



EDITORIAL

Durant les mois d'été, le dispositif sur la retraite anticipée du fait de la pénibilité du travail a été complété par deux décrets relatifs aux accords conclus en faveur de la pénibilité et aux pénalités à défaut d'accord ou de plan, et par une circulaire qui a pour objet de détailler les conditions à remplir pour un départ anticipé lié à la pénibilité. Reste à venir notamment les dispositions concernant les modalités d'établissement de la fiche retraçant l'exposition aux risques.

De nouvelles exigences apparaissent dans ces textes : établissement d'un *diagnostic préalable* des situations de pénibilité destiné à établir le pourcentage de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, identification des accidents de travail ayant entraîné des *lésions identiques* à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, estimation des *diligences accomplies* pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité...

Une nouvelle expertise va devoir être développée sur tous ces sujets. Si les grandes entreprises sont peut-être en capacité de faire face pour assumer leurs obligations, les autres vont être plutôt démunies. Sans compter que les acteurs institutionnels vont eux-mêmes « tâtonner » car nombre d'indicateurs nécessaires à la reconnaissance des pénibilités seront manquants durant une période transitoire qui s'annonce longue.

La journée d'information du 22 septembre organisée par l'Institut du travail de Strasbourg devrait être l'occasion de « défricher » le terrain. Les capacités d'accueil sont malheureusement limitées et beaucoup n'ont pas pu s'inscrire faute de place. Nous en sommes désolés. Le prochain numéro retracera l'essentiel des apports de la journée et nous organiserons dans les mois qui viennent des journées d'information sur le thème.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

Le chiffre du mois

41,5 ans

C'est la durée d'assurance requise de la génération 1955 pour une retraite à taux plein.

Un décret publié le 2 août 2011 porte à 166 trimestres (41 ans et deux trimestres) la durée d'assurance requise des assurés nés en 1955 pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Cette augmentation s'inscrit dans la logique introduite par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et reprise par la loi du 9 novembre 2010, consistant à fixer le nombre de trimestres d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein de manière à maintenir constant le rapport constaté en 2003 entre, d'une part, la durée d'assurance requise ou la durée des services et bonifications nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et, d'autre part, la durée moyenne de la retraite.

Le Conseil d'orientation des retraites avait rendu un avis favorable à cette augmentation en considérant que pour la génération 1955 "l'espérance de vie à 60 ans retenue s'élève selon l'INSEE à 24,42 ans, en progression de 0,17 an par rapport à l'année précédente. Avec une durée d'assurance maintenue à 41 ¼ ans, comme pour la génération 1954, le rapport entre cette durée d'assurance et la durée moyenne de retraite serait de 1,78 et ne permettrait pas d'atteindre la cible (1,79). Ce serait en revanche le cas avec une durée d'assurance augmentée d'un trimestre par rapport à celle de la génération 1954, soit une durée de 41 ½ ans".

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

SOMMAIRE

P.4 Les brèves

Invitation

Journée franco-allemande sur les TMS

P.7 Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale - Juin 2011

EXTRAITS

La retraite anticipée pour cause de pénibilité (p.70)

P.9 Incidence de la réforme des retraites sur le cumul emploi-retraite

Circulaire CNAV 2011/61 du 11 août 2011

P.14 Taux d'emploi des seniors dans les régions en France

INVITATION

Le groupe santé et sécurité au travail par delà les frontières piloté par l'Euro-institut vous invite au forum franco-allemand qui aura lieu le jeudi 13 octobre 2011 à Offenbourg sur le thème des troubles musculo-squelettiques.

L'inscription se fait en ligne avant le 30 septembre 2011 en cliquant sur le lien ci-dessous :

<http://euroinstitut.org/anmeldung/formular.php/anmeldung-TMS-fr>

Vous trouverez l'invitation sur le site de l'institut du travail, rubrique actualités (<http://www-idt.u-strasbg.fr/spip.php?article335>)

LES BREVES

La montée du chômage des 50 ans et plus se confirme

Le chômage des 50 ans et plus ne cesse de progresser. Le nombre de demandeurs d'emploi seniors a frôlé les 800 000 à fin juin. Pôle emploi en a dénombré 797.800 à fin juin, soit 100.000 de plus qu'à la fin juin 2010. Si l'on restreint le champ aux seules personnes n'ayant pas du tout travaillé dans le mois (catégorie A), 544.300 personnes sont concernées, soit 62.000 de plus qu'un an auparavant. (Les chiffres précédents - 633.800 pour les A, B et C en mai 2005 et 460.900 pour les A début 2003 -sont dépassés.) Depuis mars 2008, il n'y a pas eu de baisse du nombre de chômeurs seniors, à l'exception de janvier dernier, et encore pour la seule catégorie A. Si le taux de chômage des 50 ans et plus est plus faible que celui des autres tranches d'âge, à 6,3 % au premier trimestre de 2011 (contre 9,2 % en moyenne en France métropolitaine), le nombre de demandeurs d'emploi seniors est désormais structurellement supérieur à celui des jeunes chômeurs.

Cette évolution tient pour une part à la disparition progressive de la dispense de recherche d'emploi dont bénéficiaient les chômeurs de plus de 57 ans jusqu'en 2008, qui n'étaient ainsi pas comptés dans les statistiques. Cette mesure est limitée cette année aux 60 ans et plus et disparaîtra au 1er janvier 2012 (voir ci-dessous).

Celle-ci tient d'autre part à la difficulté plus grande pour les 50 ans et plus de retrouver un emploi. Ils représentent en effet un quart des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an.

DARES, Indicateurs n°58, juillet 2011.

Baisse importante des préretraites en 2010

Une étude publiée fin juillet par la DARES témoigne qu'il y a eu moins de 7 000 entrées en préretraites publiques en 2010, soit dix fois moins qu'en 2000. A noter également un nombre de bénéficiaires divisé par cinq en dix ans. Passant au crible les différents dispositifs, la Dares conclut que seule l'allocation de cessation anticipé d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata) s'en sort bien, avec un nombre stable de nouveaux bénéficiaires.

Trois dispositifs ont également fait l'objet de l'analyse de la DARES : les préretraites progressives (PRP), la dispense de recherche d'emploi (DRE) et le dispositif de départ anticipé à la retraite pour carrière longue (DAR).

LA PRP, qui permettait aux salariés seniors de travailler à temps partiel jusqu'à la retraite est un dispositif clos depuis 2005. Les conventions signées avant ont permis encore quelques entrées entre 2006 et 2009, portant le nombre de bénéficiaires de ce dispositif à 800 fin 2010.

La Dares rappelle que la DRE et le DAR, toujours en vigueur, permettent de se retirer du marché du travail avant l'âge requis pour la liquidation des droits à la retraite. Mais avec l'allongement de la durée d'assurance requise pour accéder aux DAR, le recul progressif de l'âge d'entrée en DER et la poursuite du resserrement des préretraites publiques, les effectifs des seniors en retrait anticipé d'activité ont chuté fortement à partir de 2009 (-36% entre fin 2008 et fin 2010).

Dares, Analyse n°060, juillet 2011.

Retraite et allocation de préretraite amiante ne peuvent se cumuler

Les bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (ATA) conservent, aux termes de la loi sur les retraites, le bénéfice d'une retraite :

- à partir de 60 ans s'ils justifient de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- ou à 65 ans quelque soit leur durée d'assurance.

Mais cette allocation ne peut se cumuler avec un avantage personnel de retraite. En conséquence l'assuré doit choisir (de manière irréversible) entre l'ATA, et , s'il en remplit les conditions :

- une retraite anticipée pour carrière longue
- une retraite anticipée au titre de travailleur handicapé
- une pension de vieillesse au taux plein avant l'âge légal de départ à la retraite, quelle que soit la durée d'assurance accomplie, s'il est assuré inapte au travail
- une pension de retraite au titre de la pénibilité

L'assuré doit être informé de manière individuelle sur les conséquences financières de ses choix.

Enfin l'ATA différentielle, qui peut être versée en complément d'une pension d'invalidité, cesse d'être versée lorsque l'assuré :

- justifie de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein à partir de 60 ans et avant l'âge légal de départ à la retraite
- ou lorsqu'il atteint l'âge légal de départ à la retraite, même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite au taux plein.

Circ. CNAV n°2011-56 du 2 août 2011.

Indemnité de fin de carrière du personnel des cabinets d'avocats

L'avenant 102 à la CCN du personnel des cabinets d'avocats, portant sur l'indemnité de fin de carrière, est en cours d'extension, comme le signale l'avis paru au JO du 29 juillet 2011. Ce texte confirme le rôle confié à la caisse de retraite Crepa, précisant que le financement mutualisé ne comporte aucun droit de retour de cotisation aux employeurs. A la date de signature de l'avenant, le taux de cette cotisation est fixé à 1,66%.

L'indemnité est due à la fois en cas de départ volontaire en retraite et en cas de mise à la retraite dans les conditions prévues par le code du travail.

Avenant du 25 mars 2011 sur l'indemnité de fin de carrière dans les cabinets d'avocats

615 261 ruptures conventionnelles depuis août 2008, date de création du dispositif

Près de 24.000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par le ministère du Travail en juin, portant leur total à 615.261 depuis août 2008, mois où la première rupture conventionnelle a été validée par l'administration.. Ce mode de rupture du contrat à durée indéterminée, le troisième après le licenciement et la démission, atteint un rythme de croisière.

Un autre indicateur s'est en revanche stabilisé : le taux de refus d'homologation par les services du ministère. De 21 % en août 2008, le taux de refus a rejoint les 10 % en 2009 et, au deuxième trimestre de cette année, il s'est stabilisé au niveau très faible de 6 %.

Par ailleurs, les ruptures conventionnelles, qui ouvrent droit à indemnisation, sont souvent le prélude à une inscription au chômage. Pôle emploi a recensé 132.384 inscriptions de demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle entre janvier et juin. C'est, à quelques milliers près, le total des homologations enregistrées par le ministère du Travail sur la même période...

La pyramide des âges des inscriptions à Pôle emploi est, elle aussi, instructive. Elle montre une stabilité, à un niveau élevé, du poids des demandeurs d'emploi à la suite d'une rupture conventionnelle âgés de cinquante ans et plus. Il était de 15,9 % en moyenne en 2010. Il a été de 16 % en moyenne sur le premier semestre de 2011.

D'ailleurs, la CGT avait dénoncé il y a quelques mois ce mode de rupture, expliquant qu'il s'agissait bien souvent de « préretraites déguisées ». Le syndicat avait alors proposé que les employeurs paient l'accompagnement des chômeurs inscrits à Pôle emploi à la suite d'une rupture conventionnelle.

Rapport de la commission instituée par
l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale - Juin 2011

EXTRAITS

La retraite anticipée pour cause de pénibilité (p.70)

L'article 79 de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites (art. L 351-1-4 du code de la sécurité sociale), applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011, prévoit que l'âge légal de départ à la retraite est abaissé pour les personnes ayant une incapacité reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail : la retraite au titre de la pénibilité permet un départ à la retraite dès l'âge de 60 ans et l'obtention d'une pension à taux plein quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie. Le taux d'incapacité permanente requis doit être d'au moins 10 % mais au-delà de ce seuil la loi prévoit trois cas de figure distincts (cf. voir lettre d'information avril 2011).

Il ne fait guère de doute que ce dispositif aura un impact sur le flux de déclarations et de reconnaissances de maladies professionnelles. Quant à l'évaluation de cet impact, elle est encore très incertaine et soumise à des facteurs divergents. Le seuil de 10 % n'est pas très élevé dans l'absolu mais la tranche comprise entre 10 et 20 % laisse encore bien des questions ouvertes. En tout état de cause, les effets sur la déclaration vont être différés : au moment de l'entrée en vigueur de la réforme (1er juillet 2011), les avantages représentés par ce dispositif apparaissent limité puisque l'écart entre l'âge de départ en retraite pour pénibilité et l'âge légal n'est pas encore substantiel. En revanche, lorsque la réforme des retraites aura achevé sa montée en charge, il sera évidemment beaucoup plus attractif de faire liquider une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans attendre d'avoir 62 ans (âge légal de départ en retraite) ou 67 ans (âge d'annulation de la

décote). Cet effet indirect s'ajoutera à l'augmentation probable des pathologies dues à l'accroissement de la partie âgée de la main d'œuvre.

Cette situation pourra donc inciter les intéressés :

- soit à obtenir la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, contribuant ainsi à la diminution de la sous-déclaration ;
- soit à demander une révision de leur dossier en vue d'obtenir un taux d'incapacité supérieur : au moins 10 % (un taux d'incapacité inférieur à 10 % n'ouvrant pas droit au bénéfice de la retraite pour pénibilité), voire au moins 20 % pour éviter le passage devant la commission pluridisciplinaire.

La Cour des comptes dans son rapport de septembre 2010 sur la sécurité sociale citait une estimation selon laquelle ce dispositif pourrait concerner 10 000 personnes par an, soit nettement moins, par exemple, que les 72 000 départs au titre de l'inaptitude (hors ex invalides). Elle soulignait par ailleurs que le nouveau dispositif de pénibilité rend plus nécessaire encore la redéfinition des objectifs de l'inaptitude dans le cadre de la retraite ainsi que l'articulation des deux dispositifs.

Incidence de la réforme des retraites sur le cumul emploi-retraite

Circulaire 2011/61 du 11 août 2011

Depuis le 1er janvier 2009, la retraite du régime général peut être totalement cumulée avec les revenus issus de la reprise d'une activité salariée. On parle alors de cumul emploi-retraite (CER) total. Le cumul emploi-retraite (CER) total est possible à partir de l'âge légal de départ à la retraite si l'assuré justifie de la durée d'assurance pour le taux plein ou à partir de l'âge d'obtention du taux plein (article L161-22 alinéa 1 CSS).

Par contre, lorsque les conditions du CER total ne sont pas remplies, la limite prévue au 2eme alinéa de l'article L161-22 alinéa 2 CSS s'applique. Pour rappel, la limite de cumul ne peut être inférieure à 1,6 fois le SMIC. De plus, si la reprise d'une activité salariée a lieu chez le dernier employeur, elle ne peut intervenir qu'après un délai de 6 mois à partir de la date d'effet de la retraite (cf circulaire CNAV n°2004-64 du 22 décembre 2004).

Le report progressif de l'âge légal de départ à la retraite (de 60 à 62 ans) et de l'âge de la retraite à taux plein (de 65 à 67 ans) institué par la loi du 9 novembre 2010 impactent les modalités de mise en œuvre du dispositif de cumul emploi-retraite (CER) total. Une circulaire de la CNAV revient sur ces conséquences pour plusieurs catégories d'assurés. Ci-joint une présentation illustrée des cas les plus fréquents.

Les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951

L'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 (art D161-2-1-9 CSS). Ces assurés ne sont donc pas concernés par le report de l'âge légal et de l'âge du taux plein.

Le CER est possible à condition de bénéficier de toutes les retraites personnelles dont les droits sont ouverts :

- soit à partir de 65 ans
- soit à partir de 60 ans sous réserve de justifier de la durée d'assurance pour le taux plein.

Exemple

Assuré né le 15 mai 1951

Date d'effet de la retraite du régime général : 1^{er} août 2011

Il justifie de la durée d'assurance pour le taux plein : 163 trimestres

A partir du 1^{er} août 2011, il peut bénéficier du CER total dès lors qu'il a liquidé toutes ses retraites personnelles dont les droits sont ouverts à cette date.

Les assurés nés à compter du 1er juillet 1951

Pour ces assurés, l'âge légal de la retraite et l'âge du taux plein sont progressivement relevés. Le CER s'appliquera dans les conditions normales, mais en tenant compte de l'âge légal de départ à la retraite et de l'âge d'obtention du taux plein applicable à chaque assuré.

Les assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 qui justifient de la durée d'assurance pour le taux plein

Ils peuvent cumuler totalement emploi et retraite, à partir de la date d'effet de leur retraite du régime général, puisqu'ils justifient de la durée d'assurance pour le taux plein et ont obtenu toutes leurs retraites personnelles dont les droits sont ouverts à cette date.

Exemple

Assuré né le 8 janvier 1952
Age légal est fixé à 60 ans et 8 mois
Date d'effet de la retraite du régime général : 1^{er} octobre 2012
Il justifie de la durée d'assurance pour le taux plein : 164 trimestres
Le cumul emploi –retraite sera possible à compter du 1^{er} octobre 2012.

Les assurés nés à compter du 1er juillet 1951 qui ne justifient pas de la durée d'assurance pour le taux plein

Pour ces assurés, le CER total s'applique à partir de l'âge d'obtention du taux plein (âge du taux plein augmenté de 5 ans, soit de 65 ans et 4 mois à 67 ans selon l'année de naissance de l'assuré).

De la date d'effet de la retraite jusqu'à cet âge, la limite de cumul est mise en œuvre.

Exemple

Assuré né le 15 décembre 1951
Age légal : 60 ans et 4 mois
Il ne justifie que de 154 trimestres au 1^{er} mai 2012 (date d'effet de la retraite), alors que pour sa génération la durée d'assurance requise est de 163 trimestres
Il devra attendre le 1er mai 2017 (à 65 ans et 4 mois) pour bénéficier du cumul emploi-retraite total. Avant cette âge, le CER est possible à condition d'avoir liquidé toutes ses retraites personnelles mais il y aura la limite de cumul.

Les assurés nés à partir du 1er juillet 1951 dont la retraite anticipée pour carrière longue prend effet à partir du 1er juillet 2011

Pour ces assurés, le CER total s'applique à partir de l'âge légal de départ à la retraite puisque ces assurés justifient de la durée d'assurance pour le taux plein.

De la date d'effet de la retraite anticipée jusqu'à l'âge légal, le cumul emploi-retraite peut s'exercer dans le cadre de la limite de cumul.

A noter que les assurés nés à partir du 1er juillet 1951 ne sont pas concernés par le report de l'âge légal et de l'âge du taux plein. Justifiant de la durée d'assurance pour le taux plein par principe, ils peuvent bénéficier du CER total à partir de 60 ans. Avant cet âge, la limite de cumul s'applique.

Exemple

Assuré né le 20 juillet 1951

Il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée à compter de 60 ans

Date d'effet de la retraite anticipée pour carrière longue : 1^{er} août 2011.

Règles de cumul applicables

- le cumul total à partir du 1^{er} décembre 2011, soit à 60 ans et 4 mois (âge légal), sous réserve d'avoir obtenu toutes les retraites personnelles dont les droits sont ouverts à cette date
- la limite de cumul avant 60 ans et 4 mois

Les assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 qui obtiennent le taux plein quelle que soit leur durée d'assurance (article L351-8 CSS)

Depuis sa mise en application, le CER total est possible à partir de l'âge légal de départ à la retraite si l'assuré justifie de la durée d'assurance pour le taux plein ou à partir de l'âge d'obtention du taux plein.

D'autres catégories de personnes peuvent obtenir le taux plein, dès l'âge légal, quelle que soit leur durée d'assurance :

- les assurés reconnus inaptes au travail
- les anciens déportés ou internés
- les mères de famille salariées
- les travailleurs handicapés bénéficiant d'une retraite anticipée
- les anciens prisonniers de guerre

L'article 20 de la loi portant des retraites ajoute 5 catégories d'assurés qui peuvent bénéficier du taux plein à 65 ans. Ces dispositions s'appliquent aux assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951.

Sont concernés :

- les assurés qui ont interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familiale
- les assurés handicapés
- les assurés bénéficiant d'un certain nombre de trimestres au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé
- les assurés qui ont apporté une aide effective à leur enfant bénéficiant de la prestation de compensation du handicap
- les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants et qui justifient de conditions d'interruption ou de réduction de leur

activité ou d'une durée minimale d'assurance avant l'interruption ou la réduction de leur activité et d'une durée minimale d'assurance avant l'interruption ou la réduction de ladite activité

Dès lors que leur durée d'assurance est inférieure à celle retenue pour le taux plein, ces assurés peuvent cumuler totalement revenu et retraite à partir de l'âge légal du taux plein. Avant cet âge, la limite de cumul s'applique.

Exemple

Assuré né le 15 novembre 1951
Age légal de départ : 60 ans et 4 mois
Age du taux plein 65 ans et 4 mois
Reconnue médicalement inapte
Date d'effet de la retraite : 1^{er} avril 2012
Durée d'assurance 158 trimestres
Règles de cumul applicables
- le cumul total à partir du 1^{er} avril 2017, soit 65 ans et 4 mois (âge du taux plein), sous réserve d'avoir obtenu toutes les retraites personnelles dont les droits sont ouverts à cette date
- la limite de cumul avant le 1^{er} avril 2017

Cas particulier des assurés bénéficiant de la retraite pour pénibilité

L'article 79 de la loi du 9 novembre 2010 prévoit un dispositif de retraite pour pénibilité, dont la date d'effet peut être fixée au plus tôt au 1^{er} juillet 2011 (voir lettre d'information avril 2011).

Le service de la retraite attribuée au titre de la pénibilité est soumis au principe de la cessation de la dernière activité salariée.

En cas de reprise d'une activité salariée donnant lieu à affiliation à un régime de salarié, les règles de CER s'appliquent.

Mais, dès lors qu'ils ne justifient pas de principe de la durée d'assurance pour le taux plein, les assurés qui bénéficient d'une retraite au titre de la pénibilité se voient appliquer :

- la limite du cumul à partir de la date d'effet de leur retraite jusqu'à l'âge légal d'obtention du taux plein.
- Le cumul total, à partir de l'âge précité, sous réserve d'avoir obtenu toutes leurs retraites personnelles dont les droits sont ouverts.

Exemple

Assuré né le 20 novembre 1951
Date d'effet de la retraite au titre de la pénibilité : 1^{er} décembre 2011
Date de cessation de l'activité salariée : 30 novembre 2011
Durée d'assurance : 150 trimestres

Règles de cumul applicables :

- Le cumul total, à compter du 1^{er} avril 2017, soit à 65 ans et 4 mois (taux plein)
- La limite de cumul avant le 1^{er} avril 2017

Pour les assurés qui justifieraient de la durée d'assurance pour le taux plein mais demanderaient et obtiendraient leur retraite au titre de la pénibilité, les règles de cumul à mettre en œuvre seraient :

- Le cumul total à partir de l'âge légal de la retraite
- La limite de cumul avant cet âge

Retrouver cette circulaire sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/cumul-emploi-retraite/idcat-11-idsscat-31-id-1659/emploi-seniors.html>

Taux d'emploi des seniors dans les régions en France

Emploi des seniors : l'île de France en-deçà des objectifs de la stratégie de Lisbonne. Enjeux n°139, juillet 2011, 4 pages, Centre régional d'observation du commerce, de l'industrie et des services (Crocis)

En 2000, les pays européens se sont engagés à atteindre en 2010 un taux d'emploi des seniors (55-64 ans) de 50 %. La France avec un taux d'emploi des seniors de 39,7% en 2010, est donc loin de cet objectif. Malgré sa progression de 10 points en une décennie, elle se place vingtième dans une Europe qui gagne 8 points et avoisine les 46 %.

Mais la situation des seniors face à l'emploi varie nettement d'une région à l'autre, c'est ce qu'illustre cette étude présentée par le Crocis. En tête des 22 régions métropolitaines, l'Île-de-France (46,7 %) n'a toujours pas un actif sur deux parmi ses seniors. Elle devance de 6 points la deuxième région, Rhône-Alpes (42,3%) suivi de près par l'Alsace (42,2%), et creuse l'écart avec les derniers du classement, le Nord-Pas-de-Calais (32 %) et le Poitou-Charentes (30 %). Cette avancée s'explique essentiellement par la corrélation entre le taux d'emploi des seniors et le niveau d'éducation, selon l'auteur de la note. Or ce niveau est particulièrement élevé dans la région capitale. Mais la réussite francilienne est à relativiser. De nombreux seniors partent en province une fois parvenus à l'âge de la retraite, ce qui augmente artificiellement leur taux d'emploi en Île-de-France. A l'inverse, les régions qui attirent les jeunes retraités voient leur taux s'abaisser. Ainsi, les régions Languedoc-Roussillon ou la Bretagne, au niveau d'éducation élevé selon Eurostat, sont classées seulement 14e et 19e.

