



Editorial

Nous vous remercions tous et toutes pour votre participation active à la journée d'information et d'échanges organisée le 21 septembre dernier à Strasbourg sur l'aptitude au travail.

Cette journée a réuni près de 200 participants venant d'horizon divers : des directions d'entreprise, des médecins du travail, des représentants du personnel et syndicalistes et des représentants des organismes institutionnels (CARSAT, Université, DIRECCTE).

Les supports Powerpoint des interventions sont d'ores et déjà sur le site dialogue-social.fr dans la rubrique actualité (<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-1938/publication.html>) et un compte-rendu des actes sera réalisé dans une lettre d'information avant la fin 2012.

L'actualité juridique et sociale fournira certainement de quoi prolonger ce rendez-vous lors les matinées d'information organisées mensuellement mais aussi à l'occasion d'une prochaine journée à l'automne 2013.

Si vous avez des suggestions à nous faire concernant une thématique qu'il serait opportun d'aborder, n'hésitez pas à nous en faire part !

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.4	Présentation de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération
P.9	« Les seniors cherchent des trimestres à tout prix ».

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.

LE CHIFFRE DU MOIS

86 %

C'est le nombre de salariés qui estiment que leurs conditions de travail sont bonnes, tandis que 3 % seulement les estiment très mauvaises.

Près de trois salariés sur quatre (72 %) parlent régulièrement de leurs conditions de travail dans et hors de leur entreprise.

C'est ce que révèle un sondage sur « la place accordée à l'expression des salariés sur le travail et les conditions de travail dans l'entreprise », réalisé par l'[Anact](#), rendu public jeudi 18 octobre 2012. Le sondage porte également sur la façon dont l'amélioration des conditions de travail est prise en charge par l'entreprise et les institutions représentatives du personnel.

Enquête menée par internet auprès de 1 011 salariés français actifs entre le 5 et le 15 septembre 2012 – contact : ANACT ; c.guibbert@anact.fr

LES BREVES

Une circulaire interministérielle du 22 octobre 2012 n°029/12 suspend l'obligation de renégocier un accord ou de prévoir un nouveau plan d'actions jusqu'à la création du contrat de génération qui pourrait entrer en application au cours du premier semestre 2013.

Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail

Patricia Vendramin et Gérard Valenduc (Fondation Travail-Université, Namur, Belgique) (2012)

Ce working paper analyse les données recueillies lors de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, qui datent de 2010. Il examine les changements des conditions de travail en fonction des différentes catégories d'âge et de profession. Il livre des informations sur la qualité de travail et d'emploi des travailleurs âgés qui enrichissent la discussion sur la « soutenabilité » du travail selon l'âge et la profession.

Les auteurs concluent que la large gamme de situations et de défis rencontrés dans différentes professions requiert une prudence extrême vis-à-vis des politiques visant à étendre de manière uniforme la durée des carrières des travailleurs âgés. La diversité des situations doit être prise en considération lors de la définition des politiques européennes destinées à augmenter les taux d'emploi parmi les travailleurs vieillissants et à étendre l'âge effectif du départ à la retraite.

Par ailleurs, la responsabilité d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des travailleurs en fin de carrière incombe également aux employeurs et nécessite la mise en œuvre de pratiques innovantes en matière de ressources humaines

Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail

Rapport intégral : <http://www.etui.org/fr/content/download/7210/65726/file/FINAL-WP09-FR.pdf>

PRESENTATION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

« L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental ». C'est par cette affirmation que les organisations syndicales et patronales introduisent l'accord national interprofessionnel sur le contrat de génération signé le 19 octobre 2012. Loin d'être anodine, cette déclaration témoigne d'une prise de conscience de la nécessité de mener de front la promotion de l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors.

Cette équation n'est pas une simple préoccupation économique imposant le maintien voire une augmentation du nombre d'actifs, elle constitue un vrai enjeu de société et un défi pour l'Etat de droit : garantir le droit à l'emploi pour tous.

De quoi s'agit-il ? Conformément aux engagements du Président de la République en faveur de l'emploi des jeunes, un [document d'orientation](#) sur l'instauration d'un contrat dit de génération est soumis par le gouvernement, début septembre, à la concertation sociale. L'idée consiste à promouvoir un « pacte » aux termes duquel on construirait une espèce de jumelage dans lequel les jeunes se verraient proposer un contrat de travail à durée indéterminée et les seniors le maintien dans l'emploi jusqu'à la retraite.

Après plusieurs [séances de travail](#), les organisations syndicales et professionnelles sont parvenues à un accord interprofessionnel qui donne corps à ce futur levier juridique.

Toutes les entreprises sont concernées, certaines seront obligées d'agir, d'autres sont incitées à le faire.

Entreprises de 300 salariés et plus : une obligation d'agir

Les entreprises et groupes de 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel et, à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'action. A défaut de couverture, une double sanction est prévue : les entreprises qui ne joueraient pas le jeu perdent une partie des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires et s'exposent à une pénalité égale à 1% de la masse salariale similaire à celle actuellement prévue dans le cadre l'obligation relative à l'emploi des seniors.

Entreprises de 50 à 299 salariés : incitation très forte à agir

Au lieu et place de la pénalité financière imposée aux entreprises non couvertes par un accord ou plan d'action relatif à l'emploi des seniors, les organisations syndicales et professionnelles préconisent au législateur d'instaurer un système d'incitation, par le biais d'aides financières à l'embauche de jeunes et de seniors.

L'accès aux dites aides financières serait subordonné :

- à la conclusion d'un accord d'entreprise portant sur les accords intergénérationnels, ou, à défaut d'accord, à la mise en place d'un plan d'actions
- ou, à défaut, à la conclusion d'un accord de branche.

Entreprises de moins de 50 salariés : simple incitation à agir

Ces entreprises pourront bénéficier d'aides financières versées par l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération (liant l'entreprise et l'administration) aux termes desquelles elles recrutent un jeune en CDI et maintiennent dans l'emploi un salarié senior.

Deux catégories d'âge visées

Le déploiement du contrat de génération concerne :

Les jeunes

Les jeunes concernés sont les actifs de moins de 26 ans. Néanmoins, la borne d'âge de 26 ans peut être relevée sans jamais dépasser 30 ans dans les trois situations suivantes :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les seniors

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus, en cas d'embauche de senior. A défaut, sont considérés comme seniors, les actifs de 57 ans et plus.

Contenu de l'accord intergénérationnel d'entreprise, de groupe ou de branche : un triple objectif

S'agissant des entreprises de 50 salariés et plus, le dispositif "contrat de génération" peut être décliné suite à un accord d'entreprise, de groupe ou de branche (sauf pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne peuvent se prévaloir d'un accord de branche). Le contenu de ces différents instruments doit répondre à un triple objectif :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI,
- maintenir l'emploi des seniors,
- assurer la transmission des savoirs et des connaissances.

Dans cette optique, il est demandé aux entreprises de réaliser **un diagnostic quantitatif et qualitatif** qui doit porter notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés de l'entreprise et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Ce diagnostic peut également utilement s'appuyer sur les données disponibles en matière d'emplois résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et des compétences des branches professionnelles et des territoires, et des travaux d'autres organismes auxquels sont associés les partenaires sociaux.

Entrée des jeunes dans l'entreprise

L'accord intergénérationnel doit préciser :

- les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise);
- les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011;
- les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

Emploi des seniors

L'accord intergénérationnel doit préciser :

- les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors;
- la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, outre les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :
- recrutement de seniors dans l'entreprise;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges;
- organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011;
- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;

- aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

Transmission des savoirs et des compétences

L'accord interprofessionnel invite les acteurs au niveau des entreprises et des branches à agir sur un troisième volet : la transmission des savoirs et des compétences.

Ainsi, l'accord intergénérationnel au niveau de l'entreprise ou de la branche doit préciser les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011;
- la mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail;
- l'organisation de la charge de travail du référent.

Rôle des institutions représentatives du personnel

La consultation des institutions représentatives du personnel est requise, lorsqu'elles existent, dès le début de la démarche « contrat de génération », à savoir lors de l'établissement du diagnostic préalable par l'employeur. Ensuite, l'accord est soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Négociation plutôt que action unilatérale de l'employeur

Dans cette perspective, l'accord interprofessionnel promeut la négociation collective comme voie privilégiée en vue de déployer le dispositif « contrat de génération ». En cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord est dressé. Il comporte le nombre et les dates de réunions qui se sont tenues ainsi que les points de désaccord.

En l'absence d'accord, les entreprises gardent la possibilité d'élaborer un plan d'actions. Plusieurs garde-fous sont, néanmoins, prévus en vue de garantir la qualité de cet acte unilatéral de l'employeur : **le plan d'action doit répondre, en termes de contenu, aux mêmes exigences que l'accord** ; il doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel ; le plan d'action, accompagné du PV de désaccord, est déposé auprès de l'autorité administrative compétente.

Et ensuite ?

Un projet de loi est en préparation. Il va, selon toute vraisemblance, reprendre le contenu de cet accord interprofessionnel. Les entreprises concernées pourraient avoir un délai de six mois, après l'entrée en vigueur de la loi et des décrets d'application, pour se mettre en conformité avec le futur dispositif « contrat de génération ».

Voir l'accord sur le site www.dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-1945/publication.html>

« LES SENIORS CHERCHENT DES TRIMESTRES A TOUT PRIX »

1 - Selon un article paru dans le journal *Le Monde* du 24 octobre 2012¹, de plus en plus de salariés rencontrent des difficultés pour réunir le nombre de trimestres nécessaires à leur départ en retraite.

On sait que ce chiffre varie pour les assurés nés du 1^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1955 en fonction de l'année de naissance de 163 à 166 trimestres.

Cette condition se cumule avec celle relative à l'âge : l'[article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) a reculé l'âge légal d'ouverture du droit à retraite, antérieurement fixé à 60 ans, à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956. Ainsi, à titre provisoire, pour les assurés nés à compter du 1er juillet 1951 et avant le 1er janvier 1956, l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale (CSS) posait le principe d'un relèvement progressif de l'âge légal de 4 mois par génération, dans la limite de 62 ans.

Mais l'[article 88 de la loi](#) de financement de la sécurité sociale pour 2012 a modifié les dispositions de l'article L.161-17-2 CSS afin d'accélérer la mise en œuvre de la réforme et a fixé l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans dès la génération 1955 ! Pour se faire, le décret 2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite fixe de quatre à cinq mois les paliers de montée en charge de cette réforme. Cette modification se répercute sur l'âge d'annulation de la décote (67 ans pour la génération 1955).

2 - Les conséquences de la modification de l'âge légal de départ en retraite et de l'âge d'obtention du taux plein sur la détermination de la pension sont immédiates pour les assurés : elles entraînent le paiement d'une pension avec un taux minoré si le nombre de trimestres requis n'est pas atteint ou une impossibilité de partir si l'âge n'est pas atteint. Pendant longtemps, la distinction entre trimestre cotisé et validé n'était guère déterminante car les deux étaient inscrits au compteur pour l'ouverture du droit à pension. Cela a changé fondamentalement avec l'introduction du « dispositif carrière longue » ainsi que l'on va le voir ci après.

3 - S'agissant des salariés qui ont débuté tôt leur vie professionnelle, un dispositif appelé « carrière longue » a été mis en place par l'article 23 de la loi du 21 août 2003. Ce sont les articles [D.351-1-1](#) à [D.351-1-3](#) CSS qui fixent les conditions d'ouverture du droit à retraite anticipée pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et justifiant d'une longue carrière.

Lors de la mise en œuvre de ce dispositif et aux termes de ces articles, l'assuré devait justifier d'une durée totale d'assurance ou de périodes reconnus équivalentes tous régimes de base confondus, égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein majorée de 8 trimestres, d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à sa charge (cette durée variait en fonction de l'âge de

¹ Seniors cherchent trimestres à tout prix pour partir à la retraite – J.B Chastand – LM du 24 octobre 2012 p.10

l'assuré à la date d'effet de sa pension. Elle était égale à la durée totale d'assurance pour un départ à 56 ou 57 ans, à la durée totale minorée de 4 trimestres pour un départ à 58 ans et à la durée nécessaire pour le taux plein pour un départ à 59 ans), d'un début d'activité avant 16 ans pour un départ à 56, 57 ou 58 ans et avant 17 ans pour un départ à 59 ans. Ces articles ont été modifiés par le [décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012](#).

Ce décret autorise des départs à la retraite à compter de 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans à condition de remplir deux conditions cumulatives : un début d'activité avant un âge donné et une durée d'assurance cotisée tous régimes de base confondus. Il supprime donc la condition de durée d'assurance totale pour tous les âges de départ et modifie certains paramètres d'accès au dispositif dont la condition de début d'activité, la durée d'assurance cotisée, la notion de trimestres réputés cotisés. C'est sur cette dernière distinction que butent nombre d'« aspirants retraités » qui découvrent les subtilités de ce mécanisme et les difficultés à réunir de « vrais » trimestres ouvrant droit à la retraite. Car ce ne sont pas tous les cas comptés comme « période d'assurance » par l'article [R 351-12](#) CSS qui trouvent application. Conformément à l'article [D 351-1-2](#) CSS modifié², seules les périodes comptées comme périodes d'assurance en application des b et c du 4° de l'article [R.351-12](#)³ sont réputées avoir donné lieu à cotisations.

² Article D351-1-2 Modifié par [Décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 - art. 1](#) entrée en vigueur 1^{er} novembre 2012 : « I.-Pour l'appréciation de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré mentionnée à l'article [D. 351-1-1](#), sont réputées avoir donné lieu à cotisations : 1° Les périodes de service national, à raison d'un trimestre par période d'au moins quatre-vingt-dix jours, consécutifs ou non, dans la limite de quatre trimestres. Lorsque cette période couvre deux années civiles, elle peut être affectée à l'une ou l'autre de ces années, la solution la plus favorable étant retenue ; 2° Les périodes comptées comme périodes d'assurance en application des 1°, 2° et 5° au titre de l'incapacité temporaire de [l'article R. 351-12](#), dans la limite totale de six trimestres, sans que le nombre total de périodes validées en application des 1° et 5° de l'article R. 351-12 ne puisse excéder quatre trimestres ; 3° Les périodes comptées comme périodes d'assurance en application des b et c du 4° de l'article [R. 351-12](#), dans la limite de deux trimestres.

II.-Sont également réputées avoir donné lieu à cotisations les périodes accomplies dans les autres régimes obligatoires et réputées comme telles en application du présent article ou des dispositions réglementaires ayant le même objet, selon les conditions propres à chacun de ces régimes. Pour l'application de chacune des limites prévues aux 1°, 2° et 3° du I, il est tenu compte des trimestres réputés cotisés auprès de l'ensemble des régimes obligatoires, au titre de ces mêmes dispositions ou des dispositions réglementaires ayant le même objet et se rapportant, respectivement, aux périodes de même nature. Le nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations ou réputés tels ne peut excéder quatre pour une même année civile

³ R 351-12 « Pour l'application de [l'article L. 351-3](#), sont comptés comme périodes d'assurance, depuis le 1er juillet 1930, pour l'ouverture du droit à pension ... b. des périodes antérieures au 1er janvier 1980 durant lesquelles l'assuré était en situation de chômage involontaire constaté ou a bénéficié soit du régime de garantie de ressources auquel se réfère la loi n° 72-635 du 5 juillet 1972, soit de l'allocation spéciale créée par l'article 3 de la loi n° 63-1240 du 18 décembre 1963 ; c. des périodes postérieures au 31 décembre 1979 durant lesquelles l'assuré dont l'âge est inférieur à celui prévu au 1° de [l'article L. 351-8](#) a bénéficié de l'un des revenus de remplacement prévus à [l'article L. 351-5](#) du code du travail en vigueur avant le 1er avril 1984 ou à [l'article L. 351-2](#) du même code ou de l'une des allocations mentionnées aux [articles L. 351-6, L. 351-6-1, L. 351-6-2, L. 351-16, L. 351-17](#) du même code en vigueur avant cette dernière date, à [l'article L. 322-3](#) et aux 2° et 4° du deuxième alinéa de [l'article L. 322-4](#) du même code ;

Il est rappelé qu'étaient considérées comme « réputées cotisées » les périodes de service national dans la limite de 4 trimestres ; de maladie, maternité ou d'indemnisation de l'incapacité temporaire des accidents de travail dont le total, toutes périodes confondues, ne pouvaient excéder 4 trimestres.

Le décret du 2 juillet 2012 modifie le nombre de trimestres **réputés cotisés** pouvant être retenu au titre de la maladie, maternité et accident du travail et prévoit la prise en compte de deux périodes assimilées chômage. Les conditions de prise en compte du service national en tant que période réputées cotisées ne sont pas modifiées.

Concernant la première modification, le nombre de trimestres à retenir au titre de la maladie, de la maternité et d'incapacité temporaire des accident du travail est porté à 6, sans que le nombre total des périodes maladie et accident de travail ne puisse excéder 4 trimestres. Deux trimestres supplémentaires au titre de la maternité peuvent donc être pris en compte. **Mais une personne qui a eu des interruptions pour plusieurs de ces motifs ne pourra jamais obtenir plus de 6 trimestres réputés validés.** La circulaire n° 2012-60 du 4 septembre 2012 de la caisse nationale d'assurance vieillesse organise l'ordre des priorités ⁴.

Par ailleurs, concernant les périodes de chômage, conformément à l'article [D 351-1-2](#) CSS modifié, seules les périodes comptées comme « périodes d'assurance » en application des b et c du 4° de l'article [R.351-12](#) sont réputées avoir donné lieu à cotisations, dans la limite de deux trimestres. Il s'agit pour l'essentiel des périodes de chômage ou de préretraite antérieures au 1er janvier 1980 ou encore des périodes postérieures au 31 décembre 1979 durant lesquelles l'assuré avait le statut de chômeur indemnisé.

4 - Ainsi le décret qui entre en vigueur au 1^{er} novembre 2012 retient une acception assez restrictive à la notion de trimestres « réputés cotisés ». Les trimestres « validés » qui résultent par exemple du fait que trois ans de chômage se sont intercalés entre la cessation d'activité et le départ en retraite ne font pas « tourner le compteur » et ne servent à rien pour l'ouverture du droit à pension sous réserve des deux trimestres surcotés.

En conséquence de nombreux salariés sont à la recherche d'un emploi, quel qu'il soit, pour obtenir les trimestres « cotisés » requis pour un départ anticipé, qui eux-mêmes intégreront « les 25 meilleures années » de leur carrière professionnelle au moment du calcul de leur retraite...

5 - Néanmoins le fait que certains salariés soient exclus du bénéfice du départ anticipé doit être mis en parallèle avec une évaluation globale du dispositif quant au nombre total de bénéficiaires. Depuis la publication du décret, quelque 27 000 personnes ont déposé un dossier à la CNAV pour bénéficier de la retraite anticipée à 60 ans, a indiqué la ministre des Affaires sociales, dans une interview au *Figaro* le 2 octobre 2102. Précisant que ces chiffres étaient conformes aux prévisions du gouvernement, elle a révélé que « 80 % des demandes parvenues à la CNAV fin septembre ont obtenu une réponse positive ». Cet élargissement se traduirait sur les deux mois d'application de la mesure en 2012 par un surcroît de 17 800 départs et près de 65 000 dès 2013. Le flux de départs

⁴ Voir point 4.2 de la circulaire « La règle de priorité entre les périodes réputées cotisées »

anticipés continuerait de fortement progresser ensuite, représentant près de 145 000 départs. Les départs en retraite anticipée représenteraient ainsi plus de 20 % du flux total de départ en 2013, cette part ne représentant que 7,3 % en 2011.

6. Au total, l'ensemble des départs en retraite est évalué en 2012 à 718 000, avant de rebondir en 2013 (+ 24 %), sous l'effet de la montée en charge de la réforme 2010 (décalage progressif de l'âge de départ de 60 à 62 ans) et de l'entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2012 de l'élargissement des possibilités de départ en retraite anticipée. Le coût de l'élargissement du départ en retraite anticipée est chiffré par la direction de la Sécurité sociale à 50 millions cette année pour l'ensemble des régimes de base et 670 millions en 2013. Un montant qui culminera en 2017 à 2,67 milliards.