

Contrat de génération

Mardi 24 septembre 2013

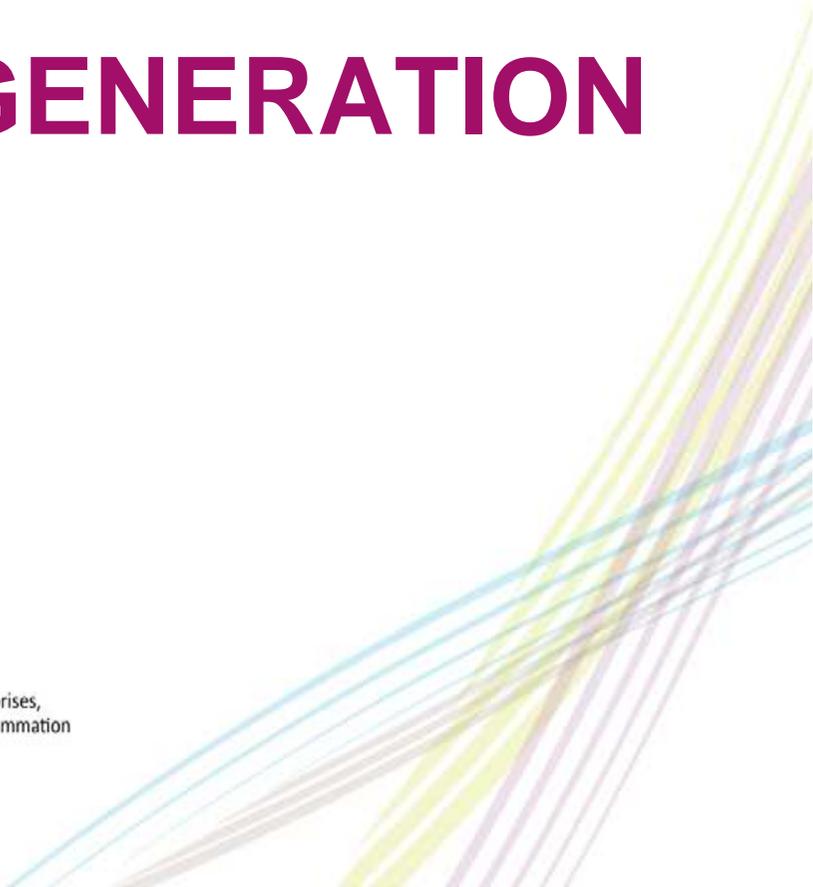
Vincent Delage, avocat associé et Paul-Henri Mousseron, Consultant
Knowledge manager, CMS Bureau Francis Lefebvre

David Anglaret, Chef de projet, DIRECCTE Ile-de-France



LE CONTRAT DE GENERATION

Direccte Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation
du travail et de l'emploi
ÎLE-DE-FRANCE





Le contrat de génération : contexte, enjeux et objectifs

Le contrat de génération, ce sont les entreprises qui en parlent le mieux!

- Extrait d'un mél adressé à la DIRECCTE Ile de France par une entreprise de 13 salariés de Seine-et-Marne, le 19 mars 2013:

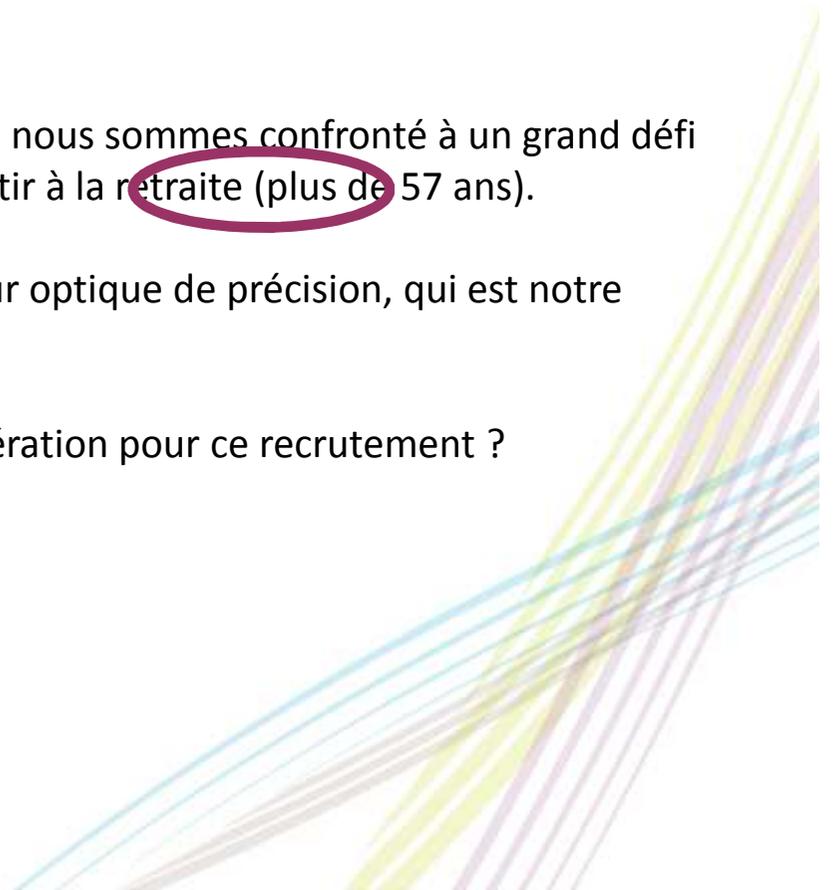
« « Bonjour,

Nous avons recruté un jeune de 22 ans il y a environ 2 mois, et nous sommes confronté à un grand défi car une part significative de notre personnel est proche de partir à la retraite (plus de 57 ans).

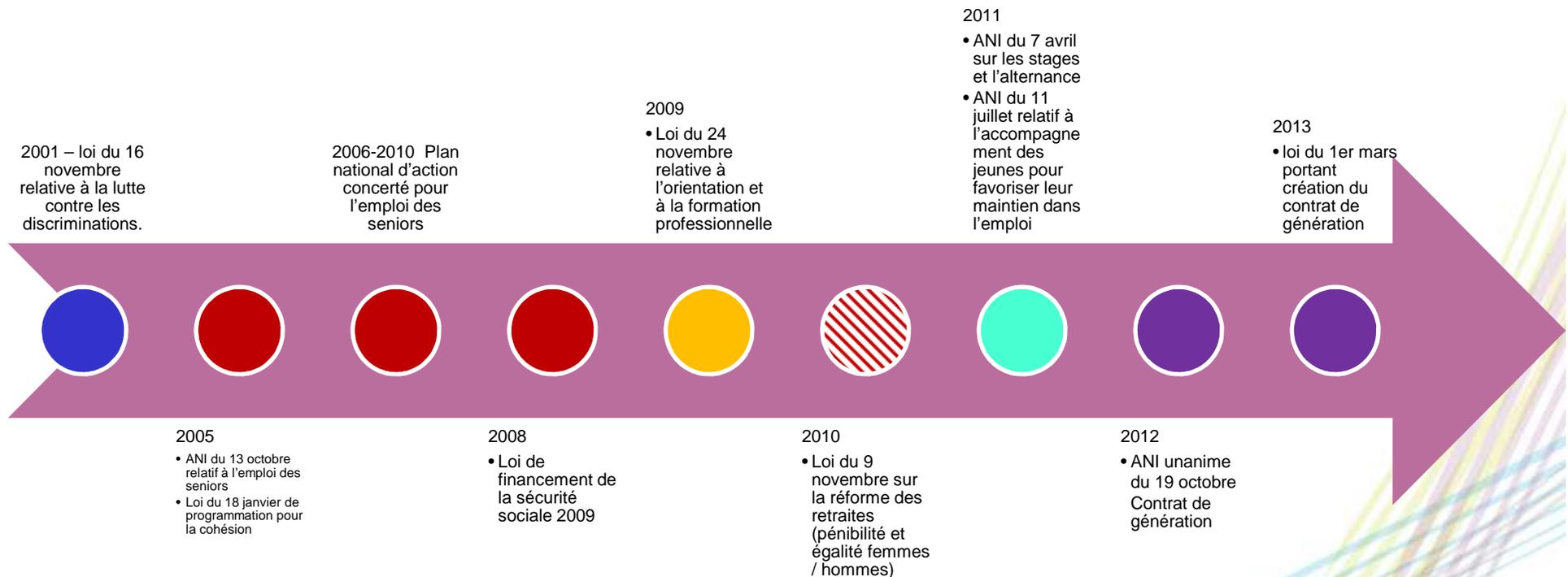
De plus, il n'y a plus de formation initiale au métier de polisseur optique de précision, qui est notre cœur de métier.

Question : pouvons nous mettre en œuvre un contrat de génération pour ce recrutement ?
Si oui, où trouver le dossier ? Quels sont les interlocuteurs ?

Sincères salutations, ”



Le contrat de génération : principe de cohérence, d'équité, de progrès.



Contrat de génération : vers une gestion active des âges en entreprise

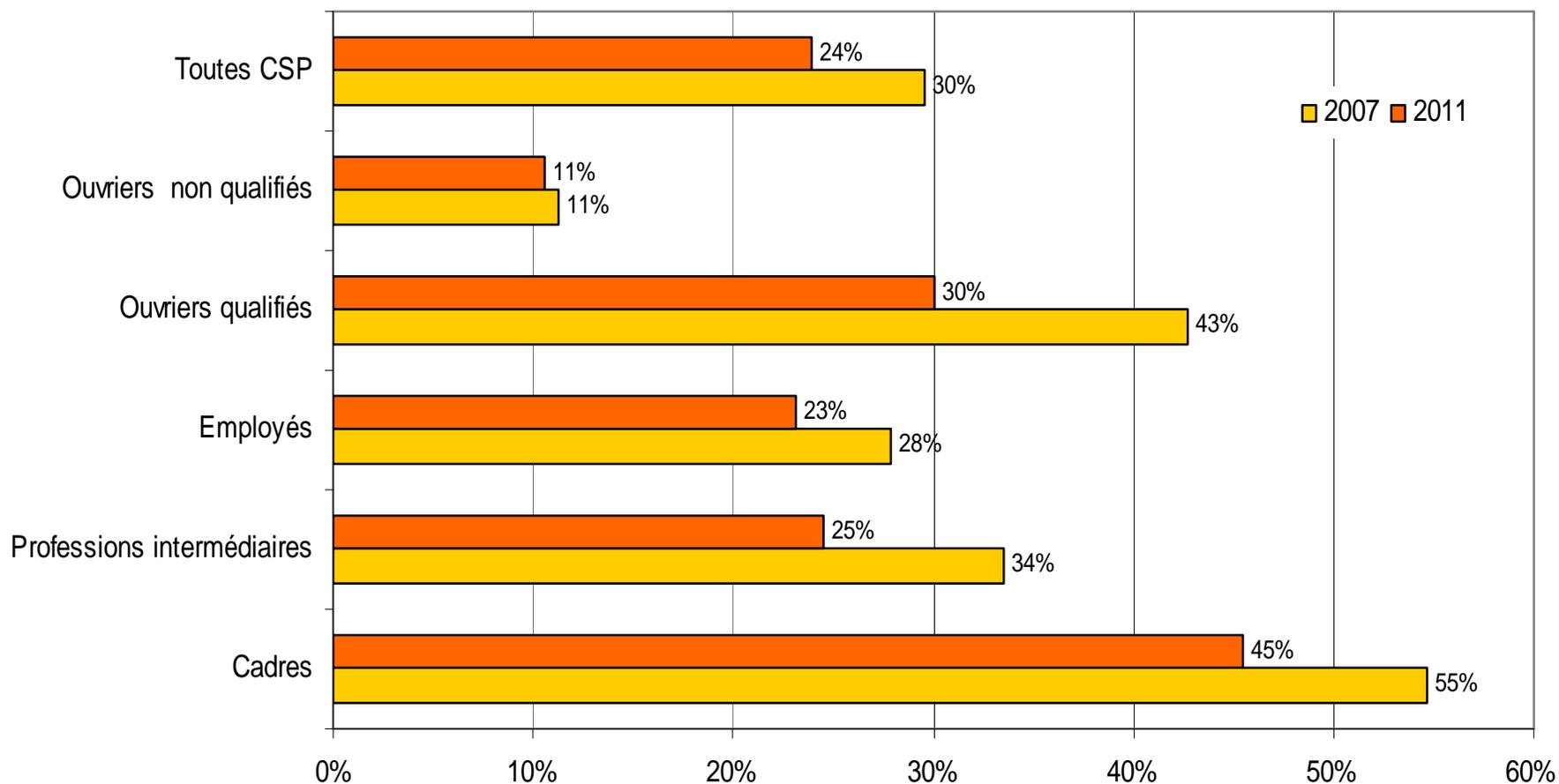
- Le marché du travail français est caractérisé par deux tendances majeures:
 - la précarité et le chômage des jeunes
 - le faible taux d'emploi des seniors, et leur difficulté à retrouver du travail lorsqu'ils sont au chômage.
- Le contrat de génération poursuit 3 objectifs:
 - Permettre l'intégration durable des jeunes en emploi
 - Favoriser le maintien et le retour en emploi des seniors
 - Faciliter la transmission des compétences, dans un contexte de fort renouvellement de la population active
 - *Tout en intégrant la dimension égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Favoriser le développement d'une gestion active des âges en entreprise, facteur de compétitivité et de performance pour les entreprises

Objectif 1 : Favoriser l'intégration durable des jeunes (2/2)

En Ile-de-France, le recrutement des jeunes se fait de moins en moins en CDI

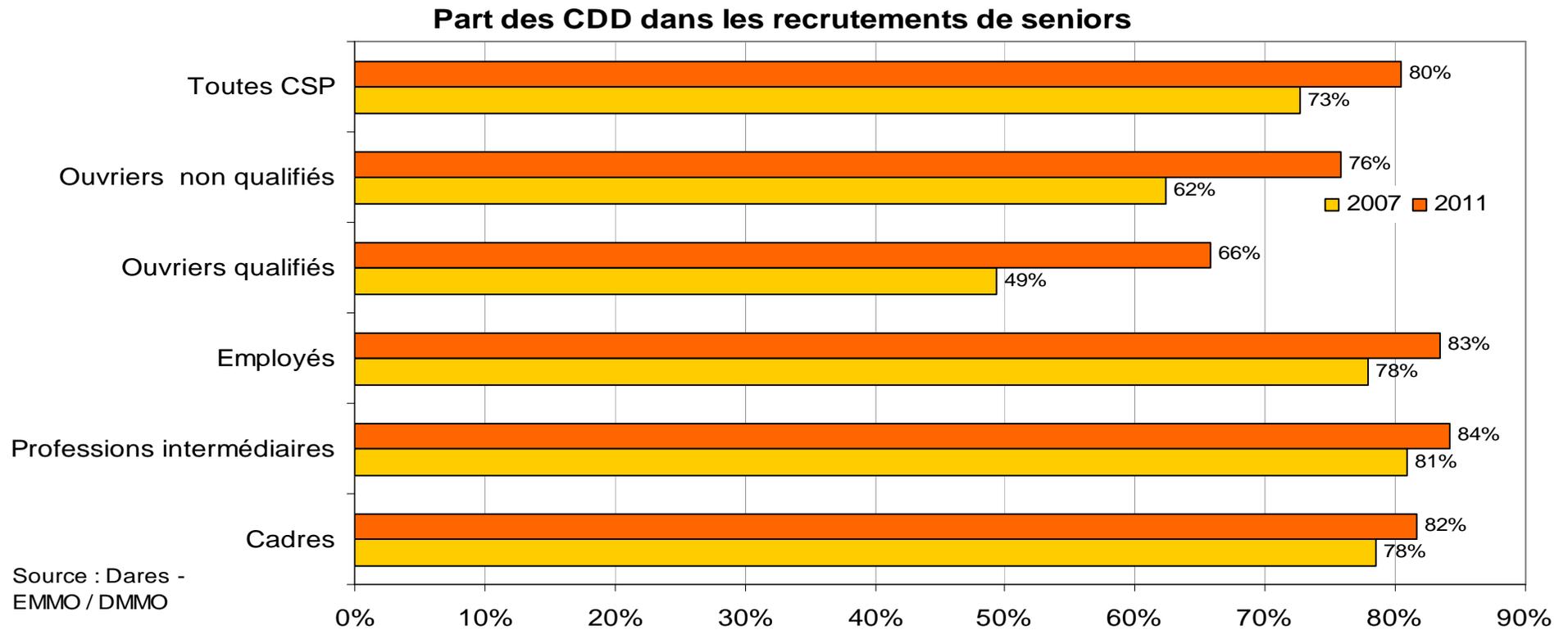
Part des CDI dans les recrutements de jeunes de moins de 25 ans



Source : Dares - EMMO / DMMO

Objectif 2 : Faciliter le maintien et le retour à l'emploi des seniors (2/3)

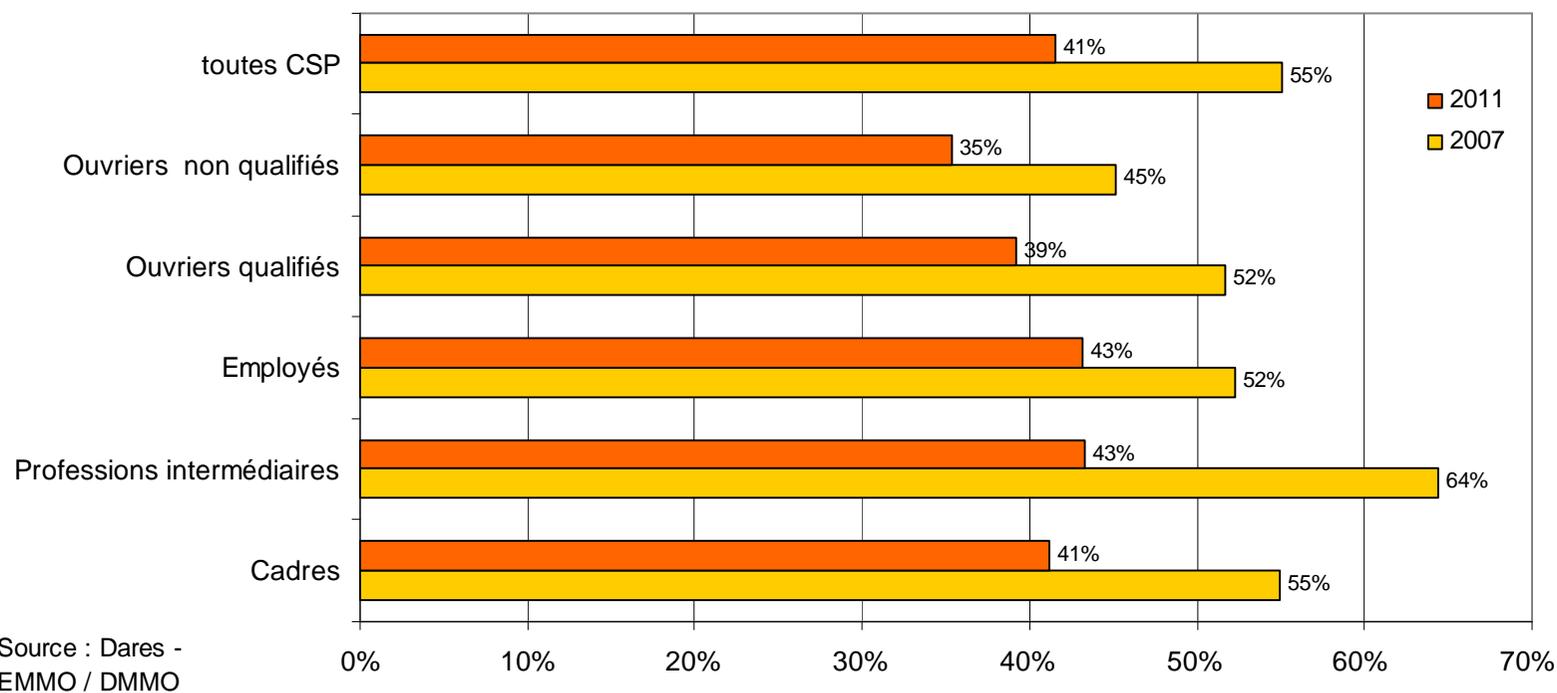
En Ile-de-France, le retour à l'emploi après 50 ans est très souvent en CDD



Objectif 2 : Faciliter le maintien et le retour à l'emploi des seniors (3/3)

La retraite n'est plus le motif majoritaire de départ d'un senior en Ile-de-France

Part des retraites dans les motifs de départ des salariés âgés de 55 ans et plus



Objectif 3 : Faciliter la transmission des compétences

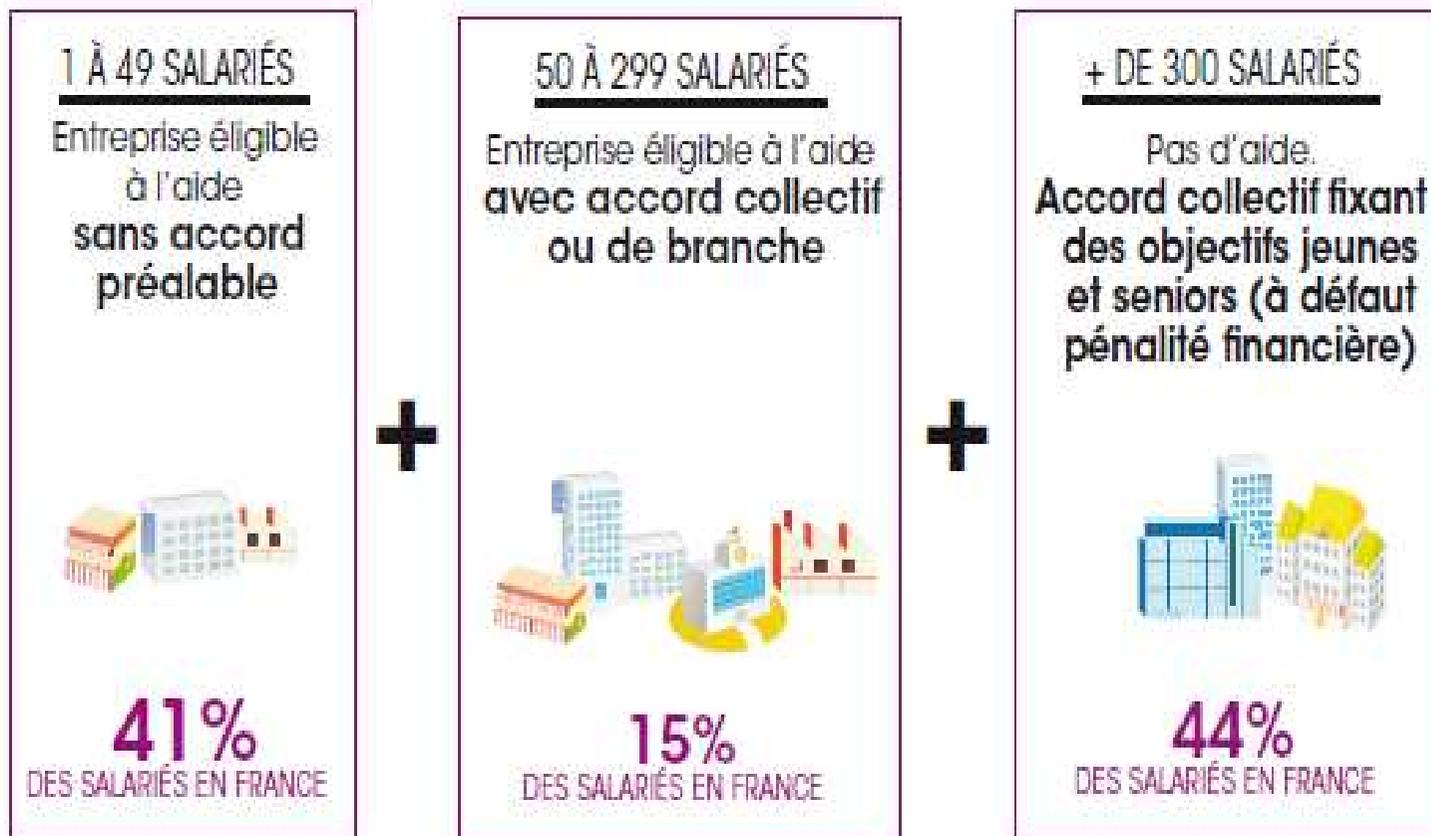
- De nombreux départs en retraite entre 2010 et 2020 :
600 000 départs par an en moyenne contre un peu plus de 400 000 pour la période 1993-2001 (100 000 en Ile de France)
→ Une expérience et des compétences à préserver dans l'entreprise
- Une entrée massive des jeunes sur le marché du travail grâce à une démographie dynamique :
Plus de 700 000 sortent chaque année du système éducatif (environ 160 000 en Ile de France)
→ Des compétences nouvelles à intégrer dans l'entreprise



Le contrat de génération : un dispositif adapté à la taille des entreprises

Direccte Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation
ÎLE-DE-FRANCE du travail et de l'emploi

Contrat de génération : une mise en œuvre adaptée à la taille des entreprises



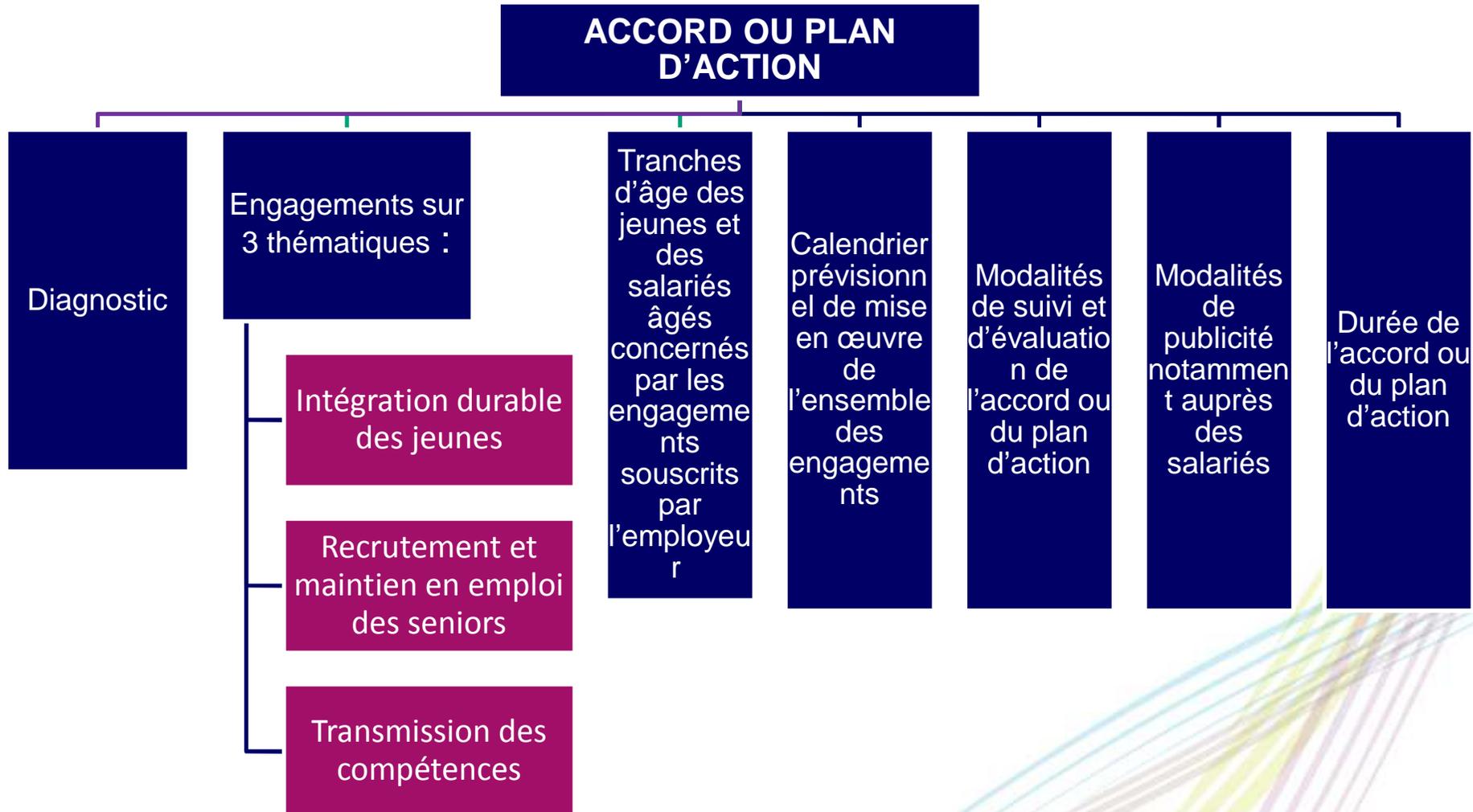
Encourager une négociation effective sur le contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus

- Les entreprises de plus de 300 salariés doivent produire un accord ou un plan d'action avant le 30 septembre 2013 (en l'absence : pénalité financière)
 - Priorité accordée à l'accord sur le plan d'action
 - Rôle renforcé des institutions représentatives du personnel:
 - En cas de plan d'action, les IRP sont consultées sur son élaboration et sa mise en œuvre (annuellement)
 - L'accord doit prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements de l'accord
 - Le document d'évaluation annuel remis à l'administration est transmis aux délégués syndicaux et aux IRP...
 - Un diagnostic préalable obligatoire pour adapter le contrat de génération à la situation de l'entreprise et mettre en place des actions pertinentes.

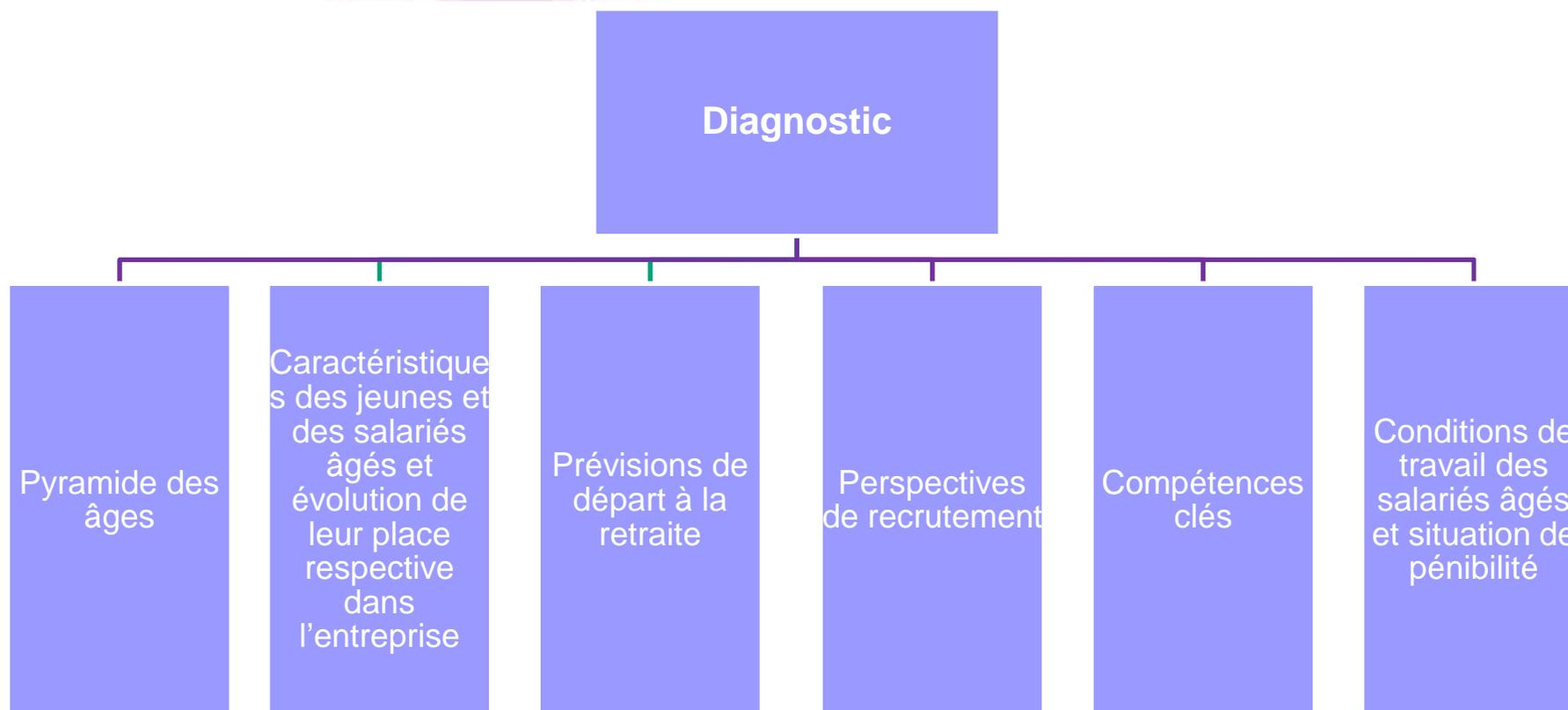


Le contrat de génération : contenu des accords ou plans d'action

Contenu des accords ou plans d'action (1/5)

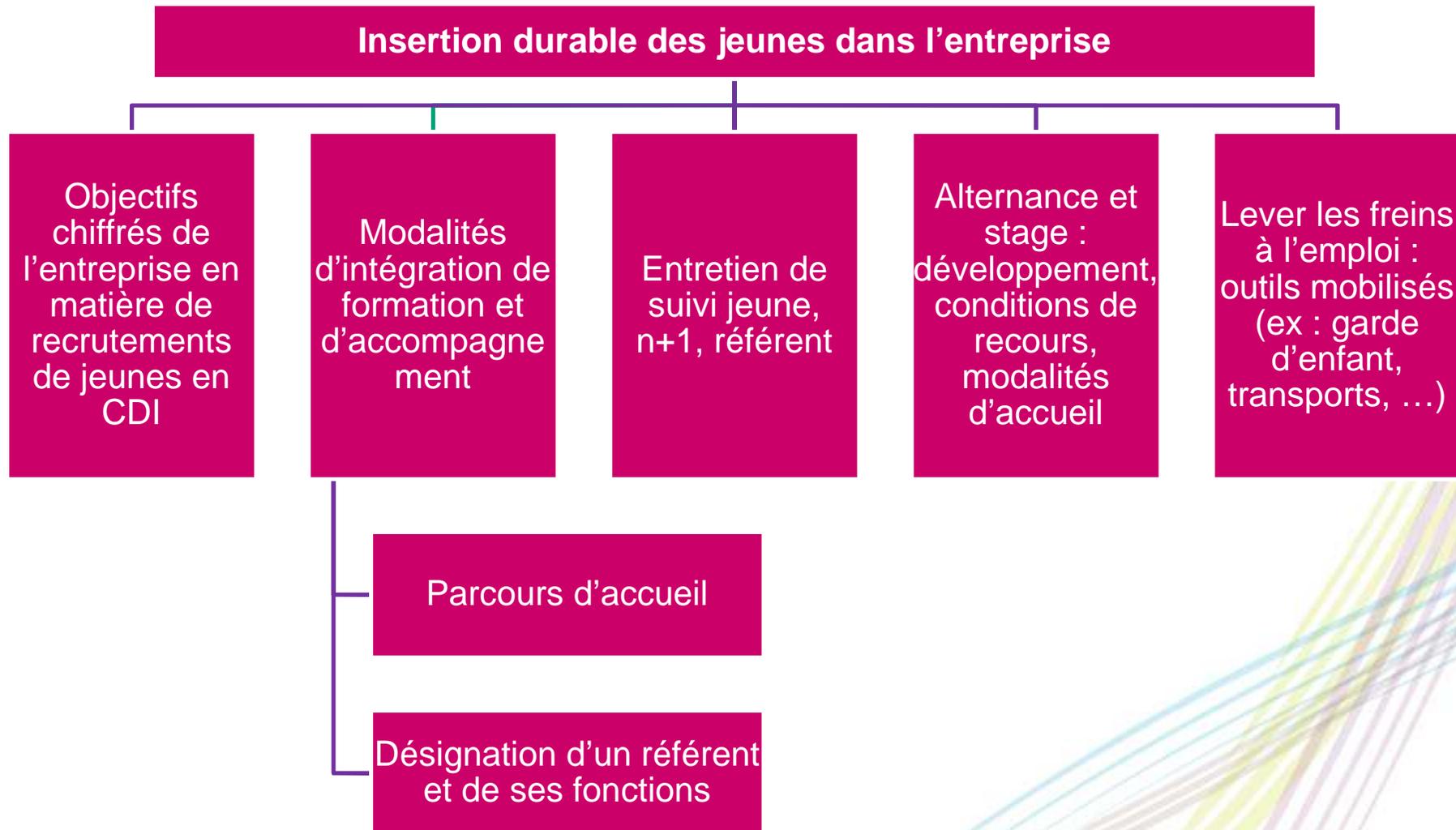


Contenu des accords ou plans d'action : le diagnostic (2/5)

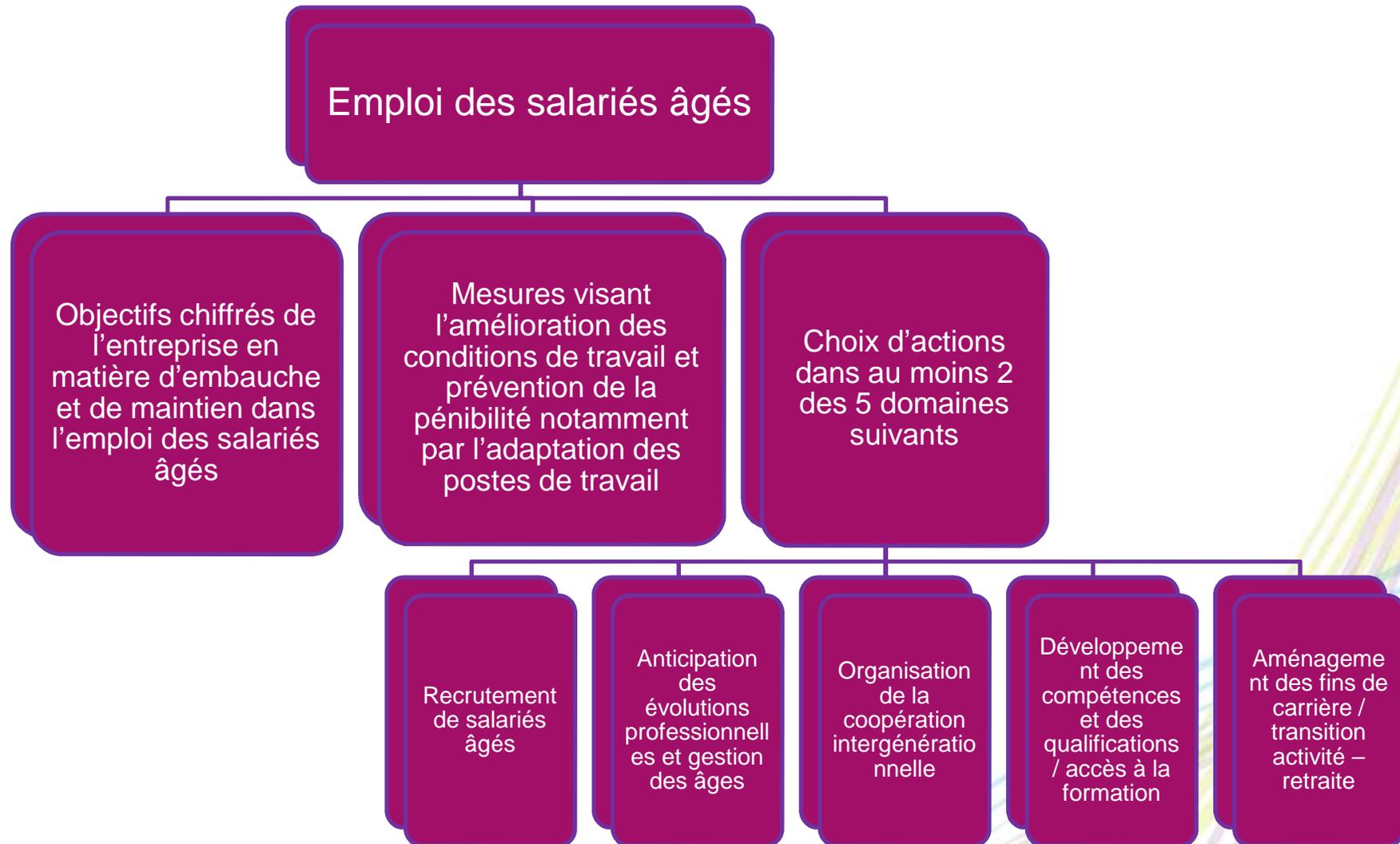


Le diagnostic doit établir des liens avec les accords ou plans d'action suivants : égalité professionnelle, GPEC, précédents accords seniors, pénibilité.

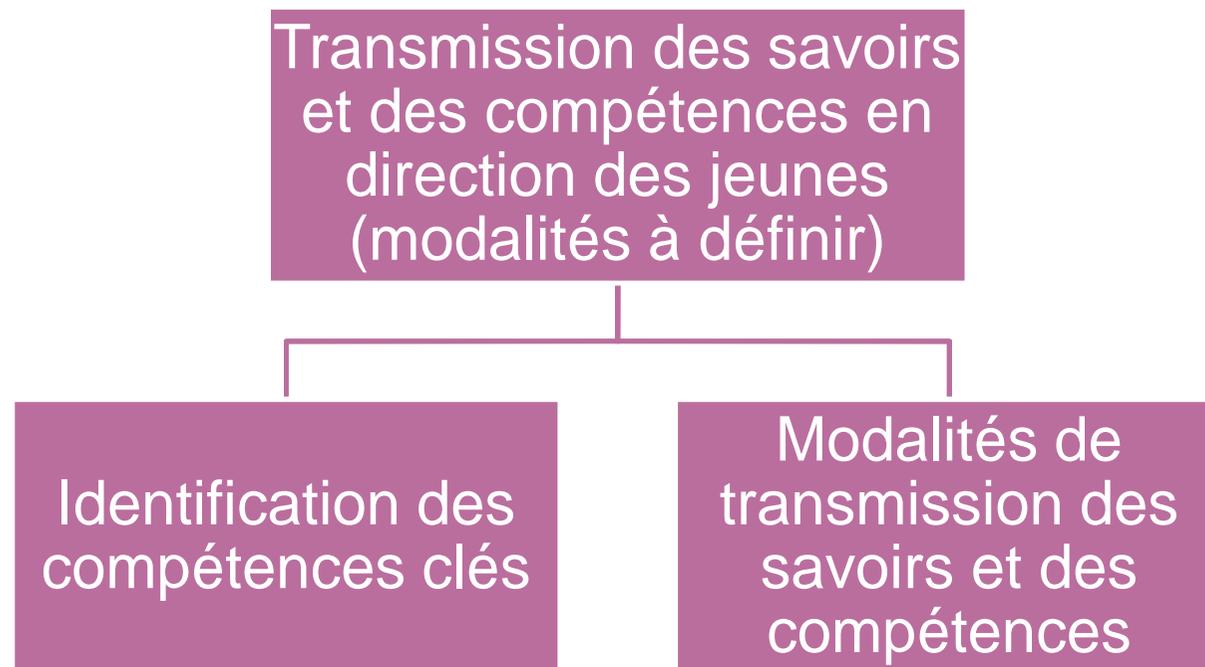
Contenu des accords ou plans d'action : les jeunes (3/5)



Contenu des accords ou plans d'action : les salariés âgés (4/5)



Contenu des accords ou plans d'action : la transmission des savoirs (5/5)





Le contrat de génération et son articulation avec les autres obligations légales : pénibilité, égalité femmes / hommes, handicap

Comment mettre en place une démarche articulée ? (les étapes)



Réaliser le diagnostic global (2/2)



Il convient de « croiser » et de comparer les données démographiques, santé, sociales, RH.

Négocier les actions à mettre en œuvre / aborder de façon cohérente les domaines d'action communs

Domaines d'action Génération (jeunes / seniors)	Domaines d'action Pénibilité	Domaines d'action Egalité	Domaines d'action Handicap
Recrutement / Intégration		Embauches	Accès à l'emploi
Amélioration des conditions de travail et prévention pénibilité	Amélioration des CDT au regard de l'organisation	Conditions de travail	Conditions de travail
	Adaptation et aménagement des postes de travail		Maintien dans l'emploi
Aménagement des fins de carrières	Aménagement des fins de carrière	Articulation des temps	
	Réduire les poly expositions		
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	Développement des compétences / formation	Formation	Formation
Transmission des savoirs/tutorat		Qualification Classification	Sensibilisation sur le handicap
Anticipation de l'évolution des carrières / remplacement des salariés âgés		Promotion professionnelle	Promotion professionnelle
		Rémunération effective	



Le contrat de génération: le contrôle de conformité des diagnostics, des accords ou des plans d'action

Contrôle de complétude / Contrôle de conformité

- Procédure habituelle de dépôt des accords (Département dans lequel l'accord a été signé).
 - Priorité donnée à la négociation avec les délégués syndicaux.
 - Les items sont ceux de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012. Par conséquent ils doivent tous être traités.
 - Que signifie la date du 30 septembre 2013?
 - Les réponses possibles de la DIRECCTE.
- 