

# CONTRAT DE GÉNÉRATION

Notre entreprise doit s'engager  
pour l'emploi des jeunes et des seniors!



Nous sommes actuellement en train de négocier sur la mise en place du contrat de génération dans notre entreprise. Le but du contrat de génération est de lutter contre la précarité et d'améliorer les conditions de travail et le taux d'emploi des jeunes et des seniors. Pourtant, en l'absence de dispositions contraignantes, l'entreprise peut se limiter à des déclarations d'intention. Pour la CGT, le sujet est trop grave pour se limiter à des slogans et doit se traduire par des engagements concrets. Nous lançons donc une grande campagne de pétition pour pousser notre entreprise à s'engager sur les points suivant.

## POUR LES JEUNES

**1.- Créations d'emplois :** recrutement de ..... jeunes en CDI.

**2.- Réduction de la précarité :**

- ⇒ transformation de ..... % des CDD en CDI ;
- ⇒ transformation de ..... % de temps partiels en temps plein ;
- ⇒ recrutement de ..... % des alternants en CDI temps plein à l'issue de leur période d'apprentissage.

**3.- Création d'un statut pour les stagiaires**, garantissant une rémunération et une protection sociale, un contenu pédagogique et permettant de lutter contre les abus.

**4.- Création d'un statut pour les étudiants salariés**, leur permettant d'avoir des droits de congés supplémentaires pour réviser et passer leurs examens.

**5.- Formation et paiement des qualifications :** mise en place d'un salaire minimum d'embauche en fonction de la qualification.

.....% au moins des jeunes accueillis doivent accéder à une formation, notamment pour ceux qui disposent d'une qualification de niveau V ou moins.





## POUR LES SENIORS

Les accords seniors mise en place en ..... dans notre entreprise ont permis de....., mais sont insuffisants sur ..... Nous souhaitons les renforcer sur les aspects suivants :

### **6.- Maintien en emploi correspondant au niveau de qualification détenu :**

- ⇒ diminution de 50 % du nombre de ruptures conventionnelles des salariés ;
- ⇒ augmenter l'âge moyen de départ et passer de .... ans à .... ans.

**7.- Maintien du niveau du salaire,** primes comprises et absence de discrimination sur l'évolution des éléments de la rémunération.

### **8.- Lutte contre la pénibilité :**

- ⇒ reconnaissance de toutes les formes de pénibilité en garantissant un droit de refus si les objectifs sont irréalisables ;
- ⇒ aménagements de postes et d'horaires ;
- ⇒ allègements de la charge de travail en rendant notamment obligatoires les références horaires pour les salariés en forfait jours ;
- ⇒ proposition à tous les seniors travaillant dans des situations de pénibilité de bénéficier d'un temps partiel bonifiés.

**9.- Accès à la formation :** augmentation du pourcentage de seniors ayant accès à la formation.

**10.- Reconnaissance des missions de formation et de tutorat :** les salariés qui sont tuteurs ou référents de jeunes doivent bénéficier d'une décharge horaire et d'une reconnaissance financière de cette charge.

Pour des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors,  
signez la pétition

**Je demande à mon entreprise de s'engager sur les 10 propositions de l'UGICT-CGT en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Mail : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_