



FICHE DE PRESSE

6 décembre 2013

**Déployer les contrats de génération,
c'est maintenir les seniors dans leur emploi
et favoriser l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail.**

**En Lot-et-Garonne,
la CARSAT s'engage aux côtés de la préfecture
en faveur des seniors au travail : une première en Aquitaine.**

**Vendredi 6 décembre, Denis Conus, préfet de Lot-et-Garonne
et Maria Doumeingts, directrice de la CARSAT,
s'engagent sur un travail en synergie pour démultiplier leurs actions de promotion
du dispositif « contrat de génération » auprès des entreprises Lot-et-Garonnaises.**

**Une première en Aquitaine pour les deux organismes qui mènent,
chacun dans leur domaine de compétences,
des politiques publiques actives en faveur des seniors au travail.**

Les seniors et l'emploi au cœur des politiques publiques :
l'Etat et la CARSAT ont, par les missions qui leur sont confiées,
des responsabilités communes en matière d'information et d'appui aux entreprises.

Les entreprises et leurs salariés doivent en permanence à la fois, maintenir le niveau de leurs compétences et de leurs savoir-faire, et innover sans cesse pour se préparer aux évolutions technologiques et démographiques, ainsi qu'aux évolutions de leur environnement. Dans ce contexte, le cadre légal fixant les orientations des politiques de l'emploi et des politiques sociales incite à développer les dispositifs de maintien dans l'emploi des seniors. Les objectifs sont multiples :

- concourir au redressement économique national,
- accompagner les entreprises dans leur développement,
- contribuer à inverser la courbe du chômage,
- favoriser l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail.

La CARSAT agit pour favoriser le maintien en bonne santé des seniors dans leur emploi

Organisme de sécurité sociale, la CARSAT est un partenaire de longue date des entreprises de la région Aquitaine. Elle est connue traditionnellement pour le traitement des données sociales qu'elle reçoit des entreprises chaque année, pour ses actions de prévention des risques liés aux accidents du travail et des maladies professionnelles, et pour sa mission d'information retraite vers les assurés. Depuis 2010 elle propose une offre « d'information-conseil » destinée également aux employeurs.

- Dans le cadre de sa mission d'opérateur régional de l'assurance retraite, la Carsat propose une offre de services gratuite et globale de conseil retraite, en particulier dans l'appui au déploiement des plans d'action en faveur des salariés seniors, à l'attention du chef d'entreprise et de la direction des ressources humaines.
L'objectif est d'informer les employeurs et les salariés sur les droits à la retraite et sur les modalités d'application des dispositifs de poursuite d'activité que sont la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. Une offre d'information collective réalisée au sein de l'entreprise et destinée aux salariés seniors (55 ans et plus) est proposée aux décideurs, ainsi qu'une offre d'entretiens conseils individuels en agence retraite.
- Dans le cadre de sa mission d'opérateur régional de l'assurance maladie-risques professionnels, la CARSAT déploie des politiques de prévention visant à soutenir les entreprises dans leurs démarches de prévention, et cela tout particulièrement à destination des secteurs présentant des taux de sinistralité élevés.
L'approche par âge est également une composante clé de la définition des politiques compte tenu d'atypismes en matière de sinistralité. Les seniors par exemple se caractérisent par un plus faible taux d'accident du travail mais en général pour des durées d'arrêt plus longues et présentant plus d'incidence en matière de maintien dans l'emploi.
La CARSAT Aquitaine a engagé en 2013 une expérimentation consistant à proposer une offre de service spécifique auprès des EHPAD (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes), sur le double volet Retraite et Prévention des risques professionnels. Ce secteur compte en effet une population de salariés seniors importante dans des contextes de conditions de travail à risque de forte pénibilité. Proposée dans un premier temps en Gironde et Dordogne, elle se développera prochainement en Lot-et-Garonne.

[Le contrat de génération en Lot-et-Garonne : un enjeu très fort pour conserver des compétences, intégrer des jeunes et permettre ainsi aux entreprises de maintenir leurs savoir faire.](#)

[Avec le contrat de génération, l'Etat tourne le dos à la fausse logique opposant les plus jeunes aux seniors qui pousse les uns vers la sortie, croyant ainsi faire de la place aux autres.](#)

Le contrat de génération, au contraire, traite trois objectifs d'un même mouvement :

- l'insertion des jeunes,
- le maintien en emploi ou l'embauche des seniors,
- et la transmission des compétences.

Dans le cadre de la mise en œuvre des politiques gouvernementales sur le territoire départemental, le préfet de Lot-et-Garonne entend déployer des actions ciblées de promotion du contrat de génération auprès des entreprises employant des salariés seniors, âgés de 57 ans et plus. Ce dispositif constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et TPE.

Il répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminé (CDI), de maintenir et développer l'emploi des salariés âgés, et enfin, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

En Lot-et-Garonne, les services de l'Etat se sont très vite mobilisés pour déployer ce dispositif lancé en mars 2013. Le 1^{er} contrat de génération a été signé en avril dernier, **le 109^{ème} jeune recruté dans ce dispositif l'a été le 30 novembre.** (96 en Dordogne, 102 dans les Landes).

[Quelques chiffres pour souligner l'enjeu très fort du contrat de génération en Lot-et-Garonne :](#)

- hors secteur agricole, notre département compte **10 378 entreprises**
- qui emploient près de **117 400 salariés**
- dont **10 600 sont âgés de 57 ans ou plus**
- dans certaines entreprises, les seniors représentent **30% des salariés**

Une convention pour mieux agir ensemble : cibler et sensibiliser les entreprises, identifier les seniors

Face au constat de leurs politiques proches, la CARSAT et la préfecture de Lot-et-Garonne ont souhaité s'aider mutuellement dans le déploiement de leurs programmes respectifs.

La CARSAT, grâce aux données sur les entreprises et les carrières des salariés dont elle dispose et à son expertise en la matière, apportera son concours à la préfecture pour identifier les entreprises relevant du régime général de la sécurité sociale, présentant un taux de salariés âgés élevé.

Elle permettra ainsi aux services de l'Etat de disposer :

- d'analyses territoriales pour cibler les entreprises, et adapter les actions sur les territoires et selon les filières professionnelles ;
- d'éléments pour exploiter et échanger les données avec les organismes paritaires, permettant ainsi à ces derniers d'identifier leurs entreprises adhérentes susceptibles de bénéficier de la prestation d'appui/conseil en vue de l'élaboration des diagnostics accords d'entreprises (ou plan d'action)*.

Au cours des actions menées en entreprises pour favoriser l'information relative au maintien dans l'emploi des seniors, la CARSAT assurera la promotion des contrats de génération proposés par l'Etat.

La Préfecture engagera des campagnes de communication pour sensibiliser les entreprises à la nécessité de mener une politique active de gestion des âges. Elle assurera, à cette occasion, la promotion de l'offre de service de la CARSAT Aquitaine.

** dont doivent disposer préalablement les entreprises de 50 à 300 salariés pour bénéficier du contrat de génération, en l'absence d'accord de branche.*

CONTACTS PRESSE

Préfecture : Marie-Claude BOUSQUIER
☎ 05 53 77 61 82 ou 06 73 56 75 50
marie-claude.bousquier@lot-et-garonne.gouv.fr

CARSAT : Gaëlle CADY
☎ 05 56 11 64 42
gaelle.cady@carsat-aquitaine.fr

www.lot-et-garonne.gouv.fr

3 OBJECTIFS

1

FAVORISER L'EMPLOI
DES JEUNES

2

MAINTENIR LES SENIORS
DANS LEUR ACTIVITÉ
OU EN RECRUTER

3

ASSURER LA TRANSMISSION
DES COMPÉTENCES ET
DES SAVOIR-FAIRE

RETROUVEZ
DES INFORMATIONS
PRATIQUES SUR

www.contrat-generation.gouv.fr

POUR VOUS
ACCOMPAGNER DANS
VOS DÉMARCHES

Contactez Pôle emploi au



LOWE STRATELUS DICOOM - n° T13-89 - PE 9917



CONSTRUISONS
ENSEMBLE
LE NOUVEAU MODÈLE
FRANÇAIS



LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

**EMPLOYEURS DE
MOINS DE 50 SALARIÉS**

**EMBAUCHEZ
ET BÉNÉFICIEZ D'UNE AIDE
DE L'ÉTAT**



contrat de génération



pôle emploi



CONSTRUISONS
ENSEMBLE
LE NOUVEAU MODÈLE
FRANÇAIS



3 OBJECTIFS

1

FAVORISER L'EMPLOI
DES JEUNES

2

MAINTENIR LES SENIORS
DANS LEUR ACTIVITÉ
OU EN RECRUTER

3

ASSURER LA TRANSMISSION
DES COMPÉTENCES ET
DES SAVOIR-FAIRE

RETROUVEZ
DES INFORMATIONS
PRATIQUES SUR

www.contrat-generation.gouv.fr

POUR VOUS
ACCOMPAGNER DANS
VOS DÉMARCHES


- Pour ce qui concerne l'accord :
les services de la DIRECCTE/DIECCTE
de votre région (services du Ministère du Travail)
- Pour bénéficier de l'aide :
contactez Pôle emploi au



LOWE STRATEUS DICOM - n° T13-89-1 - PE 9918



CONSTRUISONS
ENSEMBLE
LE NOUVEAU MODÈLE
FRANÇAIS



LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

**EMPLOYEURS
DE 50 À 299 SALARIÉS**

**EMBAUCHEZ
ET BÉNÉFICIEZ D'UNE AIDE
DE L'ÉTAT**



contrat de génération



pôle emploi



CONSTRUISONS
ENSEMBLE
LE NOUVEAU MODÈLE
FRANÇAIS



LE PRINCIPE

Négociez un accord d'entreprise sur

- l'intégration durable des jeunes
- le maintien en emploi des seniors
- la transmission des savoirs et des compétences

À défaut d'accord, vous pouvez élaborer un plan d'action

S'il y a un accord de branche « Contrat de génération » étendu dans votre branche d'activité, vous avez directement accès au contrat de génération



EMBAUCHEZ UN JEUNE

en CDI, de 16 ans à 25 ans (jusqu'à 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé)



MAINTENEZ UN SENIOR

de 57 ans et plus (de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une nouvelle embauche)

et bénéficiez d'une aide de 4000 € par an pendant trois ans.
(soit 12 000€)

LES AVANTAGES



> **UNE AIDE FINANCIÈRE DE L'ÉTAT : 4000 € PAR AN PENDANT 3 ANS**

SOIT L'ÉQUIVALENT DE :



27%
du salaire brut du jeune (au niveau du SMIC)



> Une aide au diagnostic et à l'action pour réussir le contrat de génération dans votre entreprise

POUR CONNAÎTRE
LES CONDITIONS D'APPLICATION :
www.contrat-generation.gouv.fr

QUATRE ÉTAPES

1

Vous avez négocié un accord d'entreprise ou à défaut établi un plan d'action

Vous êtes couverts par un accord de branche

2

Recrutez un jeune en CDI et identifiez le senior maintenu dans l'emploi

3

Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi grâce au formulaire présent sur le site www.contrat-generation.gouv.fr

4

L'aide vous est versée tous les trimestres

LE PRINCIPE



EMBAUCHEZ UN JEUNE

en CDI,
de 16 ans à 25 ans
(jusqu'à 30 ans
s'il est reconnu
travailleur handicapé)



MAINTENEZ UN SENIOR

de 57 ans et plus
(de 55 ans et plus
s'il est reconnu
travailleur handicapé
ou s'il s'agit d'une
nouvelle embauche)

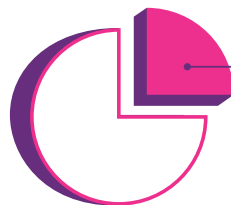
et bénéficiez d'une
aide de 4000 € par an
pendant trois ans.
(soit 12 000€)

LES AVANTAGES



> **UNE AIDE FINANCIÈRE DE L'ÉTAT : 4000 € PAR AN PENDANT 3 ANS**

SOIT L'ÉQUIVALENT DE :



27%
du salaire brut du jeune
(au niveau du SMIC)



> Une aide au diagnostic et à l'action pour réussir le contrat de génération dans votre entreprise

POUR CONNAÎTRE
LES CONDITIONS D'APPLICATION :
www.contrat-generation.gouv.fr

C'EST SIMPLE

1

Recrutez un jeune en CDI et identifiez le senior maintenu dans l'emploi

2

Déposez la demande d'aide à Pôle emploi grâce au formulaire présent sur le site www.contrat-generation.gouv.fr

3

L'aide vous est versée tous les trimestres