

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 26 mai 2010 - 9 h 30

« Emploi des seniors : évolutions récentes et bilan des accords »

<b>Document N°1</b>
---------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

## **Note de présentation générale**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*

*Mai 2010*

## Note de présentation générale

Le Conseil d'orientation des retraites a toujours souligné que la question du taux d'emploi, plus particulièrement du taux d'emploi des seniors, est une question stratégique pour l'avenir des régimes de retraite, qui implique des changements importants de comportement tant des salariés que des employeurs, publics et privés.

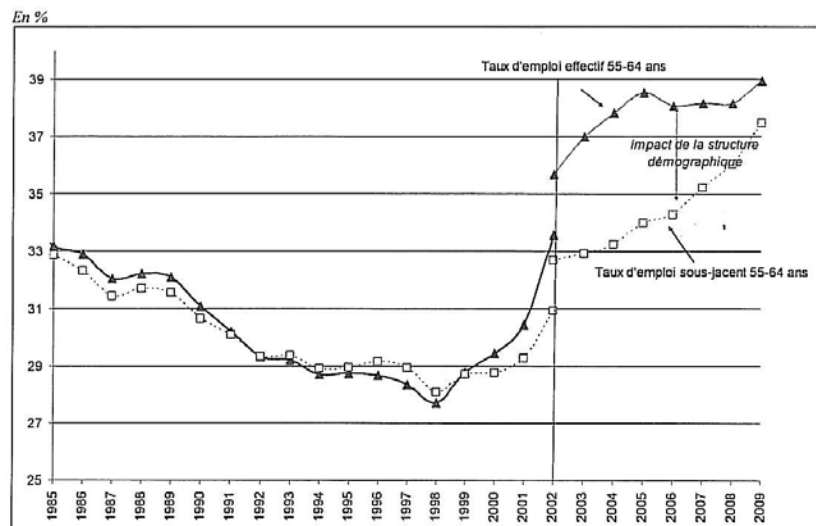
**Le dossier de cette séance du Conseil présente des éléments d'information récents concernant l'emploi des seniors, en se concentrant sur deux sujets :** d'une part, les évolutions statistiques les plus récentes, avec notamment la question de l'évolution du taux d'emploi des seniors dans le contexte de la crise ; d'autre part, les accords relatifs à l'emploi des seniors conclus dans le cadre de l'obligation instaurée par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009.

Lors de la séance plénière du Conseil, est également prévue **l'audition de responsables des ressources humaines** permettant de compléter ces éléments par le témoignage d'acteurs de terrain.

### 1. L'évolution récente de l'emploi des seniors

En 2009, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) s'est établi à 38,9 points en moyenne (58,5 points pour les 55-59 ans et 17,1 pour les 60-64 ans), soit une augmentation de 0,7 point par rapport à 2008. **Corrigé des effets de structure démographique**, qui contribuent aujourd'hui à faire baisser le taux d'emploi des 55-64 ans du fait de l'arrivée des générations nombreuses de baby boom dans la tranche d'âge des 60-64 ans (où les taux d'emploi sont plus faibles), **le taux d'emploi des seniors a augmenté de 1,5 point en 2009.**

#### Taux d'emploi des seniors et taux d'emploi sous-jacent, corrigé des effets de structure démographique



Source : Insee, enquête Emploi 1975-2009 ; calculs Dares.

Champ : ménages ordinaires de France métropolitaine.

Lecture : en 2009, 38,9 % des personnes de 55 à 64 ans occupent un emploi, indicateur qui est de 37,5 % en donnant le même poids chacun des 10 âges qui composent cette grande classe d'âge.

Remarque : Le passage d'une enquête emploi annuelle jusqu'en 2002 à une enquête en continu ensuite introduit une discontinuité.

Le **document 2** du dossier, réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), présente les évolutions du taux d'emploi des seniors sur longue période corrigé des effets de structure démographique qui sont susceptibles de masquer les évolutions sous-jacentes de l'emploi des seniors, en distinguant par sexe et pour différentes tranches d'âge. Il montre que **le taux d'emploi des seniors sous-jacent (corrigé des effets de structure démographique) s'est amélioré de 7 points de 2000 à 2009, et de 3,2 points de 2006 à 2009**. Qui plus est, cette évolution s'observe pour toutes les sous-catégories (hommes et femmes, 55-59 ans et 60-64 ans).

Il est également intéressant d'examiner les évolutions de la **situation des seniors en 2009, dans le contexte de la crise économique**. Le **document 3** est une actualisation par la DARES du tableau de bord mis au point dans le cadre du comité de suivi du plan national d'action concerté sur l'emploi des seniors. Les données disponibles font apparaître quatre points saillants :

- pendant la crise, la progression de l'activité des seniors s'est poursuivie : le taux d'activité sous-jacent des 55-64 ans a augmenté de 3,7 points entre le premier trimestre de 2008 et le dernier trimestre de 2009 ;
- cette augmentation du taux d'activité (sous-jacent) des seniors recouvre à la fois une hausse du taux d'emploi (cf. supra) et une hausse du taux de chômage des seniors, dans un contexte de durcissement des conditions d'accès à des dispositifs de cessations anticipée d'activité en 2009 ;
- le taux de chômage des personnes de 50 ans et plus, s'il reste plus faible que celui des 20-49 ans, a progressé plus rapidement en 2009, avec à la fois une forte progression des entrées au chômage et une baisse plus importante des taux de retour à l'emploi que pour les 20-49 ans ;
- le nombre de nouvelles entrées dans des dispositifs de cessation anticipée d'activité a été divisé par deux en 2009, du fait d'abord de la chute du nombre de nouveaux départs en retraite anticipée pour carrière longue, dont les modalités ont été durcies à partir de 2009, et, dans une moindre mesure, d'une baisse du nombre de nouveaux chômeurs dispensés de recherche d'emploi (DRE), du fait du relèvement progressif de l'âge pour la DRE.

Le **document 4** du dossier présente quant à lui les évolutions de l'emploi, du chômage et du taux d'activité des 50-64 ans en 2008. Il fait apparaître une augmentation continue du taux d'activité sous-jacent (corrigé des effets de structure démographique) des 50-64 ans depuis 2000.

## **2. Les accords relatifs à l'emploi de seniors**

**L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009** a instauré une pénalité, d'un montant égal à 1 % des rémunérations, pour les entreprises d'au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Il précise en outre que l'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés est conclu pour une durée maximale de trois ans et doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Les entreprises ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à l'emploi des salariés âgés dont le contenu respecte les conditions ci-dessus.

En outre, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsque la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés mentionnée à l'article L. 2241-4 du code du travail a abouti à la conclusion d'un accord de branche étendu, respectant les conditions mentionnées ci-dessus et ayant reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi.

Les **documents 5 et 7** du dossier présentent de **premiers éléments de bilan ou d'analyse tant des accords de branche que des accords d'entreprise**. L'analyse des accords de branche réalisée par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) fait ressortir quelques résultats généraux. Concernant les objectifs globaux, la plupart des branches ont retenu un objectif de maintien en emploi, plutôt qu'un objectif de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus. Pour ce qui est des domaines d'action, celui de « recrutement de salariés âgés » est de fait le moins souvent retenu, alors que les plus fréquemment retenus sont :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Les premiers éléments d'analyse d'accords d'entreprises réunis par la Direction générale du travail (DGT) apportent, d'une part, des exemples d'actions relevées dans des accords ou plans d'action, retenus parce que ces actions présentaient une certaine originalité, et, d'autre part, une analyse plus systématique des accords d'entreprise dans deux secteurs particuliers.

Le **document 6** complète ce dossier en fournissant un **recueil de bonnes pratiques** pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des seniors, identifiées dans onze entreprises auditées fin 2008-début 2009 par le groupe Vigeo à la demande du gouvernement.