

# P REMIÈRES SYNTHÈSES

## LES PRÉRETRAITES EN 1994

Une légère baisse des flux d'entrées en préretraite totale ASFNE, une forte augmentation du nombre de nouveaux bénéficiaires de la préretraite progressive, et un recul des entrées au chômage sont les traits marquants de l'année 1994 pour les salariés âgés. Au total, fin 1994, 210 000 personnes se trouvaient dans l'un des dispositifs publics de préretraite, et 111 000 personnes de 55 à 59 ans étaient inscrites à l'ANPE.

En 1994, 71 744 personnes sont entrées dans un des dispositifs publics de préretraite, dont 55 806 en préretraite totale ASFNE et 15 938 en préretraite progressive. Cette croissance globale des entrées en préretraite (+ 7,1% sur un an) masque une évolution contrastée des deux dispositifs.

En effet, après trois années consécutives de croissance du recours à la préretraite ASFNE, les flux d'entrées dans ce dispositif ont baissé en 1994 (- 3,9 % par rapport à 1993). Ce léger recul est le résultat d'un retournement observé au milieu de l'année : après avoir fortement augmenté au cours du premier semestre (+ 22 % par rapport au premier semestre 1993), le nombre des entrées en ASFNE a sensiblement décliné (- 25 %) sur le second semestre de 1994. Trois phénomènes peuvent expliquer cette baisse : l'amélioration de la situation économique conjoncturelle, le recul de l'âge d'accès au dispositif en 1994 (enca-



## LES DISPOSITIFS PUBLICS DE PRÉRETRAITE : LA PRÉRETRAITE TOTALE ASFNE ET LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

### Préretraite ASFNE

Une entreprise mettant en place un plan social peut conclure avec l'Etat une convention d'ASFNE-licenciement permettant à des salariés âgés remplissant certaines conditions de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail.

#### Conditions d'accès à l'ASFNE :

le salarié doit :

- avoir : au moins 57 ans et exceptionnellement 56 ans, au plus 65 ans; l'adhésion d'un salarié âgé de 60 ans ou plus est possible à condition qu'il ne soit pas en mesure de liquider sa pension de vieillesse à taux plein;
- compter au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale;
- compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- adhérer volontairement à la convention d'ASFNE.

le salarié ne doit pas :

- être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail;
- être chômeur saisonnier;
- avoir été déclaré susceptible de reclassement par le directeur du travail;
- avoir une activité professionnelle;
- résider hors de France avant le licenciement (ce qui exclut les travailleurs frontaliers du bénéfice de l'ASFNE).

#### Garanties accordées au salarié :

L'allocation versée au préretraité est égale à 65 % du salaire de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale et à 50 % entre ce plafond et quatre fois ce plafond. Sur cette allocation, le préretraité contribue à 5,5 % à la sécurité sociale et à 2,4 % à la CSG.

Le montant de l'allocation journalière ne peut être inférieur à un montant minimum sans pouvoir dépasser 85 % du salaire journalier de référence.

#### Contribution au financement de l'ASFNE :

**Le salarié :** il participe pour un montant égal à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et le maximum de l'indemnité de départ à la retraite versée par l'entreprise en prenant en compte l'ancienneté du salarié et de l'indemnité légale de licenciement.

**L'employeur :** sa participation à l'ASFNE est un élément clé de la négociation avec l'Etat : 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. Selon la taille de l'entreprise, elle est comprise depuis le 1er janvier 1994 entre 12 % et 18 % pour les entreprises de moins de 500 salariés n'appartenant pas à un groupe d'importance

nationale, et entre 15 % et 21 % pour les entreprises d'au moins 500 salariés ou appartenant à un groupe d'importance nationale. La contribution totale de l'entreprise s'élève à :

- si le départ en préretraite s'effectue avant l'âge de 60 ans :

$SJR * \text{taux} * (\text{nbre de jours de prise en charge avant } 60 \text{ ans} + 365)$  où SJR désigne le salaire journalier de référence.

- si le départ en préretraite s'effectue après l'âge de 60 ans :

$SJR * \text{taux} * 455$

Celle de l'UNEDIC :

$\text{taux} * SJR * \text{nombre de jours de versement de l'ASFNE}$ , le taux étant égal à :

- 7 % pour les entreprises de moins de 500 salariés;
- 9 % pour les entreprises d'au moins 500 salariés.

### Préretraite progressive

La préretraite progressive s'adresse à deux types d'entreprise : celles qui sont dans un contexte de réductions d'effectifs, où le passage à temps partiel de salariés âgés permet d'éviter des licenciements (l'Etat et l'entreprise signent alors une convention avec contrepartie de financement : c'est par exemple le cas dans le cadre d'un plan social) et celles qui ont une capacité d'embauche, mais limitée, et où le passage à temps partiel de salariés âgés permet des embauches correspondant totalement (signature d'une convention avec contrepartie d'embauche) ou en partie (signature d'une convention avec contrepartie d'embauche et de financement) au nombre de salariés bénéficiant du dispositif.

#### Condition d'accès à la préretraite progressive :

le salarié doit :

- avoir au moins 55 ans, au plus 65 ans; l'adhésion d'un salarié âgé de 60 ans ou plus est possible à condition qu'il ne soit pas en mesure de liquider sa pension de vieillesse à taux plein;

- compter au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale;

- compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise;

- être physiquement apte à exercer un emploi;

- adhérer volontairement à la convention de préretraite progressive.

le salarié ne doit pas :

- être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail;

- être chômeur saisonnier;

- avoir une autre activité professionnelle;

#### Garanties accordées au salarié en préretraite progressive :

En plus du salaire versé par l'entreprise pour son travail à temps partiel, il perçoit une allocation complémentaire égale à 30 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale et à 25 % du salaire journalier de référence pour la part excédant ce plafond. Cette allocation est soumise à une cotisation d'assurance-maladie de 5,5 % et à la CSG, sauf si le montant net de la ressource du salarié est inférieur au SMIC net.

Depuis la loi quinquennale du 20 décembre 1993, la durée du travail à temps partiel peut varier entre 20 % et 80 % de la durée du travail antérieure annuelle à temps plein, du moment que sur l'ensemble de la période de versement des allocations, la réduction du temps de travail soit en moyenne de 50 %. Le salaire (y compris l'allocation) est lissé sur l'ensemble de cette période. Cette possibilité de pluri-annualisation du temps de travail s'adresse plus spécifiquement aux entreprises stables « cherchant à équilibrer leur pyramide des âges en réalisant des embauches » (cf. circulaire CDE n° 94/36 du 12 août 1994).

Sinon, la durée du travail des préretraités est égale à 40 % ou 50 % de la durée du travail antérieure annuelle à temps plein. Ce temps partiel peut être calculé sur la base de la semaine, du mois ou de l'année.

#### Engagement de l'entreprise :

Dans le cadre des conventions avec contrepartie d'embauche, l'entreprise doit compenser chaque « départ » en préretraite progressive par des embauches dans un délai de trois mois au maximum suivant les transformations d'emploi de temps plein à temps partiel. Entre le quart et la moitié de ces embauches doivent être réservées à des catégories prioritaires de demandeurs d'emploi (jeunes de moins de 26 ans d'un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V de l'Education Nationale (CAP ou BEP), travailleurs handicapés, personnes seules demandeurs d'emploi et ayant la charge d'au moins un enfant, chômeurs de longue durée, chômeurs âgés de plus de 50 ans, bénéficiaires du RMI et leur conjoint).

Dans le cadre des conventions avec contrepartie d'embauche et de financement, et des conventions avec contrepartie de financement uniquement, une participation financière de l'entreprise est exigée, fixée en fonction de la taille de l'entreprise, de sa gestion de l'emploi, de la situation des bénéficiaires, ou de la qualité du plan social. Ce taux de contribution varie entre 4 % et 6 % pour les entreprises de moins de 200 salariés et entre 6 % et 8 % pour les autres.

dré 1), porté dans le cadre du droit commun à 57 ans, contre 56 ans et 2 mois auparavant, et l'augmentation des taux de contribution des entreprises au financement de ce dispositif.

L'attrait de la préretraite progressive s'est par contre accentué en 1994 - le nombre de nouveaux bénéficiaires a crû de 80 % sur un an - confirmant la tendance de 1993 (+ 97 %). Ce dispositif marginal de 1985 à 1992, rénové par la loi du 31 décembre 1992 et par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, apparaît de plus en plus comme une alternative à la préretraite totale (encadré 1). L'administration du travail, incitant les entreprises mettant en place un plan social, à recourir plutôt à ce dispositif qu'à l'ASFNE, contribue certainement à son développement.

Au total, fin décembre 1994, 210 129 personnes étaient indemnisées au titre d'un des deux dispositifs publics de préretraite, soit une augmentation de 9,5 % sur un an, quasiment identique à celle enregistrée en 1993. En liaison avec les évolutions des flux d'entrées, la croissance du nombre total de

#### Encadré 2

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DU RÉGIME D'ASSURANCE-CHOMAGE VISANT À AMÉLIORER LA SITUATION DES SALARIÉS ÂGÉS

#### Exonération de la dégressivité de l'AUD

Les salariés inscrits à l'ANPE après 55 ans peuvent, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté de travail et de cotisation, percevoir pendant une durée maximale de cinq ans, l'allocation unique dégressive (AUD). Ils peuvent ainsi percevoir, sous certaines conditions de travail et de cotisation, cette prestation de chômage au taux plein pendant deux ans et trois mois. Ce taux est diminué de 8% tous les quatre mois sur les deux ans et neuf mois restants. Certains chômeurs en cours d'indemnisation à l'âge de 58 ans et neuf mois sont exonérés de la dégressivité à partir de cet âge. La condition d'âge nécessaire au maintien en AUD est reportée d'un trimestre par an jusqu'à 59 ans et 3 mois en 1996.

#### Dispense de recherche d'emploi

Depuis juillet 1985, les allocataires du régime d'assurance peuvent à partir de 57 ans et demi, demander à être dispensés de recherche d'emploi tout en conservant leurs indemnités. Cette possibilité a été ouverte dès mars 1984 et dès 55 ans aux personnes indemnisées par le régime de solidarité; 285 000 personnes étaient ainsi indemnisées par l'UNEDIC et dispensées de recherche d'emploi par l'ANPE en fin décembre 1994.

#### Protection des salariés âgés contre les licenciements sur critères d'âge

Depuis la loi du 10 juillet 1987, le licenciement économique de salariés de plus de 55 ans entraîne, sous certaines conditions, le versement en compensation par l'employeur d'une cotisation supplémentaire à l'UNEDIC. Cette disposition a été progressivement étendue. Egale initialement à trois mois de salaire brut, la contribution dite «Delalande» est aujourd'hui de cinq ou six mois après 55 ans, et de un à quatre mois entre 50 et 54 ans. Les cas d'exonération de cette contribution sont liés aux raisons majeures de rupture du contrat de travail, licenciement pour faute grave notamment, ou au premier licenciement de salariés âgés effectué sur l'année par une entreprise de moins de 20 salariés.

préretraités en 1994 est plus imputable à celle de la préretraite progressive (+ 80,3 % avec 30 910 personnes indemnisées en fin décembre 1994 par l'UNEDIC), que de l'ASFNE (+ 2,6 % avec 179 219 personnes respectivement) (tableau 1).

### Un net recul du chômage pour les salariés âgés

La situation sur le marché du travail des salariés âgés s'est améliorée en 1994, plus encore que pour l'ensemble des autres classes d'âge : les inscriptions à l'ANPE de

Tableau 1  
Dispositifs publics de préretraites de 1985 à 1994 (1)

France métropolitaine

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	Total 1981 1994
<b>Conventions d'ASFNE licenciement</b>											
Nombre d'entrées annuelles (2) .....	65 141	57 462	43 548	50 676	38 724	31 258	39 012	45 837	58 060	55 806	642 246
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre (2)	151 328	171 569	181 044	191 479	184 067	169 051	163 039	162 558	174 662	179 219	
<b>Préretraite progressive (3)</b>											
Nombre d'entrées annuelles (2) .....	1 618	3 291	3 523	4 487	4 460	3 695	3 603	4 517	8 901	15 938	55 745
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre (2)	2 287	4 877	7 347	9 830	11 833	12 529	12 310	13 114	17 145	30 910	
<b>Contrats de solidarité de préretraite démission</b>											
Nombre d'entrées annuelles (2) .....	130	-	-	-	-	-	-	-	-	-	205 049
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre (2)	105 699	62 680	21 737	454	29	22	13	-	-	-	
<b>Total préretraites 55 - 59 ans</b>											
Nombre d'entrées annuelles (2) .....	66 889	60 753	47 071	55 163	43 184	34 953	42 615	50 354	66 961	71 744	903 040
Nombre d'allocataires en cours en fin décembre (2)	259 314	239 126	210 128	201 763	195 929	181 602	175 362	175 672	191 807	210 129	

(1) Cf. encadré 1 pour une description des conventions d'ASFNE et de préretraite progressive.

(2) Source UNEDIC : statistique de paiements.

(3) 1981-1992 : contrats de solidarité de préretraite progressive;

1993 : contrats de solidarité de préretraite progressive et conventions de préretraite progressive;

1994 : conventions de préretraite progressive.

personnes âgées de 55 à 59 ans ont reculé de 6,3 %, contre 1,6 % tous âges confondus. Au total 91 741 personnes de 55 à 59 ans se sont inscrites à l'ANPE en 1994, dont 30,5 % pour motif de licenciement économique.

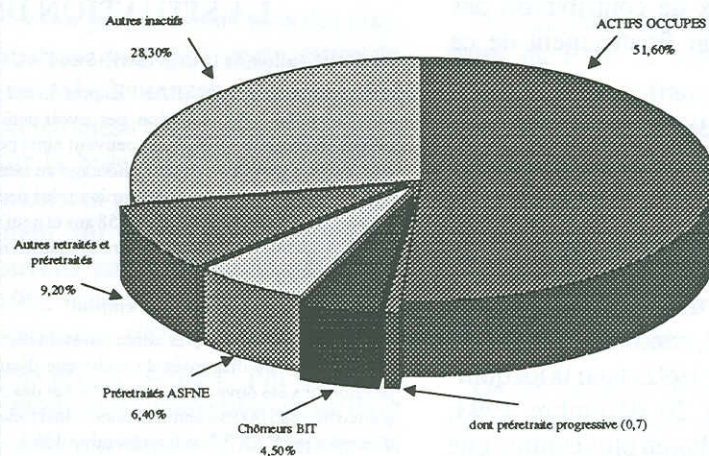
Si la mise en place de la contribution supplémentaire due par l'employeur à l'UNEDIC en cas de licenciement d'un salarié âgé de 50 ans ou plus (encadré 2) avait eu un effet dissuasif sur les ruptures de contrat de travail de salariés âgés de 55 à 59 ans, elle n'avait cependant pas ralenti jusque là les inscriptions au chômage des 50-54 ans (1). En 1994, pour la première fois depuis 1990, celles-ci ont légèrement reculé : - 0,7 % sur un an, et les inscriptions de 50-54 ans suite à licenciement ont même régressé nettement de 11,4 %.

Dans le même temps, le nombre de personnes de 55 ans et plus, indemnisées pour la première fois par le régime d'assurance-chômage au titre de l'allocation unique dégressive baissait aussi de 5,9 % sur un an.

D'après l'enquête sur l'Emploi de l'INSEE de mars 1994, sur 2 806 470 personnes âgées de 55 à 59 ans, 1 449 129 occupaient un emploi, et 127 297 (soit 4,5 %) étaient des chômeurs au sens du BIT. Fin mars 1994, la part des bénéficiaires de la préretraite totale représentait 14,6 % des inactifs de 55 à 59 ans. Le taux d'activité dans cette tranche d'âge s'établissait en mars 1994 à 56,2 % (graphique 1).

174 815 personnes de 55 à 59 ans, soit 12,1 % des actifs occupés de cet âge, travaillaient entre 15 à 29 heures par semaine. Fin mars 1994, les préretraités à temps partiel représentaient 2,5 % des salariés du secteur privé âgés de 55 à 59 ans et 21,3 % de ceux qui travaillaient entre 15 et 29 heures par semaine.

Graphique 1  
Les préretraités parmi la population des personnes âgées de 55 à 59 ans, en mars 1994



Source : MTDSP-DARES, à partir des statistiques de l'INSEE et de l'UNEDIC.

Tableau 2  
Les entrées en ASFNE par taille d'établissement en 1993

Taille d'établissement	ASFNE 1993 (1)		Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1992
	Nombre	%	%
Moins de 9 salariés .....	13 653	24,1	24,7
10 à 49 salariés .....	8 244	14,6	29,0
50 à 199 salariés .....	11 581	20,5	22,7
200 à 499 salariés .....	8 312	14,7	11,6
500 salariés et plus .....	14 745	26,1	12,1
<b>Total</b> .....	<b>56 535</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(1) Source : UNEDIC, exploitation annuelle du FNA-allocataires pris en charge.

### Un recours croissant des petites entreprises à l'ASFNE

La part des préretraités provenant d'entreprises de moins de 50 salariés augmente et se situe en 1993 (2) à 38,7 % (contre 36,1 % en 1992 et 21,1 % en 1987) (tableau 2). Plus précisément, ce sont les plus petites entreprises (moins de 5 salariés) qui utilisent ce dispositif de manière plus fréquente que par le passé.

Cependant, les grandes entreprises sont toujours largement sur représentées parmi les utilisatrices de la préretraite totale. Un peu plus d'une prise en charge en préretraite sur quatre provient d'une entreprise

de 500 salariés ou plus. Néanmoins, le mouvement entamé depuis 1992 d'une diminution du recours à la préretraite ASFNE de la part de cette catégorie d'entreprise se confirme : leur part dans les prises en charge totales en préretraite diminue de 2,3 points sur un an.

(1) - Pour les 55-59 ans, il y a eu simplement transfert des licenciements vers l'ASFNE. Ce transfert n'étant pas possible pour les 50-54 ans, les entreprises qui désiraient licencier des personnes de ces âges n'ont été qu'en partie dissuadées par le paiement d'une contribution supplémentaire à l'UNEDIC.

(2) - Dernières données disponibles. Les ventilations correspondantes pour 1994 ne sont pas disponibles au moment de la publication de cet article de bilan.

Tableau 3  
Les entrées en ASFNE par activité économique en 1993

Secteur d'activité économique (nomenclature NAF)	ASFNE 1993 (1)		Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1992
	Nombre	%	%
Agriculture, sylviculture, pêche.....	387	0,7	0,1
Industrie .....	34 336	60,7	30,6
Construction .....	6 650	11,8	9,1
Services .....	13 021	23,0	60,0
Non précisé .....	2 141	3,8	0,2
<b>Total.....</b>	<b>56 535</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(1) Source : UNEDIC, exploitation annuelle du FNA-allocataires pris en charge.

Tableau 4  
Les entreprises signataires de conventions de préretraite progressive  
par activité économique en 1994

Secteur d'activité économique (nomenclature NAF)	Préretraite progressive 1994 (1)		Établiss. recensés par l'UNEDIC au 31/12/1993
	Nombre	%	%
Agriculture, sylviculture, pêche.....	83	2,0	0,1
Industrie .....	1 447	34,6	12,8
Construction .....	290	6,9	10,6
Services .....	2 261	54,0	76,1
Non précisé .....	106	2,5	0,4
<b>Total.....</b>	<b>4 187</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(1) Source : MTDSP-DARES, exploitation annuelle des fiches relatives aux entreprises signataires - conventions signées.

Ce sont aussi toujours les entreprises du secteur industriel qui recourent le plus à l'ASFNE. Un peu plus de 60 % des nouveaux préretraités de 1993 étaient salariés dans le secteur industriel (tableau 3), essentiellement dans les industries de biens d'équipement, les industries de biens intermédiaires, et les industries de biens de consommation non durables.

La préretraite totale continue de concerner principalement des hommes : 76,9 % en 1993 (contre 76 % en 1992, et 71 % en 1991).

Si les préretraités sont majoritairement des ouvriers (51,7 % des bénéficiaires en 1993), les profils des qualifications évoluent cependant de manière sensible depuis deux ans : les ouvriers qualifiés

voient leur part baisser (en 1991, ils représentaient 39,2 % des nouveaux préretraités, en 1992, 34,5 % et en 1993 31,4 %), contrairement aux agents de maîtrise, techniciens et cadres (respectivement 20,9 %, 24,5 % et 27,4 %). La part des employés demeure globalement stable depuis 1991, avec toutefois une baisse de la part des employés non qualifiés (respectivement 7,1 %, 5,8 % et 5,2 %) et une augmentation de celle des employés qualifiés (respectivement 12 %, 13,7 % et 15,2 %).

### Un recours important des grandes entreprises industrielles à la préretraite progressive

Près de 4 200 conventions de préretraite progressive ont été si-

gnées en 1994, soit environ un tiers de plus qu'en 1993 (3).

Si la préretraite progressive est plus utilisée par le secteur des services que la préretraite totale, les grandes entreprises du secteur industriel ont largement fait appel en 1994 à ce dispositif de passage à temps partiel : elles sont ainsi sur représentées parmi les signataires des conventions de préretraite progressive.

Dans l'industrie, qui a signé au total 34,6 % des conventions de 1994, ce sont les secteurs des biens intermédiaires, des biens d'équipement, et des biens de consommation qui ont le plus souvent recouru à ce dispositif (tableau 4).

Plus les unités sont grandes, plus elles ont utilisé ce dispositif : l'intensité d'usage (4) augmente ainsi avec la taille des entreprises (tableau 5).

En 1994, près des trois quarts des conventions signées l'ont été avec contrepartie d'embauche (contre 66 % en 1993) : le passage à temps partiel de salariés âgés a ainsi permis des embauches compensatrices surtout dans les unités de 100 à 500 salariés. Parmi celles-ci un tiers ont été réservées à des publics prioritaires (5).

Quasiment une convention sur quatre (23 %) a impliqué pour l'entreprise signataire une contrepartie uniquement financière : l'effet positif de la préretraite progressive sur l'emploi s'est alors réduit à éviter des licenciements (par le passage de

(3) - Ces données sont issues de l'exploitation des fiches relatives aux entreprises signataires de conventions de préretraite progressive que les directions départementales du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle font parvenir à la DARES.

(4) - Intensité d'usage de la tranche de taille  $i$  = % de conventions signées dans la tranche  $i$  / % d'établissements recensés par l'UNEDIC dans la tranche  $i$ .

(5) - cf. encadré 1 pour la définition des publics prioritaires.

salariés âgés en préretraite progressive). Dans ce cas, les unités ont contribué en moyenne pour 6 % au financement de l'allocation complémentaire versée aux préretraités. Ce type de convention est signé plus qu'ailleurs par les petites unités (moins de 10 salariés) - une convention signée de ce type sur quatre l'a été par ce type d'unité, alors que leur poids dans l'ensemble est de un sur six - et par les très grandes (500 salariés et plus).

Le tutorat reste peu diffusé : seulement 17 % des conventions signées mentionnent la possibilité pour un préretraité d'exercer de telles actions. Cependant, la mise en place de ce système semble être plus facile dans les grandes entreprises de 200 salariés et plus que dans les plus petites : une convention sur cinq mentionnant cette possibilité a été signée par une unité de 500 salariés et plus, alors que celles-ci ont signé moins de 12 % des conventions de 1994.

L'industrie et le secteur de la construction incitent davantage au tutorat leurs préretraités : 42 % des actions de tutorat sont réalisées par le secteur industriel, et 13 % par celui de la construction, alors que

les poids respectifs de ces secteurs parmi les unités signataires de telles conventions sont de 35 % et 7 %.

Pour près des deux tiers des conventions de 1994, l'organisation du travail à temps partiel des préretraités s'effectue classiquement sur la base du mois ou de la semaine, et pour une sur cinq seulement sur l'année. La possibilité ouverte par la loi du 31 décembre 1992 et la loi quinquennale du 20 décembre 1993 d'organisation du travail à temps partiel des préretraités sur une base annuelle et même pluriannuelle ne semble pas avoir reçu pour l'instant d'écho très favorable dans les entreprises.

La région Rhône-Alpes est celle où le nombre de conventions de préretraite progressive signées en 1994 a été le plus élevé (13,9 %), suivie de l'Ile-de-France (13,1 %), des Pays de la Loire (9,7 %), de la Bretagne (7,3 %), et de l'Aquitaine (5,8%).

### Augmentation des dépenses de préretraite

Les dépenses totales (6) en allocations de préretraite se sont éle-

vées à 17,5 milliards de francs en 1994, en progression de 19 % sur un an.

Les dépenses en allocations spéciales du FNE se sont élevées à 16,4 milliards de francs, dont 14,2 milliards à la charge de l'Etat (7) et 2,2 milliards à la charge de l'UNEDIC. Ces dépenses sont en augmentation sensible par rapport à 1993 (+ 15,7 %), ce qui est imputable en partie à l'augmentation du stock de bénéficiaires en 1994.

Du fait du quasi-doublement des effectifs indemnisés au titre de la préretraite progressive (+ 80 % sur un an), les dépenses à ce titre se sont élevées en 1994 à 1,1 milliard de francs, contre 587 millions de francs en 1993.

Fin 1994, la rémunération brute moyenne perçue par un préretraité ASFNE était de 7 565 francs, et celle perçue par un préretraité à temps partiel de 3 811 francs.

Ravi BAKTAVATSALOU  
(DARES).

(6) - Ces dépenses concernent les allocations versées, hors frais de gestion administrative.

(7) - D'après les crédits consommés de l'Etat.

Tableau 5  
Les entreprises signataires de conventions de préretraite progressive par taille d'établissement en 1994

Taille d'établissement	Préretraite Progressive 1994 (1)		Etablissements recensés par l'UNEDIC au 31/12/1993	Intensité d'usage
	nombre	% [a]	% [b]	[a]/[b]
1 à 9 salariés .....	679	16,2	83,6	0,2
10 à 49 salariés .....	1 320	31,5	13,6	2,3
50 à 199 salariés .....	1 132	27,0	2,4	11,4
200 à 499 salariés .....	488	11,7	0,4	31,5
500 salariés et plus .....	495	11,8	0,1	107,5
Non précisé .....	73	1,7	-	-
<b>Total</b> .....	<b>4 187</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>1,0</b>

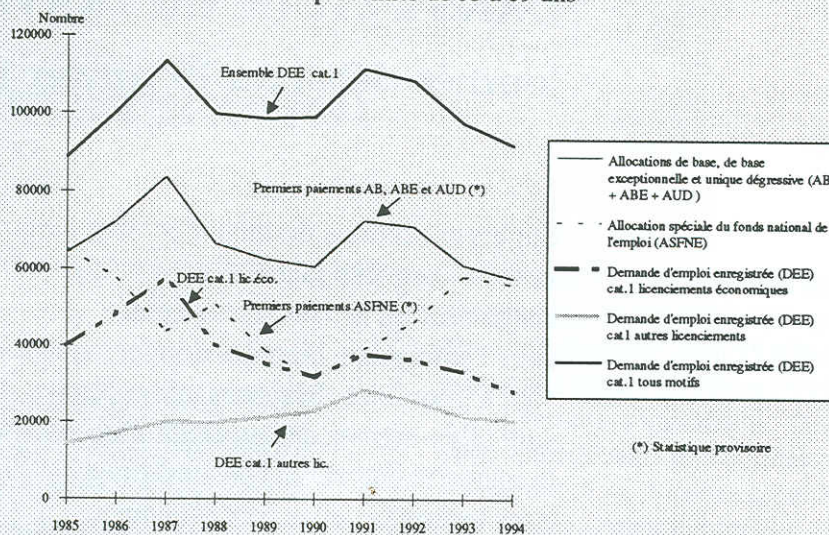
(1) Source : MTDSP-DARES, exploitation annuelle des fiches relatives aux entreprises signataires - conventions signées.

## LES ENTRÉES EN PRÉRETRAITE (ASFNE) OU EN CHÔMAGE INDEMNISÉ (allocation de base AB, allocation de base exceptionnelle ABE, ou allocation unique dégressive AUD)

De 1986 à 1993, les entrées en chômage indemnisé de personnes de 55 à 59 ans l'emportaient sur les entrées en préretraite (graphiques 1 et 2). Des incitations pour assurer un meilleur équilibre avaient déjà été prises en 1987. L'accord du 28 juillet 1987 fixait des conditions d'adhésion aux conventions de préretraite FNE plus attractives : taux de contributions plus faibles et durées de travail antérieures nécessaires réduites de 15 à 10 ans; la loi du 10 juillet 1987 instaurait une contribution particulière en cas de licenciement de personnes de 55 à 59 ans. Cette contribution a été alourdie en 1992.

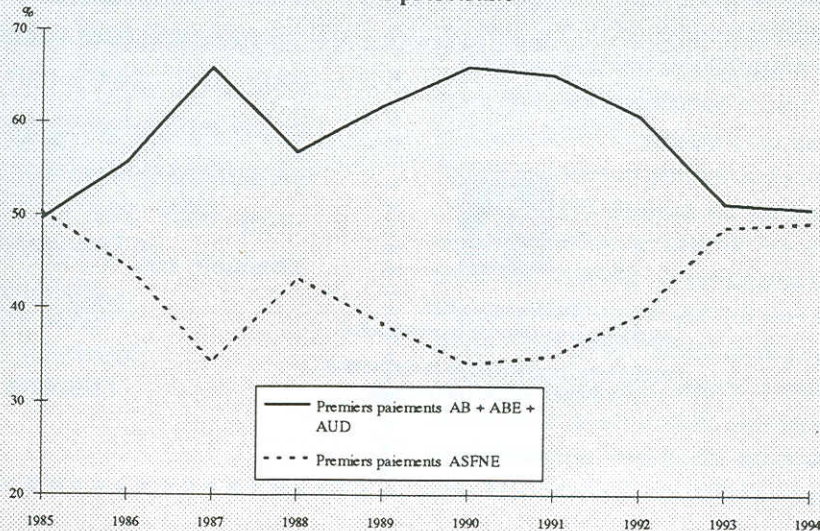
Sur l'ensemble de l'année 1994, 57 411 personnes de 55 ans et plus sont entrées en allocations de chômage et 55 806 en ASFNE selon la statistique provisoire de l'UNEDIC. Le taux de partage ASFNE/ASFNE+AUD s'élève à 49,3 % sur l'ensemble de l'année 1994, toujours en données provisoires. Ce ratio a connu un pic en janvier 1994 (57,9 %) avant de décroître sur le reste de l'année : 42 % en décembre 1994. Cette tendance s'accroît même au début de l'année 1995, puisqu'il se situe à 33 % sur les cinq premiers mois de 1995.

Graphique 1  
Évolution des entrées en préretraite ou en chômage  
des personnes de 55 à 59 ans



Source : MTDSP-DARES, à partir des statistiques de l'INSEE et de l'UNEDIC.

Graphique 2  
Évolution de la part respective des entrées en allocation de chômage  
et en préretraite



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