

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## BILAN DES PRÉRETRAITES ET DES MESURES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ÂGÉS EN 2000

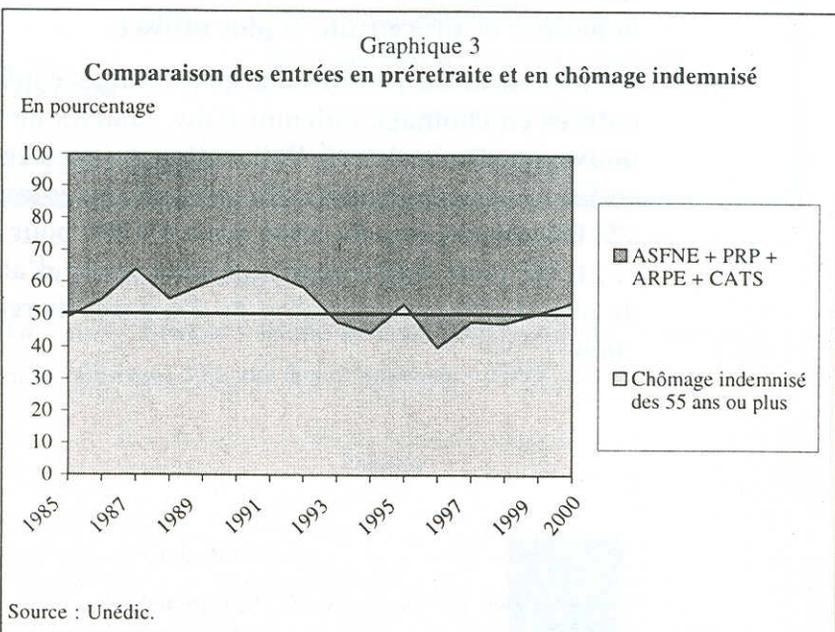
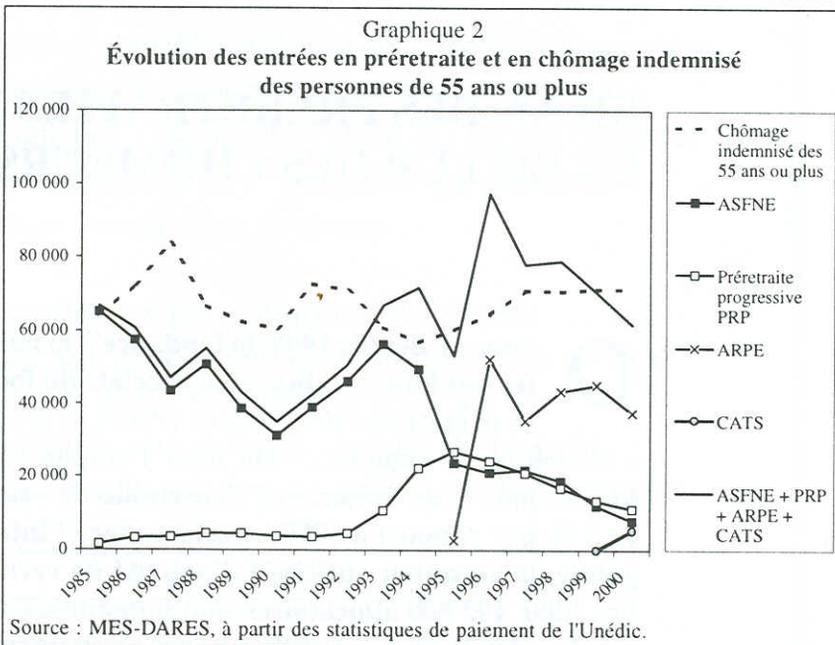
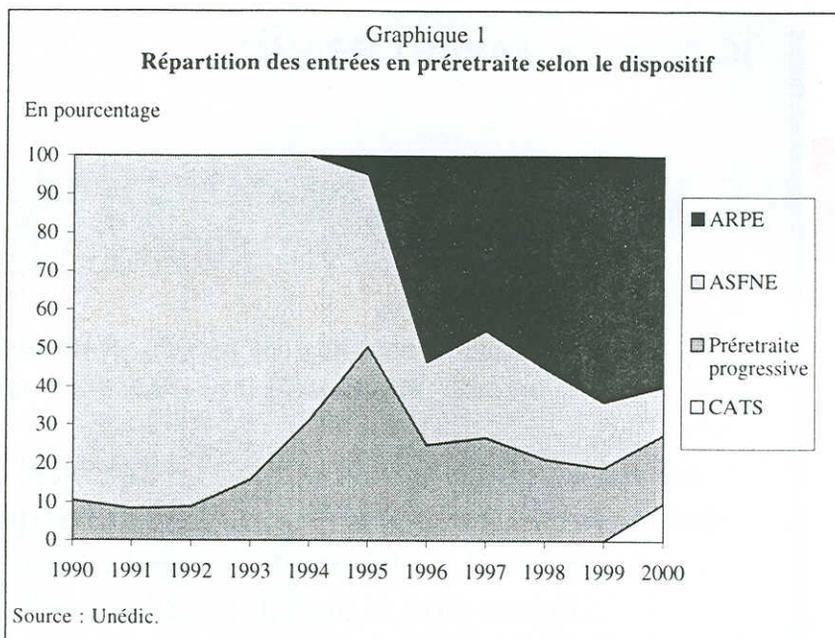
**O**BSERVÉE depuis 1999, la tendance à la baisse des entrées dans les préretraites publiques – allocation spéciale du fonds national de l'emploi (ASFNE) et préretraite progressive (PRP) –, et dans celle des partenaires sociaux – allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) – s'amplifie en 2000. Avec 61 700 nouveaux adhérents, l'ensemble de ces préretraites connaît un recul de 12,5 % par rapport à 1999, et cela malgré l'introduction d'un nouveau dispositif public, la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS). Fin 2000, 193 800 allocataires sont indemnisés au titre de ces mesures. Même si le nombre de ses nouveaux allocataires a nettement fléchi en 2000, l'ARPE demeure la mesure de préretraite la plus utilisée.

Ce fort recul du recours aux préretraites explique en partie le haut niveau des entrées en chômage indemnisé des salariés de 55 à 59 ans en 2000, avec 71 300 nouveaux allocataires de l'allocation unique dégressive (AUD). Les mesures prises en faveur des chômeurs âgés ont pris davantage d'ampleur avec un peu plus de 128 000 allocataires fin 2000, dont 106 800 pour l'allocation chômeurs âgés (ACA) et 21 500 pour l'allocation supplémentaire d'attente (ASA). Parmi les chômeurs de plus de 55 ans, le nombre de dispensés de recherche d'emploi a crû de 7 % en 2000.



En 2000, 61 700 personnes sont entrées dans un dispositif de préretraite : allocation spéciale du Fonds national de l'emploi (ASFNE), préretraite progressive (PRP), allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) et cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) (encadrés 1, 2, 3 et 4). La forte diminution de ce flux (- 12,5 % par rapport à 1999) concerne tous les dispositifs à l'exception de la nouvelle préretraite CATS, qui a connu ses premières entrées au printemps 2000. Les entrées en ARPE diminuent pour la première fois depuis 1997 (-17 % entre 1999 et 2000). Inversement, les entrées dans les dispositifs publics ne diminuent plus que de 4,4 % après une chute de près de 30 % entre 1998 et 1999. Toutefois, l'ASFNE et les PRP continuent de connaître une baisse importante de leurs nouveaux bénéficiaires, respectivement - 34 et - 17 % entre 1999 et 2000. Ce sont donc les 5 200 nouveaux bénéficiaires de la CATS qui tendent à stabiliser le niveau des entrées dans les dispositifs publics.

Malgré sa décroissance, l'ARPE demeure le principal dispositif de préretraite utilisé, avec 37 500 nouveaux allocataires. Elle représente toujours plus de 60 % des entrées (61 % en 2000 contre 64 % en 1999), (graphique 1) Cette mesure, née de l'accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995, a été reconduite annuellement par avenants depuis cette date. Elle connaît un succès important auprès des entreprises car elle leur permet de se séparer de salariés ayant atteint le nombre nécessaire de trimestres de cotisations-retraite avant 60 ans, sans qu'il soit nécessaire de mettre en place un plan social. L'ARPE est également appréciée des représentants des salariés puisque les départs des salariés âgés sont compensés par des embauches. Toutefois, le dernier accord des partenaires sociaux, en date du



14 juin 2000, prévoit une extinction de ce dispositif, par tarissement des entrées, à l'horizon 2003 (encadré 4).

Fin 2000, 193 800 personnes sont allocataires d'un des quatre régimes de préretraite. Ce nombre est en baisse de 4,4 % par rapport à 1999 mais, selon les dispositifs, les évolutions diffèrent. L'ASFNE poursuit sa forte baisse entamée depuis 1995 et passe en dessous des 60 000 allocataires à la fin du deuxième millénaire (-18 % par rapport à décembre 1999), les PRP continuent de décroître avec 42 000 allocataires, mais moins fortement qu'en 1999 (-6 %). L'ARPE, quant à elle, plafonne avec un effectif en fin d'année en légère progression (+2 %) concernant 86 600 personnes, soit 44,7 % des allocataires, toutes préretraites confondues (tableau 1). Pour la CATS, étant donnée la nouveauté de la mesure, le nombre d'allocataires, fin 2000, se confond avec celui des entrées de l'année ; il représente 2,7 % de l'ensemble.

Viennent également s'ajouter à ces cessations anticipées d'activité des préretraites privées, que les entreprises mettent en place sans faire appel aux dispositifs étudiés

(1) - Voir : « L'emploi et le chômage en 2000 », Premières Synthèses, août 2001, n° 35, MES-DARES.

ici. Ces départs anticipés ne font l'objet d'aucun dénombrement centralisé. Enfin, le congé de fin d'activité, mis en place en 1997 par le ministère de la Fonction Publique, concerne environ 25 000 personnes fin 2000.

La très nette amélioration de la situation de l'emploi en 2000 (1) a entraîné à la baisse le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus inscrits en catégorie 1 à l'ANPE. Toutefois, cette diminution (-10,6 %) est moins forte que celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie 1 sur la même période (-16,3 %). Le nombre des entrées en chômage indemnisé des demandeurs de 55 ans ou plus se maintient au même niveau que celui atteint au cours de 1999, avec 71 260 nouveaux allo-

cataires en AUD. Pour la seconde année consécutive, et de façon plus marquée en 2000, le nombre de personnes de plus de 55 ans entrant en chômage indemnisé est plus élevé que celui des personnes accédant à un dispositif de préretraite (graphique 2). Ainsi, la part des entrées en chômage indemnisé atteint 53 % chez les 55 ans ou plus qui sortent précocement de leur emploi (graphique 3).

Au total, près de 59 % des personnes âgées de 55 à 59 ans sont encore en activité en mars 2000 (dont 1,6 % de bénéficiaires de préretraite progressive). Les 41 % restants se composent de 15 % de préretraités ou retraités (dont près de 6 % en ARPE ou en ASFNE) et de 26 % qui se déclarent « autres inactifs » (graphique 4).

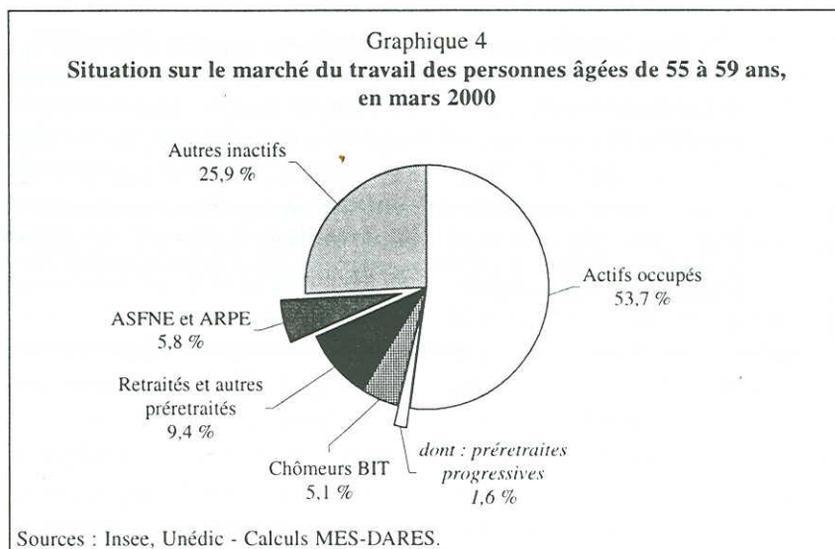


Tableau 1  
**Dispositifs de préretraite de 1992 à 2000**

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>Conventions d'ASFNE</b>									
Nombre d'entrées annuelles .....	45 837	56 345	49 462	23 683	21 015	21 669	18 672	11 993	7 920
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre ..	162 558	174 662	179 219	152 409	128 442	107 789	90 654	73 411	59 939
<b>Préretraite progressive</b>									
Nombre d'entrées annuelles .....	4 517	10 616	22 282	26 858	24 262	20 870	16 717	13 372	11 117
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre ..	13 114	17 145	30 910	52 520	54 672	55 032	52 112	44 675	42 045
<b>ARPE</b>									
Nombre d'entrées annuelles .....				2 650	52 211	35 353	43 438	45 170	37 461
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre ..				2 622	49 523	65 795	76 917	84 519	86 580
<b>CATS</b>									
Nombre d'entrées annuelles .....									5 218
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre ..									5 218
<b>Total préretraites 55-59 ans</b>									
Nombre d'entrées annuelles .....	50 354	66 961	71 744	53 191	97 488	77 892	78 827	70 535	61 716
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre .....	175 672	191 807	210 129	207 551	232 637	228 616	219 683	202 605	193 782

Source : Unédic, statistiques de paiement.

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

Une entreprise peut conclure avec l'État une convention d'ASFNE, permettant à ses salariés âgés de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail tout en percevant, jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite, une allocation spécifique. Cette disposition évite à ceux-ci d'être licenciés pour motif économique. Les conventions d'ASFNE sont souvent signées dans le cadre d'un plan social.

### 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 (14 470 francs en 1999 et 14 700 francs en 2000) et à 50 % pour la part du salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. L'allocation minimale journalière était de 165,51 francs au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et de 166,34 francs au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

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

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 sa capacité contributive : les taux de participation financière des employeurs sont en général compris entre 12 et 15 % pour les entreprises de moins de 500 salariés, et entre 15 et 18 % pour les entreprises de plus de 500 salariés ou pour celles appartenant à un groupe d'importance nationale.

Une part de la contribution due par l'entreprise est financée par le salarié qui verse une somme correspondant à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et la plus élevée des deux indemnités suivantes : indemnité de départ à la retraite ou indemnité légale de licenciement. À noter que la participation du salarié est plafonnée forfaitairement.

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

*En pourcentage*

	ASFNE				Préretraite progressive				ARPE			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
<b>Sexe</b>												
Homme .....	78,2	79,0	72,9	70,3	71,6	71,0	68,3	67,2	70,6	64,1	69,6	65,0
Femme .....	21,8	21,0	27,1	29,7	28,4	29,0	31,7	32,8	29,4	35,9	30,4	35,0
<b>Qualification</b>												
Ouvriers non qualifiés .....	19,5	21,2	18,6	19,6	13,6	15,2	15,4	12,2	14,0	14,6	15,1	13,2
Ouvriers qualifiés .....	30,7	27,4	27,2	27,7	23,3	24,1	22,5	17,4	25,8	24,2	24,6	21,7
Employés .....	20,0	18,8	20,4	23,8	27,7	26,5	29,9	32,9	27,8	28,3	27,6	31,1
Techniciens, agents de maîtrise .....	21,4	24,3	23,9	20,2	25,1	23,8	23,1	25,1	23,5	23,6	23,2	24,2
Cadres, ingénieurs .....	8,6	8,3	9,9	8,6	10,3	10,4	9,1	12,3	8,8	9,3	9,5	9,8
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Unédic.

# LES DISPOSITIFS DE PRÉRETRAITE

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

L'année 2000 confirme la forte tendance à la baisse des entrées en ASFNE : entre 1993 et 2000, le nombre d'entrées annuelles dans la mesure a été divisé par plus de sept. La baisse observée en 2000 était d'ailleurs annoncée par la diminution de 13 % du nombre de conventions signées entre 1998 et 1999, puisque les entrées effectives s'échelonnent sur plusieurs mois après la signature d'une convention entre l'entreprise et l'État. Au cours de l'année 2000, le nombre de conventions continue de reculer avec 2 630 signatures, contre 3 184 en 1999, soit une baisse de 17 %.

Cette mesure concerne essentiellement des hommes puisque ceux-ci représentent plus de 70 % des entrées de 2000 (tableau 5). Toutefois, depuis 1998, cette proportion a baissé de près de 9 points. Au 31 décembre 2000, les trois quarts des allocataires de l'ASFNE sont des hommes.

Un tiers des adhésions à l'ASFNE se fait à 56 ans, âge dérogatoire depuis la modification des règles d'adhésion intervenue en

1994, et un autre tiers à 57 ans, âge, en principe, minimum pour accéder à l'allocation.

La part des ouvriers dans les entrées connaît une légère augmentation après trois années de baisse (47,3 % en 2000). Inversement, la proportion de techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs décroît pour la première fois depuis 1997 à 28,8 %, (-5 points par rapport à 1999). La part des employés continue de s'accroître et se rapproche du quart des entrées en 2000.

La part de l'industrie dans les entrées progresse de plus de 5 points entre 1999 et 2000 (65 % des nouveaux allocataires), alors que ce secteur ne représente que 25,5 % des salariés recensés par l'Unédic au 31 décembre 1999 (tableau 2). De façon liée, on enregistre une baisse de la part dans les entrées des anciens salariés des services et de la construction (respectivement -4 et -1 points). Le tertiaire, étant donné son poids dans l'emploi total (66,6 % des salariés recensés par l'Unédic fin 1999), est le secteur qui a le moins recours à l'ASFNE avec moins de 27 % des entrées en 2000.

## LA PRÉTRAITE PROGRESSIVE (PRP)

Le nombre de conventions de préretraite progressive poursuit sa baisse entamée en 1996, avec seulement 3 034 signatures (-9 % par rapport à 1999 et -42 % par rapport à 1996). La part des conventions avec contrepartie d'embauche totale est désormais de 85 %, et si on lui ajoute celle des conventions avec contrepartie d'embauche partielle, on atteint 90 % de l'ensemble des conventions signées en 2000.

Les entreprises de 10 à 199 salariés sont celles qui utilisent le plus fréquemment la PRP comme un moyen de rajeunir leur pyramide des âges puisque, dans leur cas, 87 % des bénéficiaires potentiels (2) s'inscrivent dans des conventions avec contrepartie d'embauche totale. Les très petites entreprises de moins de 10 salariés et celles de 200 à 499 salariés sont au contraire celles qui utilisent le plus la PRP pour éviter des licenciements ; les parts de bénéficiaires potentiels dans des conventions sans embauche compensatrice sont respectivement de 21 et 11 %. Le

Tableau 2  
Les entrées en ASFNE par activité économique

En pourcentage

Activité économique	ASFNE	ASFNE	ASFNE	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1999
	1998	1999	2000	
Agriculture, sylviculture, pêche .....	0,3	0,5	0,5	0,1
Industrie .....	60,7	59,9	65,1	25,5
Construction .....	11,6	8,9	7,7	7,8
Services .....	27,4	30,7	26,8	66,6
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Unédic.

(2) - Au moment de la signature de la convention, l'entreprise indique le nombre de personnes potentiellement concernées par la préretraite progressive. Cet effectif ne correspond pas aux effectifs qui partent effectivement en PRP puisque la mise en place de la mesure repose ensuite sur l'adhésion du salarié. Toutefois, il donne une indication plus précise que le nombre de conventions signées du poids réel de la PRP par secteur d'activité ou par taille d'entreprise.

secteur primaire est celui qui engage le plus des conventions de PRP dans un but de réduction de ses effectifs, à l'inverse des secteurs des services et de la construction.

En 2000, la préretraite progressive est légèrement plus féminisée que l'ASFNE, les femmes représentent pratiquement un tiers des entrées, proportion en constante augmentation depuis 1997 (tableau 5). Les entrées en PRP se font également à un âge plus jeune que celles en ASFNE : elles peuvent en effet intervenir dès 55 ans, âge qui représente, en 2000, 57,5 % des entrées (en baisse de 6,5 points par rapport à 1999). 23 % des nouveaux bénéficiaires ont 56 ans et 19 % seulement ont 57 ans ou plus.

Pour la première fois, le secteur tertiaire est majoritaire dans l'alimentation des PRP alors que la part de l'industrie a baissé de plus de 14 points depuis 1997 (tableau 3). Peu à peu, le poids de ces deux secteurs dans les entrées en PRP se rapproche de celui qu'ils ont dans l'emploi total, ce qui est sans doute lié au fait que cette mesure est de moins en moins utilisée par les entreprises en difficulté économique et l'est davantage par celles qui ont une capacité d'embauche. Le secteur primaire ainsi que celui de la construction ne représentent qu'une part résiduelle des entrées (moins de 3 % pour les deux secteurs réunis).

Cette baisse relative de l'industrie explique la diminution de la part des ouvriers, qui représentent en 2000 moins de 30 % des nouveaux allocataires. Ils sont remplacés par des employés (un tiers des entrées) et, surtout, des cadres et professions intermédiaires qui voient leur part augmenter de plus de 5 points par rapport à 1999.

La préretraite progressive peut également permettre un transfert de compétences entre générations par la mise en place d'un tutorat entre

Tableau 3  
Les entrées en préretraite progressive par activité économique

En pourcentage

Activité économique	Préretraite progressive	Préretraite progressive	Préretraite progressive	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1999
	1998	1999	2000	
Agriculture, sylviculture, pêche .....	0,3	0,5	0,5	0,1
Industrie .....	57,2	50,6	45,3	25,5
Construction .....	2,8	2,8	2,2	7,8
Services .....	39,7	46,1	52,0	66,6
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Unédic.

Encadré 2

## LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE (PRP)

Le dispositif de préretraite progressive 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.

Depuis 1997, 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, en outre, deux tiers de ces 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 au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et justifier de dix années d'appartenance à un régime de Sécurité sociale. À noter que le bénéficiaire doit être physiquement apte à exercer un emploi.

### Garanties accordées au préretraité à temps partiel

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 a 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 (14 470 francs en 1999 et 14 700 francs en 2000), augmenté de 25 % pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. L'allocation minimale journalière était de 82,76 francs au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et de 83,17 francs au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

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.

les nouveaux salariés et les préretraités à temps partiel. En 2000, seulement 10,6 % des conventions signées prévoient la mise en place de telles actions. Cette transmission des compétences est davantage engagée dans les très grandes entreprises (19,4 % des conventions signées dans celles de plus de 500 salariés la prévoient), ainsi que dans les secteurs de l'industrie et de la construction (respectivement 15,2 et 17 % des conventions). Le secteur des services, avec seulement 8 % des conventions qui engagent un tutorat, est le plus faible promoteur de ce type d'action. Il est probable que dans ce cas le remplacement du salarié âgé ne s'effectue pas sur un poste de même type.

En outre, la préretraite progressive doit favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi prioritaires (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, jeunes, etc...). En 2000, pour les conventions avec embauche partielle, ces publics représentent 54 % des embauches et, pour les conventions avec contrepartie d'embauche totale, 83 %. Ces taux sont identiques à ceux de 1999, désormais stabilisés à un très haut niveau depuis la modification réglementaire d'avril 1997.

## LA CESSATION D'ACTIVITÉ DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIÉS (CATS)

Cette nouvelle mesure de préretraite a connu ses premières entrées au printemps 2000. Elle contribue au mouvement de désengagement de l'État dans le financement des préretraites de la part de l'État. En effet, dans le dispositif CATS, la participation du FNE est consacrée

Encadré 3

### LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIÉS (CATS)

#### Conditions portant sur les entreprises

Le dispositif de la CATS peut être utilisé, depuis le décret n°2000-105 du 9 février 2000, par des entreprises appartenant à une branche ayant conclu un accord professionnel national définissant les caractéristiques générales de cette cessation d'activité. Cet accord doit notamment préciser le champ d'application professionnel du dispositif, les conditions et l'âge d'accès au dispositif, le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires et les modalités de son versement, les conditions d'une éventuelle reprise d'activité par les salariés concernés par la CATS, ainsi que la période durant laquelle les salariés peuvent adhérer au dispositif.

En outre, l'entreprise désireuse de signer une convention CATS avec l'État doit avoir conclu un accord d'entreprise fixant le nombre de départs en CATS durant la période d'adhésion définie par l'accord professionnel, et doit avoir fixé par accord la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires au plus, ou à 1 600 heures annuelles au plus, ainsi que des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

La signature d'une convention CATS avec l'État ouvre droit à une exonération de cotisations sociales sur les allocations versées aux bénéficiaires et peut donner lieu à une prise en charge partielle de l'allocation par l'État, financée sur le FNE, pour certains salariés.

#### Conditions nécessaires pour que l'État prenne en charge partiellement l'allocation versée aux salariés

La période d'adhésion à la CATS, fixée par l'accord professionnel, ne doit pas dépasser cinq ans.

Les salariés concernés doivent :

- soit avoir travaillé durant 15 ans en équipes successives ou à la chaîne ;
- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits et plus par an pendant 15 ans ;
- soit avoir la qualité de travailleur handicapé à la date de l'accord de branche et compter au moins 10 ans d'affiliation à un régime salarié de sécurité sociale.

Les personnes concernées doivent avoir été salariées de l'entreprise de façon continue pendant au moins un an, ne pas réunir les conditions de validation d'une retraite à taux plein, n'exercer aucune activité professionnelle (sauf si l'accord professionnel prévoit une possibilité de reprise d'activité, qui, si elle est mise en pratique, entraîne une interruption du versement de l'allocation au salarié).

Par ailleurs, l'allocation est incompatible avec la liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager, avec une indemnisation par le régime d'assurance-chômage, ainsi qu'avec une allocation spéciale du Fonds national de l'emploi ou de remplacement pour l'emploi.

Les salariés doivent avoir 55 ans au moins à la date où ils adhèrent au dispositif. La prise en charge partielle par l'État de l'allocation n'intervient qu'à partir du 57<sup>ème</sup> anniversaire du salarié et se poursuit jusqu'à l'âge où le salarié réunit les conditions de validation d'une retraite à taux plein, dans la limite de 65 ans maximum.

#### Montant de l'allocation et détermination du montant de la participation de l'État

Ce montant est librement défini par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation de l'accord professionnel national. L'assiette servant de base à la participation de l'État est égale à l'allocation définie par l'accord professionnel national, dans la limite de 65 % du salaire de référence

pour la part de ce salaire n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale et de 50 % pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

#### La participation de l'État est établie suivant un barème progressif en fonction de l'âge d'adhésion au dispositif

Âge du bénéficiaire	55 ans	56 ans	57 ans ou plus
Taux de prise en charge de l'allocation par l'État	20 %	35 %	50 %

en priorité aux salariés dont les conditions de travail antérieures, du fait de leur pénibilité (3), ont rendu difficile le maintien dans leur emploi, et aux entreprises qui ont pris par accord des dispositions devant leur permettre de se passer à terme des mesures d'âge (encadré 3). En outre, les taux d'attribution des fonds publics sont moins importants que dans les autres dispositifs publics.

La mise en place de la CATS repose sur des accords des partenaires sociaux conclus dans un premier temps au niveau de la branche d'activité, puis au niveau de l'entreprise. La première branche à avoir signé un accord est l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) qui a rapidement ouvert la CATS au secteur automobile, rejointe depuis par dix-huit autres branches.

Fin décembre 2000, 74 % des allocataires en cours de la CATS bénéficient d'une prise en charge partielle de leur allocation par l'État, les 26 % autres étant entièrement rémunérés par leur employeur, lequel bénéficie toutefois d'une exonération de cotisations

(3) - *Le lien entre pénibilité de la carrière et droit à un départ anticipé semble faire consensus : selon l'enquête de l'IFOP, réalisée pour le ministère de l'Emploi et de la solidarité et intitulée « L'attitude des Français à l'égard du chômage », 94 % des sondés sont d'accord avec la proposition suivante : « Les salariés ayant exercé des métiers pénibles devraient avoir le droit de partir plus tôt à la retraite ».*

(4) - *Les adhérents à une CATS sont distincts des entrants, pour lesquels les informations statistiques ne sont pas encore disponibles. En effet, l'adhésion signifie l'acceptation par un salarié de cesser son activité de façon anticipée, mais elle s'effectue en amont de l'entrée effective dans la mesure.*

(5) - *Ce volume est inférieur au nombre d'entrées cumulées qui lui atteint 216 400 sur la même période. Ce décalage s'explique par le délai de trois mois accordé aux entreprises pour procéder aux embauches compensatrices.*

sociales sur les revenus de remplacement qu'il verse aux préretraités.

Conséquence de la rapidité avec laquelle le dispositif s'est mis en place dans ce secteur, l'année 2000 a surtout vu des adhésions de salariés du secteur automobile (près de 90 % des adhérents travaillent à la construction de véhicules automobiles).

Fin 2000, les adhérents (4) à une CATS sont presque exclusivement des hommes (93 %), et très majoritairement des ouvriers (73,6 %). Les cadres (2,6 % des adhérents) et les employés (4,8 %) sont très peu concernés, les postes qu'ils occupent les plaçant rarement dans les situations de pénibilité envisagées par le dispositif.

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

Si l'ARPE maintient son rang de premier dispositif de préretraite, cette mesure connaît, en 2000, un net fléchissement du nombre de ses entrées.

L'ARPE apparaît comme la plus « féminisée » des préretraites ; les femmes y représentent 35 % des nouveaux allocataires, soit une progression de 4,6 points par rapport

à 1999 (tableau 5). Plus de la moitié (57 %) des nouveaux bénéficiaires de 2000 sont entrés dans le dispositif avant 58 ans. Cette proportion est en hausse, vraisemblablement par anticipation de l'arrêt de ces entrées précoces à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Les ouvriers sont moins représentés que dans le passé parmi les entrants : 35 % en 2000 contre 40 % en 1999. Inversement, ce sont surtout les employés qui voient leur part s'accroître dans les entrées (+3,5 points par rapport à 1999). Les nouveaux bénéficiaires proviennent à peu près autant de l'industrie que des services, ce qui reflète, là encore, une sur-représentation du secteur secondaire (tableau 4).

Depuis la mise en place de la mesure (c'est-à-dire depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1995), près de 205 000 embauches compensatrices ont été effectuées (5), dont 41 000 pour l'année 2000. Ces embauches sont pour plus des deux tiers masculines et concernent pour 41 % d'entre elles des jeunes de moins de 26 ans, l'âge moyen se situant à 30 ans. Elles se font presque exclusivement sous forme de contrat à durée indéterminée (99,5 % des embauches). Les trois quarts d'entre-elles sont des embauches à temps complet, mais 12,6 % correspondent à des horaires inférieurs à un trois quarts-temps.

Tableau 4  
Les entrées en ARPE par activité économique

En pourcentage

Activité économique	ARPE progressive	ARPE progressive	ARPE progressive	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1999
	1998	1999	2000	
Agriculture, sylviculture, pêche .....	0,6	0,6	0,5	0,1
Industrie .....	45,5	48,0	46,7	25,5
Construction .....	7,5	7,2	6,5	7,8
Services .....	46,4	44,2	46,4	66,6
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Unédic.

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

Par leur accord du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont mis en place 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 leur pension 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 depuis reconduit chaque année. En 2000, le dispositif était ouvert pour les salariés répondant aux critères suivants :

1 - salariés nés en 1942 ou avant et justifiant de 160 trimestres validés au titre de l'assurance-vieillesse. Depuis 1998, les personnes dans leur 58<sup>ème</sup> année ne sont prises en charge qu'à compter du premier jour du mois suivant leur 58<sup>ème</sup> anniversaire (génération 1942 en 2000) ;

2 - salariés ayant commencé à travailler avant leur 15<sup>ème</sup> anniversaire. Ils peuvent bénéficier de l'ARPE à compter du premier jour du mois qui suit leur 56<sup>ème</sup> anniversaire s'ils justifient d'au moins 168 trimestres de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse.

3 - salariés ayant commencé à travailler avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire. Ils peuvent bénéficier de l'ARPE à compter du premier jour du mois qui suit leur 57<sup>ème</sup> anniversaire s'ils justifient d'au moins 168 trimestres de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse.

4 - salariés ayant totalisé au moins 172 trimestres de cotisation d'assurance-vieillesse. Ces derniers pouvaient bénéficier de l'ARPE sans condition d'âge jusqu'en 1998. Depuis le début de 1999, ces personnes doivent attendre le premier jour du mois suivant leur 55<sup>ème</sup> anniversaire pour adhérer au dispositif.

NB : les trois dernières catégories de bénéficiaires potentiels n'ont plus accès à l'ARPE depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001 (accord des partenaires sociaux du 14 juin 2000). Ainsi, depuis cette date, seules les générations nées en 1942 ou avant peuvent entrer en ARPE, ce qui conduit à un tarissement complet des entrées dans le dispositif fin 2003, puisque toutes les personnes concernées auront alors dépassé l'âge de 60 ans et auront accédé à la retraite.

### Garanties accordées au préretraité

Le préretraité reçoit jusqu'à l'âge de 60 ans un revenu de remplacement dont le montant s'élève à 65 % du salaire brut antérieur. L'allocation minimale journalière était de 165,51 francs au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et de 166,34 francs au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

## LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES CHÔMEURS ÂGÉS

### L'allocation chômeurs âgés (ACA)

Mise en place au 1<sup>er</sup> 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. L'allocation perçue 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 149,94 francs par jour au 1<sup>er</sup> juillet 1999 et de 152,94 francs au 1<sup>er</sup> juillet 2000.

### L'allocation spécifique d'attente (ASA)

Mise en place à partir du 1<sup>er</sup> 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.

Cette allocation, d'un montant forfaitaire de 1 750 francs, est perçue en complément de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu minimum d'insertion, garantissant ainsi 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.

### La dispense de recherche d'emploi (DRE)

La dispense de recherche d'emploi est une situation particulière de certains demandeurs d'emploi au regard de la condition de recherche d'emploi. L'entrée dans la DRE entraîne la sortie de la liste des demandeurs d'emploi.

Peuvent être admis, sur leur demande, à la DRE :

- à partir de 55 ans, les demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation d'assurance-chômage et qui justifient de 160 trimestres de cotisations au titre du régime de base de l'assurance-vieillesse, ceux qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique ainsi que ceux qui ne perçoivent aucune allocation-chômage ;
- à partir de 57 ans et demi, les allocataires du régime d'assurance chômage.

Pour les demandeurs d'emploi indemnisés, la DRE permet le maintien de leur allocation, sans qu'ils aient à accomplir des actes de recherche d'emploi.

# LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES CHÔMEURS ÂGÉS

## L'ALLOCATION CHÔMEURS ÂGÉS (ACA)

En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 (encadré 5), l'ACA a fait l'objet en 2000 de 52 000 demandes et a été accordée à près de 43 000 personnes (+13 % par rapport à 1999). Fin décembre 2000, 106 759 personnes perçoivent l'ACA, soit 22 % de plus en un an.

Alors qu'au moment de sa mise en place, l'ACA avait puisé ses premiers allocataires parmi des bénéficiaires de l'AUD qui avaient une ancienneté d'allocation assez élevée, elle connaît désormais une majorité d'entrants immédiats (55,2 % au premier semestre 2000 et 59,8 % au second).

Selon le fichier national des Assedic, les hommes représentent

54,4 % des allocataires en ACA fin 2000, soit une proportion égale à celle qu'ils ont dans la population active des quinquagénaires en mars 2000. Les bénéficiaires sont des ouvriers pour 38 %, des employés pour 33 % et des techniciens et cadres pour 29 %. Ces proportions sont presque identiques à celles observées en 1999. Enfin, le secteur d'activité antérieur le plus représenté parmi les allocataires est l'industrie, avec une part de 40 %.

## L'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE D'ATTENTE (ASA)

Mise en place en juin 1998 comme complément à l'allocation de solidarité spécifique, l'ASA a fait l'objet de 6 300 demandes en 2000.

Elle compte 21 528 allocataires en décembre 2000, soit une baisse de 3,3 % en un an.

## LA DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI (DRE)

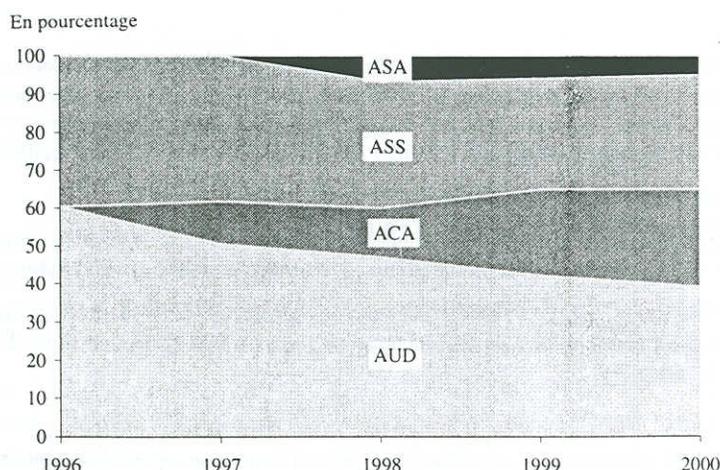
96 600 chômeurs âgés de 55 ans et plus inscrits en catégorie 1 à l'ANPE ont bénéficié d'une dispense de recherche d'emploi, soit une diminution de 15,3 % par rapport à 1999 (6).

En fin d'année 2000, l'Unédic recense 348 824 dispensés de recherche d'emploi indemnisés, effectif en croissance de 7,3 % par rapport à fin 1999. Les hommes représentent 54,9 % de l'ensemble, soit un poids comparable à celui qu'ils ont dans la population des chômeurs de 55-59 ans.

Les dispensés de recherche d'emploi sont indemnisés à 65 % par le régime d'assurance-chômage (graphique 5), dont 39 % en AUD et 26 % en ACA. La part des bénéficiaires de l'ACA a doublé depuis 1998.

David ANGLARET (DARES).

Graphique 5  
Répartition des dispensés de recherche d'emploi par type d'indemnisation



Source : Unédic.

(6) - Le flux d'entrées en DRE avait été exceptionnellement élevé en 1999 à la suite d'une modification réglementaire qui avait étendu le champ d'application de cette mesure. Voir Anglaret D., « Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite », Premières Synthèses, n° 41.2, octobre 2001, MES-DARES.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira, Ghislaine Payri et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http://www.ladocfrancaise.gouv.fr PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.