

Présentation du pacte de croissance aux entreprises

- 1/ Accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi.
- 2/ L'alternance.
- 3/ Les emplois d'avenir dans le secteur marchand.
- 4/ Les contrats de génération.

PREFECTURE DE L'ISERE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

UT 38 - DIRECCTE

Jeudi 21 février 2013

1/ ANI Sécurisation de l'emploi ... Les points d'accord

- **Mieux anticiper l'impact des mutations économiques sur l'emploi et sécuriser les mobilités professionnelles :**

- ✓ Créer une période de mobilité distincte du congé de mobilité et du congé de reclassement pour faciliter et sécuriser les projets individuels de mobilité externe ;
- ✓ Instaurer un dispositif d'activité partielle unique, plus incitatif, avec des contreparties adaptables ;
- ✓ Instaurer un dispositif d'activité partielle unique, plus incitatif ;
- ✓ Ce nouvel outil permettra de renforcer une logique de conseil personnalisé aux entreprises, sur la base des difficultés diagnostiquées.

1/ ANI Sécurisation de l'emploi ... Les points d'accord...

- **Améliorer les dispositifs de reclassement des licenciés économiques :**
 - ✓ Mieux inciter les salariés précaires à adhérer au CSP avec la prime de 1000 euros pour les « CSPistes » article 4 de l'ANI CSP, qui sont en formation certifiante/qualifiante ;
 - ✓ Mieux rapprocher les conditions du **congé de reclassement** de celles du **CSP** en portant à 12 mois la durée maxi du CSP ;

1/ ANI Sécurisation de l'emploi ... Les points d'accord...

- **Sécuriser les PSE par une procédure d'homologation administrative**
 - ✓ L'homologation portera sur les accords collectifs/PSE, pas sur le motif économique ;
 - ✓ Des modalités de contrôles adaptées en fonction du recours à l'accord ou au PSE ainsi que de la situation de l'entreprise ;
 - ✓ La mise en œuvre d'une logique de proportionnalité entre les moyens de l'entreprise et les nécessités de la situation.

2/ L'alternance

- **Une charte signée le 14/11/2012 engageant l'ensemble des acteurs** (Etat , UT DIRECCTE, CRRRA, EN, Chambres consulaires, URML, PE, Organisations Professionnelles et Interprofessionnelles, OPCA...) **sur un plan d'action articulé autour de 4 axes :**
 - ✓ Développer l'alternance en améliorant la lisibilité et la diffusion des offres en alternance ;
 - ✓ Promouvoir l'alternance en élaborant une stratégie partenariale et départementale de communication et en concevant un guide à l'usage des familles, des jeunes et des employeurs ;
 - ✓ S'orienter vers l'alternance en développant les partenariats entre les acteurs de l'orientation et les acteurs de l'alternance, et en valorisant les parcours réussis ;
 - ✓ Lever les freins à l'alternance en diffusant les offres d'hébergement et en informant sur l'ensemble des aides à la mobilité.

2/ L'alternance au 31 décembre 2012

		Cumul 2010	Cumul 2011	Cumul 2012
Contrats d'apprentissage	Total	5181	5607	6125
	Évolution (A/A-1)		8,2%	9%
Contrats de professionnalisation	Total	3208	3140	3473
	Évolution (A/A-1)		-2,1%	11%
Contrats en alternance	Total	8389	8747	9598
	Évolution (A/A-1)		4,3%	10%

3/ Les emplois d'avenir dans le secteur marchand

- **Qu'est-ce que c'est ?**

Un contrat de travail en CDI ou CDD de 3 ans, à plein temps donnant lieu des actions de formation concourant à la construction d'un parcours d'insertion permettant au jeune d'accéder à un emploi pérenne, et lui faisant bénéficier d'un accompagnement pendant le temps de travail-tutorat ;

Ce contrat est assorti d'une aide de l'Etat de 35% (du SMIC) sur les 3 ans.

- **Qui est concerné ?**

- ✓ Jeunes pas qualifiés ;
- ✓ Jeunes peu qualifiés (CAP et BEP) et en recherche depuis 6 mois dans les 12 derniers mois ;
 - ✓ Pour les jeunes résidant en ZUS et en ZRR, à titre exceptionnel et sur dérogation de l'UT, jeunes avec au plus un bac plus 2 et en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois ;
 - ✓ Jeunes de 16 à 25 ans, 30 ans pour les jeunes reconnus TH.

3/ Les emplois d'avenir dans le secteur marchand

- **Enveloppe départementale :**

- 987 emplois dans le secteur non marchand

- **115 emplois d'avenir dans le secteur marchand**

Secteurs d'activité éligibles définis par arrêté Préfet de Région 21/12/2012 :

- ✓ **Industrie** , prioritairement dans les établissements de moins de 20 salariés et dans les métiers en forte tension (mécanique, industrie de process et réparation automobile) ;
- ✓ **Service à la personne** pour les employeurs autres que ceux sous statut associatif ;
- ✓ **Emplois dans les structure de l'ESS** relevant du secteur marchand (SCOP, SCIC...) sauf banques coopératives et mutuelles ;
- ✓ **Économie verte** : recyclage des déchets, énergie renouvelables, agriculture.

4/ Les contrats de génération

- **3 enjeux/objectifs majeurs :**
 - ✓ améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI ;
 - ✓ maintenir dans l'emploi des salariés seniors jusqu'à la retraite ;
 - ✓ assurer la transmission des savoirs et des compétences ;

4/ Les Contrats de génération - *Sous réserve du vote de la loi définitive*

Le contrat de génération concernera toutes les entreprises de droit privé comme suit :

**Entreprises de moins
de 50 salariés**

**Aide de l'état
(accès direct)**

**Entreprises de plus
de plus de 50 salariés**

**Aide de l'état sous réserve
de la signature d'un accord**

**Entreprises de plus
de 300 salariés
(ou appartenant à un groupe
de plus de 300 salariés)**

**Pas d'aide de l'état
Augmentation des
pénalités si non dépôt d'un
accord collectif ou d'un
plan d'action**

**L'aide de l'Etat est importante. Elle est de 4 000 € par an :
2 000 € pour l'embauche d'un jeune et 2 000 € pour le maintien dans
l'emploi d'un senior. Elle représente donc 12 000 € sur 3 ans.**

La pénalité pourra représenter jusqu'à 10 % des allègements dont bénéficie l'entreprise.
Pour les entreprises qui bénéficient peu de ces allègements, la pénalité sera portée jusqu'à 1 % de la masse salariale.

4/ Les Contrats de génération - *Sous réserve du vote de la loi définitive*

Salariés bénéficiaires

**Jeunes de moins de 26 ans
Embauchés en CDI
à partir du 01/01/2013**

Quelque soit le niveau de formation

Age porté à 30 ans pour les jeunes TH

**Salariés de plus de 57 ans
non licenciés durant la période
de versement de l'aide**

Ou salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son recrutement

Ou salarié reconnu TH âgé d'au moins 55 ans

4/ Les contrats de génération : le projet de loi et ses suites

- ✓ **Sur les entreprises bénéficiaires de l'aide et non astreintes à obligation de négocier (- de 50),** Pôle emploi se chargera du contrôle du respect des obligations relatives au recrutement des jeunes et au maintien dans l'emploi des seniors,
- ✓ **Sur les entreprises bénéficiaires de l'aide mais astreintes à obligation de négocier (50-300),** le contrôle des DIRECCTE portera sur la conformité de l'accord. Le contrôle du respect des obligations de recrutement et de maintien relèvera de Pôle emploi.
- ✓ **Sur les entreprises n'ayant pas droit à l'aide mais assujetties à pénalité (300 et +),** les contrôles relèveront des DIRECCTE et porteront sur la conformité de l'accord et sur la qualité de la mise en œuvre effective.

Le contrat de génération n'est pas qu'une aide, c'est

- ✓ **pour l'état** un moyen de rendre plus effective une véritable gestion active des âges dans les entreprises;
 - ✓ **pour les entreprises** un gage de compétitivité;
 - ✓ **pour les salariés,** une source de meilleure employabilité.
- **Les modalités de mise en œuvre sont en cours de définition avec Pôle emploi :**
 - ✓ organisation, cerfa,..
 - ✓ système d'information de suivi des accords est en cours de construction pour vous faciliter la gestion des contrats de génération.