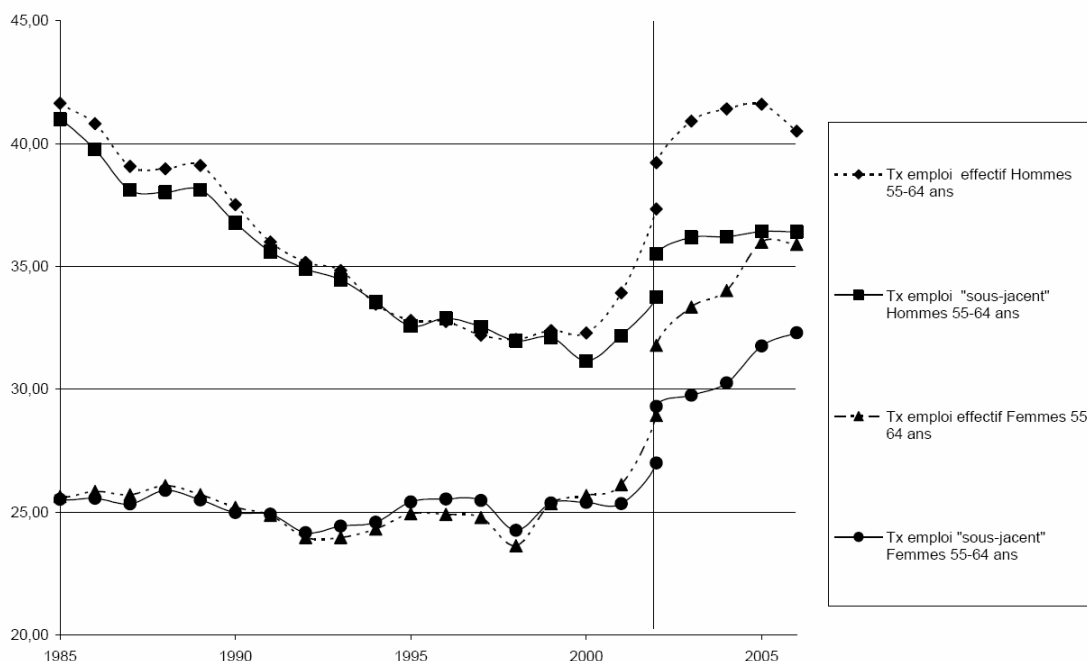


Graphique 4b : Le taux d'emploi des 55-64 ans par sexe entre 1985 et 2006 : taux effectif et taux corrigé de l'effet démographique



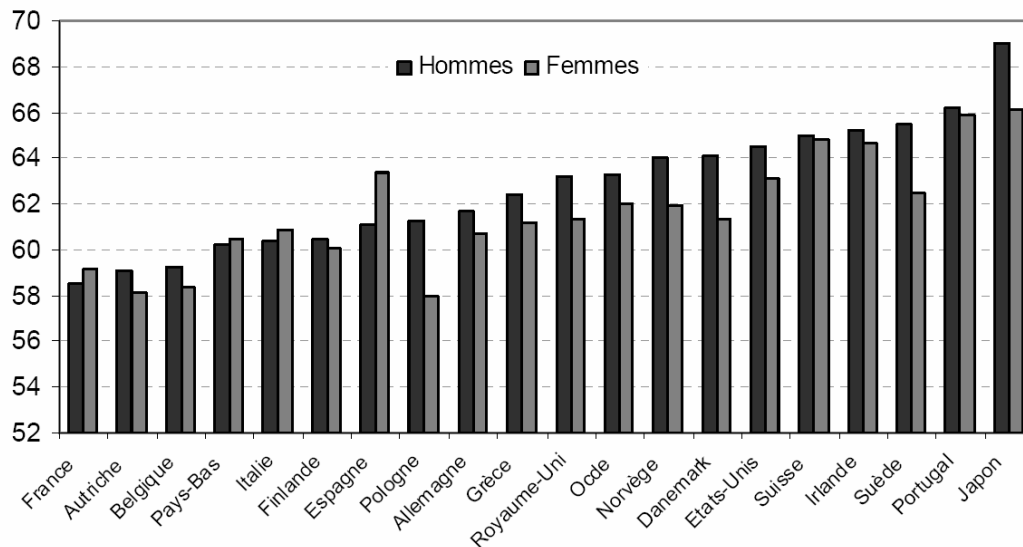
Sources : INSEE, enquêtes Emploi (annuelle 1990-2002, en continu 2002-2005) ; calculs DARES.

Lecture : en 2006, 40,5 % des hommes de 55 à 64 ans occupent un emploi, indicateur qui est de 36,4 % en donnant le même poids démographique à chacune des dix générations qui composent cette classe d'âge.

Remarque : le changement d'enquête emploi en 2002 avec le passage d'une enquête annuelle à une enquête en continu introduit une rupture statistique ; ainsi, pour les hommes de 55-64 ans, le taux d'emploi est de 37,3 % dans l'enquête annuelle et de 39,2 % dans l'enquête en continu.

L'âge moyen de sortie définitive de l'activité a diminué de manière importante à la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt. Il s'est stabilisé ensuite avant de baisser à nouveau dans la deuxième partie des années quatre-vingt-dix. Depuis le début des années 2000, selon l'OCDE, il s'est stabilisé à 58,5 ans pour les hommes, et 59 ans pour les femmes (graphique 5). Les comparaisons internationales sont délicates, la notion d'activité pouvant être appréhendée de manière distincte selon les pays en fonction des différents systèmes institutionnels de fin de carrière. Sous ces réserves, les données de l'OCDE confirment qu'en France, contrairement à la plupart des autres pays, l'âge moyen de fin d'activité est plus précoce pour les hommes que pour les femmes, et qu'il est sensiblement plus faible qu'ailleurs (en 2005, il est inférieur de 3 ans à la moyenne des 19 pays européens de l'OCDE pour les hommes, et de 1,3 ans pour les femmes).

Graphique 5 : Age effectif moyen de sortie de l'activité dans différents pays de l'OCDE (moyenne 2000-2005)



Source : OCDE, calculs DARES à partir des enquêtes Forces de travail réalisées dans les différents pays.

Lecture : l'âge moyen de sortie définitive de l'activité des hommes en France au cours de la période 2000-2005 est de 58,5 ans, âge à la date de l'enquête.

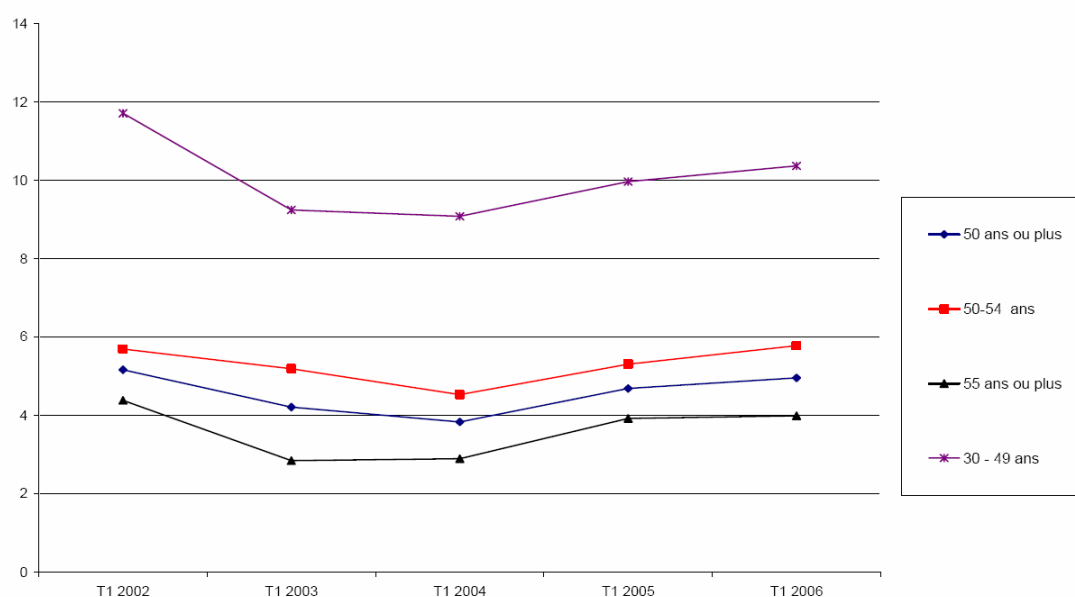
Note : ce calcul, moins sensible aux fluctuations d'échantillonnage, a été préféré à celui diffusé par Eurostat.

3. Des recrutements de seniors toujours peu nombreux

Les seniors se révèlent nettement moins mobiles que leurs cadets et sont davantage présents dans des entreprises ou des segments d'activité où l'emploi est stable. Ils sortent également plus difficilement du chômage ou se retrouvent dans des situations pérennes de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi) spécifiques à leur classe d'âge.

Les retours à l'emploi sont rares après 50 ans. Parmi les 50 ans ou plus en emploi au premier trimestre 2006, seuls 5 % ont été recrutés depuis moins d'un an (5,8% pour les 50-54 ans et 4% pour les 55 ou plus), alors que cette proportion s'élève à 10,4 % chez les 30-49 ans (graphique 6).

Graphique 6 : Proportion de salariés recrutés depuis moins d'un an dans le secteur privé*



* Proportion de recrutés depuis moins d'un an parmi les personnes en emploi. Les emplois sont dénombrés au sens du Bureau International du Travail.

Source : INSEE, calculs DARES.

Lecture : fin du premier trimestre 2006 ; 5 % des personnes en emploi de 50 ans ou plus ont été recrutés depuis moins d'un an, contre 10,4 % pour les 30-49 ans.

4. Des spécificités françaises qui handicapent l'emploi des seniors

En France, les seniors ont un niveau de formation initiale moins élevé que leurs cadets et accèdent également moins souvent à la formation. De plus, toutes classes d'âge confondues, la formation qualifiante en cours de carrière apparaît insuffisante : la France est un des pays d'Europe où la proportion de personnes de 24 à 64 ans suivant un enseignement en vue d'obtenir un diplôme est la plus faible surtout comparée aux pays du nord (1% en France, 13% en Suède selon la comparaison européenne réalisée par le CEREQ à partir des enquêtes Force de travail 2003, source DARES), alors que le diplôme joue en France un effet de signal particulièrement important auprès des employeurs.

Les pratiques observées en matière de formation professionnelle peuvent également pénaliser les seniors. A mesure qu'approche l'âge de la retraite, l'investissement en formation tend à décroître dans les entreprises, dès lors que la période de mise à profit de ces compétences diminue. Ainsi, moins de 20% des travailleurs âgés recevraient une formation au cours des 12 derniers mois en France. Mais des pratiques plus axées sur l'apprentissage tout au long de la vie se diffusent chez nos partenaires de l'OCDE: 37% des travailleurs âgés recevraient une formation au Royaume-Uni et 53% en Suède⁵. Plus faible, la formation continue est par ailleurs moins qualifiante pour les seniors : 15% des formations sont qualifiantes avant 35 ans ; 10% après 45 ans ; moins de 5% après 55 ans⁶.

⁵ OCDE, Vivre et travailler plus longtemps

⁶ Pierre Marionni, « Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés », Premières informations et premières synthèses DARES, n°04-1, janvier 2005

Différentes enquêtes nationales, notamment issues de la CNAV, indiquent la permanence d'une forte aspiration à une retraite précoce des seniors français encore en emploi. Une enquête menée auprès de 10 pays européens, montre qu'en France, 57 % des salariés de 50-64 ans souhaitent prendre leur retraite le plus rapidement possible. Cette proportion est comparable à celle des pays du sud de l'Europe, mais nettement supérieure à celles de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Suède ou du Danemark.

5. Un recours aux dispositifs de cessation anticipée d'activité qui reste important

Quand ils quittent leur entreprise, les seniors se dirigent donc principalement vers l'inactivité ou le chômage, rarement vers un autre emploi. Leurs départs, même hors retraites et préretraites, restent plus nombreux que les embauches. La faiblesse du taux d'emploi des seniors a pour corollaire un faible taux d'activité de cette tranche d'âge, la part des seniors au chômage étant seulement de l'ordre de 2 à 3% (tableau 2, dernière colonne).

L'analyse des comportements d'activité après 50 ans montre que les 50-54 ans sont nombreux en emploi mais très peu mobiles (peu de recrutements et peu de départs vers un autre emploi), alors que les départs définitifs sont toujours nombreux à partir de 55 ans. Parmi les personnes âgées de 55 à 59 ans, 12,3% sont présents dans des dispositifs de cessation anticipée d'activité⁷ (8,9% pour les 55-64 ans), dont 7% en dispense de recherche d'emploi (5,7% pour les 55-64 ans) (tableau 2).

Tableau 2 : La situation des seniors face à l'activité en 2006 (en %)

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	50-64 ans	55-64 ans
Emploi	78,8	54,6	14,4	53,3	38,1
Chômage	5,3	3,5	0,7	3,4	2,3
Inactifs	15,9	41,9	84,9	43,3	59,5
Dont préretraites à financement public	0,4	1,6		0,8	1,0
Dont dispense de recherche d'emploi indemnisée		7,0	3,7	3,6	5,7
Dont retraite anticipée pour carrière longue		3,7		1,4	2,2
Dont autres inactifs(*)	15,5	29,7	81,2	37,5	50,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Les préretraites d'entreprise ne sont pas mesurées et sont de fait classées parmi les « autres inactifs ».

Source : INSEE, enquête emploi 2006 (âge date de l'enquête), UNEDIC, CNAV ; calculs DARES.

Les principaux dispositifs de retrait anticipé d'activité sont les préretraites à financement public et privé, les dispenses de recherche d'emploi (DRE), et les retraites anticipées pour longue carrière.

Les pouvoirs publics ont fortement restreint les conditions d'éligibilité aux préretraites totales à financement public. Le nombre d'entrées dans ces dispositifs a sensiblement diminué : il s'est établi à 13 000 en 2006, contre 19 000 en 2005, soit deux fois moins qu'en 2003 et 4 fois moins qu'en 2000. Fin 2006, le stock de bénéficiaires est de 81 000 personnes contre 96 000 fin 2005 et un peu moins de 160 000 en 2000. Le nombre de bénéficiaires de l'ASFNE, dispositif pour les salariés âgés de plus de 57 ans qui font l'objet d'un licenciement économique, a particulièrement baissé. Désormais, près de la moitié des nouveaux entrants en préretraite publique relèvent du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) qui concerne les salariés de 50 ans et plus exposés à l'amiante.

⁷ Ces chiffres n'incluent pas les préretraites d'entreprise.

Tableau 3 : Les cessations totales anticipées d'activité en 2005 et 2006 (en milliers)

	Flux annuel d'entrées		Effectifs fin décembre	
	2005	2006	2005	2006
Allocation spéciale du FNE	4	4	22	16
Cessation anticipée d'activité- sidérurgie			0	-
Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE)			1	0
Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)	8	3	42	31
Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA)	7	6	31	33
Ensemble préretraites totales 50-59 ans	19	13	96	81
Dispensés de recherche d'emploi indemnisée (DRE)	120	122	409	417
Départs en retraite anticipée pour longue carrière	105	110	169	211
Ensemble	244	245	673	709

Source : UNEDIC, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV ; calculs DARES.

Note : ce tableau comptabilise les cessations totales anticipées d'activité ; par définition, les préretraites progressives ne sont pas comprises.

Le dispositif de préretraite progressive (PRP) permettait aux employeurs d'offrir à leurs salariés de plus de 55 ans la possibilité de travailler à temps partiel, une allocation venant compenser la perte de revenus subie par ces derniers. La loi du 21 août 2003 a abrogé ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2005. Toutefois les conventions déjà conclues continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme. Fin 2006, 22 000 personnes en bénéficiaient encore.

Tableau 4 : Nombre de bénéficiaires de préretraites à financement public (effectifs en fin d'année) entre 1992 et 2006

En milliers d'individus

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Allocation Spéciale du Fonds National de l'Emploi (AS-FNE)	163	175	179	152	128	108	91	73	60	48	38	33	27	22	16
Préretraite progressive (PRP)	13	17	31	53	55	55	52	45	42	43	47	51	41	34	22
Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE)				3	50	66	77	85	87	73	38	16	5	1	0
Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés (CATS)									6	10	21	35	46	42	31
Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (Fonds CAATA)									4	9	17	23	27	31	33
Total	176	192	210	208	233	229	220	203	198	183	161	158	146	129	103

Source : DARES, d'après des données UNEDIC, Ministère de la fonction publique, CNAM. Données provisoires.

Il n'existe pas de données statistiques permettant d'évaluer le nombre de « préretraites privées », c'est-à-dire financées en propre par les entreprises. L'ACOSS recouvre la contribution spécifique sur les avantages de préretraites d'entreprise créée par la loi du 21 août 2003. Cependant ces données portent seulement sur l'assiette et le produit de la contribution (31 millions d'euros en 2006) et non sur le nombre de préretraites d'entreprises. En outre, cette source n'offre qu'une couverture partielle des préretraites privées en raison des exonérations dont bénéficiaient jusqu'en octobre 2007 les dispositifs institués avant la loi de 2003.

Des statistiques plus détaillées sont en cours d'élaboration et seront disponibles courant 2008. Les déclarations de mouvements de main d'œuvre prévoient, à compter du 1^{er} janvier 2007, une mention relative aux préretraites. L'enquête Emploi réalisée en 2006 contient également des informations sur les préretraites d'entreprises. Ces deux sources sont à ce stade en cours d'expertise. Enfin, la DARES prépare pour 2008 une enquête sur la gestion des âges dans les entreprises, qui contiendra un module sur les préretraites.

En revanche, le nombre de dispenses de recherche d'emploi (DRE), possibilité ouverte aux chômeurs de 55 ans et plus sous condition d'une durée d'assurance au moins égale à 160 trimestres et à tous les chômeurs de 57 ans et demi et plus, n'a que peu fléchi (environ 120 000 entrées par an dans ce dispositif). 417 000 personnes en bénéficiaient fin 2006 (tableau 3).

Enfin, la loi du 21 août 2003 a institué un dispositif de départs en retraite anticipée, qui ouvre la possibilité de liquider sa pension avant 60 ans aux salariés ayant effectué de longues carrières et commencé à travailler jeunes. Cette disposition a été largement utilisée : près de 450 000 personnes en ont bénéficié depuis 2004, et fin 2006, 210 000 personnes étaient concernés par ce dispositif. 80% des bénéficiaires sont des hommes : la stagnation depuis 2003 du taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 59 ans corrigé des effets de structure démographique s'explique en partie par l'importance acquise par ce dispositif.

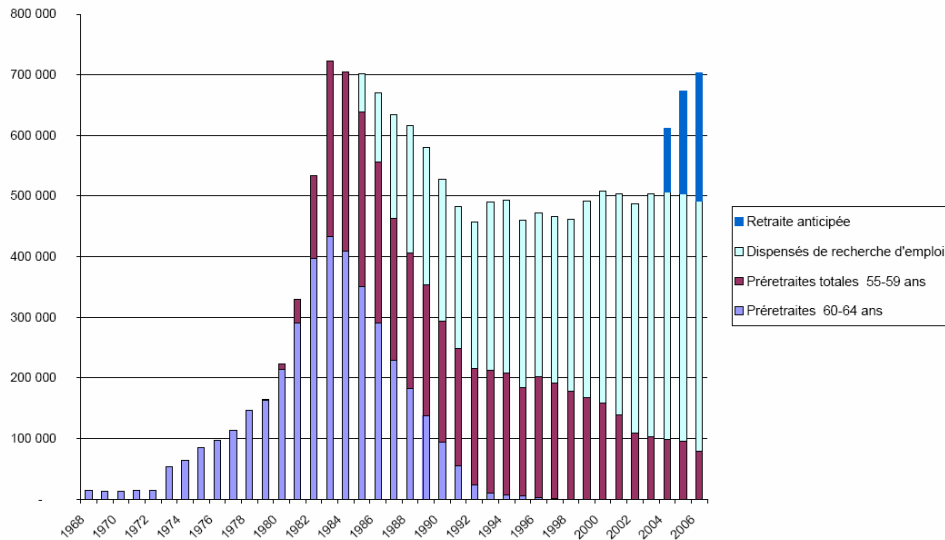
Les préretraites et les dispenses de recherche d'emploi semblent se substituer pour partie les unes aux autres. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le nombre de bénéficiaires de retraits précoces du marché du travail, que ce soit dans le cadre de préretraites publiques ou de DRE, avoisine 500 000, la diminution des préretraites suscitant un report vers les DRE (graphique 7). Ce phénomène de « vases communicants » entre dispositifs est également à l'œuvre dans d'autres pays. La France n'a pas connu en revanche de phénomène d'augmentation massive du nombre de bénéficiaires de mécanismes liés à l'état de santé (invalidité, longue maladie, inaptitude) tel qu'il a pu être constaté à l'étranger.

Au total, 700 000 personnes bénéficient de dispositifs de cessation anticipée d'activité fin 2006, soit 1,8 % de la population en âge de travailler.

Toutefois, cette stabilité des effectifs (hors retraite anticipée pour longue carrière) masque une baisse non négligeable de la *proportion* de personnes entre 55 et 59 ans en cessation anticipée d'activité qui passe de 14,5% en 2000 à 8,8% en 2006 (graphique 8). En effet, les générations nombreuses du baby-boom ont commencé à atteindre 55 ans en 2000, ce qui fait fortement augmenter le nombre de 55-59 ans. En incluant la retraite anticipée, la proportion de seniors en cessation anticipée d'activité a toutefois à nouveau sensiblement augmenté depuis 2004 et atteint 12,2% en 2006.

Depuis son entrée en vigueur en 2004, le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière semble ne pas s'être substitué à d'autres dispositifs de cessation d'activité mais avoir créé un effet d'appel auprès de personnes en emploi (85% des bénéficiaires de ce dispositif étaient en emploi avant leur départ en retraite).

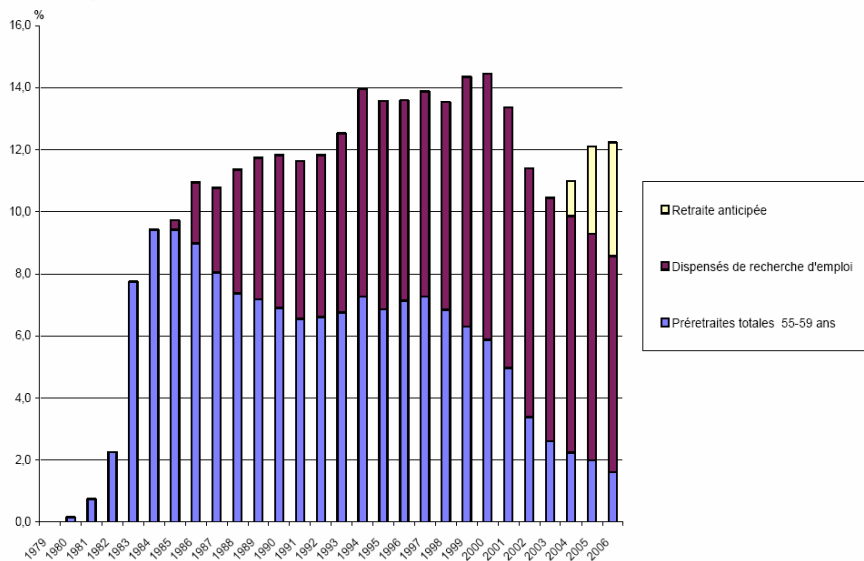
Graphique 7 : Evolution du nombre de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs (effectifs cumulés fin décembre) entre 1968 et 2006



L'ensemble des retraites anticipées pour carrière longue ont été ici affectées aux 55-59 ans : sont comptabilisés comme bénéficiaires du dispositif de retraite anticipée, ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de 60 ans.

Sources : UNEDIC, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV ; calculs DARES.

Graphique 8 : Évolution de la proportion de bénéficiaires de préretraite, de DRE et de retraite anticipée : effectifs moyens annuels rapportés à la population moyenne annuelle des 55-59 ans



L'ensemble des retraites anticipées pour longue carrière ont été ici affectées aux 55-59 ans : sont comptabilisés comme bénéficiaires du dispositif de retraite anticipée, ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de 60 ans.

Sources : UNEDIC, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV, INSEE ; calculs DARES.

Peu d'assurés prolongent leur activité au-delà de 60 ans et de la durée nécessaire pour bénéficier du taux plein : ce nombre reste stable entre 5 % et 6 %, en ligne avec ce qui était observé avant la mise en place de la surcote (5,7 % des liquidations de 2006 avec un report moyen de 5,2 trimestres). Les conclusions sont identiques concernant la fonction publique d'Etat. Cette situation s'explique notamment par le fait que les deux tiers des personnes qui liquident leur pension de retraite sont déjà hors de l'emploi, et parmi la population âgée de 59 ans, seulement 40% est encore en emploi.

6. Les retraites précoces dans la fonction publique

Dans la fonction publique, les cessations d'activité avant 60 ans correspondent globalement à la moitié du flux de liquidation des pensions de vieillesse et d'invalidité⁸ en 2006 : 39% de départs avant 60 ans pour les fonctionnaires civils de la fonction publique d'Etat (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT), 70% pour la fonction publique hospitalière (FPH) et jusqu'à 100% pour les militaires. L'âge moyen de liquidation des droits à la retraite est, pour ces catégories, de 44 ans pour les militaires et compris entre 55 et 56 ans pour les civils des trois fonctions publiques.

Les modalités de ces départs anticipés sont variées : elles proviennent de certaines particularités statutaires (fonctionnaires classés en catégories dites « actives », militaires) ou de certains dispositifs (invalidité, parents de trois enfants, longues carrières).

Le premier mécanisme de départ avant 60 ans est l'existence de catégories « actives » ou « insalubres » : les corps (ou cadres d'emplois) classés dans cette catégorie bénéficient de l'ouverture du droit à retraite dès l'âge de 55 ans, voire 50 ans ; ils représentent 27% des départs pour les personnels civils de la fonction publique d'Etat (23 % à 55 ans et 4% à 50 ans), 5% dans la fonction publique territoriale et 41% dans la fonction publique hospitalière en 2006. Les personnels militaires bénéficient d'une ouverture des droits encore plus précoce, notamment au terme de 15 ou 25 ans de services selon les catégories (près de 100% des liquidations de pensions militaires en 2006 concernent des agents de moins de 60 ans). Le poids des départs en catégorie active dans la fonction publique doit être souligné.

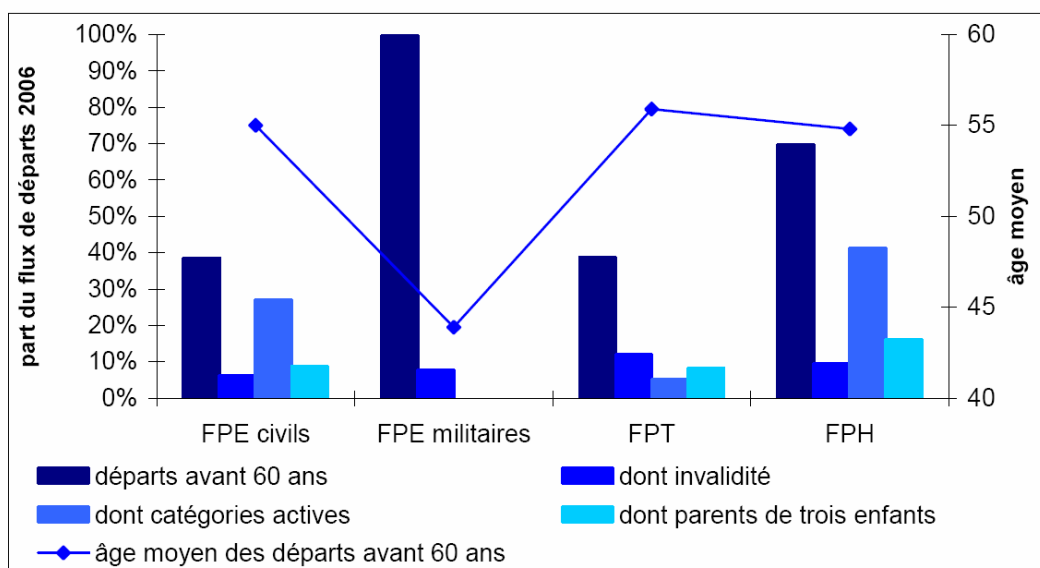
Le deuxième facteur de départs précoces est le dispositif « parents de trois enfants » qui permet aux agents ayant eu trois enfants de bénéficier d'une ouverture des droits à retraite après quinze années de services (respectivement 9%, 8% et 16% des départs à la retraite dans la FPE, la FPT et la FPH en 2006). En 2004, ce dispositif jusqu'alors réservé aux femmes a été étendu aux hommes, en application de la jurisprudence européenne relative à l'égalité homme-femme, et assorti de la condition d'interruption d'activité de deux mois minimum par enfant. Il s'agit d'un dispositif qui n'a pas son pendant au régime général.

La troisième cause de départs précoces est la constatation de l'invalidité de l'agent (6% des départs de civils dans la FPE, 12 % dans la FPT et 9% dans la FPH).

Enfin, le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière prévu par la loi du 21 août 2003 et adapté à la fonction publique n'est que peu utilisé par les agents, sauf dans la fonction publique territoriale (8 300 départs en 2006), probablement du fait des nombreuses autres possibilités de départ anticipé offertes par les régimes des fonctionnaires.

⁸ La pension d'invalidité se substitue à la pension de vieillesse dans la fonction publique ; elle est notamment servie jusqu'au décès du bénéficiaire.

Graphique 9 : Décomposition du flux de liquidations précoces de pensions en 2006



Source : CNRACL et Service des pensions.

II - Les mesures prises depuis 2003 pour favoriser l'emploi des seniors

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2003, différentes mesures avaient pour objectif la prolongation d'activité des seniors.

Celles-ci ont été prolongées et amplifiées par le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté lors de la Conférence nationale sur l'emploi des seniors au Conseil économique et social le 6 juin 2006.

Enfin, la loi de financement de sécurité sociale pour 2008 a poursuivi cette politique au travers de mesures de responsabilisation des acteurs.

1. La réforme des retraites de 2003

La loi du 21 août 2003 a initié une action déterminée en faveur du travail des salariés de plus de 55 ans.

Afin de favoriser le maintien en emploi des seniors, les dispositifs de préretraites publiques ont été resserrés et recentrés sur la pénibilité ; une contribution spécifique, à la charge de l'employeur, a été instituée sur les préretraites d'entreprise.

La loi du 21 août 2003 a également reculé l'âge de la mise à la retraite d'office de 60 à 65 ans – mais en ouvrant la possibilité pour les branches de prévoir un âge inférieur à 65 ans dans le cadre d'accords collectifs étendus et conclus avant le 1^{er} janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Pour inciter les assurés à prolonger leur activité, la loi a mis en place la surcote qui majore le montant de la pension de retraite de base de 3% par année supplémentaire cotisée au-delà de 60 ans et de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein. Entre janvier et septembre 2007, 39 102 nouveaux retraités ont bénéficié de la surcote (dont le taux a été augmenté à compter du 1^{er} janvier 2007, *cf. infra*), soit 7,1% des attributions de droits directs sur la période⁹.

La retraite progressive, qui permet aux assurés de poursuivre une activité à temps partiel après 60 ans tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension, a été améliorée. La durée d'assurance requise a été diminuée et la poursuite de l'activité permet désormais au bénéficiaire d'acquérir de nouveaux droits, qu'il pourra faire valoir au moment d'une nouvelle liquidation définitive. Pour l'instant, et compte tenu de la parution tardive des textes d'application correspondants (décret du 7 juin 2006), le dispositif de retraite progressive est peu utilisé ; il ne concernait que 758 bénéficiaires au 30 juin 2007.

Les règles du cumul emploi-retraite, qui permet aux assurés ayant déjà liquidé leur pension de reprendre une activité professionnelle, ont été simplifiées et harmonisées¹⁰.

⁹ La hausse de la proportion de bénéficiaires de la surcote par rapport à l'ensemble de l'année 2006 doit être relativisée en raison d'un effet saisonnier (le taux de surcotés est plus élevé en début d'année).

¹⁰ La loi du 21 août 2003 prévoit qu'un salarié peut reprendre une activité chez son dernier employeur à l'échéance d'un délai de 6 mois après son départ en retraite ou sans délai chez tout autre employeur et que le retraité peut cumuler sa retraite avec une autre activité dans la limite du montant de son dernier salaire avant la liquidation.

Les possibilités de recours à la « surcotisation », qui permet au salarié travaillant à temps partiel de cotiser pour l'assurance vieillesse sur la base d'une rémunération à temps plein, ont été élargies. En 2006, la surcotisation était utilisée dans un peu plus de 1 000 entreprises.

Enfin, afin de sécuriser les assurés qui poursuivent leur activité au-delà de 60 ans, la loi du 21 août 2003 a prévu que la durée d'assurance requise pour le taux plein demeure celle applicable au soixantième anniversaire de l'assuré.

2. Le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors

Le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors, adopté à la suite de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors conclu le 13 octobre 2005 et signé le 9 mars 2006, a renforcé les mesures adoptées dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003.

Ainsi, conformément à l'engagement pris dans le cadre du Plan, le caractère attractif de la surcote a été renforcé : le taux de surcote a été porté à 4% à partir de la deuxième année de prolongation d'activité et à 5% au-delà de 65 ans.

Les règles en matière de cumul emploi retraite ont été aménagées afin de prendre en compte la situation des salariés les plus modestes, le plafond de cumul étant porté à 1,6 SMIC lorsque cette règle s'avère plus favorable.

La mesure de garantie pour les assurés qui poursuivent leur activité au-delà de 60 ans a été renforcée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 qui l'a étendue aux principaux éléments de calcul de la retraite.

Enfin, la date d'expiration des accords dérogatoires en matière de mise à la retraite d'office a été fixée au 31 décembre 2009 et la possibilité de conclure de nouveaux accords a été fermée dès fin 2006.

Le Plan seniors a en outre mis en œuvre de nouvelles mesures destinées à lutter contre les facteurs qui excluent les seniors de l'emploi, à favoriser leur employabilité et à sécuriser leurs parcours professionnels.

Des mesures visant à instaurer plus de transparence et de fluidité dans le marché du travail ont ainsi été prises. Afin d'améliorer la gestion des effectifs des entreprises, notamment celle des tranches d'âges les plus élevées, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a mis en place un Observatoire « âge travail emploi » qui devrait fournir prochainement des indications sur les effectifs par âge dans chaque secteur d'activité et chaque territoire.

De même, la mise en place de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et le renforcement de ses pouvoirs pourra aider à lutter contre la discrimination à l'embauche à l'encontre des seniors.

Afin d'agir sur les perceptions des employeurs et valoriser les compétences des travailleurs âgés, une campagne nationale d'information et de sensibilisation a été mise en œuvre.

La contribution Delalande a été progressivement supprimée. Cette contribution, qui renchérisait le coût du licenciement de travailleurs âgés de plus de 50 ans, constituait un frein au recrutement de ces derniers.

Pour favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés, un contrat de travail à durée déterminée de 18 mois au maximum et renouvelable une fois pour une durée totale de 36 mois au plus (CDD senior) a été institué pour les chômeurs de plus de 57 ans et inscrits depuis plus de trois mois comme demandeurs d'emploi. Ce dispositif n'est encore utilisé que de façon très marginale.

Des mesures ont été adoptées pour améliorer l'employabilité des seniors et renforcer l'adéquation de l'offre de formation aux besoins des seniors en emploi. En effet, la faiblesse de l'emploi des seniors en France, par rapport à ses partenaires européens, est pour partie liée à l'insuffisance de formation professionnelle continue. Ainsi, la mise en place du droit individuel à la formation a pour objectif de maintenir la productivité des travailleurs tout au long de la carrière. Dans cette optique, l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors prévoit pour tous les salariés un « entretien de deuxième partie de carrière » à 45 ans puis tous les 5 ans. Il prévoit également, après 20 ans d'activité professionnelle ou à 45 ans, un bilan de compétence financé par l'entreprise ou un organisme collecteur paritaire. Le droit individuel à la formation peut servir à financer des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience décidées à cette occasion.

Dans la même lignée, la loi de finances pour 2007 du 21 décembre 2006 a élargi l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale aux travailleurs de plus de 45 ans bénéficiant d'un contrat de professionnalisation.

3. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a accentué la politique de responsabilisation des acteurs en matière d'emploi des seniors.

Une nouvelle étape a ainsi été franchie pour encourager le travail et la prolongation d'activité des seniors au lieu d'inciter les employeurs et les salariés à privilégier une sortie rapide du marché du travail.

A ce titre, la LFSS pour 2008 a porté à 50% (soit un quasi-doublement par rapport au taux antérieur) le taux de la contribution sur les préretraites d'entreprise à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, afin de dissuader fortement les pratiques actuelles de mises à la retraite d'office, elle soumet les indemnités de mise à la retraite d'office versées à compter du 11 octobre 2007 à une taxe spécifique de 25%. Le taux de cette taxe sera porté à 50% dès 2009.