



EDITORIAL

Les derniers chiffres du chômage publiés par la Dares montrent que la hausse du nombre de demandeur d'emploi a particulièrement concerné les seniors. Plus particulièrement, elle constate un taux de croissance de 1,3 % du chômage des 50 ans et plus.

Pour cet organisme, cette évolution est à mettre en relation avec le relèvement, au 1er janvier dernier, de 58 à 59 ans de l'âge à partir duquel un chômeur est dispensé de rechercher un emploi. Plusieurs milliers de personnes, qui étaient jusqu'alors bénéficiaires du dispositif et donc non comptabilisées dans les chiffres du chômage, sont devenues demandeur d'emploi.

Rappelons que les conditions de dispense de la recherche d'emploi ont été aménagées par la loi du 1er août 2008 « relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi », qui en prévoit l'extinction progressive. L'âge pour en bénéficier est progressivement relevé d'un an chaque année, jusqu'à la suppression du dispositif en 2012.

Quelle sera l'employabilité de ces personnes de 57 ans et plus remises sur le marché sur travail ?

Cette question est d'autant plus sensible dans la perspective du report de l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans que les pratiques d'exclusion des seniors sont légions et que dans un certain nombre de secteurs, les entreprises interrogées n'envisagent en réalité guère de changement pour l'avenir.

Le gouvernement cherche donc à « muscler » les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors, par exemple en annonçant une aide à l'embauche pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans.

La ministre de l'Economie et de l'Emploi, Christine Lagarde, a prévu un encadrement renforcé de ce dispositif afin d'éviter les effets d'aubaine. La ministre a indiqué être « en train de réfléchir à un mécanisme qui s'appliquerait pendant cette période [d'exonération de charges] d'une année mais qui nécessiterait également que le salarié soit conservé une année supplémentaire ». Elle a ajouté que « si d'aventure l'employeur avait besoin de licencier pour des raisons qui ne seraient pas économiques, on pourrait très bien envisager un rappel des cotisations pour non-respect de l'engagement de maintien du salarié senior dans l'emploi pour une durée égale au double de la période où il y a eu des exonérations de charges ».

Tiphaine Garat

Francis Meyer

SOMMAIRE

- ❖ Les brèves (p.2-4)
- ❖ Réforme annoncée des retraites : retour et précisions sur les dispositions de l'avant-projet de loi (p.5-8)
- ❖ Le rapport de l'OCDE de mai 2010 « Pour une croissance forte et durable, contribution de l'OCDE à la Commission pour la libération de la croissance française (2010) » - Extraits - Point 4.3. Réforme des retraites : réagir au vieillissement de la société (p.8-12)
- ❖ Principaux indicateurs sur l'emploi des seniors en France métropole (p.12)

*Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer
Directeur de la publication : Francis Meyer*

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

LES BREVES

Une diminution mécanique des bénéficiaires de la surcote

[16/06/10 - 17H13 - Les Echos]

Le relèvement de l'âge légal de départ à 62 ans va obliger les salariés qui ont suffisamment cotisé à prolonger leur activité.

Selon des simulations réalisées par France Retraite pour lesechos.fr, ils travailleront plus longtemps mais verront aussi leur pension progresser modérément : si leur retraite de base sera inchangée, ils auront davantage de points acquis auprès des régimes complémentaires (Arrco-Agirc).

En revanche, les salariés qui choisissaient déjà de prolonger leur activité au-delà de 60 ans, bien qu'ayant suffisamment de trimestres, verront leur pension diminuer sensiblement à date de départ inchangée, car ils perdront le bénéfice de la surcote. Ce mécanisme bonifie les pensions de 5 % par année supplémentaire au-delà de 60 ans pour les salariés ayant la durée requise.

Exemple : un salarié non cadre né en 1956 gagnant 20.000 euros bruts par an aurait touché une retraite de 14.859 euros par an avant la réforme en partant à 62 ans (contre 12.533 euros à 60 ans, sans surcote). Avec la réforme, il pourra toujours partir à 62 ans mais avec une pension de 12.978 euros. Même différence pour un cadre gagnant 60.000 euros bruts par an : sa pension, avec un départ à 62 ans, passerait de 34.459 euros avant la réforme à 32.872 euros après, un montant tout de même sensiblement supérieur à ce qu'il aurait touché en partant à 60 ans (31.495 euros).

Italie : Relever l'âge d'ouverture des droits des femmes dans la fonction publique

Le gouvernement italien a annoncé le 10 juin qu'il avait décidé de relever à partir de 2012 l'âge de la retraite des femmes fonctionnaires à 56 ans contre 61 ans, afin de se conformer à l'exigence de Bruxelles qui réclamait qu'il soit aligné sur celui des hommes.

Déficit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse

Selon la Commission des comptes de la sécurité sociale, le déficit de la CNAV continue de se creuser malgré l'inflexion de ses dépenses : 9,3 milliards de déficit prévu en 2010 (après 7,2 milliards en 2009) et 4,3 milliards pour le fonds de solidarité vieillesse (-3,2 milliards en 2009) qui se trouve en « situation critique ». Le solde de la Cnav devrait en effet continuer à se détériorer cette année sous l'effet des déséquilibres démographiques, même si la progression des prestations de retraite devrait ralentir comme en 2009 (moins de départs à la retraite anticipée, allongement de la durée d'assurance requise). Pour 2010, l'incidence de la revalorisation des pensions (plus faible qu'en 2009) devraient également contribuer à une modération relative des prestations, alors que le coût des droits dérivés devrait croître de 5% (lié à la majoration de 10% des pensions de réversions les plus faibles).

- *Rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale 2010, en savoir plus :*
www.dialogue-social.fr

La pénibilité physique pour la retraite des salariés reconnue dans les IEG

Menée suite à la réforme du régime de retraites des industries électriques et gazières (IEG), la négociation sur la pénibilité a abouti, le 16 avril, à la signature par la partie patronale et la fédération CGT d'un « accord sur la spécificité des métiers dans la branche professionnelle des IEG ». Celui-ci permet l'attribution aux salariés de « services actifs » au titre de la reconnaissance de la pénibilité physique spécifique à la branche.

En savoir plus et consulter l'accord : <http://www.dialogue-social.fr/fr/accordpenibilite/id-1165/penibilite-seniors.html>

Quels enseignements des réformes des systèmes étrangers ?

Comparant les différents systèmes en vigueur dans l'Union européenne, le rapport sur « le financement des retraites en Europe » adopté le 2 juin par la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, constate que l'ensemble des pays a reporté l'âge légal de départ à la retraite. Au-delà de ce constat, il s'intéresse tout particulièrement à trois sujets : les mesures qui ont favorisé l'emploi des seniors, la prise en compte de la pénibilité et les pensions de réversion. L'Allemagne et la Finlande sont apparus comme les deux pays les plus intéressants à ce titre. L'objet de ce rapport est de « comparer les systèmes » afin d'enrichir les débats en cours « et non de faire des propositions ».

En savoir plus et consulter le rapport : <http://www.dialogue-social.fr/fr/regime-retraite-2010/id-1161/forme-des-retraites10.html>

La retraite et les retraités

Près de 15 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français en fin d'année 2008. Depuis 2006, ces retraités sont plus nombreux d'environ 500 000 personnes chaque année. La pension moyenne des retraités tous régimes confondus s'établit en 2008 à 1 122 euros mensuels (hors droits dérivés, majorations et minimum vieillesse).

La majoration de retraite pour enfant

Les pères qui entendent bénéficier, pour le calcul de leur durée d'assurance vieillesse de tout ou partie de la majoration pour « éducation » ou « adoption » au titre de leurs enfants nés (ou adoptés) avant le 1^{er} janvier 2010 qui ont atteint ou atteignent leur quatrième anniversaire doivent se faire connaître d'ici à la fin de l'année 2010, pour ceux qui les ont élevés seuls, prévient la Cnav dans une circulaire du 22 juin. Ce texte présente la procédure de traitement des demandes de majorations de durée d'assurance pour enfants dans l'attente de la parution des mesures réglementaires d'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010.

En savoir plus et consulter la circulaire : www.dialogue-social.fr

Retraites des parents fonctionnaires

Le projet de loi sur les retraites prévoit de fermer à partir de 2012 le dispositif du départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants ayant 15 ans de service. Actuellement, dans les trois fonctions publiques, peut jouir d'une pension de retraite, sans condition d'âge, le fonctionnaire ayant eu au moins trois enfants (ou ayant un enfant de plus d'un an atteint d'une invalidité supérieure ou égale à 80%), dès lors qu'il a effectué 15 années de services et qu'il a interrompu son activité pendant au moins deux mois au moment de la naissance ou de l'adoption de chacun de ses enfants. Les conditions de la liquidation de la pension applicables sont celles qui prévalaient au moment de l'ouverture du droit (l'année au cours de laquelle toutes les conditions sont remplies).

Avant l'échéance de 2012, des mécanismes spécifiques sont prévus selon que la demande de pension des agents serait effectuée avant ou après le 13 juillet 2010, date du passage du projet de loi en Conseil des ministres.

Ainsi, les personnes qui feront la demande **avant le 13 juillet 2010** continueront à bénéficier des conditions antérieures, c'est-à-dire que l'année de référence reste celle où sont réunies les deux conditions pour bénéficier du dispositif : trois enfants et 15 ans de service.

A contrario, à **compter du 13 juillet 2010**, l'année de référence devrait être celle au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge requis pour liquider sa pension (déterminée en fonction de l'année de naissance du fonctionnaire). De fait, ce parent sera soumis à l'allongement de la durée d'assurance et, lorsque la durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres requis pour obtenir une pension au taux maximale, à une décote.

Enfin, le dispositif tel qu'il existe pour les parents d'un enfant de plus d'un an atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% est maintenu, pour le présent comme pour l'avenir.

Bilan de la lutte contre la fraude aux prestations vieillesse

[Liaisons sociales quotidien, bref social, n°15632.]

La Cnav a dressé, le 14 juin, un premier bilan sur les enquêtes relatives aux dossiers de régularisations de cotisations arriérées demandées en octobre par les ministres du Travail et du Budget. 1200 dossiers de retraite « douteux » et présentant au moins 14 trimestres régularisés ont été ou seront examinés par la Cnav et la MSA.

Pour 12% des dossiers traités par la Cnav (703), il y a eu rétractation du bénéficiaire ou d'un au moins des deux témoins, et pour 87% d'entre eux des investigations supplémentaires.

Alors qu'un peu moins d'un tiers des dossiers a donné lieu à une décision, la présomption de fraude a été confirmée et le rachat de trimestre annulé pour la moitié d'entre eux.

Entre 2000 € et 60 000€ d'indus sont à récupérer, indique la Cnav, avec une moyenne de 27 000€. Plus largement la branche retraite évalue à 25,5 millions d'€ les sommes gagnées sur la fraude en 2009, dont 22,1 millions au titre des préjudices évités (par le biais de la prévention) et 3,32 millions d'indus, dont la moitié à peine est récupérée, révèle la Cnav, du fait notamment du départ du territoire des fraudeurs ou de leurs décès.

Réforme annoncée des retraites : Précisions sur les dispositions de l'avant-projet de loi présenté le 16 juin dernier

Un « déficit zéro en 2018 » et la préservation « du système tel qu'il est » (en répartition, solidaire, et protecteur des aléas de carrière) sont les objectifs assignés à la réforme des retraites. Les mesures prévues par l'avant-projet de loi présenté au mois de juin atteindront-elles ses objectifs ?

Un comité de pilotage des régimes de retraite sera mis en place et chargé de suivre les indicateurs essentiels pour le succès de la réforme et l'avenir du système, notamment le taux d'emploi des seniors, la situation financière des régimes et le taux de couverture des engagements financiers. Il devra établir avant le 31 décembre 2018, en lien avec le Conseil d'orientation des retraites, un rapport sur la situation des régimes de retraite après 2020. Sur la base de ce rapport, transmis au gouvernement et au Parlement, un projet de loi destiné à maintenir l'équilibre des régimes de retraite au-delà de 2020 pourrait être élaboré.

Relever les âges et augmenter la durée d'activité

1. Porter l'âge légal de départ à la retraite dans le régime général à 62 ans en 2018

Cet âge serait augmenté chaque année de 4 mois (les modalités et le calendrier de l'allongement de quatre mois par génération seraient fixés par décret).

Date de naissance	Âge de départ avant la réforme	Date de départ avant la réforme	Décalage de l'âge de départ	Âge de départ après la réforme	Date de départ après réforme
1 ^{er} juillet 1951	60 ans	1 ^{er} juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1 ^{er} janvier 1952	60 ans	1 ^{er} janvier 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012

1 ^{er} janvier 1953	60 ans	1 ^{er} janvier 2013	1 an	61 ans	1 ^{er} janvier 2014
1 ^{er} janvier 1954	60 ans	1 ^{er} janvier 2014	1 an et 4 mois	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015
1 ^{er} janvier 1955	60 ans	1 ^{er} janvier 2015	1 an et 8 mois	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016
1 ^{er} janvier 1956	60 ans	1 ^{er} janvier 2016	2 ans	62 ans	1 ^{er} janvier 2018
Génération suivantes	60 ans	60 ans	2 ans	62 ans	62 ans

2. Augmenter de deux ans l'âge d'annulation de la décote.

Cet âge d'annulation de la décote (qui est actuellement de 65 ans) évoluera au même rythme que l'âge d'ouverture des droits à compter du 1^{er} juillet 2016. Il sera donc progressivement relevé de quatre mois par an, pour atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023.

3. Relever l'âge d'ouverture des droits dans la fonction publique et dans les régimes spéciaux :

- Relèvement à 62 ans en 2018 pour tous les fonctionnaires (au lieu de 60 ans actuellement)
- Relèvement de deux ans de « toutes les bornes d'âge » pour tous les fonctionnaires en « catégorie active » : passage à 52 ans lorsque l'âge d'ouverture des droits est de 50 ans, à 57 ans lorsque l'âge actuel est de 55 ans...
- Relèvement de l'âge d'ouverture des droits dans les régimes spéciaux à compter de 2017.

4. Prévoir des aménagements et permettre à certains salariés de partir à la retraite plus tôt que les autres :

- Maintien du dispositif « carrières longues »

L'âge de départ à la retraite augmentera pour ces assurés, mais pas la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du dispositif (soit la durée nécessaire pour avoir une retraite à taux plein majorée de deux ans). Ainsi, pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1956, l'âge d'accès au dispositif carrière longue sera donc fixé à :

- 58 ou 59 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité professionnelle à 14 ou 15 ans ;
- 60 ans pour ceux qui ont débuté leur activité professionnelle à 16 ans, soit un décalage d'une année par rapport à la situation actuelle.

Par ailleurs, le Gouvernement a décidé d'ouvrir le dispositif aux assurés ayant démarré leur activité à l'âge de 17 ans : pour ces derniers l'âge de la retraite sera maintenu à 60 ans s'ils remplissent les conditions de durée d'assurance applicable au dispositif.

- Prendre en compte la pénibilité
 - i. En maintenant la retraite à 60 ans, à taux plein, pour les salariés, qui du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée (maladie professionnelle ou accident du travail), ont une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 20% (les modalités et le taux de l'incapacité permanente devraient être fixées par décret).
 - ii. En développant la prévention de la pénibilité grâce à la mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.

Développer l'emploi des seniors

5. Prévoir une exonération totale de charges patronales au niveau du smic pour une durée de 12 mois maximum à toutes les entreprises qui recruteraient un seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois.

Néanmoins, pour éviter que des employeurs ne se séparent du salarié senior au bout d'un an, l'obligation d'emploi pourrait être de deux ans, sous peine de devoir rembourser l'aide (*voir ci-dessus*).

6. Renforcer la pratique du tutorat entre les seniors et les jeunes en élargissant la faculté de remboursement par les OPCA du temps passé par un tuteur auprès d'un jeune en contrat de professionnalisation. Aucune indication de montant ni de critères n'a été donnée.

Renforcer l'équité du système par des mesures ciblées une plus grande convergence entre le public et le privé

7. Augmenter les recettes destinées au fonctionnement solidaire des régimes de retraite, pour un montant de 3,7 Md€ en 2011
 - Mise en place d'un dispositif de recettes supplémentaires sur les hauts revenus et les revenus du capital
 - o Création d'un prélèvement de 1% sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu
 - o Augmentation d'un point des prélèvements sur les plus values de cessions mobilières, les plus values de cessions immobilières et du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts
 - Augmentation des prélèvements sur les stock-options : passage de la contribution de l'employeur de 10 à 14 % ; passage de la contribution du salarié de 2,5 à 8%
 - Augmentation des prélèvements sur les retraites chapeaux
 - o Prélèvement de l'entreprise désormais appliquée dès le 1^{er} euro de rente versé et non plus à partir de 1000 euros
 - o Mise en place d'une contribution sociale de 14% pour le bénéficiaire
 - Suppression de deux niches fiscales : le crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers, le plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises
 - Taxation au 1^{er} euros des plus values de cession mobilières, comme c'est le cas pour les prélèvements sociaux, et non plus à partir de 27 000 euros
 - Calcul annualisé des allègements de charges, pour qu'il s'applique aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année, alors qu'il est aujourd'hui appliqué mois par mois.

8. Renforcement de la convergence entre les régimes public et privé

- Alignement du taux de cotisation du public sur celui du privé (passage de 7,85 à 10,55%), étalé sur 10 ans.
- Fermeture du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service à compter de 2012 (voir supra).
- Application de la même règle d'obtention du minimum garanti que dans le secteur privé.
Il faudra désormais que les fonctionnaires aient tous les trimestres ou attendent l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

Améliorer les mécanismes de solidarité

9. Améliorer la couverture des chômeurs non indemnisés, pour tenir compte de la difficulté d'insertion des jeunes sur le marché du travail

Le nombre de trimestres validés par la solidarité lorsqu'une personne est au chômage non indemnisée sera augmenté de 50% (passage de 4 à 6 trimestres)

10. Améliorer les retraites des femmes

L'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité sera en effet désormais intégrée dans le salaire de référence pour le calcul de la pension.

11. Les entreprises de plus de 300 salariés qui ne font pas de diagnostic de situation en matière d'inégalités salariales seront sanctionnées.

Concrètement, à partir du 1er janvier 2012, en l'absence de rapport écrit de situation comparée, l'employeur serait dans l'obligation de verser au Fonds de solidarité vieillesse une somme égale à 1% de sa masse salariale brute.

12. Régler deux difficultés en matière de retraites agricoles

- Faciliter l'obtention par les femmes exploitantes agricoles du bénéfice de la revalorisation du minimum de pension agricole, par un assouplissement des conditions d'accès à ce dispositif
- Changer les règles du minimum vieillesse, pour que les agriculteurs ayant peu cotisé puissent avoir au moins 709 euros de revenu au titre de la retraite pour une personne seule.

Renforcer la politique en matière d'information sur les retraites

13. Transmettre à tous les nouveaux assurés, lorsqu'ils valident leurs premiers trimestres un document d'information sur le système de retraite, en particulier sur les règles d'acquisition des droits à la retraite et sur l'impact que peuvent avoir sur ces droits les événements qui affectent le déroulement d'une carrière

14. Mettre en place un « point d'étape individuel retraite » à 45 ans pour leur permettre de faire très tôt les bons choix en matière de retraite

15. Mettre en place un relevé de carrière en ligne couvrant tous les régimes de retraite

Le rapport de l'OCDE de mai 2010
« Pour une croissance forte et durable,
contribution de l'OCDE à la Commission pour la libération
de la croissance française (2010) »

- Extraits -

Point 4.3. Réforme des retraites : réagir au vieillissement de la société

L'essentiel

- Dans les pays de l'OCDE, la réforme des systèmes publics de retraite a occupé une place centrale dans les efforts déployés pour stabiliser les finances publiques à moyen et long terme et pour renforcer la confiance du secteur privé.
- Le système public de retraite français est extrêmement complexe, manque de transparence et – à moins d'être réformé en profondeur – continuera de creuser de plus en plus les déficits publics.
- Réformer le système de retraite actuel pour qu'il se rapproche le plus possible de la neutralité actuarielle eu égard à la décision de cessation d'activité est un moyen efficace d'éliminer une distorsion existante et devrait conduire à une hausse de taux d'emploi des seniors, à une augmentation de la production potentielle et à une amélioration de l'équilibre budgétaire.

La part des dépenses publiques consacrées aux retraites est parmi les plus élevées en France, 12,5 % du produit intérieur brut en 2007, contre environ 7,5 % en moyenne dans l'OCDE. Seules l'Autriche et l'Italie affichent des pourcentages plus élevés. Comme la plupart des pays de l'OCDE, la France est confrontée au vieillissement rapide de sa population. En 2050, il y aura un peu moins de 2 personnes en âge de travailler pour une personne âgée de 65 ans ou plus, contre 3,6 actuellement. Il s'agit là d'un véritable défi pour la viabilité financière du système de retraite par répartition.

Malgré les réformes déjà mises en œuvre, la viabilité financière du système public de retraite français est loin d'être assurée et la récession a fortement aggravé la situation (COR, 2010).

La réforme du système public de retraite est rendue difficile par la complexité du système actuel. Malgré les efforts de réforme accomplis depuis 2003, le système français demeure très fragmenté, comprenant une multitude de « régimes de base » (21 au total) et un grand nombre de « régimes complémentaires » obligatoires. En outre, les règles et paramètres qui régissent l'acquisition des droits et le calcul des pensions diffèrent souvent selon les régimes.

De ce fait, il est quasiment impossible à un futur retraité d'avoir une idée un tant soit peu précise du montant qu'il peut espérer percevoir à la retraite sauf s'il a accompli toute sa carrière dans une même entreprise ou dans le secteur public.

Le système français est l'aboutissement d'un processus historique et certaines des différences entre les régimes qui le composent ont été introduites délibérément, pour tenir compte de la diversité des conditions de travail.

Il serait bon de mettre fin (à tout le moins en partie) à la complexité du système, parce que cela permettrait de réduire les coûts administratifs, améliorer l'équité et de faciliter une réforme globale du système.

Trois grands instruments peuvent être utilisés pour réduire le déficit actuel du système de retraite : l'augmentation du montant total des prélèvements obligatoires, l'allongement de la durée de la vie active et la réduction du montant des pensions.

Cette dernière solution ne semble pas souhaitable. En effet, les réformes des retraites passées ont réduit d'environ 20 % le niveau des pensions pour les personnes au salaire moyen. Quant à l'augmentation du montant des prélèvements obligatoires, elle peut être obtenue par une augmentation des taux d'emploi ou par un relèvement des taux des cotisations. Mais cette dernière option pourrait peser à terme sur l'emploi et la croissance.

Compte tenu de la situation actuelle du système de retraite français et étant donné l'augmentation passée et future de l'espérance de vie, l'amélioration du niveau de santé des personnes âgées et le recul de l'âge d'entrée dans la vie active (lié à l'augmentation du nombre d'années d'études), **la stratégie payante repose principalement sur l'allongement de la durée de la vie active.**

La France est en effet un des pays de l'OCDE où le temps moyen passé à la retraite est le plus élevé : 24 ans pour les hommes contre 18 en moyenne pour les pays de l'OCDE. Les mesures doivent porter sur l'allongement de la durée de cotisation, la hausse de l'âge légal de départ à la retraite, l'amélioration des incitations à travailler plus longtemps et l'extinction des préretraites sous toutes leurs formes....

En revanche, l'âge légal de départ à la retraite n'a pas été modifié. La notion d'âge légal peut comprendre à la fois l'âge à partir duquel il est possible de liquider sa pension, et l'âge d'obtention d'une pension complète (âge du taux plein), c'est-à-dire l'âge à partir duquel l'assuré ne subit aucune décote. On entend ici l'âge légal dans la première acception. Cet âge est désormais d'environ 64 ans en moyenne dans l'OCDE...

L'âge légal de départ à la retraite ainsi que celui de sortie de cessation d'activité sont désormais en France parmi les plus faibles de l'OCDE (graphique 4.5). Comme l'espérance de vie à l'âge de 65 ans a en outre atteint 83 et 88 ans environ pour les hommes et femmes respectivement, la durée de la retraite est en France l'une des plus longues de l'OCDE...

Un âge légal précoce permettant un départ à taux plein peut freiner l'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées en influençant la norme de l'âge-standard de départ à la retraite.

D'une part, parce que cela peut réduire l'incitation des entreprises à investir dans la formation des personnes dès l'âge de 50 ou 55 ans, dans la mesure où celles-ci sont perçues comme étant proches de la fin de leur carrière.

D'autre part, l'âge légal a un impact non seulement sur les comportements individuels, mais constitue également un référentiel dans le cas de négociations de départ anticipés.

Comme les actifs d'aujourd'hui planifient les aspects financiers de leur vie en fonction de la législation sur les retraites en vigueur actuellement, toute modification de l'âge de la retraite doit être introduite progressivement, même s'il est urgent de rechercher des solutions pour résoudre le problème des engagements implicites du système de retraite actuel...

Une part importante des nouveaux retraités passe directement des allocations chômage aux allocations de retraite. **La générosité du système d'indemnisation du chômage des salariés de 50 ans ou plus est telle que la décote mord peu.** Alors que la durée d'indemnisation du chômage est de 24 mois avant 50 ans, elle passe à 36 mois après 50 ans dès lors que la période de cotisations à l'assurance chômage a atteint 36 mois. Ainsi, un salarié âgé ayant perdu son emploi à 57 ans et ayant suffisamment cotisé a peu d'incitations à retrouver un emploi. De plus, l'allocation équivalent retraite (AER), destinée à assurer un revenu mensuel minimal aux demandeurs d'emploi ayant déjà cotisé 160 trimestres mais n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans, a été prolongée en 2010 en raison de la crise. Les personnes admises à l'AER peuvent, à leur demande, être dispensées de recherche d'emploi, alors que pour les autres demandeurs d'emploi seniors la dispense de recherche d'emploi est progressivement supprimée. Enfin, les chômeurs de 61 ans indemnisés depuis au moins un an qui ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge de 65 ans.

Enfin, un changement d'attitude envers les travailleurs âgés est également nécessaire si ceux-ci doivent rester plus longtemps sur le marché du travail. **L'augmentation du taux d'emploi des seniors (voir *infra*) ne sera possible que si les employeurs, tant privés que publics, perçoivent leurs employés âgés comme un véritable atout et continuent à investir dans leur formation et adaptent les conditions et heures de travail à leurs besoins.**

Principales recommandations de l'OCDE

- Continuer de réduire la complexité du système public de retraite en regroupant différents « régimes » ou en harmonisant les paramètres de ces régimes. Accroître la transparence pour que les individus aient une idée plus précise du montant de leur future pension.
- Assurer la viabilité financière du système de retraite par le biais de politiques visant à allonger plus rapidement la durée de cotisation de façon automatique en fonction des gains d'espérance de vie et à relever l'âge minimum légal de départ à la retraite.
- Améliorer les incitations à travailler plus longtemps par l'augmentation des taux de surcote et de décote pour augmenter le taux d'emploi des seniors.
- Réduire encore le recours à toute forme de retraite anticipée, notamment en réduisant les niveaux d'indemnisation chômage des travailleurs âgés.

Principaux indicateurs sur l'emploi des seniors en France métropole
(source : Dares, avril 2010)

	2003	2008	2009
Taux d'emploi des 55-64 ans	37%	38,2%	38,9%
Taux d'emploi des 55-64 ans dans l'UE à 27	40%	45,6%	46%
Taux d'emploi des 55-59 ans	54,5%	56,3%	58,5%
Taux d'emploi des 55-59 ans dans l'UE à 27	53,6%	59,0%	60,0%
Taux d'emploi des 60-64 ans	13,3%	16,3%	17,1%
Taux d'emploi des 60-64 ans dans l'UE à 27	25,0%	30,1%	30,4%
Taux d'emploi des 15-64 ans	64%	64,9%	64,2%
Entrées en dispositif de cessation anticipée d'activité	118402	219958	115859
Effectifs en dispositifs de cessation anticipée d'activité (fin décembre)	503203	669021	554581
<i>Dont préretraites totales</i>	<i>102937</i>	<i>56820</i>	<i>48348</i>
<i>Dispense de recherche d'emploi indemnisée</i>	<i>400266</i>	<i>351950</i>	<i>324300</i>
<i>Retraite anticipée pour carrière longue</i>		<i>260251</i>	<i>181933</i>
Proportion de 55-59 ans en cessation anticipée d'activité	9,9%	12,8%	11,2%