entre les générations, en se basant sur un **état des lieux dressé dans le cadre du diagnostic préalable.**

Le texte précise que les accords de GPEC de branche et d'entreprise ainsi conclus valent pour l'application des dispositions sur le contrat de génération :

- Ils permettent aux **entreprises d'au moins 300 salariés** d'échapper à la pénalité.
- Les entreprises de **50 à moins de 300 salariés** relevant d'un accord de GPEC ainsi conclu au niveau de la branche pourraient aussi prétendre au bénéfice de l'aide.
- Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ne sont pas soumises à l'obligation de négocier, mais peuvent conclure volontairement des accords de GPEC.

Mobilisation des aides à la GPEC au profit du contrat de génération

Les entreprises d'au plus 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception d'un plan de GPEC. Les « conventions d'aide au conseil » permettent d'obtenir un appui de la part d'un consultant extérieur à l'entreprise pour mettre en oeuvre la GPEC. Elles ouvrent droit à une prise en charge financière par l'État, couvrant au plus 50 % du coût prévisionnel de l'intervention dans la limite de 15 000 €.

La loi donne accès à ce dispositif aux entreprises de moins de 300 salariés pour la mise en oeuvre du contrat de génération, créant ainsi une « aide à la gestion active des âges ». Dans ce cas, le taux maximum de prise en charge par l'État est de 70 % (Art. 2 du décret).

Le gouvernement estime qu'à compter de 2016, le montant dédié à cette aide s'élèvera à 40 millions d'€ par an.

Source : Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013, JO 3 mars · Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, JO 16 mars

8 Revue d'actualité

Les différents accords signés

Cet accord a été signé, le 23 avril 2013 par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA), le Groupement des entreprises mutuelles d'assurance (Gema), la CFDT, la CGC, la CFTC et la CGT.

Les signataires prévoient l'embauche d'au moins 2 000 jeunes en contrat à durée indéterminée en 3 ans. Un nombre équivalent de seniors de 57 ans et plus sera maintenu dans l'emploi et le recrutement de salariés d'au moins 55 ans se poursuivra.

Afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise, il est prévu, l'organisation de parcours d'accueil. Concernant les seniors, des dispositifs d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite seront encouragés. Les signataires ont également exprimé des engagements en faveur de l'appui aux petites et moyennes entreprises.

Accord du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_Contrat_de_Generation_8_avril_2013.pdf

Diagnostic : http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/diagnostic_contrat_de_generation_assurances.odt

Site du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 25 avril 2013

La Société générale inclut le contrat de génération dans son accord GPEC

La direction de la société générale a conclu, le 13 février, avec l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CFDT, un accord triennal sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi. Sa particularité est d'intégrer le contrat de génération, ce volet remplaçant les dispositions de l'accord seniors de la banque.

http://docs.crefor-hn.fr/infodoc/accord_gestion_emplois_contratgeneration_societegenerale.pdf

Source : LIAISONS SOCIALES quotidien n° 16293, 26/02/2013

Les conventions d'engagement

Voir sur le site dédié au contrat de génération : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/rubrique-technique,2237/colonne-de-droite,2240/ils-s-engagent,2253/ils-ont-deja-signé,16100.html>

Les mobilisations en région



Les premiers Contrats de génération dans l'Eure

Les premiers contrats de génération ont été signés ce vendredi 03 mai à Evreux sous le patronage du Préfet de département, du président du département et de la directrice de l'unité territoriale de la Direccte.

Site de la Direccte, le 5 mai 2013 <http://www.haute-normandie.direccte.gouv.fr/les-premiers-contrats-de-generation-dans-l-eure.html>

Mobilisation fructueuse de l'UT 77 pour les Contrats de Génération

Une centaine d'entreprise était présente à la réunion du 18 avril dernier, organisée par l'UT 77, en faveur du déploiement des Contrats de Génération.

A l'issue de ces ateliers, plus d'une entreprise participante sur deux a déclaré envisager de conclure un contrat de génération dans les prochaines semaines. De nombreux contacts ont été pris, et la Direccte sera aux côtés des entreprises pour poursuivre son accompagnement dans leurs démarches.

Site de la Direccte, le 22 avril 2013 <http://www.direccte.gouv.fr/mobilisation-fructueuse-de-l-ut-77-pour-les-contrats-de.html>

Lancement du " Contrat de génération " en Limousin

Le 16 avril 2013, Jacques Reiller, Préfet de région, ouvrait une séance de présentation du contrat de génération aux représentants des organisations professionnelles et aux partenaires pour l'emploi en Limousin, en présence de la presse régionale.

Site de la Direccte, le 16 avril 2013 <http://direccte.gouv.fr/lancement-du-contrat-de-generation-en-limousin.html>

Contrats de génération : la Franche-Comté met en place une aide à l'ingénierie

Parmi ces mesures, elle mobilise 2 000 euros par entreprise « pour financer une aide à l'ingénierie préalable à la construction du binôme ». « Si nous ne prévoyions aucune aide au conseil pour entrer dans ce dispositif complexe, je ne suis pas sûre que le contrat de génération serait probant ».

Source : AEF n° 181446, 16 avril 2013



Le premier contrat de génération vient d'être signé en Haute-Normandie

Source PARIS-NORMANDIE ROUEN, 12/04/2013



Pour le Pôle emploi en région, 1000 contrats d'ici fin juin

Thierry Lemerle, directeur régional de Pôle emploi, défend ce nouveau dispositif que les agences vont tenter de promouvoir.

Source PARIS-NORMANDIE ROUEN, 12/04/2013

La Région Bourgogne envisage de mettre en place un accompagnement spécifique des entreprises

L'Aract s'est associée aux travaux de la Direccte pour déployer un accompagnement spécifique.

Source : AEF n°179543, 11 mars 2013

Les craintes et les suggestions face à ce contrat

La proposition n° 5 du rapport du Conseil d'Analyse Economique

Cibler les contrats de génération sur les rémunérations inférieures à 1,6 fois le SMIC pour l'emploi des jeunes en CDI. Ainsi l'aide de 4 000 euros bénéficiera en priorité à l'embauche (actuellement très difficile) de jeunes peu qualifiés en CDI, en plus du maintien dans l'emploi d'un senior.

<http://www.cae.gouv.fr/+L-emploi-des-jeunes-peu-qualifies-en-France-Note-du-CAE-no4-avril-2013+.html>

Source : Les notes du Conseil d'analyse économique, n° 4, avril 2013. – 11 p.

Contrat de génération

« Cette mesure porte préjudice aux formations en apprentissage et en alternance » (Gérard Cherpion, député UMP des Vosges)

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION n° 1880, 17/01/2013

Le contrat de génération vient brouiller les cartes

Le tout nouveau contrat de génération vise à favoriser l'emploi des jeunes et des seniors. Comme l'alternance, il exige un tuteur. Mais, contrairement à elle, il n'est pas qualifiant.

Source : LIAISONS SOCIALES MAGAZINE n° 138, 01/01/2013

Contrats de génération : l'Usgeres estime que le tutorat « doit se faire de manière souple »

L'Usgeres (Union de syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'économie sociale) a fait savoir dans un communiqué qu'elle est favorable au dispositif qui « procède d'une démarche favorable à la cohésion nationale. L'économie sociale, avec 608 000 postes à pourvoir d'ici à 2020 en raison des départs en retraite devra faire face dans les années qui viennent à de forts enjeux de renouvellement des équipes, et par conséquent à l'embauche de jeunes. Les contrats de génération sont ainsi susceptibles de répondre en partie à ces besoins », souligne l'organisation patronale.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1808, 25/09/2012

Le ministre délégué à la formation fait le point sur ses projets.

Inquiet pour l'alternance au vu de la conjoncture, il affirme que les contrats de génération ne vont pas "cannibaliser" l'apprentissage et la professionnalisation.

LES ECHOS, 19/09/2012

Le suivi de la mise en œuvre

La loi prévoit que, à compter du 30 juin 2014, un rapport du gouvernement devra être déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre du contrat de génération.

Il devra notamment fournir le nombre d'accords conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises non couvertes, tout en évaluant le nombre de créations d'emploi qui en résultent. Le texte prévoit que d'ici trois ans, le gouvernement évaluera l'opportunité de modifier les conditions d'âge pour accéder au dispositif et de mettre en place, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action.

Source : Liaisons sociales quotidien n° 16326, 15 avril 2013

Site dédié au contrat de génération : informations synthétiques sur le dispositif et les différents engagements en région et dans les branches.

<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>

Site Pôle emploi concernant le contrat de génération : informations pratiques destinées aux entreprises

Les entreprises de 300 salariés et plus <http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-de-plus-de-300-salaries-@/suarticle.jspz?id=96011>

Les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés : <http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-dont-l-effectif-est-compris-entre-50-et-moins-de-300-salaries-@/suarticle.jspz?id=95990>

Les entreprises de moins de 50 salariés : <http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-de-moins-de-50-salaries--@/suarticle.jspz?id=95970>

Site de la Direccte Haute-Normandie concernant le contrat de génération : informations pratiques présentant le dispositif

<http://www.haute-normandie.direccte.gouv.fr/03-mars-2013-le-contrat-de-generation-peut-se-mettre-en.html>



Le CREFOR est un Groupement d'Intérêt Public administré par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux

« Point d'Actualité » est une publication bi-mensuelle gratuite du CREFOR Haute-Normandie. Directeur de la publication : Luc Chevalier.

Information et Rédaction : Emmanuel Christain, Elise Dehays, Nadine Dudouble, Céline Mothelay et Dominique Rousselin-Legrand.

Conformément à la loi "Informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

La reproduction d'article est soumise au droit de copie, contactez Dominique Rousselin-Legrand au 02 35 73 98 79 ou dominique.rousselin@crefor-hn.fr Les dépêches AEF ne sont pas reproductibles.

© Point d'Actualité 2003/2012