

CONTRAT DE GENERATION... L'OCCASION DE PORTER LES REVENDICATIONS



L'ANI du 19 octobre 2012 impose aux entreprises de réaliser un accord ou un plan d'action afin de :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un CDI,
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors,
- Assurer la transmission des savoirs et compétences.

Rappelons l'urgence sociale concernant les catégories de salariés les plus touchés par la précarité que sont les jeunes et les seniors avec un taux de chômage deux fois plus élevé en moyenne que le reste de la population.

La mise en œuvre du dispositif est l'occasion pour la CGT de porter des revendications à mettre en débat dans les entreprises dans le cadre des négociations.

Ce dispositif concerne les entreprises privées et les EPIC (SNCF, RATP, CEA, RFF, ONF...). Attention, il se substitue aux accords seniors existants dans les entreprises. Il y a une application différente en fonction de la taille de l'entreprise.

↳ Pour les entreprises de **plus de 300 salariés** ou appartenant à un groupe de + de 300, les accords ou plans d'actions doivent être adoptés avant le **30 septembre 2013**.

↳ Pour les entreprises de **50 à 299 salariés** ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés :

- soit un accord de branche,
- soit un accord d'entreprise ou de groupe,
- soit un plan d'action **dispositions individuelles** (Recrutement jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior).

↳ Pour les entreprises de **moins de 50 salariés** ou appartenant à un groupe de – de 50 salariés, **dispositions individuelles** : Recrutement d'un jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior sous peine de pénalité (**donc les entreprises solliciteront les organisations syndicales où on a déjà commencé à le faire pour éviter de payer cette pénalité qui est plafonnée à 1 % de la masse salariale**).

Bien évidemment cela ouvre aux entreprises une aide de 4 000 € par binômes et par an.

La durée du contrat est de maximum quatre ans, donc cela rapporte 12 000 € à l'entreprise et cela vient se rajouter aux autres aides telles que le plan de compétitivité et autres...

Attention certains accords de branches ont été signés par des organisations syndicales peu décidées à contredire le patronat. Ils faut donc vérifier si un accord existe dans votre profession, par exemple un accord a été signé en juillet pour la branche Métallurgie.

Soyons vigilants. Depuis 2004, la loi sur le dialogue social de hiérarchie entre normes conventionnelles d'entreprises peut déroger dans un sens favorable aux accords de branches.

De plus, l'accord « Contrat de génération » ne doit pas être le prétexte à une remise en cause défavorable de l'accord seniors quand il existe. Au contraire, ce doit être l'occasion **d'obtenir plus de droits pour les seniors**. L'accord « Contrat de génération » doit **maintenir, au minimum, les acquis de l'accord seniors**.

L'employeur doit avant de réaliser cet accord, fournir aux délégués un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise (*Article L. 5121-10 du Code du Travail*) :

- Il est obligatoire,
- Il est préalable à l'accord ou au plan d'action,
- Il analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité femmes/hommes,
- Il doit être joint à l'accord ou au plan d'action.



Nos délégués doivent exiger de l'employeur :

- **les contrats** : CDD (pourcentage d'embauches CDD/CDI), intérim, stages, alternance, contrat professionnel, ancienneté moyenne, niveau d'études à l'embauche,
- **les temps partiels** : les secteurs, le genre, TP choisi et/ou imposé,
- **les départs** : âge moyen, modalités (invalidité, retraite, rupture conventionnelle..),
- **les salaires**: comparaison salaire / poste / qualification / genre / zone de résidence,
- **l'accord et plan seniors** : bilan quantitatif et **qualitatif** par domaine d'actions pour en tirer les enseignements.

Cette négociation doit être un levier pour s'interroger sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Cet accord n'est pas une sensibilisation sur l'emploi et l'employeur doit s'engager avec des chiffres sur le nombre de jeunes qu'il va embaucher en CDI ainsi que le nombre de salariés âgés à qui il permettra de rester jusqu'à leur retraite en améliorant leurs conditions de travail.

Cela ne remplace pas les négociations pénibilité là où elles sont obligatoires, cela les étend.

Une évaluation du bon fonctionnement de l'accord doit être réalisée.

Les IRP ont ainsi une possibilité de contrôle, et peuvent si nécessaire, transmettre leurs remarques à la DIRRECTE.

Nos élus CGT peuvent donc intervenir syndicalement sur la base de ces observations.

Le contenu des négociations qui porteront sur le « Contrat de génération » dépendra fortement de l'investissement syndical CGT et du rapport de forces dans les entreprises.

Vous êtes en train de négocier cet accord dans votre entreprise et vous avez besoin d'un coup de main :

Direction le RPDS 820 d'aout 2013. Ainsi que les liens sur le site de l'UD : <http://cgt77.fr/>

Et / Ou vous êtes en train de construire le rapport de forces dans votre entreprise :

Ci-joint une pétition (à vous de la modeler à votre guise). Lien sur le site de l'UD.

Augmentation des salaires, retraite, protection sociale, pénibilité, contrat de génération : MÊME COMBAT.

Nous avons les éléments, les argumentaires, les tracts, les pétitions, les propositions, alors à nous de débattre avec les salariés et de les convaincre que nous pouvons changer cette société.