

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES DISPOSITIFS DE PRÉRETRAITE ET LES MESURES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ÂGÉS EN 1998

• Au cours de l'année 1998, 78 800 personnes ont adhéré à un dispositif de préretraite et, au 31 décembre, l'UNEDIC dénombrait 220 000 allocataires indemnisés au titre de l'ASFNE, de la préretraite progressive ou de l'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE).

• Les entrées en préretraite se sont maintenues en 1998 au même niveau qu'en 1997. Cette stabilisation résulte d'une forte diminution (-17 %) des entrées dans les dispositifs publics (préretraite progressive ou ASFNE) et par une augmentation de 23 % des entrées en ARPE. Mise en place par l'accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995, l'ARPE demeure depuis 1996 le dispositif de préretraite le plus souvent mis en oeuvre (55 % des entrées en 1998). Ce dispositif représente, à la fin 1998, 35 % des préretraités, tous régimes confondus.

• 70 700 personnes âgées de 55 à 59 ans sont entrées en chômage indemnisé au cours de l'année 1998. Les mesures récentes prises en faveur des chômeurs âgés bénéficient à près de 100 000 allocataires : 70 900 pour l'Allocation Chômeurs Agés (ACA) et 22 800 pour l'Allocation Supplémentaire d'Attente (ASA).

En 1998, 78 800 personnes sont entrées dans un dispositif de préretraite (ASFNE, préretraite progressive, ARPE), (encadrés 2, 3 et 4). Ce nombre est resté quasiment stable par rapport à 1997 (+ 1,2 %) après le fort recul enregistré l'année précédente. Toutefois, le poids de chacune des mesures a évolué différemment au cours de ces deux années (cf. graphique de l'encadré 1). Ainsi, après une légère augmentation en 1997, l'ASFNE a diminué de 14 % en 1998, ce dispositif de préretraite sans embauche compensatoire étant moins souvent mis en oeuvre dans le cadre des plans sociaux car pouvant s'interpréter comme un licenciement sec. Pour la deuxième année consécutive, le nombre des entrées en préretraite progressive baisse (- 20 % en 1998). L'obligation de financement par les entreprises et les contraintes plus fortes favorisant les publics prioritaires instaurées en 1997 ont pu jouer en



sa défaveur. Mise en place en 1995, l'ARPE a renforcé le dispositif public existant, permettant aux entreprises de remplacer leurs salariés les plus âgés par de plus jeunes sans avoir recours ni aux licenciements, ni aux plans sociaux. Cette mesure a connu une forte montée en charge en 1996, un tassement en 1997 suivi d'une nette reprise en 1998, avec une augmentation de 23 % du nombre de ses nouveaux bénéficiaires.

Fin décembre 1998, près de 220 000 personnes étaient indemnisées au titre de l'un des trois régimes de préretraite : 91 000 pour l'ASFNE, 52 000 pour les préretraites progressives (effectif en baisse pour la première fois depuis la création de la mesure) et 77 000 pour l'ARPE. Avec une progression de 17 % par rapport à l'année précédente, l'ARPE représente maintenant plus d'un tiers des allocataires (tableau 1). Compte tenu que 78,5 % des conventions de préretraite progressive comportent une contrepartie d'embauche totale, la prépondérance des préretraites avec embauches compensatrices se confirme. Dans ces cas, les préretraites permettent aux entreprises de rajeunir leur pyramide des âges tout en allégeant leur masse salariale.

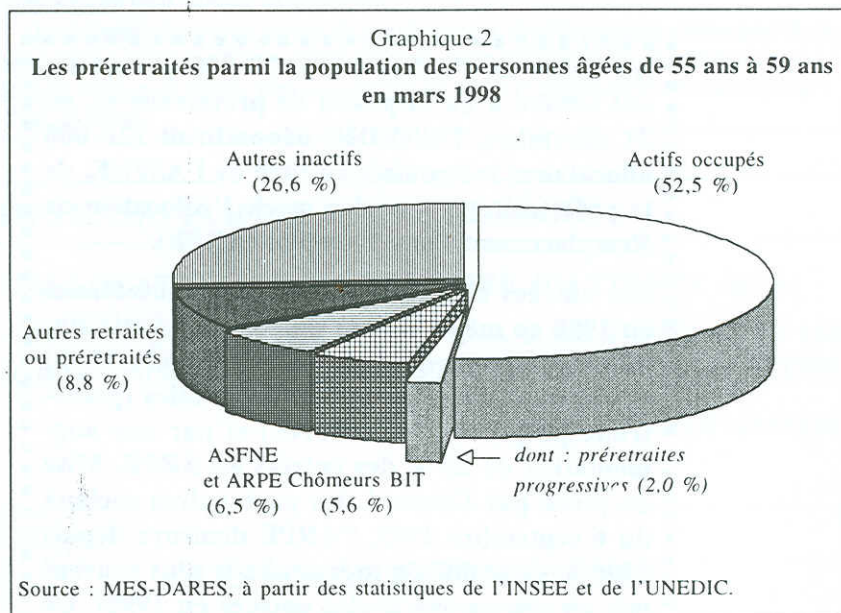
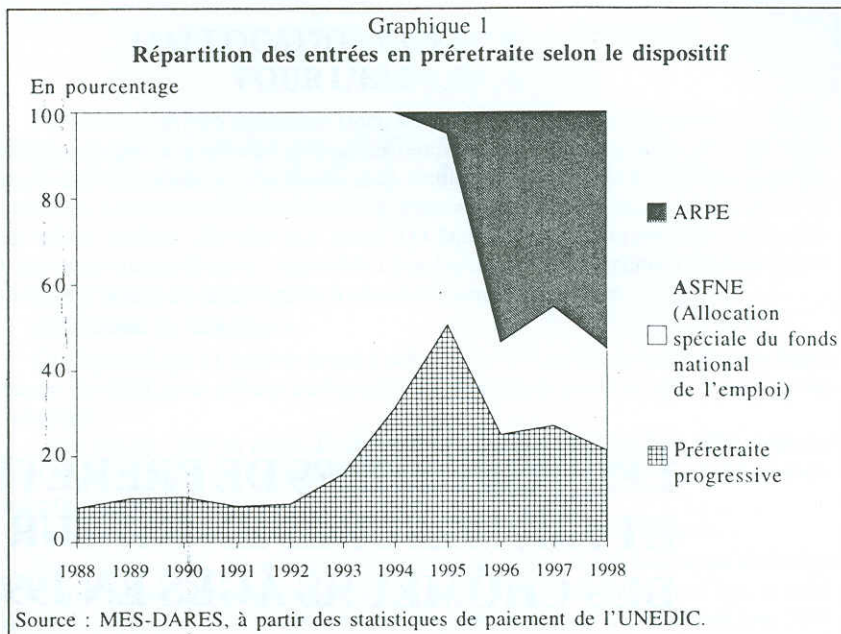


Tableau 1
Les dispositifs de préretraite

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Conventions d'ASFNE licenciement (1)							
Entrées annuelles	45 837	56 345	49 462	23 683	21 015	21 669	18 672
Allocataires en cours en fin d'année	162 558	174 662	179 219	152 409	128 442	107 789	90 654
Préretraite progressive (1)							
Entrées annuelles	4 517	10 616	22 282	26 858	24 262	20 870	16 717
Allocataires en cours en fin d'année	13 114	17 145	30 910	52 520	54 672	55 032	52 112
ARPE (1)(2)							
Entrées annuelles				2 650	52 211	35 353	43 438
Allocataires en cours en fin d'année				2 622	49 523	65 795	76 917
TOTAL PRÉRETRAITES 55-59 ans (y compris ARPE)							
Entrées annuelles	50 354	66 961	71 744	53 191	97 488	77 892	78 827
Allocataires en cours en fin d'année	175 672	191 807	210 129	207 551	232 637	228 616	219 683

(1) - Cf. encadré 1 pour une description des conventions d'ASFNE, encadré 2 pour la préretraite progressive et encadré 3 pour l'ARPE.

(2) - ARPE (accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995).

Source : UNEDIC, statistique de paiements.

Malgré une nette amélioration du marché du travail en 1998, qui se traduit par une baisse des demandes d'emploi enregistrées de catégorie 1 de 4,6 % par rapport à l'année précédente, les salariés âgés n'ont pas vu leur situation s'améliorer vraiment. Ainsi, environ 71 000 salariés de plus de 55 ans sont devenus chômeurs avec droit à indemnisation au cours de l'année 1998, soit autant que l'année précédente.

Les nouveaux bénéficiaires de préretraite sont plus nombreux que les nouveaux chômeurs indemnisés de plus de 55 ans mais, depuis deux ans, l'écart entre eux demeure faible (encadré 1).

Au total, la population des personnes âgées de 55 à 59 ans se décompose en 52,5 % d'actifs occupés (dont 2 % de bénéficiaires de préretraite progressive), 5,6 % de chômeurs (soit en tout 58,1 % d'actifs) et de 15,3 % de retraités

ou préretraités (dont 6,5 % en ASFNE et ARPE) auxquels s'ajoutent 26,6 % d'autres inactifs (graphique 2).

Il existe également des dispositifs de préretraite « maison » pris au titre d'un accord d'entreprise. Les bénéficiaires perçoivent une allocation totalement financée par leur ancien employeur. Actuellement, on ne dispose pas de données d'ensemble sur les effectifs concernés.

Encadré 1

LES ENTRÉES EN PRÉRETRAITE OU EN CHÔMAGE INDEMNISÉ

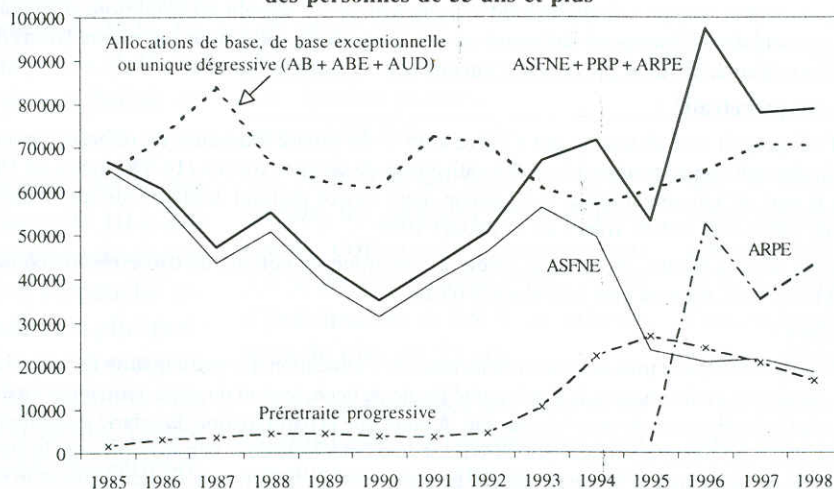
A partir de 1986, les entrées en chômage indemnisé de personnes âgées de 55 ans ou plus l'emportent sur les entrées en préretraite totale ASFNE (cf. graphique). Des mesures ont été adoptées à l'été 1987 pour contrer cette évolution : d'une part, par la fixation de conditions d'adhésion à l'ASFNE plus attractives (taux de contributions plus faibles et durées de travail antérieures réduites de 15 à 10 ans) ; d'autre part l'instauration d'une contribution particulière en cas de licenciement de personnes de 55 à 59 ans. A l'été 1992, cette contribution a été alourdie.

Le ratio ASFNE / chômage indemnisé + ASFNE a connu un point bas en 1987 (34 %) avant de remonter en 1988 (43 %), puis de diminuer à nouveau jusqu'en 1990 (34 %). La détérioration de la situation du marché du travail à partir de cette date, et en particulier l'élévation du nombre des licenciements économiques, a induit une utilisation plus importante de l'ASFNE. Ce phénomène s'est traduit par une amélioration du partage entre préretraite totale et chômage indemnisé jusqu'en 1993 (48 %). Cependant, dès le milieu du deuxième trimestre 1994, cette tendance s'est inversée (46 % en 1994, puis 28 % en 1995 et 21 % en 1998).

Depuis 1993, l'essor de la préretraite progressive et sa substitution possible à l'ASFNE dans les plans sociaux des entreprises ont introduit une troisième voie possible pour les salariés en fin de carrière. En considérant alors le ratio « ensemble des préretraites (ASFNE et préretraite progressive) / préretraites + chômage indemnisé », on constate que les entrées dans les dispositifs de préretraite ont dépassé les entrées au chômage indemnisé en 1993 (ratio égal à 52 %) et en 1994 (56 %). A partir de 1995, ce ratio est en constante diminution du fait de la baisse des entrées en ASFNE et en préretraite progressive et de la hausse du chômage (46 % en 1995 et 34 % en 1998).

Mais, l'introduction de l'ARPE à la fin de 1995 ouvre une quatrième possibilité pour les salariés en fin de carrière. Le ratio précédent, corrigé de l'ARPE « ensemble des préretraites (ASFNE, préretraite progressive et ARPE) / préretraites + chômage indemnisé » s'est élevé à 47 % en 1995 et à 60 % en 1996 du fait de la forte montée en charge, cette année-ci, du dispositif ; il redescend à 52 % en 1997, en lien avec la sensible diminution des entrées en ARPE, et se maintient en 1998 (53 %) du fait de la stabilisation des entrées en préretraite et au chômage.

Évolution des entrées en préretraite ou en chômage indemnisé des personnes de 55 ans et plus



Source : MES-DARES, à partir des statistiques de paiement de l'UNEDIC.

L'ALLOCATION SPÉCIALE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (ASFNE)

Après une brève remontée en 1997, le nombre des entrées en ASFNE a retrouvé sa tendance à la baisse qui s'était amorcée en 1994 : il passe de 21 669 en 1997 à 18 672 en 1998 (- 14 %). Le nombre de conventions signées en 1998 est également en net recul par rapport à l'année précédente : 3 679, contre 5 353, soit une baisse de 31 %. De 1995 à 1997, le faible niveau des entrées dans le dispositif est loin d'avoir compensé les sorties. Celles-ci proviennent des cohortes, deux fois plus nombreuses, entrées de 1992 à 1994. Le nombre total d'allocataires indemnisés au titre de l'ASFNE au 31 décembre 1998 est de ce fait en diminution de 16 % par rapport à fin 1997.

Comme les années précédentes, les hommes prédominent parmi les nouveaux bénéficiaires de la mesure : ils représentent près de 80 % de ces nouveaux bénéficiaires alors

que leur part dans la population active de 55-59 ans n'est, selon l'enquête Emploi de mars 1998, que de 58,2 %. La moitié des entrées

est le fait d'ouvriers, catégorie où les hommes sont quatre fois plus nombreux que les femmes. La part des employés (18,1 %) est en di-

Tableau 2
Les entrées en ASFNE par activité économique et taille d'établissement

	En pourcentage		
	1997	1998 (1)	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/97
Activité économique (NAF)			
Agriculture, sylviculture, pêche ..	0,6	0,5	0,1
Industrie	61,3	66,4	27,0
Construction	13,1	9,3	8,0
Services	25,0	23,8	64,9
Taille de l'établissement			
1 à 9 salariés	10,0	6,7	26,0
10 à 49 salariés	18,0	17,1	28,8
50 à 199 salariés	21,3	17,9	22,4
200 à 499 salariés	18,4	17,1	11,8
500 salariés ou plus	32,3	41,2	11,0
Totaux	100,0	100,0	100,0

(1) - Résultats provisoires.

Source : UNEDIC.

Encadré 2

L'ALLOCATION SPÉCIALE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (ASFNE)

Dans le cadre d'un plan social, une entreprise peut conclure avec l'État une convention d'ASFNE, permettant à des salariés âgés de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail tout en percevant, jusqu'à la liquidation de leurs pensions de retraite, une allocation spécifique. Cette disposition évite à ceux-ci d'être licenciés pour motif économique.

Conditions de bénéfice :

Pour en bénéficier, le salarié doit adhérer volontairement à la convention s'il remplit les conditions d'âge (au moins 57 ans, par dérogation 56 ans), d'ancienneté dans l'entreprise (au moins un an), de durée de cotisations (au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale), et ne plus exercer aucune activité professionnelle.

Garanties accordées au préretraité :

Le préretraité en ASFNE perçoit une allocation qui s'élève à 65 % du salaire journalier de référence pour la part de celui-ci comprise dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (14 090 francs en 1998 et 14 470 francs en 1999) et à 50 % pour la part du salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. L'allocation minimale journalière était de 163,55 francs au 1^{er} janvier 1998 et de 165,51 francs au 1^{er} janvier 1999.

Il perçoit cette allocation jusqu'à 60 ans, ou au-delà, jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisation requis afin de bénéficier de la retraite à taux plein, mais au plus tard jusqu'à 65 ans.

Contribution financière :

Le salarié et son employeur contribuent tous deux au financement de l'allocation. La participation du salarié est égale à la part de l'indemnité conventionnelle dépassant le montant de l'indemnité légale de licenciement ou, si ce dernier est supérieur, on prend celui de l'indemnité conventionnelle de départ ou de mise à la retraite. A noter que la participation du salarié est plafonnée forfaitairement. La participation financière de l'employeur au dispositif ASFNE est un élément-clé de la négociation avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle est fixée en fonction de la qualité du plan social, de la taille de l'entreprise et de la capacité contributive de l'entreprise : les taux de participation financière de l'employeur sont en général compris entre 12 % et 15 % pour les entreprises de moins de 500 salariés, et entre 15 % et 23 % pour les entreprises de plus de 500 salariés ou pour celles appartenant à un groupe d'importance nationale.

minution de 2 points par rapport à 1997 tandis que celle des agents de maîtrise et techniciens augmente de 4 points pour atteindre un quart des nouveaux bénéficiaires (tableau 5).

L'adhésion à l'ASFNE se fait dans 68 % des cas soit à 57 ans (âge minimum), soit à 56 ans (âge dérogatoire depuis la modification des règles d'adhésion intervenue en 1994) (encadré 2).

Le secteur secondaire a toujours été le principal utilisateur de

l'ASFNE ; et cette tendance se confirme en 1998 avec une hausse de 5 points des nouvelles entrées : l'industrie représente ainsi 66,4 % des adhésions alors qu'elle ne regroupe seulement que 27 % des salariés des établissements affiliés à l'UNEDIC (tableau 2). La situation est inverse pour le secteur des services qui compte 64,9 % des salariés mais seulement 24 % des nouveaux bénéficiaires.

Ce sont les grands établissements qui mobilisent le plus fré-

quemment les dispositifs de préretraite (tableaux 2, 3 et 4), avec une préférence marquée pour les conventions signées avec l'État. Ainsi, 41 % des nouvelles entrées en ASFNE proviennent d'établissements de plus de 500 salariés alors que leurs effectifs ne représentent que 11 % des salariés des établissements affiliés à l'UNEDIC. En revanche, en 1998, les établissements de moins de 50 salariés ne sont plus à l'origine que de 23,8 % des nouveaux bénéficiaires, contre 28 % en 1997.

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

Depuis 1995, le nombre de signatures de conventions de préretraite progressive est en constante diminution. En 1998, il atteint 3 450, soit une baisse de 18,5 % par rapport à l'année précédente. Les conventions avec contrepartie d'embauche, qui représentent 78,5 % de l'ensemble des conventions, ont été un peu moins touchées (-13,5 %). La réforme d'avril 1997, qui a renforcé les obligations d'embauche de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières sur le marché de l'emploi (encadré 3), notamment de jeunes, a sans doute détourné les entreprises de ce type de convention. En un an, le nombre d'adhésions a diminué de 20 %. En 1998, pour la première fois, l'effectif des allocataires est en baisse de 5,5 %.

Lors de la signature, 84 % des entreprises moyennes de 10 à 200 salariés optent pour une convention avec contrepartie d'embauche totale (1). En revanche, les plus petites d'entre elles signent dans un quart des cas des conventions sans embauche compensatoire, contre 14 % pour l'ensemble des entrepri-

(1) - Statistiques issues de l'exploitation des conventions signées entre les entreprises et l'État en 1998.

Tableau 3
Les entrées en préretraite progressive par activité économique et taille d'établissement

En pourcentage

	1997	1998 (1)	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/97
Activité économique (NAF)			
Agriculture, sylviculture, pêche ..	0,4	0,9	0,1
Industrie	59,5	56,1	27,0
Construction	3,7	1,0	8,0
Services	36,4	42,0	64,9
Taille d'établissement			
1 à 9 salariés	4,7	6,3	26,0
10 à 49 salariés	10,9	11,9	28,8
50 à 199 salariés	20,4	20,0	22,4
200 à 499 salariés	21,3	17,5	11,8
500 salariés ou plus	42,7	44,3	11,0
Totaux	100,0	100,0	100,0
<i>(1) - Résultats provisoires.</i>			

Source : UNEDIC.

ses. A la date du dépôt de la demande, les effectifs des établissements concernés comportaient 3,6 % de salariés sous CDD, 7,2 % d'intérimaires et 4,9 % de salariés âgés de plus de 55 ans.

Les secteurs des services et de la construction privilégient les conventions avec contrepartie d'embauche (plus de 84 % des signatures) alors que l'industrie et l'agriculture signent plus souvent

que la moyenne des conventions sans contrepartie d'embauche. Les conventions avec embauche partielle ne représentent que 3 % de l'ensemble des signatures, tous secteurs confondus.

La préretraite progressive doit permettre l'embauche de nouveaux salariés en compensation du passage à temps partiel des travailleurs âgés et ces recrutements doivent comprendre des demandeurs d'em-

ploi prioritaires : chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, jeunes, etc... Pour les conventions mixtes, ces populations représentent 57 % des recrutements et, pour les conventions avec embauches compensatoires, 83,7 %. Ces deux proportions sont en très forte augmentation en 1998 du fait de la modification réglementaire évoquée plus haut.

Elle doit également permettre un transfert des compétences sous forme d'accompagnement des nouveaux salariés par les préretraités par l'intermédiaire d'un tutorat. En 1998, seulement 12,3 % des entreprises ont monté de telles actions, et principalement celles de plus de 500 salariés. Les plus actifs en la matière sont les secteurs de l'industrie (43 %) et de la construction (10 %).

Les préretraites progressives attirent principalement des hommes :

72,7 % en 1998, soit toutefois 7 points de moins que l'ASFNE (tableau 5). Cette répartition reste stable depuis 1995.

On y entre de plus en plus jeune. Contrairement aux autres mesures d'âge, les salariés peuvent adhérer à ce dispositif dès 55 ans, sans passer par une mesure dérogatoire comme pour l'ARPE. En 1998, 63 % des nouveaux bénéficiaires avaient 55 ans, contre 38 % en 1997, et 81,3 % des adhésions se sont faites à 55 ou 56 ans, soit près de 13 points de plus que l'année précédente.

Avec 37 % des entrées, les ouvriers restent très présents dans la mesure, mais ils sont proportionnellement moins nombreux que dans l'ARPE, et surtout que dans l'ASFNE où ils sont près de 50 %. Les employés représentent 24 % des adhésions, soit 3 points de moins qu'en 1997. Les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens avec

38,6 % des entrées deviennent les principaux bénéficiaires du dispositif (tableau 5).

Le secteur de l'industrie est à l'origine de près de 56 % des adhésions, soit 3,5 points de moins que l'année précédente, alors qu'il ne représente que 27 % des effectifs salariés affiliés à l'UNEDIC (tableau 3). Par comparaison avec l'ASFNE, la part des services (42 %, contre 24 %) est remarquable dans les PRP ; de plus, elle a augmenté de plus de 5 points en un an. Le secteur de la construction est en recul de 2,5 points, les entreprises de ce secteur préférant les préretraites définitives comme l'ASFNE et l'ARPE.

Ce sont les entreprises de plus de 500 salariés qui recourent le plus souvent aux préretraites progressives (tableau 3) : elles alimentent 44 % des adhésions alors qu'elles n'emploient que 11 % des effectifs salariés.

Encadré 3

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

Le dispositif peut être mobilisé par des entreprises engagées dans un processus de réduction d'effectifs ou par des entreprises ayant une capacité d'embauche. Dans le premier cas, l'entreprise, pour éviter des licenciements économiques, propose à ses salariés âgés remplissant certaines conditions de passer à temps partiel. Dans le deuxième cas, la réduction du volume global d'heures travaillées due au passage à temps partiel des salariés âgés est compensée totalement ou partiellement par des embauches.

En 1997, le dispositif a subi des modifications réglementaires : dorénavant, la proportion minimale de publics prioritaires (demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières sur le marché du travail) dans les embauches est fixée à 50 %, et les deux tiers des embauches doivent concerner des jeunes. De plus, la participation financière des entreprises est désormais obligatoire - sauf pour les entreprises signant des conventions avec réembauches, sous réserve qu'elles comptent moins de 250 salariés et qu'elles s'engagent à embaucher au moins 90 % de public prioritaire - et est modulée en fonction de la taille de l'entreprise et de l'engagement pris en matière de recrutement de publics prioritaires.

Conditions de bénéfice :

Pour bénéficier de la préretraite progressive, le salarié doit être volontaire et remplir les conditions suivantes : être âgé de 55 ans ou plus, occuper un emploi à temps plein, avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise et justifier de 10 années d'appartenance à un régime de Sécurité Sociale. A noter que le bénéficiaire doit être physiquement apte à exercer un emploi.

Garanties accordées au préretraité :

En général, le préretraité voit son temps de travail réduit de 50 % par rapport à son temps de travail antérieur à temps complet (la possibilité de voir le temps de travail réduit de 40 % a été supprimée en 1997). Cependant, dans le cadre de conventions pluri-annuelles, le préretraité peut bénéficier d'un horaire modulé sur la période de bénéfice de la préretraite progressive, compris entre 20 % et 80 % de son temps de travail antérieur, du moment que sur l'ensemble de la durée de perception de l'allocation, le temps de travail ait été réduit en moyenne de 50 %.

Le préretraité perçoit, en plus de son salaire de temps partiel, une allocation dont le montant s'élève à 30 % du salaire antérieur de référence pour la part de ce salaire en-dessous du plafond de la sécurité sociale (14 090 francs en 1998 et 14 470 francs en 1999), augmenté de 25 % pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. L'allocation minimale journalière était de 81,78 francs au 1^{er} janvier 1998 et de 82,76 francs au 1^{er} janvier 1999.

Il perçoit cette allocation jusqu'à 60 ans, ou au-delà, jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisation requis pour bénéficier de la retraite à taux plein, mais au plus tard jusqu'à 65 ans.

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

A la fin de l'année 1998, 77 000 personnes étaient indemnisées au titre de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), soit une évolution de 17 % par rapport à fin 1997. Après la montée en charge de 1996, puis le léger recul de 1997, les entrées en ARPE ont augmenté de 23 % en 1998 avec 43 438 en 1998 contre 35 353 en 1997, malgré des conditions d'adhésions plus restrictives pour les personnes nées en 1940 (encadré 4). Depuis 1996, ce dispositif demeure la mesure de préretraite la plus fréquemment mobilisée.

Bien que les hommes en demeurent les principaux bénéficiaires, leur poids relatif recule de 6 points par rapport à 1997. Le taux de masculinité s'établit ainsi à 64 % contre 80 % pour l'ASFNE et 73 % pour la préretraite progressive.

Comme pour les autres mesures, les ouvriers y sont toujours fortement représentés, mais moins que parmi les bénéficiaires de l'ASFNE ; en outre, leur part est en diminution (38,2 % en 1998, contre 39,8 % un an plus tôt). Les employés et les techniciens ou agents

Tableau 4
Les entrées en ARPE par activité économique et taille d'établissement

	<i>En pourcentage</i>		
	1997	1998 (1)	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/97
Activité économique (NAF)			
Agriculture, sylviculture, pêche ..	0,6	0,4	0,1
Industrie	46,5	46,2	27,0
Construction	8,2	7,3	8,0
Services	44,7	46,1	64,9
Taille d'établissement			
1 à 9 salariés	10,7	11,1	26,0
10 à 49 salariés	21,4	20,5	28,8
50 à 199 salariés	26,6	28,5	22,4
200 à 499 salariés	16,9	16,4	11,8
500 salariés ou plus	24,4	23,5	11,0
Totaux	100,0	100,0	100,0

(1) - Résultats provisoires.

Source : UNEDIC.

de maîtrise représentent chacun un quart des entrées.

Contrairement à l'ASFNE et à la préretraite progressive, les entreprises de plus de 500 salariés ont moins recours à l'ARPE et ne contribuent qu'à 23,5 % des entrées.

L'industrie regroupe le plus grand nombre de nouveaux bénéficiaires (46,2 %) alors qu'elle compte pour 27 % dans le total des salariés af-

filiés à l'UNEDIC. L'ARPE est également la mesure la plus prisee par le secteur des services qui concentre 46 % des entrées (tableau 4).

En 1998, 57 % des entrées se sont faites à 58 ans, âge requis pour pouvoir bénéficier du dispositif. Les conditions d'âge ne sont pas applicables pour les salariés justifiant d'au moins 172 trimestres de cotisation à l'assurance-vieillesse ;

Tableau 5
Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de l'ASFNE, de la préretraite progressive et de l'ARPE

	ASFNE		Préretraite progressive		ARPE	
	1997	1998 (1)	1997	1998 (1)	1997	1998 (1)
Sexe						
Homme	78,2	79,6	71,6	72,7	70,6	64,2
Femme	21,8	20,4	28,4	27,3	29,4	35,8
Qualification						
Ouvriers non qualifiés	19,5	16,4	13,6	14,2	14,0	13,4
Ouvriers qualifiés	30,7	32,1	23,3	22,8	25,8	24,8
Employés	20,0	18,1	27,7	24,4	27,8	27,3
Techniciens, agents de maîtrise	21,4	25,5	25,1	27,8	23,5	25,8
Cadres, ingénieurs	8,6	7,8	10,3	10,8	8,8	8,6
Totaux	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - Résultats provisoires.

Source UNEDIC.

aussi, un tiers des allocataires a bénéficié de la mesure avant 58 ans et 4,8 % avant 55 ans.

Depuis le début de la mesure, environ 122 000 embauches (2) compensatrices ont été effectuées, dont 40 000 en 1998. Les personnes recrutées sont à 68 % des hommes et à 42,5 % des jeunes de moins de 26 ans, l'âge moyen étant de 30 ans.

Les embauches s'effectuent presque uniquement sous forme de contrat à durée indéterminée (98,9 % des embauches), et très souvent à temps complet (78,5 % des cas).

(2) - Du fait du délai prévu de trois mois pour procéder aux embauches compensatrices, ce nombre est en décalage par rapport au nombre de bénéficiaires annoncé.

Encadré 4

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

Par leur accord du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont entériné un dispositif permettant aux salariés volontaires remplissant certaines conditions d'âge et de durée de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse de mettre fin à leur activité professionnelle, tout en percevant un revenu de remplacement dont le montant s'élève à 65 % du salaire antérieur de référence, jusqu'à la liquidation de leurs pensions de retraite. Cette disposition nécessite l'accord de l'employeur et son engagement de maintenir le volume d'heures travaillées grâce à une ou plusieurs embauches.

Conditions de bénéfice :

Ce dispositif, qui à l'origine devait s'achever fin 1996, a été reconduit depuis chaque année. En 1998, pour adhérer au dispositif, les salariés devaient remplir les conditions suivantes :

- être nés en 1940 ou avant. Depuis 1998, les personnes dans leur 58^{ème} année ne sont prises en charge qu'à compter du premier jour du mois suivant leur 58^{ème} anniversaire (génération 1940) ;
- avoir cotisé au moins 160 trimestres au titre de l'assurance-vieillesse.

Jusqu'en fin 1998, les salariés ayant totalisé au moins 172 trimestres de cotisation d'assurance-vieillesse pouvaient bénéficier de l'ARPE sans conditions d'âge. A partir de 1999, ces personnes doivent attendre le premier jour du mois suivant leur 55^{ème} anniversaire pour adhérer au dispositif.

Le préretraité reçoit un revenu de remplacement, dont le montant s'élève à 65 % du salaire brut antérieur. L'allocation minimale journalière était de 163,55 francs au 1^{er} janvier 1998 et de 165,51 francs au 1^{er} janvier 1999. Il perçoit cette allocation jusqu'à l'âge de 60 ans.

LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES CHÔMEURS ÂGÉS

L'ALLOCATION CHÔMEURS ÂGÉS (ACA)

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 1997, l'ACA a fait l'objet en 1998 de 46 500 demandes et a été accordée à plus de 36 600 personnes (encadré 5). A la fin de l'année 1998, on comptait 70 869 allocataires, soit + 40 % en un an.

En 1997, première année de la mesure, les bénéficiaires étaient en majorité des chômeurs indemnisés en AUD depuis un période assez longue ; cet effet de « reprise de stocks » joue beaucoup moins en 1998.

Selon le Fichier National des ASSEDIC, les hommes sont majoritaires avec une proportion de 61 %, alors qu'ils ne représentent que 57 % de la population active de la classe d'âge. Ce sont des ouvriers à 37,5 %, des employés à 30 %, des techniciens et cadres à 31,5 %. Les bénéficiaires proviennent principalement du secteur de l'industrie (39 %).

L'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE D'ATTENTE (ASA)

Mise en place en juin 1998, l'ASA a fait l'objet de 29 166 demandes en six mois et comptait 22 750 allocataires en décembre 1998.

Odile BRÉGIER (DARES).

Encadré 5

LES DISPOSITIFS EN FAVEURS DES CHÔMEURS ÂGÉS

L'allocation chômeurs âgés (ACA)

Mise en place au 1^{er} janvier 1997 à la suite de la négociation du 19 décembre 1996 entre les partenaires sociaux, cette mesure concerne les salariés privés d'emploi âgés de moins de 60 ans et justifiant de 40 annuités ou plus au titre de l'assurance vieillesse. Cette allocation correspond à l'allocation unique dégressive au taux initial, c'est-à-dire non dégressif, et elle est versée jusqu'à 60 ans. Son montant minimum journalier était de 148,13 francs par jour au 1^{er} juillet 1998. Les bénéficiaires de cette allocation doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi ; certains ont la possibilité en raison de leur âge (plus de 57 ans et demi) d'être dispensés de recherche d'emploi.

A compter de juin 1999, l'ensemble des bénéficiaires de l'ACA sont dispensés de recherche d'emploi.

L'allocation spécifique d'attente (ASA)

Mise en place à partir du 1^{er} juin 1998, cette mesure concerne les chômeurs de moins de 60 ans justifiant de 40 annuités ou plus au titre de l'assurance vieillesse et percevant soit l'allocation de solidarité spécifique, soit le revenu minimum d'insertion.

Le montant forfaitaire de cette allocation, fixée à 1 750 francs par mois, garantit un montant total de ressources d'au moins 5 000 francs par mois. Elle est versée jusqu'au droit à une pension de vieillesse à taux plein.