

## EXAMEN THÉMATIQUE DE L'OCDE DE SUIVI DES POLITIQUES POUR AMÉLIORER LES PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS AGÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

FRANCE (situation mi-2012)

En 2011, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 50 à 64 ans en France est **en progression par rapport à 2005 de 1.1 points de pourcentage et est 6.5 points de pourcentage en dessous de la moyenne de l'OCDE**. Les indicateurs clés de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail en France sont présentés au tableau 1.

Un examen de grande ampleur sur le vieillissement et les politiques de l'emploi mené dans de nombreux pays de l'OCDE a eu lieu entre 2003-2005 et a fait l'objet d'une synthèse dans le rapport, *Vivre et travailler plus longtemps*, publié en 2006. Ce rapport a mis en avant une série de réformes nécessaires à mener pour encourager le travail jusqu'à un âge plus avancé dans les trois grands domaines suivants :

- Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler
- Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans
- Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants

Un des principaux objectifs de cet examen de suivi est de faire le point sur les progrès réalisés par les pays de l'OCDE pour mettre en œuvre ces réformes. C'est pourquoi un questionnaire a été envoyé aux pays de l'OCDE au troisième trimestre 2011 pour avoir des informations sur les réformes et mesures mises en œuvre dans chacun de ces trois grands domaines depuis que l'examen original a été mené. Pour chacun des 21 pays<sup>1</sup> qui ont participé au premier examen, le questionnaire a été adapté pour faire référence aux recommandations spécifiques que l'OCDE avait faites au moment de l'examen du pays correspondant.

Les principales actions mises en œuvre par la France depuis 2005 sont décrites dans cette note. Une évaluation synthétique de la mesure dans laquelle la France a suivi les recommandations de l'OCDE dans le rapport *Vieillesse et politiques de l'emploi : France* est donnée dans le tableau 2.

<sup>1</sup> Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse et Suède : voir [www.oecd.org/els/emploi/travailleursages](http://www.oecd.org/els/emploi/travailleursages)

## **A. RENFORCER LES INCITATIONS FINANCIÈRES POUR CONTINUER À TRAVAILLER**

### **A.1. Suivant les recommandations de l'OCDE à la France en 2005**

#### *Continuer à réduire les possibilités de préretraite*

Entre 2005 et 2010, le nombre de bénéficiaires de préretraites publiques totales a été divisé par plus de deux. Avec 5 100 nouveaux bénéficiaires en 2011 et 30 600 allocataires en fin d'année, le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) est le seul dispositif qui compte encore un nombre d'allocataires important. Ce dispositif représente à lui seul 86 % de l'ensemble des entrées en préretraites publiques, et 79 % de l'ensemble des préretraités fin 2011.

*Interruption définitive des entrées depuis fin 2011 dans le dispositif des allocations spéciales du Fonds national de l'Emploi (AS-FNE)*

Il s'agit du dernier dispositif de préretraites publiques totales non ciblé qui permettait à certains salariés licenciés pour motif économique de bénéficier à 57 ans et plus ou, par dérogation dès 56 ans, des AS-FNE versées par l'Unedic, grâce à une convention conclue entre l'État et l'entreprise. Il est à noter que les conditions d'indemnisation à Pôle Emploi sont plus favorables pour les chômeurs de plus de 50 ans : ces derniers doivent totaliser au moins quatre mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 36 derniers mois (28 derniers mois pour les personnes de moins de 50 ans).

#### *Pénalité accrue en 2008 pour les préretraites d'entreprise*

Depuis mi-2003, les préretraites d'entreprise donnant lieu à rupture du contrat de travail étaient assujetties à une contribution à la charge exclusive de l'employeur versée au Fonds de solidarité vieillesse. Cette contribution, qui était égale à la somme des taux des cotisations, patronales et salariales dues au titre du régime général d'assurance vieillesse et de la cotisation sous plafond, également patronale et salariale, du régime complémentaire obligatoire, a été doublée en 2008.

#### *Engager une réforme de la dispense de recherche d'emploi*

*Suppression du dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE) des demandeurs d'emploi âgés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012*

Depuis 2006, le maintien d'un dispositif d'exonération de la condition de recherche d'emploi est contradictoire avec la politique d'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans. D'une part, l'existence de la DRE accreditte l'idée qu'à partir d'un certain âge, certaines personnes ne seraient plus employables. D'autre part, les personnes entrant en DRE sortent du fichier de gestion de Pôle emploi et ne bénéficient donc plus de son accompagnement. Les conditions d'éligibilité à la DRE ont donc été progressivement resserrées pour conduire à la suppression totale du dispositif en 2012.

L'âge à partir duquel la DRE peut être demandée par un demandeur d'emploi a été relevé progressivement dans les conditions suivantes :

- pour les demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage : 58 ans en 2009, 59 ans en 2010 et 60 ans en 2011.
- pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et pour les demandeurs d'emploi non indemnisés : 56 ans et demi en 2009, 58 ans en 2010 et 60 ans en 2011.

Fin 2011, en France métropolitaine, 160 690 personnes indemnisées, âgées de 55 à 64 ans, ont bénéficié d'une DRE, contre 408 708 fin 2005.

### *Ajuster l'âge de départ à la retraite en fonction des évolutions démographiques*

La réforme de 2003 sur les retraites a prévu un allongement de la durée d'assurance requise pour partir au taux plein. Cet allongement, au-delà de 40 annuités requises en 2008, est encadré par un mécanisme progressif consistant à maintenir constant le rapport entre la durée d'activité et la durée moyenne de retraite. Cette dernière est appréciée via l'espérance de vie à 60 ans corrigée de l'augmentation effective de la durée d'assurance. Il s'agit ainsi d'inciter les assurés à retarder leur départ à la retraite, en lien avec les gains d'espérance de retraite qu'ils peuvent attendre.

La loi sur les retraites de novembre 2010 prolonge cette démarche et prévoit une augmentation progressive de l'âge minimal de départ à la retraite et de l'âge d'obtention du taux plein. Le calendrier du recul de ces deux âges a été accéléré en 2011.

*Augmentation de l'âge minimal de départ à la retraite de 60 à 62 ans et de l'âge d'obtention du taux plein de 65 à 67 ans entre 2011 et 2017.* La loi sur les retraites de novembre 2010 prévoit une augmentation progressive à partir de la génération 1951. À compter de juillet 2011, le palier de déplacement est de quatre mois par an et par génération pour atteindre respectivement 62 ans et 67 ans pour les générations 1956 et suivantes. Une accélération du calendrier a été décidée fin 2011, les paliers passant à cinq mois dès janvier 2012 et la cible de 62 ans étant atteinte dès 2017 (au lieu de 2018 prévu initialement) pour les générations 1955 et suivantes.

*Maintien d'une retraite anticipée pour carrière longue et début de carrière au jeune âge.* Le dispositif de retraite anticipée (à partir de 56 ans) pour carrière longue créé en 2003 pour les travailleurs ayant commencé à travailler jeunes (entre 16 et 18 ans) a été modifié par la réforme de 2010. Le départ en retraite anticipée a été retardé à partir de 58 ans pour ceux qui ont commencé entre 16 et 18 ans. Le décret paru le 3 juillet 2012 a prolongé ce dispositif pour ceux qui ont commencé à travailler entre 18 et 20 ans en leur permettant de partir à partir de 60 ans et non de 62 ans. Ce dernier sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012<sup>2</sup>.

*À partir de juillet 2011, instauration temporaire d'une allocation transitoire de solidarité (ATS) pour certains demandeurs d'emploi n'ayant pas le nouvel âge minimum pour partir à la retraite.* L'ATS concerne les personnes nées entre juillet 1951 et décembre 1953 involontairement privées d'emploi justifiant du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein mais n'ayant pas le nouvel âge minimum requis pour partir à la retraite. Elle remplace l'allocation équivalent retraite (AER) qui a été supprimée en janvier 2011.

---

<sup>2</sup> Le décret retraite à 60 ans paru le 3 juillet 2012 inclut dans le dispositif « carrières longues » les jeunes qui ont commencé à travailler entre 18 et 20 ans qui peuvent partir à 60 ans. Suivant l'âge de départ anticipé, il faut avoir obtenu un certain nombre de trimestres cotisés. Par exemple, pour ceux nés en 1960 et après : pour partir à partir de 58 ans : il faut ajouter 8 trimestres à la durée cotisée ; pour partir à partir de 60 ans : il faut avoir autant de trimestres cotisés que la durée légale. La durée légale s'élève à 164 trimestres pour ceux nés en 1952, 165 trimestres pour ceux nés en 1953 ou 1954 et 166 trimestres pour ceux nés en 1955 et après.

### ***Rendre la retraite progressive attrayante et plus accessible***

*Légère amélioration depuis 2006 de l'attractivité et de l'accessibilité de la retraite progressive.* Jusqu'en 2003, les assurés qui souhaitaient bénéficier de la retraite progressive liquidaient, de façon définitive, leur pension au moment d'entrer dans le dispositif. Par ailleurs, les assurés qui souhaitaient partir en retraite progressive devaient, à cette occasion, réduire leur temps de travail. Les assurés déjà à temps partiel n'étaient, de fait, pas éligibles au dispositif.

Depuis la réforme de 2003 et en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2006, les assurés bénéficiant de la retraite progressive reliquent leur pension de retraite au moment où ils cessent définitivement leur activité, ce qui leur permet de bénéficier des droits acquis pendant la période de retraite progressive. De plus, un assuré à temps partiel peut bénéficier de la retraite progressive sans avoir à diminuer sa quotité de travail. La réforme des retraites de 2010 a transformé le dispositif qui était transitoire en dispositif pérenne.

Le dispositif de retraite progressive permet à un assuré ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans à compter de 2017) et justifiant d'au moins 150 trimestres de cotisation, d'exercer une activité à temps partiel tout en percevant une fraction de sa retraite. Cette dernière sera fonction du pourcentage de l'activité conservée (30 % si le temps partiel est compris entre 60 % et 80 % du temps complet ; 50 % s'il est compris entre 40 % et 59 % ; 70 % s'il est inférieur à 40 %). La mise en place d'un tel dispositif nécessite un accord entre le salarié et son employeur. En effet, ce dernier doit accepter que son salarié réduise son temps de travail.

Cela explique sans doute en partie pourquoi le nombre d'attributions de retraite progressive au régime général reste faible. Au cours des années 2007-2011, on compte de 800 à 1 000 attributions par an contre environ 200 attributions au début des années 2000.

### ***Promouvoir les possibilités de bénéficier de la surcote***

*Renforcement du caractère incitatif de la surcote en 2006, 2007 et 2009.* Le dispositif de surcote, mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, majore la pension des assurés qui poursuivent leur activité professionnelle après l'âge d'ouverture des droits à la retraite et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein. La majoration était, jusqu'en 2006, de 3 % par an. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et jusqu'en 2009, un barème progressif en fonction du nombre d'années de surcote et de l'âge était en vigueur. Ainsi, le taux de surcote restait maintenu à 3 % la première année d'activité après 60 ans, mais était porté à 4 % les années suivantes et atteignait 5 % au-delà de 65 ans. Jugé insuffisamment incitatif, le dispositif a de nouveau été modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2009 avec un taux unique de 5 % par année supplémentaire.

La part des retraités partis avec surcote a progressé, particulièrement en 2007 et 2009, années où le dispositif a été rendu plus incitatif. En revanche, en 2010, cette part est quasiment stable (près de 13 %) et semble atteindre un plateau qui pourrait symboliser la fin de montée en charge du dispositif. Il existe également un effet significatif de la mise en place de la surcote sur l'âge de liquidation moyen pour les personnes potentiellement éligibles à la surcote : au régime général, recul en moyenne de leur âge de liquidation d'environ 0.2 année et augmentation de leur probabilité de prolonger leur activité après 60 ans d'environ sept points de pourcentage.

## **A.2. Autres mesures mises en œuvre non liées à des recommandations précises de l'OCDE**

*Libéralisation du cumul emploi-retraite en 2009.* La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2009 a introduit un nouveau cumul emploi retraite, dit libéralisé, qui permet sous certaines conditions de cumuler intégralement sa pension de retraite et le revenu de l'activité reprise. Tout retraité, quelle que soit

la date de liquidation de sa pension et quel que soit son régime de retraite à l'exception de celui des exploitants agricoles, peut cumuler le revenu de son activité avec sa pension de retraite de base, s'il remplit les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 60 ans et avoir la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein au régime général ou, quelle que soit la durée d'assurance, à partir de 65 ans ;
- Avoir liquidé l'ensemble de ses pensions personnelles de retraite des régimes de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales.

En 2009, selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), 245 700 assurés bénéficiaient du cumul emploi retraite : ces assurés percevaient un salaire dans le secteur privé en 2009 tout en ayant liquidé leur pension au régime général en 2008 ou avant. La progression en 2009 est de 18 % par rapport à 2008, confirmant ainsi l'élan observé sur les dernières années. Les hommes bénéficient en majorité du dispositif, environ 60 % en 2009 ; cette part est stable sur les années récentes.

Une étude publiée par le Régime social des indépendants (RSI) sur les effets de la libéralisation du dispositif depuis 2009 à fin juillet 2010 parmi les retraités au RSI poursuivant une activité au sein de ce régime montre que si les flux de cumulants au RSI sont stables entre 2005 et 2008 (environ 6 000 entrées annuelles), ils ont fortement progressé depuis 2009 en raison de la libéralisation du dispositif, mais aussi de la création du statut d'auto-entrepreneur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 : on compte 13 000 activités indépendantes créées ou poursuivies en 2010.

## **B. LEVER LES OBSTACLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT APRÈS 50 ANS**

### **B.1. Suivant les recommandations de l'OCDE à la France en 2005**

#### ***Revoir les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté***

*Peu de révision de la politique salariale qui relève entièrement des partenaires sociaux en France, hormis celle sur le salaire minimum*

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a institué une aide à l'embauche pour le recrutement de demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois. Les décrets d'application ne sont pas publiés à ce jour.

Compte tenu du faible taux d'accès à la formation des seniors, le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 a mis en place une aide de 2 000 euros allouée aux entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation

#### ***Diffuser plus largement les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises.***

*Les bonnes pratiques pour l'emploi des seniors se diffusent très peu*

Un accord national interprofessionnel en 2005 pour promouvoir le maintien et le retour à l'emploi des seniors a été repris dans le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors pour la période 2006-2010. Il est le fruit d'un travail de concertation entre l'État, le Parlement, le Conseil économique, social et environnemental et les partenaires sociaux. Inscrit dans la durée, ce plan a visé à faire croître la proportion de seniors en emploi en luttant contre les facteurs qui les en excluent, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels.

Par ailleurs, des campagnes de communication de dimension nationale en faveur de l'emploi des seniors ont été déployées en 2006, 2007 et 2008 afin d'accompagner la transformation des mentalités et un site internet dédié, de référence, a été mis en place en 2009 ([www.emploidesseniors.gouv.fr](http://www.emploidesseniors.gouv.fr)).

Le bilan mitigé du Plan national d'action concerté a conduit l'État à revoir l'approche du maintien en emploi et la gestion des carrières des seniors. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010<sup>3</sup>, les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors sous peine de se voir infliger une pénalité de 1 % de leur masse salariale. Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés. L'accord ou plan d'action doit comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans ou plus, ainsi que des dispositions favorables à ce maintien et ce recrutement portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste de six domaines : 1) le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ; 2) l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelle ; 3) l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ; 3° la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ; 4) le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; et 5) l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite. La mobilisation des entreprises et des partenaires sociaux a été forte mais les deux domaines d'action principalement choisis (2 et 4) n'ont pas d'impact immédiat contrairement au domaine du recrutement de salariés âgés (1) qui a par contre été très peu retenu.

### ***Mettre en place des bonnes pratiques vis-à-vis des seniors dans le secteur public***

*Pas de véritable plan « seniors » dans la Fonction publique, ni dans la gestion prévisionnelle des effectifs ni dans l'amélioration des conditions de travail. Le plan d'action-cadre définissant les orientations interministérielles prioritaires pour l'emploi des seniors dans la Fonction publique est en cours d'élaboration. Un rapport parlementaire prévu pour janvier 2012 doit faire l'état des pratiques dans les trois versants de la Fonction publique et proposer des orientations et des pistes d'action. Ce plan portera de façon plus large sur la gestion des âges (GDA) et des parcours professionnels en définissant des axes stratégiques et des actions phares que les ministères auront vocation à décliner dans leur propre plan.*

### ***Supprimer la contribution Delalande ou la réformer en véritable bonus-malus***

*Suppression de la « contribution Delalande » en 2008. Instaurée en 1987 et due par les employeurs licenciant un salarié âgé de plus de 50 ans, cette contribution avait eu pour effet de freiner l'embauche des salariés âgés afin de ne pas risquer d'être redevables ultérieurement de cette taxe.*

## **B.2. Autres mesures mises en œuvre non liées à des recommandations précises de l'OCDE**

*Échec du « CDD seniors » mis en place en 2006, suite à la demande des partenaires sociaux. Ce contrat à durée déterminée s'adresse aux personnes de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé. Cette mesure est peu utilisée dans la mesure où aucune aide spécifique n'est associée à ce CDD.*

*Introduction en 2008 de la rupture conventionnelle. Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée entré en vigueur en août 2008 permet de percevoir une indemnité de rupture et d'avoir accès aux indemnités de chômage après une période de carence assez courte. Si la rupture conventionnelle*

---

3 Cette date limite a été repoussée le 14 décembre 2009 au 1er avril 2010 pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

concerne toutes les catégories d'âge, elle est fréquente chez les 55 ans et plus. On peut se demander dans quelle mesure elle offre une nouvelle forme de financement socialisé des cessations anticipées d'activité.

*Depuis 2010, la mise à la retraite d'office avant l'âge de 70 ans est impossible.* La mise à la retraite d'un salarié, né avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951, est possible, avec son accord, entre 65 et 69 ans. Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement abusif. L'employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans. Le code du travail n'impose aucune procédure particulière. Si la convention collective applicable dans l'entreprise ne prévoit rien en la matière, l'employeur informe le salarié selon les modalités de son choix.

## **C. RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS**

### **C.1. Suivant les recommandations de l'OCDE à la France en 2005**

***Mettre l'accent sur la formation professionnelle pour tous les travailleurs et établir un suivi quantitatif des objectifs de formation après 45 ans.***

Des mesures ont été prises (voir plus haut dans les *accords de branche ou d'entreprise*) mais leur impact n'a pas réussi à réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle. On constate toujours que le taux d'accès à la formation des salariés varie largement selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle, les cadres et les plus jeunes accédant davantage à la formation que les ouvriers et les seniors.

Des actions sont lancées mais restent de faible ampleur comme :

- *Le tutorat des jeunes par des seniors.* Un dispositif de prise en charge par des seniors du tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de six mois ou de stagiaires est expérimenté jusqu'au 31 décembre 2011.
- *L'aide supplémentaire à l'embauche des seniors dans le cadre de contrats de professionnalisation.* Applicable depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011, l'aide forfaitaire de 2 000 EUR se cumule avec les 2 000 EUR d'ores et déjà versés par Pôle emploi à l'employeur lors de la conclusion du contrat de professionnalisation avec un salarié de 26 ans et plus, ainsi qu'avec l'exonération de charges sociales. Il n'y a eu que 4 300 contrats de professionnalisation qui ont été conclus pour les seniors en 2011 alors que l'objectif était de 10 000 contrats.
- *Des subventions pour anticiper la gestion des compétences.* Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) constituent un des dispositifs d'incitation dont dispose l'État pour aider les branches et les entreprises (en particulier les PME) à s'engager dans des démarches d'anticipation des mutations et de prévention des risques d'inadaptation des salariés à l'emploi. Les salariés de plus de 45 ans sont considérés comme prioritaires dans le dispositif EDEC depuis 2005. Ils représentent autour de 31 % des bénéficiaires depuis 2008. L'objectif fixé pour 2012 est de 35 % et pour 2013 de 37 %.

***Renforcer les actions du Service public de l'emploi en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.***

*Faible mobilisation des contrats aidés dans les secteurs marchand et non-marchand en faveur de l'emploi des seniors.* Le nombre d'entrées de seniors en contrats aidés (entrées initiales) est resté relativement stable entre 2006 et 2011 (-4 000), en lien avec le recul global du nombre d'entrées initiales en contrat aidé

(passées de 358 000 en 2006 à 284 000 en 2011). Ces évolutions n'ont toutefois pas été homogènes sur la période. Il en est de même de leur part. De 2006 à 2011, la part des seniors dans les entrées initiales en contrats aidés marchands (CUI-CIE - contrat unique d'insertion marchand, CIE - contrat initiative emploi et CI-RMA - contrat d'insertion revenu minimum d'activité) et non marchands (CUI-CAE - contrat unique d'insertion non marchand, CAE - contrat d'accompagnement vers l'emploi et CAV – contrat d'avenir) a crû respectivement de 6 et 3 points de pourcentage, passant respectivement de 20 % à 26 % et de 14 % à 17 %. Néanmoins, l'évolution de cette part n'a pas été régulière au cours de la période. Les seniors ont représenté une part croissante des embauches initiales en contrats aidés marchands et non marchands sur la période 2006-2008. La tendance s'inverse en 2009, avec une baisse de la part des seniors dans les entrées en contrats aidés particulièrement marquée dans le secteur marchand (-9 points de pourcentage contre -4 points de pourcentage) dans le cadre des mesures prises pour favoriser l'emploi des jeunes fragilisés par la crise. Après un creux en 2010, la part des seniors dans les entrées en contrats aidés marchands (particulièrement en CUI-CIE) est remontée en 2011 en lien avec le recentrage de la mesure sur les bénéficiaires de l'aide sociale (RSA – revenu de solidarité active) et les chômeurs de longue durée. En revanche, après être remontée en 2010, la part des seniors a diminué de nouveau parmi les entrées en contrats aidés non marchands (particulièrement en CUI-CAE) en 2011. Si l'on intègre les reconductions de contrats, plus fréquentes dans le secteur non marchand, la part des seniors est plus élevée puisque leur contrat est davantage susceptible d'être reconduit : les seniors représentent ainsi 21 % des entrées totales en CUI-CAE en 2011 après 19 % en 2010.

### ***Améliorer les conditions de travail pour tous***

Les enquêtes sur les conditions de travail montrent que les salariés âgés demeurent relativement moins exposés aux pénibilités et aux risques que leurs cadets. La relative protection dont semblent bénéficier les seniors vis-à-vis des mauvaises conditions de travail résulte au moins en partie d'un effet de sélection : ceux qui occupent des emplois très pénibles quittent souvent l'emploi avant 60 ans.

*Négociation d'accords ou constructions de plans d'action en matière de prévention de la pénibilité.* La loi de novembre 2010 sur la réforme des retraites impose aux entreprises de le faire. A défaut, une pénalité leur sera appliquée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Le montant de la pénalité est fixé à 1 % maximum des rémunérations ou gains versés aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité en fonction des efforts constatés dans les entreprises en matière de prévention de la pénibilité. La loi a aussi instauré un dispositif de traçabilité des expositions en créant une fiche individuelle pour les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis dans la loi. La loi de 2010 a instauré également un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite pour certaines personnes ayant été soumises à des travaux pénibles, ainsi que des allègements ou des compensations de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles. Les branches professionnelles ou les entreprises sont par ailleurs incitées à engager des négociations pour proposer à leurs salariés exposés à des facteurs de pénibilité un aménagement pour leur fin de carrière.

*Les seniors reconnus comme public prioritaire du nouveau Plan national Bien Vieillir.* Ce plan se veut plus volontariste et plus ambitieux par l'intégration de nouveaux champs d'action dont le volet « Bien vieillir au travail ». Un axe supplémentaire « Prise en compte du vieillissement dans le milieu professionnel » s'articule autour de deux mesures principales : la diffusion de bonnes pratiques et une action ciblée sur la formation du personnel encadrant piloté par l'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

### ***Soutenir financièrement le passage à temps partiel uniquement des seniors à faible revenu***

Le passage à temps partiel à l'initiative de l'employeur ou du salarié entraîne une baisse de la rémunération du salarié. De même, les cotisations retraites sont calculées au prorata de la durée contractuelle. En conséquence, dans le cadre de leurs négociations sur l'emploi des seniors, plusieurs branches ont négocié



des dispositifs d'aménagement de fin de carrière offrant une possibilité de passage à temps partiel pour les salariés âgés avec une prise en charge partielle du différentiel de rémunération par l'employeur :

- Passage à temps partiel avec compensation partielle par l'employeur de la diminution de rémunération et/ou maintien des cotisations retraites correspondant à un temps plein (*cas des branches des industries et commerces en gros de vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ; industrie et commerces en gros des viande ; télécommunications*).

- Pénibilité et aménagement des horaires des salariés âgés de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus (*cas de la branche des commerces de détail non alimentaires*).



Tableau 2. **Vieillesse et politiques de l'emploi : France** (situation mi-2012)

Recommandations de l'OCDE à la France en 2005	Actions menées
<b>A. Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler</b>	
<i>Continuer à réduire les possibilités de préretraite</i>	+
<i>Engager une réforme de la dispense de recherche d'emploi</i>	+
<i>Ajuster l'âge de départ à la retraite en fonction des évolutions démographiques</i>	+
<i>Rendre la retraite progressive attrayante et plus accessible</i>	+
<i>Promouvoir les possibilités de bénéficier de la surcote</i>	+
<b>B. Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans</b>	
<i>Revoir les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté</i>	/
<i>Diffuser plus largement les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises</i>	+
<i>Mettre en place des bonnes pratiques vis-à-vis des seniors dans le secteur public</i>	/
<i>Supprimer la contribution Delalande ou la réformer en véritable bonus-malus</i>	++
<b>C. Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants</b>	
<i>Mettre l'accent sur la formation professionnelle pour tous les travailleurs</i>	+
<i>Établir un suivi quantitatif des objectifs de formation après 45 ans</i>	+
<i>Renforcer les actions du Service public de l'emploi en faveur du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans</i>	/
<i>Améliorer les conditions de travail pour tous</i>	+
<i>Soutenir financièrement le passage à temps partiel uniquement des seniors à faible revenu</i>	+
<p>/: pas d'action (adaptée) menée ; +: des actions ont été menées mais plus pourrait être fait ; ? : des actions ont été menées qui pourraient avoir un impact négatif. A évaluer; ++: Des actions décisives ont été menées. Voir plus de détails dans la note.</p> <p>Source : OCDE (2005), <i>Vieillesse et politiques de l'emploi : France</i>, et réponses de la France au questionnaire de suivi.</p>	

Version : 24 octobre 2012