

MENER ENSEMBLE LA BATAILLE POUR L'EMPLOI

Anticiper les besoins de renouvellement et de renfort de main d'œuvre et former sous contrat de travail pour préparer la reprise

Proposer de nouvelles compétences aux entreprises par le biais des emplois d'avenir.

Les emplois d'avenir ont pour objectif d'apporter une première expérience professionnelle à des jeunes pas ou peu qualifiés et des formations qualifiantes avec un appui des OPCA pour favoriser leur insertion durable dans l'emploi.

Le taux de prise en charge du coût salarial par l'Etat **dans le secteur marchand** est de 35 % de la rémunération brute au niveau du SMIC.

Les emplois doivent relever de l'un des 14 secteurs d'activité en croissance : une liste d'environ 50 métiers, identifiés par un arrêté préfectoral, rentre dans ce champ. L'emploi de jeunes dans le cadre des emplois d'avenir leur permet de suivre une formation et d'acquérir des compétences correspondant aux besoins de l'entreprise.



Contacts : **DIRECCTE**

Unité territoriale de l'Allier 04 70 48 18 00

Unité territoriale du Cantal 04 71 46 83 60

Unité territoriale de Haute-Loire 04 71 07 08 10

Unité territoriale du Puy-de-Dôme 04 73 41 22 00

Le contrat de génération issu d'un accord interprofessionnel unanime, vise à transmettre les compétences au sein de l'entreprise.



Le contrat de génération est destiné à favoriser d'une part l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés seniors âgés de 57 ans et plus ou d'un senior recruté à 55 ans et plus. Cela favorisera la transmission des compétences, essentielle au maintien de la compétitivité dans l'entreprise.

Le contrat de génération fait une large place au dialogue social, sa mise en place s'adapte ainsi à la situation de chaque entreprise.

Le contrat de génération pourra également être conclu par le dirigeant senior d'une petite entreprise qui embaucherait un jeune (de moins de 26 ans à la date d'embauche) dans la perspective de lui transmettre son entreprise.

Le contrat sera d'une durée maximum de 3 ans avec, pour le binôme, un apport de 4000€ chaque année pour les entreprises de moins de 300 salariés.

L'embauche pourra s'effectuer dans le cadre d'un contrat en alternance.

Le cumul de cette aide, du bénéfice du CICE pour le jeune embauché et d'une exonération pendant 3 mois des cotisations chômage (4 pour les PME de moins de 50 salariés), représente un allègement de 36% sur un salaire payé au SMIC.



Favoriser l'embauche de jeunes en apprentissage dans les PME avec l'objectif de former 500 000 apprentis en 2017.

MENER ENSEMBLE LA BATAILLE POUR L'EMPLOI

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi

Cet accord, fruit d'un équilibre entre les besoins de souplesse des entreprises et la sécurité professionnelle nécessaire aux salariés, est un succès du dialogue social.

La compétitivité passe aussi par la capacité des partenaires sociaux et des parties prenantes dans l'entreprise à dégager des compromis et des points équilibres favorables à l'emploi sur la durée.

Cet accord apporte des réponses nouvelles autour de 4 axes :

1. Une meilleure anticipation des mutations économiques, dans le dialogue social :

- En cas de graves difficultés conjoncturelles, l'entreprise a la possibilité de négocier un accord, majoritaire, de maintien dans l'emploi, pour une durée de 2 ans, autour d'un arbitrage global prenant en compte temps de travail / salaire / emploi et mobilité des salariés.

L'accord comportera des contreparties pour les salariés : maintien en emploi dans la période de l'accord et partage du bénéfice économique des effets de l'accord à son échéance. Les dispositions de cet accord s'imposeront au contrat de travail, avec l'accord individuel du salarié.

- L'ANI transforme en profondeur les procédures du licenciement collectif. La nouvelle procédure est désormais basée sur 2 voies alternatives,

- soit un accord collectif majoritaire pouvant apporter des adaptations à la procédure et valant Plan de Sauvegarde de l'Emploi

(PSE). Cet accord fait l'objet d'une validation sous 8 jours par l'administration qui s'assure qu'il est conforme aux dispositions législatives.

- soit un plan unilatéral homologué sous 21 jours par le Direccte (ou par délégation, le responsable d'UT compétent territorialement) au terme d'une procédure d'information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement dont les délais sont allongés.

2. Une information renforcée et modernisée des salariés sur les perspectives et choix stratégiques de l'entreprise.

- Mise en place d'une base de données unique dans l'entreprise, mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant les données exhaustives existantes.

- Le CE pourra, le cas échéant, formuler une option alternative à celle de l'employeur, qui devra fournir une réponse argumentée.

- Dans les très grandes entreprises (plus de 5 000 salariés), les salariés seront associés, avec voix délibérative, à l'organe de direction de l'entreprise.

3. Lutter contre la précarité de l'emploi

- Le coût des CDD courts (moins de 3 mois) est renchéri par une sur-cotisation d'assurance chômage, dont le produit sera affecté en une exonération des cotisations chômage pour toute embauche de jeune de moins de 26 ans, pendant 4

mois pour les PME de moins de 50 salariés et 3 mois pour les autres entreprises.

- Le temps partiel est mieux encadré : à partir de 2014, la durée minimale sera de 24 H/semaine et les heures complémentaires majorées de 10% dès la première heure (hors particuliers employeurs et étudiants salariés). Les branches pourront par accord adapter cette obligation à leurs spécificités.

- Est créée une obligation de recherche d'un repreneur en cas de fermeture de l'entreprise.

4. Une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés.

- Généralisation d'une couverture complémentaire santé.

- Les droits au chômage sont rechargeables : le salarié reprenant un emploi conserve tout ou partie de ses droits non utilisés aux allocations chômage.

- Un compte personnel de formation de 20 H/an, plafonné à 120 heures, est ouvert à tout salarié dès son entrée sur le marché du travail.

- Des financements sont dégagés pour financer une offre de logements temporaires ou meublés et augmenter les garanties locatives proposées pour les salariés.

- Mise en place sur volontariat d'une période de mobilité externe sécurisée dans les entreprises de plus de 300 salariés : leur contrat est suspendu pour trouver un autre emploi et, à défaut, reprendre son emploi initial.

Contacts : DIRECCTE

Unité territoriale de l'Allier 04 70 48 18 00

Unité territoriale du Cantal 04 71 46 83 60

Unité territoriale de Haute-Loire 04 71 07 08 10

Unité territoriale du Puy-de-Dôme 04 73 41 22 00