

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 13 OCTOBRE 2005
RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS
EN VUE DE PROMOUVOIR LEUR MAINTIEN ET LEUR RETOUR A L'EMPLOI

Préambule

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur. Le constat de la situation fait en effet globalement apparaître que :

- le taux d'emploi¹ des seniors est en France parmi les plus bas des pays industrialisés,
- l'âge moyen de la population active croît fortement,
- la population en âge de travailler va commencer à baisser à partir de 2006,
- le taux de chômage qui se maintient à un niveau élevé, se caractérise, pour les seniors, par un important chômage de longue durée.

Confronté à cette situation née de l'évolution de la situation démographique, il est nécessaire de passer le plus rapidement possible d'une logique où l'âge a été considéré comme un facteur d'ajustement du marché du travail, avec des taux d'emploi très bas pour les plus de 55 ans, à une pratique conduisant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle jusqu'à ce que les conditions pour obtenir une retraite à taux plein soient réunies.

Il s'agit d'être en mesure de :

- faire face à un déséquilibre entre offre et demande de compétences sur le marché du travail qui apparaît déjà dans certaines régions et dans certains secteurs professionnels et que les progrès technologiques ne parviendront pas à compenser. A cet égard, la possibilité de pouvoir continuer à faire appel à l'expérience acquise des seniors constitue un avantage évident ;
- prévenir une perte de potentiel de croissance si le taux d'emploi des seniors n'augmente pas ;
- progresser dans la recherche de l'équilibre des comptes sociaux, en particulier des retraites. La poursuite du débat sur les retraites devient impossible si la société donne tous les jours l'exemple des mêmes actions, du même état d'esprit, conduisant au chômage ou à l'inactivité d'une très large partie des plus de 55 ans, et que dans le même temps ce débat porte uniquement sur l'augmentation de la durée de cotisation et de la durée de l'activité comme facteurs d'équilibre des systèmes de retraite ;
- assurer aux seniors une activité leur offrant une rémunération puis une retraite convenable.

¹ Taux d'emploi : Actifs occupés / Population. Il est en France de 36,8 %. La France est au 15^e rang des pays de l'Union Européenne dont le taux moyen d'emploi des 55-64 ans est de 42 %. La Suède occupe le 1^{er} rang avec un taux de 68 % et la Belgique le dernier rang, avec un taux de 28% (INSEE 2003).

AL
1
US

L'augmentation du taux d'emploi des femmes et le retour à l'emploi des chômeurs - auxquels les partenaires sociaux ont entendu contribuer par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du 5 avril 2005 relatif à la convention de reclassement personnalisé - ne pourront suffire à régler l'ensemble de la question.

C'est pourquoi le relèvement du taux d'emploi des seniors et la lutte contre le chômage de cette catégorie sont pour leur part incontournables et constituent un impératif au plan macro économique et social.

Au niveau européen, partant du constat que la situation démographique de tous les Etats membres est identique, le Conseil de Lisbonne a fixé pour objectif de remonter à 50% en 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans². Sa réalisation en France conduirait à relever de plus de 10 points le taux d'emploi des 55-64 ans.

Par le présent accord, les parties signataires entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de cet objectif en contribuant au maintien ou à la reprise d'emploi des seniors. Ils considèrent qu'il s'agit d'une première étape qui, au vu de l'évaluation de ses résultats à fin 2007, devra être suivie de nouvelles étapes prenant en compte l'évolution de la situation. Ils entendent inscrire leur démarche dans un cadre général au sein duquel chacun des acteurs, dont les pouvoirs publics, doit assumer les responsabilités qui lui sont propres.

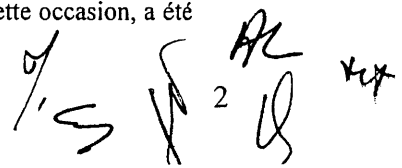
Si les évolutions macro-économiques et sociales conduisent à devoir relever le taux d'emploi des seniors, l'efficacité des mesures susceptibles d'être adoptées par les partenaires sociaux, à cet effet, requiert de prendre en compte la diversité des situations que connaissent les secteurs professionnels et les entreprises et que rencontrent les salariés.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

Soucieux, sur ces bases, de convaincre les branches professionnelles et les entreprises, tout autant que les salariés, de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des seniors et de susciter à cet effet des propositions efficaces et innovantes, les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

Ces dernières traduisent la volonté des employeurs de contribuer à l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

² Cet objectif, qui s'inscrit dans la stratégie de plein emploi, d'amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité du travail et de renforcement de la cohésion sociale et de l'insertion définie à cette occasion, a été confirmé à Stockholm en 2001

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'S', a '2', and other illegible marks.

Titre I - Evolution des représentations socioculturelles

Article 1 : Vieillesse et productivité

Les représentations socioculturelles des seniors constituent un frein important à l'augmentation du taux d'emploi de cette catégorie de salariés. Ainsi avec l'augmentation de l'espérance de vie sans incapacité, un retraité de 60 ans est perçu comme jeune et dynamique alors qu'un salarié de 55 ans est perçu, et parfois se considère, comme un salarié âgé. Ce phénomène a été fortement accentué dans notre pays par l'ampleur des mesures de préretraites. Elle a créé chez les employeurs et les salariés des réflexes d'anticipation des cessations d'activité encore plus importants que dans la moyenne des pays européens et préjudiciables à l'emploi des salariés âgés.

Pour autant, si, au plan micro-économique, le vieillissement peut avoir des incidences négatives sur l'emploi lorsqu'il s'accompagne d'un coût du travail considéré ou perçu par les entreprises comme déconnecté de la productivité, il apparaît au plan macro-économique, contrairement à certaines idées reçues, que le vieillissement de la population active n'a pas d'impact sur la productivité moyenne.

Article 2 : Gestion des âges et performance économique

Dès lors, tant les branches que les territoires doivent se mobiliser pour contrecarrer ces idées reçues en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leur représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'augmentation du taux d'emploi de seniors.

Il s'agit de convaincre chaque entreprise qu'il existe un lien entre sa pratique de gestion des âges et sa performance, de mobiliser sur ce thème non seulement les chefs d'entreprises mais également tout l'encadrement et de montrer qu'il existe en la matière des marges de manœuvre et des solutions au plus près des réalités de chaque entreprise.

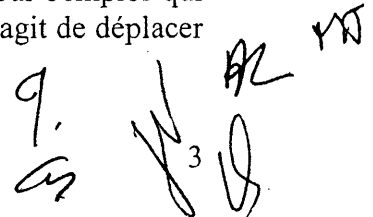
Une telle démythification passe, tant dans les branches que dans les entreprises, par une analyse objective de l'adéquation des salariés concernés au poste auquel ils sont affectés, au besoin après adaptation de celui-ci, ou auquel ils pourraient l'être, suivant les modalités prévues au titre II ci-après.

L'approche territoriale est, par ailleurs, pertinente pour l'analyse des conséquences des évolutions démographiques sur l'emploi local. Elle doit contribuer à l'évolution des représentations collectives par un travail de sensibilisation au plus près des acteurs.

Article 3 : Plan national d'action

L'effort de modification des représentations socioculturelles demandé aux branches, aux territoires et aux entreprises à l'article 2 ci-dessus ne pourra produire pleinement ses effets que s'il s'intègre dans un plan national d'action pour l'emploi des seniors impliquant l'Etat et les partenaires sociaux.

L'action à mener doit s'inscrire dans le cadre d'une mobilisation générale pour l'emploi qui suppose un ensemble d'actions concernant tous les âges. En aucun cas, il ne s'agit de déplacer

9.  AR YD
3

les problèmes d'une classe d'âge vers une autre, notamment au détriment des primo demandeurs d'emploi.

Titre II - Sécurisation des parcours professionnels

L'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi. Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Les entreprises et les branches doivent rechercher et mettre en œuvre les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Article 4 : Gestion anticipative des emplois et des compétences

La mise en place d'une véritable gestion anticipative des emplois et des compétences dans toutes les entreprises requiert une implication des partenaires sociaux à tous les niveaux : branches, territoires, entreprises.

De nombreuses dispositions³ devront être mobilisées pour permettre une réelle mise en œuvre d'une gestion anticipative des emplois et des compétences.

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un suivi régulier de la mise en œuvre de la gestion anticipative des emplois et des compétences dans les branches, les territoires et les entreprises. Un premier bilan sera réalisé dans les 2 ans qui suivent la signature du présent accord.

1 – Au niveau des branches

Sur la base des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place au niveau des branches, les partenaires sociaux des branches définissent, au sein des CPNE ou des CPTE lorsqu'elles existent, dans une optique de gestion efficace des âges, un objectif de progrès de l'emploi des seniors.

2 – Au niveau des territoires

Les signataires du présent accord prendront, au sein des COPIRE, toutes dispositions nécessaires pour qu'une analyse chiffrée de l'état des lieux et des perspectives des métiers soit mise en œuvre au niveau des territoires.

³ notamment l'article L.320-2 du Code du Travail

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'AL', and a small mark '4'.

3 – au niveau des entreprises

Les entreprises s'efforceront de mettre en place, après consultation des représentants élus du personnel, un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences adapté à leur taille.

A cette fin, les branches et les structures professionnelles et interprofessionnelles territoriales organisent la diffusion aux entreprises des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ainsi que celle des objectifs de progrès de l'emploi des seniors qu'elles se sont fixés.

Article 5 : Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité et de ses avenants, qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

1- Les branches professionnelles définissent les modalités :

- de mise en œuvre de ces entretiens,
- d'information des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur les modalités de mise en œuvre de ces entretiens,
- d'inscription, à l'initiative du salarié, des conclusions de cet entretien dans une annexe séparée à son passeport formation tel que prévu par l'avenant n°1 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

2- Les accords de branches et d'entreprises précisent les points à aborder lors de cet entretien, notamment ceux visés au 1^{er} et 2^e alinéa du présent article, au-delà de ceux déjà prévus dans le cadre de l'avenant n°1 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 6 : L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle est en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches⁴, pour freiner au départ anticipé. Il s'agit, en d'autres termes, de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

⁴ Thème qui fait l'objet de négociations spécifiques au niveau national interprofessionnel



Cette démarche qui englobe tant les questions d'organisation du travail que de gestion des ressources humaines doit être mise en oeuvre très en amont au sein de l'entreprise et à toutes les phases de l'activité. Elle doit se traduire par des adaptations dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation (y compris du temps de travail avec la mise en place de dispositif de temps partiel de fin de carrière) et des compétences. Elle suppose une véritable gestion anticipative des emplois et des âges.

Cette approche des conditions et de l'organisation du travail requiert la mise en place de nouveaux outils d'évaluation et associe en tant que de besoin les services de la médecine du travail. Elle nécessite l'implication et l'association des salariés et de leurs représentants compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées). Les branches veilleront à ce que, dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel puissent jouer pleinement leur rôle en matière d'amélioration des conditions de travail.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, visé à l'article 5 ci-dessus, doit être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

Article 7 : Modalités d'application du DIF aux salariés de 50 ans et plus

Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2^{ème} partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Article 8 : Le bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

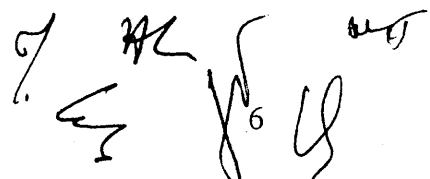
Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné.

Dans ce cadre, il appartient au conseil d'administration des OPACIF de déterminer une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge de ces bilans de compétence et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers des salariés de plus de 45 ans.

Les parties signataires feront, dans les 2 ans, un bilan de la mise en œuvre du présent article.

Article 9 : La validation des acquis de l'expérience

Afin d'étayer la seconde partie de carrière de ces salariés, les branches professionnelles définiront les modalités d'information sur l'accès à la VAE dans les entreprises.



Les financements liés à la validation des acquis de l'expérience peuvent être assurés soit par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné.

Dans ce cadre, il appartient au conseil d'administration des OPACIF de déterminer une enveloppe budgétaire annuelle affectée à la prise en charge de ces actions et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans.

Les parties signataires feront, dans les 2 ans, un bilan de la mise en œuvre du présent article.

Article 10 : La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue en se référant, lorsqu'elles existent, aux dispositions conventionnelles de branche en vigueur.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Article 11 : La période de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motive dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation. .

Les accords de branche et d'entreprise se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les objectifs à atteindre.

Article 12 : Informations à fournir aux institutions représentatives du personnel

Dans la même perspective de faciliter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur métier et de renforcer leurs possibilités de mobilité professionnelle, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération

9.
a,
AL
HNS

annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et par âge

Titre III - Le retour des seniors dans l'emploi

L'amélioration des possibilités de mobilité professionnelle des seniors ne peut trouver sa pleine efficacité que si elle s'accompagne d'une plus grande fluidité du marché du travail. Il s'agit en pratique de mettre en œuvre des dispositions incitatives au maintien dans l'emploi ou à l'embauche des seniors et de s'assurer que toutes les formes de discriminations en matière d'embauche liées à l'âge sont effectivement supprimées.

Article 13 : Le critère d'âge dans l'offre d'emploi

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors. . Les méthodes de recrutement doivent s'interdire de faire de l'âge un critère de choix et doivent au contraire rechercher davantage à valoriser les aptitudes de chacun.

Les branches professionnelles et les entreprises prendront toutes dispositions utiles à cet effet.

Les organisations signataires du présent accord appuieront cette démarche par une demande conjointe auprès de l'ANPE, l'APEC et des organisations professionnelles représentatives des cabinets de recrutement et des entreprises d'intérim, de toute absence de discrimination en fonction de l'âge des candidats.

Article 14 : L'amélioration du retour dans l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux procéderont, dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage, à l'examen de dispositifs susceptibles de favoriser le retour dans l'emploi des seniors.

Article 15 : Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

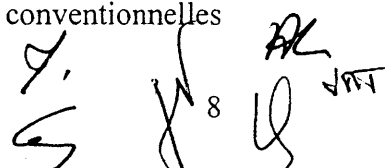
Les accords de branche et d'entreprise se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les objectifs à atteindre.

Article 16 : Travail à temps partagé

Le développement du travail à temps partagé spécialement par la mise en place de groupement d'employeurs, est de nature à faciliter l'emploi de seniors susceptibles d'intervenir dans les entreprises membres de ces groupements.

A cet effet, les branches professionnelles et les structures territoriales des organisations patronales représentatives rechercheront les possibilités de mise en place de tels groupements.

Lorsque ces groupements seront composés majoritairement d'entreprises relevant d'une même branche professionnelle, leurs salariés bénéficieront des dispositions conventionnelles

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'S', a signature with '8' below it, and initials 'AK' and 'JMT'.

applicables dans ladite branche. Dans les autres cas, les groupements détermineront, avec les organisations syndicales de salariés représentatives, la convention collective de rattachement.

Article 17 : Aménagement du CDD pour le retour à l'emploi des seniors

Un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable 1 fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

Titre IV - Fin de carrière

Article 18 : Le bilan retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies⁵ par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 ci-dessus.

Article 19 : Aménagement des horaires de travail

Sans préjudice des accords collectifs de branche ou d'entreprise existants, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les entreprises s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés.

Article 20 : Aménagements de fin de carrière

Les aménagements de fin de carrière liés à la pénibilité seront négociés dans un accord spécifique sur la pénibilité.

A cette occasion, les négociateurs traiteront des opportunités de rétablissement du système de pré-retraite progressive au bénéfice de salariés ayant occupé des emplois pénibles.

Titre V - Relations avec les Pouvoirs Publics

Article 21 : Aménagements législatifs et plan d'action concerté

Les parties signataires engageront, auprès des Pouvoirs Publics, les démarches nécessaires à la mise en œuvre des dispositions du présent accord qui requièrent des aménagements législatifs ou réglementaires.

⁵ Dès que le GIP info-retraite sera en mesure de produire les documents nécessaires.



Elles demandent à l'Etat la mise en place d'un plan national d'action concerté pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Ce plan national d'action devrait permettre d'évaluer tous les deux ans, de manière conjointe, l'évolution de la situation et prévoir la mise en place d'une campagne de sensibilisation s'appuyant sur les expériences déjà réalisées et des bonnes pratiques à diffuser et à laquelle les partenaires sociaux souhaitent être associés.

Article 22 : Cumul emploi-retraite

Il est demandé aux Pouvoirs Publics d'examiner les conditions dans lesquelles les inégalités de traitement entre salariés engendrées par le dispositif actuel de cumul emploi-retraite pourraient être atténuées, dans la perspective des rendez-vous à venir sur les retraites.

Article 23 : Etude sur les effets de la contribution Delalande

Il est demandé aux Pouvoirs Publics, sur la base d'une étude des effets de la contribution Delalande sur l'emploi des seniors, d'apporter à cette contribution, après consultation des partenaires sociaux, les correctifs éventuels qui pourraient favoriser l'emploi des seniors.

Article 24 : Effets de comportement

Les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir l'apparition de comportements de substitution aux restrictions apportées au dispositif de pré-retraite.

Article 25 : Retraite progressive

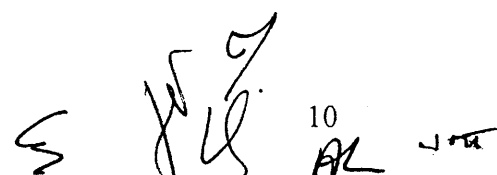
Afin de faciliter l'adoption de modes d'organisation du travail adaptés à la situation des seniors, tels que visés à l'article 6 ci-dessus, et, en particulier, d'encourager la mise en place de dispositifs destinés à permettre la prolongation de l'activité en facilitant la transition entre la vie professionnelle et la retraite tout en améliorant les droits à pension des intéressés, il est demandé aux Pouvoirs Publics d'accélérer la publication des textes d'application de l'article 30, relatif à la retraite progressive, de la loi du 21 août 2003.

Titre VI - dispositions finales

Article 26 : Implication des branches professionnelles et des entreprises

Les branches professionnelles engageront dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente, des négociations avec les organisations syndicales de salariés représentatives pour rechercher les dispositions les plus adaptées à la réalisation des objectifs du présent accord.

Les négociations de branche comme les négociations d'entreprise engagées dans la même perspective, ne pourront conduire à déroger aux dispositions des articles 4, 5, 6 dernier alinéa, 7, 8, 9, 10 dernier alinéa, 11, 12, 13 1^{er} alinéa, 15 et 18 du présent accord.

 10
AL

Article 27 : Suivi de l'objectif de progression du taux d'emploi des seniors

L'objectif du présent accord est de concourir à une progression du taux d'emploi des 55-64 ans afin de passer du taux actuel de 36,8 % à 50 % à horizon 2010, soit une progression de l'ordre de 2 points par an.

Au vu du respect des engagements pris par les différentes parties intéressées, elles dresseront un premier bilan de la situation fin 2007 et évalueront l'impact des mesures qu'elles ont adoptées au regard de celui-ci

Sur ces bases, les partenaires sociaux envisageront les nouvelles mesures à prendre afin d'obtenir d'ici 2010 le taux d'activité adapté à notre situation démographique et permettant de développer notre économie au bénéfice de tous.

Fait à Paris, le 9 mars 2006

Pour le MEDEF

Pour la CSPME

Pour l'UPA

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT-FO

Pour la CGT

**AVENANT DU 9 MARS 2006 A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 13 OCTOBRE 2005 RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS
EN VUE DE PROMOUVOIR LEUR MAINTIEN ET LEUR RETOUR A L'EMPLOI**

Article 1 : Indemnité de fin de contrat

Les titulaires d'un contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors tel que prévu à l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que l'indemnité visée à l'article L. 122-3-4 du Code du Travail et d'un montant égal à celle-ci.

Article 2 : Entrée en application

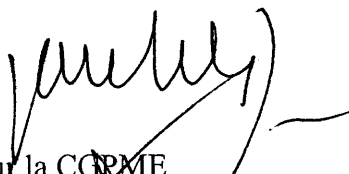
L'entrée en application du présent avenant est subordonnée à l'adoption des dispositions légales nécessaires à la mise en œuvre de l'article 17 précité.

Fait à Paris le 9 mars 2006

Pour la CFDT



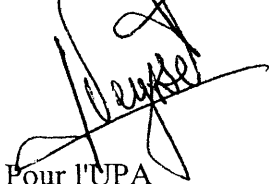
Pour le MEDEF



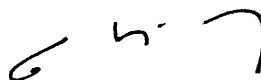
Pour la CFE-CGC



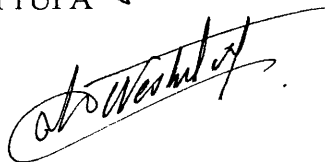
Pour la CGPME



Pour la CFTC



Pour l'UPA



Pour la CGT-FO

Pour la CGT