

On the left side of the slide, there are several vertical lines of varying heights and widths in shades of orange. To the right of these lines are several orange circles of different sizes, arranged in a descending pattern from top to bottom.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Mode d'emploi

Objectifs du dispositif contrat de génération



Un accord négocié et/ou des aides pour :

- 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 .

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.

La situation des jeunes : une urgence sociale !

- Les chiffres sont issus des sources INSEE-DARES-CEREQ, ANACT
- Des données de branches sont également disponibles : Dares, Observatoires de branches, etc..

Un taux de chômage deux fois plus élevé en moyenne que le reste de la population

- En 2011, pour les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de la formation initiale, le taux de chômage est:
 - 45.8% pour les peu diplômés ;
 - 22.1% diplômés de l'enseignement secondaire ;
 - 9.5% diplômés de l'enseignement supérieur.
- Les jeunes femmes sont plus touchées par le sous emploi (personnes travaillant à temps partiel et souhaitant travailler à temps plein) que les hommes : en 2011, parmi les jeunes de moins de 26 ans, 11% des femmes sont en sous emploi contre 4% pour les hommes.

Le sas de précarité ne cesse de s'allonger

- 70% des premiers emplois sont des emplois à durée déterminée ;
- L'âge moyen d'accès au premier emploi stable est de 27 ans contre 20 ans en 1975 ;
- Parmi l'ensemble des 15-29 ans, 29% des femmes sont en CDD contre 24% des hommes ;
- 11% des premiers emplois sont à temps partiel, 25% pour les femmes.

Une génération marquée par le déclassement

Un niveau de qualification qui s'élève à :

- 42 % des jeunes sortant du système éducatif entre 2008 et 2010 ont un diplôme bac+2 ou plus, contre 28% entre 1998 et 2000 ;
- Mais à qualification équivalente, ils occupent des emplois de niveau inférieur et sont moins bien payés que les générations précédentes ;
- En 2006, 35 % des jeunes de moins de 25 ans étaient payés sur la base du Smic, contre 15 % pour l'ensemble de la population ;
- En 2007, le 1^{er} salaire d'une femme diplômée à bac+5 était en moyenne de 1500€ net (1800€ pour un homme).

De nombreuses discriminations

Femmes/hommes

- Essentiellement sur le temps partiel, le niveau de salaire et de responsabilités.

Discrimination territoriale

- A diplôme équivalent, le taux de chômage est supérieur pour les résidents de Zone Urbaine Sensible et leur carrière est plus précaire.

Origine sociale

- Trois ans après l'entrée sur le marché du travail, 37% des fils de cadres sont cadres contre 8% des fils d'ouvriers. Après un master, 73% des fils de cadres sont cadres contre 62% des ouvriers.

Handicapés:

- Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés est de 36% contre 64% pour l'ensemble des personnes en âge de travailler,
- 43% des travailleurs handicapés cherchant un emploi sont âgés de 50 ans et plus,
- 53% de chômeurs de longue durée contre 39% pour l'ensemble du public.

De nombreux jeunes en formation dans l'entreprise

- 1 million de stages, le plus souvent peu ou pas rémunérés ;
- L'Apprentissage concerne 600 000 jeunes (5% des 15-29 ans) ;
- dont 97 000 en 2008 préparent un diplôme BTS ou + ;
- Le taux de rupture moyen des contrats d'alternance est de 17% avec des écarts selon les branches ;
- Le quota à atteindre pour les entreprises en 2012 est de 5% d'apprentis (pénalités).

Une situation dégradée pour les seniors

- Pour les 55-59 ans, le taux d'emploi est de 67.6% pour les hommes et de 60.6% pour les femmes,
- Pour les 60-64 ans, il est respectivement de 20.4% et de 17.4%,
- Le taux de chômage des 55-64 ans est passé de 4.6% à 6.5% entre 2008 et 2011,
- La part des demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi diminue à partir de 55 ans (1,5% à 55 ans et 1% à 60 ans et plus).

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

- Concerne les entreprises privées et les EPIC (SNCF, RATP, CEA, RFF, ONF, ports autonomes, Réunion des Musées Nationaux, IFREMER...);
- Se substitue aux accords seniors ;
- Une application différente en fonction de la taille de l'entreprise ;
- Pour les entreprises de plus de 300 salariés, les accords ou plans d'actions doivent être adoptés avant le 30 septembre 2013.

	Entreprises de + de 300 ou appartenant à un groupe de + de 300	Entreprises de 50 à 299 ou appartenant à un groupe de 50 à 299	Entreprises de - de 50 ou appartenant à un groupe de - de 50
% de salariés concernés	44%	15%	41%
%d'entreprises concernées	0.5%	1.5%	98%
Conditions	<p>Dispositions collectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit un accord d'entreprise ou de groupe - Soit un plan d'action 	<p>Dispositions collectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Soit un accord de branche -Soit un accord d'entreprise ou de groupe -Soit un plan d'action <p>Dispositions individuelles :</p> <p>Recrutement jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior</p>	<p>Dispositions individuelles :</p> <p>Recrutement d'un jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior</p>
Financement	Pénalité plafonnée à 1% masse salariale	Aide forfaitaire : 4000€ par binôme	
Durée	Maximum 3 ans		

QUELQUES RAPPELS SUR LA NÉGOCIATION

CLAUSE IMPÉRATIVE

Soyons vigilants.

- Depuis 2004, la loi sur le dialogue social a modifié les règles de hiérarchie entre normes conventionnelles ; **les accords d'entreprises peuvent déroger dans un sens moins favorable aux accords de branches.**
- C'est aux signataires de l'accord de branches de décider si les accords de niveau inférieur pourront comporter ou pas des dispositions moins favorables aux salariés. Ils doivent donc de façon expresse **mentionner qu'il n'est pas possible de déroger dans un sens moins favorable à l'accord.**

Il faut donc se battre pour obtenir des clauses impératives !

../..

QUELQUES RAPPELS SUR LA NÉGOCIATION

CLAUSE IMPÉRATIVE

- Cette clause dite «**clause impérative**» peut concerner l'ensemble de l'accord ou des dispositions particulières ; Dans ce cas les clauses impératives doivent être précisées, clauses par clauses.
- A noter que contrairement à l'accord d'entreprise, **l'accord de groupe ne peut comporter de dispositions dérogatoires** aux conventions de branches ou autres accords collectifs dont relèvent les entreprises et établissements du groupe, sauf si ces accords les y autorisent.

QUELQUES RAPPELS SUR LA NÉGOCIATION

LE PRINCIPE DE FAVEUR

- En cas de concurrence d'accords, comme un accord de branche ou de groupe par rapport à un accord d'entreprise, **c'est la clause la plus favorable** qui s'applique,
- **Le principe de faveur s'applique pour un même objet :**
 - Exemple : si l'accord de branche prévoit un entretien de suivi pour le jeune tous les 6 mois, et l'accord d'entreprise prévoit cet entretien tous les 4 mois, c'est la clause prévoyant un entretien tous les 4 mois qui s'applique puisqu'elle est la plus favorable.

QUELQUES RAPPELS SUR LA NEGOCIATION

ARTICULATION AVEC LES ACCORDS SENIORS.

- Le contrat de génération se substitue à la négociation sur les seniors. Les entreprises couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord seniors sont considérées comme satisfaisant aux obligations légales jusqu'à la date limite de négociation des contrats de génération.
- **Soyons vigilants.** 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.**

QUELQUES RAPPELS SUR LA NEGOCIATION

ARTICULATION AVEC LA GPEC

- Le contrat de génération peut se négocier dans le cadre de la négociation GPEC. Il faut être attentif à l'articulation des deux accords et au calendrier.
- Le **dispositif d'aide financière** de l'État, dans la limite de 70% des coûts engendrés par l'élaboration d'un plan GPEC, est ouvert désormais aux entreprises de moins de 300 salariés qui mettent en œuvre un contrat de génération.

../..

CONTENU DES ACCORDS ET PLANS D'ACTION

- Concerne les entreprises de plus de 50 salariés ;
- Doit être précédé d'un diagnostic. Attention : ce diagnostic est bien plus qu'une formalité, il détermine le contenu de l'accord !
- Pour que le contenu de l'accord soit le plus ambitieux possible, il doit s'inspirer des campagnes revendicatives permettant d'avoir des points d'appuis dans la négociation ;
- **SOYONS VIGILANTS** : Exigeons des indicateurs pertinents à toutes les étapes pour permettre une bonne évaluation ultérieure de l'accord !

DIAGNOSTIC



- 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 ;
- L'article **L 5121-10** du code du travail dispose :

*« Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article **L. 5121-11**. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret. »*

DIAGNOSTIC

L' article **R 5121-27** prévoit:

« Le diagnostic prévu à l'article **L. 5121-10** comporte des éléments relatifs :

- 1) A la pyramide des âges ;
- 2) Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- 3) Aux prévisions de départ à la retraite ;
- 4) Aux perspectives de recrutement ;
- 5) Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites "compétences clés" ;
- 6) Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.»

../..

DIAGNOSTIC

- **Soyons vigilants** : éléments pouvant et devant être exigés :
 - **Contrats** : CDD (pourcentage d'embauches CDD/CDI), intérim, stages, alternance, contrat professionnel, ancienneté moyenne, niveau d'études à l'embauche ;
 - **Temps partiel** : les secteurs, le genre, TP choisi et/ou imposé ;
 - **Départs** : âge moyen, modalités (invalidité, retraite, rupture conventionnelle..)
 - **Salaires**: comparaison salaire/poste/qualification/genre/zone de résidence ;
 - **Accord et plan seniors** : bilan quantitatif et qualitatif par domaine d'actions pour en tirer les enseignements.

DIAGNOSTIC

- **Organisation du travail:** comment est organisé le tutorat dans l'entreprise ? Quels sont les modèles les plus utilisés dans la branche ? Comment est organisée l'intégration des jeunes embauchés ? Comment est structurée la formation des salariés jeunes et seniors ? Comment sont organisées les transmissions de compétences entre les salariés (descendantes, ascendantes, mixtes..) ? Comment est prise en compte la prévention de la pénibilité du travail des salariés ? Comment sont répartis les jeunes et les seniors dans l'entreprise ou la branche ?
- **Cette négociation doit être un levier pour s'interroger sur l'organisation du travail dans l'entreprise.**

DIAGNOSTIC

Gestion des emplois et des compétences : dans les entreprises concernées par l'obligation triennale de GPEC, intégrer dans le diagnostic :

- les prévisions d'évolution des compétences ;
- dresser le bilan du plan (formation, les adaptations des compétences aux emplois, le développement des qualifications des salariés..).

Pour les autres entreprises, veiller à vérifier les qualifications mises en œuvre et leur rémunération.

Pour les branches, se servir des données issues des observatoires de branches et de territoire.

DIAGNOSTIC

Égalité femmes/hommes:

- Pour les entreprises de plus de 300, s'appuyer sur les indicateurs pertinents du Rapport de Situation Comparée (RSC) ;
- Exiger le même type d'indicateurs pour les autres entreprises (dans le document « guide RCS » vous trouverez toutes les références utiles).

Autres discriminations:

- On peut travailler d'autres indicateurs, notamment pour pointer les discriminations territoriales, ZUS/non ZUS (ex: nombre d'embauches/nombre de CV reçus).

../..

CONTENU POUR LES JEUNES

«Définir des objectifs chiffrés en matière d'embauches des jeunes en CDI et objectifs chiffrés d'embauches et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.» L 5121-11

Deux objectifs à chiffrer le plus précisément possible :

1- Réduction de la précarité:

- ❑ Avoir un objectif en pourcentage de transformation de contrats courts en CDI temps plein (ex: transformation d'au moins 80% des CDD en CDI) ;
- ❑ Avoir un objectif en pourcentage de recrutement en CDI TP à l'issue de la période de formation en entreprise (alternance, contrats de professionnalisation, stages...) ;
- ❑ Engagement de proposer à échéance régulière à chacun des salariés à temps partiel un temps plein.

../..

CONTENU POUR LES JEUNES

- ❑ Engagement chiffré de limiter le nombre de temps partiels dans la branche ou dans l'entreprise d'au moins 50% en 3 ans.

2- Création nette de CDI temps plein

- ❑ Objectif en pourcentage de nouvelles embauches en CDI temps plein ;
- ❑ Objectif de créations nettes d'emplois.

../..

CONTENU POUR LES JEUNES

« Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail. » **R 5121-28.**

CONTENU POUR LES JEUNES

Ce que nous pouvons obtenir :

- Définir un pourcentage chiffré de jeunes accédant à une formation leur permettant de progresser d'un niveau de qualification dans les 3 ans suivant leur embauche, ou une spécialisation supplémentaire (pour les plus qualifiés).
- Pour le référent: Obtenir une formation, une décharge de travail, ainsi qu'une reconnaissance financière des compétences mises en œuvre (éviter que le référent soit le supérieur hiérarchique).
- Limiter le nombre de jeunes, notamment en stage et en alternance suivis par un tuteur (ex: 2 maximum).
- La rémunération doit être basée sur la grille conventionnelle ou sur le SMIC : la plus favorable doit être retenue.

../..

CONTENU POUR LES JEUNES

«Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ». R 5121-28.

Ce que nous pouvons obtenir :

- Exiger la possibilité de prévoir que le jeune soit accompagné par un membre d'une organisation syndicale ou à défaut par un salarié de l'entreprise.

../..

CONTENU POUR LES JEUNES

«Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires». R 5121-28

Ce que nous pouvons obtenir:

Sur l'alternance :

- Un objectif en pourcentage de recrutement en CDI à l'issue du contrat, exemple : 50% d'alternants recrutés ;
- Une objectif de baisse du nombre de rupture des contrats ;

Sur les stages :

- Transparence: Inscription des stagiaires dans le registre du personnel, rencontre au cours du stage des IRP pour les informer de leurs droits ;
- L'accès à tous les droits sociaux de l'entreprise (prise en charge transports, restauration, œuvres sociales de l'entreprise, mutuelle complémentaire) ;

../..

CONTENU POUR LES JEUNES

- **Définition d'une grille de rémunération** dès le premier jour du stage, réévaluée selon le niveau de qualification du stagiaire et la durée du stage (obligation légale 30% du SMIC pour les stages de plus de 2 mois. Revendication CGT : minimum 50% dès le premier jour.
- **Lutte contre les abus:** limitation du nombre de stagiaires par entreprise en même temps (5% du nombre de salariés), délai de carence entre 2 stagiaires (obligation légale: 1/3 de la durée du stage, revendication CGT: durée équivalente à celle du stage).
- **Limitation à 6 mois** par an de la durée maximum d'un jeune en stage dans l'entreprise (intégrant les interruptions éventuelles). Les années de césure des écoles d'ingénieurs doivent être requalifiées en CDD.
- **Objectif de recrutement** à l'issue du stage, et déduction de la durée du stage de la période d'essai.

CONTENU POUR LES JEUNES

«Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants » R 5121-28.

Ne pas se contenter des outils existants mais négocier, par exemple :

- Prise à 100% des frais de transport domicile- lieu de travail,
- Temps de trajet compté comme du temps de travail effectif,
- Obtention de places prioritaires en crèche, création d'une crèche d'entreprise ou inter entreprise,
- Prise en charge totale ou partielle des frais de garde,
- Action d'aide au logement.

CONTENU POUR LES JEUNES

Ce que l'on peut aussi porter :

- **Salaires**: exiger la comparaison diplôme/salaires pour les moins de 30 ans et obtenir un salaire minimum d'embauche en fonction de la qualification,
- **Innovation** : si l'entreprise bénéficie du Crédit Impôt Recherche, exiger des éléments sur l'insertion des jeunes doctorants (pourcentage de recrutement CDI après la convention CIFRE, reconnaissance du doctorat dans la convention collective),
- **Etudiants salariés** : négocier des droits pour les étudiants salariés (congrés pour révision et examens, aménagement des horaires...).

../..

DES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SENIORS

- ❑ Les bornes d'âges pour les accords peuvent varier, mais on parle en général des plus de 45 ans. Il ne faut pas confondre avec les conditions de l'aide pour le maintien dans l'emploi d'un senior qui fixent une exigence de 55 ans et plus.
- ❑ Il est indispensable de s'appuyer sur les accords seniors précédemment conclus.

../..

Les accords doivent contenir:

«Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés»

- Ces objectifs peuvent être là aussi fixés soit en valeur absolue, soit en proportion des seniors présents dans l'entreprise ou des embauches à venir,
- Cela peut être : embaucher X salariés seniors, augmenter l'âge moyen de départ, diminuer le nombre de ruptures conventionnelles..

../..

PENIBILITE

« Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ».

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

../..

PENIBILITE

- Indicateurs pertinents : taux de maladies professionnelles, nombres d'arrêts de travail, nombres d'accidents du travail, nombre de ruptures conventionnelles..
- On peut obtenir : aménagements de postes, changements d'horaires, allègements de la charge de travail, temps partiel bonifié..
- Ne pas négliger l'aspect prévention, notamment pour les 45/55 ans.

.. / ..

DES ACTIONS PERTINENTES DANS AU MOINS DEUX DES CINQ DOMAINES SUIVANTS :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

.../...

- Tous les domaines devraient être abordés à notre sens, mais quand ce n'est pas possible il faut au moins obtenir des mesures sur l'aménagement de fin de carrière, la formation et l'évolution professionnelle.

../..

QUELQUES EXEMPLES :

- Prévoir des mesures préventives pour garantir une non discrimination à l'embauche,
- Faire évoluer les méthodes de recrutement,
- Recourir aux contrats de professionnalisation,
- Identifier les besoins en formation des seniors,
- Suivre un indicateur des formations dispensées par âge,
- Développer des modalités de formations adaptées,
- Aménager les horaires de travail,
- Proposer aux salariés des missions ponctuelles leur permettant d'alléger leur travail ou de trouver un "second souffle", par exemple dans une fonction de tutorat.

../..

LA FORMATION

- L'accord doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes.
- Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui accèdent statistiquement beaucoup moins à la formation que les autres, et en général pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.
- On peut, par exemple, encourager la réalisation d'un bilan de compétences, favoriser leur entrée dans des dispositifs de VAE..

../..

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

« L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. » R 5121-28.

- Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés.
- Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :
 - la mise en place de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes,
 - l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail,
 - l'organisation et la valorisation du tutorat.

../..

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

- Dans le cadre du contrat de génération, vous devez prendre en compte les questions d'égalité entre femmes et hommes et la mixité des emplois entre jeunes et seniors.
- Cela peut passer par une amélioration de la mixité dans les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée. Si le niveau de qualification des femmes est moindre que celui des hommes (ou inversement), vous pouvez prévoir des actions de formations ciblées sur ce déséquilibre.
- Améliorer la mixité dans les niveaux de responsabilités.
- Améliorer la mixité dans l'accès à la formation.

ZOOM SUR BINOME JEUNE/SENIOR

Bénéfice de l'aide pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe ayant un effectif de 50 à moins de 300 salariés) en cas de négociation d'un accord collectif (ou plan d'action) ou, à titre subsidiaire, si elles sont couvertes par un accord de branche: **si elles recrutent un jeune et maintiennent un senior en emploi.**

Aide: 4000€ par binôme pendant 3 ans

../..

ZOOM SUR BINOME JEUNE/SENIOR

L'aide ne sera pas accordée si l'entreprise (**article L 5121-17-II**)

- a procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche OU à une rupture conventionnelle homologuée OU à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde OU l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;
- n'est pas à jour de obligations déclaratives et de paiement vis-à-vis des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Vérifier tous les licenciements dans **les 6 mois** avant l'accord et la catégorie professionnelle.

Vérifier la définition de la catégorie professionnelle dans la convention ou tout autre document permettant de définir catégorie.

ZOOM SUR BINOME JEUNE/SENIOR

- Une aide de 12 000 euros sur 3 ans par binôme :
 - D'un montant de 4 000 euros par an pour chaque recrutement de jeunes en CDI, dans la limite du nombre de salariés âgés à maintenir en emploi.
 - Durée de 3 ans.
 - Recrutement d'un jeune de moins de 26 ans ou moins de 30 ans si reconnus comme travailleurs handicapés.
 - CDI temps plein ou CDI à temps partiel si la situation du jeune le justifie. Dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 4/5 de la durée hebdomadaire à temps plein et l'aide est proratisée.
 - Sous condition de maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus ou recruté à 55 ans et plus.
 - Non licenciement de salariés âgés de 57 ans et plus dans l'entreprise, pendant la durée de l'aide.

ZOOM SUR BINOME JEUNE/SENIOR

Rupture conventionnelle ou licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant droit à l'aide = **interruption de l'aide.**

Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés âgés de 57 ans et + ou 55ans et + handicapés ouvrant droit à l'aide = **perte d'une aide associée à un binôme.**

Demander la liste des salariés de l'entreprise :

- de plus de 57 ans
- De plus de 55 ans handicapés.

Les suivre au moment de l'embauche et au moment de la signature de l'accord.

ZOOM SUR BINÔME JEUNE/SENIOR

Embauche en CDI
de Pierre · 25 ans



Maintien en emploi
de Simone
à 3 ans et demi
de la retraite

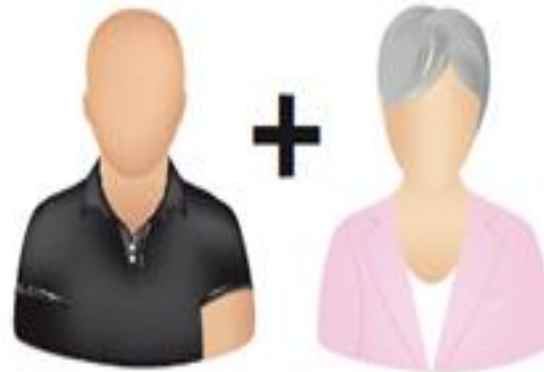
GRÂCE À CE BINÔME,

L'ENTREPRISE BÉNÉFICIE D'UNE AIDE DE 4 000 € PAR AN PENDANT 3 ANS.

année 1	année 2	année 3
AIDE POUR LE JEUNE		
AIDE POUR LE SENIOR		

ZOOM SUR BINOME JEUNE/SENIOR

Embauche en CDI
de Laurent · 19 ans



Maintien en emploi
de Jeanne
à 1 an de la retraite

AU DÉPART DE JEANNE, COMME LE CONTRAT EST REMPLI (MAINTIEN JUSQU'À LA RETRAITE),
L'ENTREPRISE CONSERVE LE BÉNÉFICE DE L'AIDE DE 2 000 € PAR AN
POUR LAURENT JUSQU'À LA FIN DE LA TROISIÈME ANNÉE.

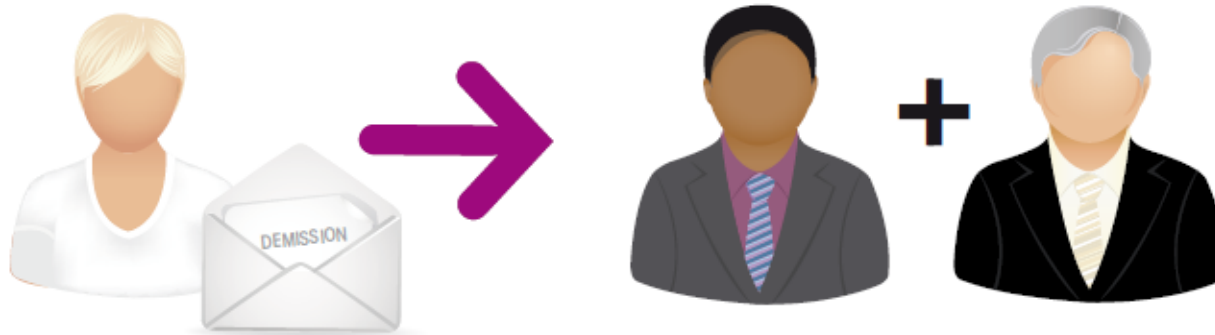
<i>année 1</i>	<i>année 2</i>	<i>année 3</i>
AIDE POUR LE JEUNE		
AIDE JUSQU'AU DÉPART EN RETRAITE		

ZOOM SUR BINOME JEUNE/SENIOR

Julie, 23 ans
en CDI
démissionne
au bout de 2 ans

Embauche
en CDI
de David, 25 ans

Maintien en emploi
de Marcel
à 5 ans de la retraite



L'AIDE CONTINUE SI L'EMPLOYEUR PROCÈDE À UNE NOUVELLE EMBAUCHE.

<i>année 1</i>	<i>année 2</i>	<i>année 3</i>	<i>année 4</i>	<i>année 5</i>
AIDE JUSQU'AU DÉPART DE JULIE				
		AIDE POUR LE NOUVEAU JEUNE		
AIDE POUR LE SENIOR JUSQU'AU DÉPART EN RETRAITE				

EVALUATION

- L'évaluation du contrat de génération : outil de contrôle et d'alerte pour les IRP.
- Attention : ne pas se limiter à la loi et aux textes réglementaires, les stipulations de l'ANI restent en vigueur.
- **SOYONS VIGILANTS:** Article 9 de l'ANI du 19/10/2012 relatif au contrat de génération. « *L'accord d'entreprise précise les modalités de suivi de l'accord et l'évaluation des résultats, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.* »

EVALUATION

- Un arrêté du ministre chargé de l'emploi complètera les articles **L.5121-15, L. 5121-16 et R 5121-36** et suivants qui fixent déjà le cadre de l'évaluation.
- **R 5121-37** : « *L'entreprise doit transmettre chaque année à la DIRRECTE, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action. Ce document est également transmis, d'une part, aux DS et, d'autre part, aux membres du CE ou, à défaut, aux DP ou, à défaut, aux salariés.* »
- **Les IRP ont ainsi une possibilité de contrôle et peuvent si nécessaire transmettre leurs remarques à la DIRRECTE.**

EVALUATION

Articles R 5121-38 et 39 :

« A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise est mise en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois sous peine d'une pénalité de 1 500€.

Le document d'évaluation doit comporter :

- 1) L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;*
- 2) Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ; »*

../..

EVALUATION

- 3) *Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;*
- 4) *Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.*
- 5) *Le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.*

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés. »

EVALUATION

« La DIRRECTE peut adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sur la base du document d'évaluation. Le courrier d'observations est transmis aux DS et au CE ou, à défaut, aux DP. »

- **Les IRP peuvent donc intervenir syndicalement sur la base de ces observations.**