



MOBILISATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Contacts presse :

 **Cabinet de Christine LAGARDE :**
Jean-Marc PLANTADE / Elisa GHIGO – 01 53 18 41 35

 **Cabinet de Xavier BERTRAND :**
Florence DEPRET / Gwladys HURÉ : 01 44 38 22 03

 **Cabinet de Laurent WAUQUIEZ :**
Nicolas DIAT – 01 53 18 43 89



MOBILISATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Programme

- 15h45-16h00 :** Accueil des participants
- 16h00-16h10 :** Allocution d'ouverture de Christine LAGARDE, Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi
- 16h10-16h15 :** Intervention de Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité
- 16h15-16h20 :** Intervention de Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi
- 16h20-17h20 :** Tour de table : intervention des représentants des confédérations syndicales et patronales
- 17h20 :** Conclusion par Christine LAGARDE, Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

- **Point Presse**

MOBILISATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Participants

Mme Christine LAGARDE

Ministre de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

M. Xavier BERTRAND,

Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité

M. Laurent WAUQUIEZ,

Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi

Organisations syndicales

CGT

- Jean-Christophe LE DUIGOU
- Mijo ISABEY
- Jacques BOE
- Jean-François NATON

C. F. D. T

- Laurence LAIGO
- Jean-Louis MALYS
- Cécile COTTEREAU
- Alain PETITJEAN

Force Ouvrière

- Bernard DEVY
- Gérard RIVIERE
- Sylvia VEITL

C. F. T. C

- Gabrielle SIMON
- Patrice LE ROUÉ

C.F.E -C.G.C

- Danièle KARNIEWICZ
- Marie-Françoise LEFLON
- Marcel BROUARD



Organisations patronales

MEDEF

- Véronique CAZALS
- Julien GUEZ
- Jean-René BUISSON

C. G. P. M. E

- Jean-François VEYSSET
- Georges TISSIE
- Philippe CHOIGNARD

UPA

- Dany BOURDEAUX

Cabinet de Mme Christine LAGARDE

Pierre-Alexandre TEULIE – Conseiller

Cabinet de M. Xavier BERTRAND

Nicolas BOSSARD de MOLIN – Directeur adjoint de Cabinet
Pierre ROBIN – Conseiller
Florence DEPRET - Conseillère

Cabinet de M. Laurent WAUQUIEZ

Thomas FATOME – Directeur de Cabinet
Stéphane CARCILLO – Conseiller
Franck VON LENNEP – Conseiller
Valérie RAMAGE – Chargée de mission

Direction de la Sécurité Sociale

Dominique LIBAULT - Directeur

DGEFP

Françoise BOUYGARD – Déléguée générale adjointe
Pierre RAMAIN – Chef de la mission FNE

DGT

DGTPE

Philippe BOUYOUX -Directeur



MOBILISATION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS



Mesures retenues par le Gouvernement à l'issue de la concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du rendez-vous 2008 sur les retraites


Dès la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, le Gouvernement a montré sa volonté d'agir plus énergiquement encore pour l'emploi des seniors. Pour que les comportements changent vraiment, au-delà des bonnes intentions affichées par tous, les préretraites et les mises à la retraite d'office sont dorénavant lourdement taxées. Par ailleurs, l'Etat a mobilisé des moyens nouveaux pour encourager les entreprises à conserver leurs seniors ou à en recruter. L'offre de service du service public de l'emploi à destination des seniors s'est ainsi renforcée.

Comme les partenaires sociaux en ont exprimé le souhait dans le cadre du rendez-vous 2008 sur les retraites, le Gouvernement entend désormais amplifier cette politique en faveur de l'emploi des seniors en s'appuyant sur des outils rénovés et sur le dialogue social au niveau national et au sein des branches et des entreprises.

Dans cet esprit, il suggère que les partenaires sociaux fassent de l'emploi des seniors un thème prioritaire à l'occasion de toutes les négociations nationales en cours ou à venir (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, assurance chômage, formation professionnelle, conditions de travail et pénibilité). Il propose également que les partenaires sociaux s'attachent à faire vivre l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors qui n'a été décliné à ce jour que dans quelques branches professionnelles.

Les propositions formulées par le Gouvernement sur le thème de l'emploi des seniors dans le document remis le 28 avril aux partenaires sociaux ont été discutées et précisées à la faveur d'un groupe de travail installé le 15 mai 2008 et d'échanges bilatéraux avec les organisations professionnelles et syndicales. Le Gouvernement a tenu compte de ces échanges et a modifié en conséquence le document du 28 avril pour apporter aux partenaires sociaux certaines précisions ou certaines garanties.

Les six fiches qui figurent dans ce dossier détaillent les principales mesures qui ont été retenues par le Gouvernement. Elles sont plus précises que les orientations générales communiquées le 28 avril dernier. Un travail technique reste néanmoins à accomplir sur certains points de façon à pouvoir présenter aux partenaires sociaux les projets de textes correspondants à la fin de l'été ou à l'automne.



Dans le cadre d'une approche globale de l'emploi des seniors, les différentes mesures retenues, visent selon les cas à :

- inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines (*fiches n°1, 2 et 3*)
- inciter les assurés à prolonger leur activité au-delà de 60 ans (*fiche n°4 et 5*)
- favoriser le retour vers l'emploi des seniors (*fiche n°6*)

S'agissant de ce dernier volet en direction des demandeurs d'emploi seniors, le renforcement des aides au retour à l'emploi pourra être discuté dans le cadre de la mise en place du nouvel opérateur et de la définition de son offre de service, ainsi qu'à l'occasion de la négociation sur l'assurance chômage.

Prenant en considération les réactions unanimes des partenaires sociaux, la mesure évoquée sur le conditionnement du versement des indemnités de départ en retraite à l'obtention d'une retraite à taux plein a été retirée du projet du Gouvernement.

Parmi les suggestions formulées par les partenaires sociaux, le Gouvernement a été très intéressé par les échanges sur des thèmes tels que la transition progressive vers la retraite, l'aménagement des fins de carrière ou le temps partiel après 60 ans. Il semblerait judicieux de coupler ces réflexions à une éventuelle refonte du dispositif de retraite progressive, dont les paramètres devront nécessairement évoluer compte tenu des mesures envisagées par ailleurs.

Sur ces différents thèmes apparus au cours des discussions, un document d'orientation sera prochainement adressé aux partenaires sociaux en application de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, les invitant à ouvrir s'ils le souhaitent une négociation.

S'agissant des mesures qui figuraient dans le document d'orientation du 28 avril, lesquelles ont fait l'objet d'une large concertation, elles pourront être mises en œuvre dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale et du projet de loi de finances pour 2009.

Les employeurs publics s'inscriront bien entendu pleinement dans les orientations définies en matière d'emploi des seniors pour le secteur privé. Des discussions seront ouvertes dans le cadre de la concertation sur les conditions de travail et l'emploi des seniors qui s'ouvrira le 15 juillet. Cette concertation s'appuiera sur les mesures qui sont ici présentées. La suppression des limites d'âge ou « clauses couperet » sera envisagée comme cela a été fait dans le cadre de la réforme des régimes spéciaux. L'Etat veillera également à s'astreindre aux mêmes obligations de suivi et d'évaluation des actions menées en faveur de l'emploi des seniors que les entreprises. Les administrations devront notamment se fixer des objectifs quantifiés.



Fiche n°1



Favoriser une gestion active des âges dans les entreprises et les branches par la conclusion d'accords en faveur de l'emploi des seniors.

1. Objectifs

Inciter fortement les entreprises à maintenir en emploi les séniors par le dialogue entre partenaires sociaux. Définir et négocier au niveau de la branche ou de l'entreprise une politique favorable à l'emploi des seniors, se traduisant par des objectifs chiffrés et faisant l'objet d'un suivi.

2. Rappel de l'existant

La loi du 18 janvier 2005 a introduit une obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC : formation, bilans, accompagnement de la mobilité, validation des acquis de l'expérience, etc.) qui s'applique aujourd'hui aux entreprises de plus de 300 salariés, sans nécessairement que cet accord comprenne un volet emploi des seniors. Début 2008, 279 accords ont été conclus à ce titre couvrant environ 900 000 salariés. Aucun accord n'a été conclu dans des entreprises non soumises à l'obligation de négocier et aucun accord de branche n'a été conclu sur la GPEC. Quelques accords de branche sur l'emploi des seniors ont bien été signés récemment, mais il faut admettre que les résultats ne sont pas encore à la hauteur des ambitions affichées et des engagements pris dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel de 2005 relatif à l'emploi des seniors.

3. Réforme envisagée

Conclusion d'accords de branche ou d'entreprise sur la gestion des âges et l'emploi des seniors avant fin 2009

Pour que les engagements pris dans le cadre de l'ANI de 2005 deviennent réalité, et que la situation de l'emploi des seniors s'améliore concrètement par la modification des pratiques, les entreprises de plus de 300 salariés et les branches professionnelles devront négocier et conclure avant la fin de l'année 2009 des accords favorisant l'emploi des seniors.

Contenu et durée des accords

L'accord pourrait être spécifiquement dédié à l'emploi des seniors, ou viser l'ensemble des salariés et inclure un volet seniors. Il pourrait être conclu pour une durée maximale de 3 ans.

Afin de garantir leur effectivité, et pour faciliter leur suivi, les accords devront répondre à un cahier des charges minimal fixé par voie réglementaire. Toutefois, pour permettre aux partenaires sociaux d'adapter

les actions à mettre en œuvre aux spécificités de la branche ou de l'entreprise, les pouvoirs publics veilleront à ce que ce cahier des charges soit suffisamment souple.

En fonction de leur état d'avancement à l'automne, le cahier des charges pourrait s'inspirer du résultat ou du contenu des négociations interprofessionnelles prévues en 2008 sur la GPEC, la formation professionnelle et l'assurance chômage.

A titre d'exemple, et sans préjuger du résultat de ces négociations, l'accord de branche ou d'entreprise en faveur de l'emploi des seniors pourrait prévoir :

- des actions en matière de recrutement et de promotion des seniors,
- l'organisation des secondes parties de carrière, de bilans d'étape professionnels,
- des actions sur les conditions de travail,
- des actions de développement des compétences et de formation,
- l'aménagement des fins de carrière (notamment modalités de travail à temps partiel)
- le tutorat et la transmission des savoirs et des compétences.

La réglementation pourrait imposer que l'accord prévoie des actions sur un nombre minimal d'axes (par exemple, au moins 3 axes sur les 6 précités) et comporte en outre :

- une analyse démographique de la part des salariés de 50 ans et plus dans les effectifs de la branche ou de l'entreprise ;
- un objectif global chiffré à trois ans relatif à l'emploi des seniors (par exemple, part des seniors dans les effectifs de l'entreprise, âge moyen de départ en retraite, nombre ou part de recrutements de seniors) ; la définition de cet objectif et son suivi resterait de l'entière responsabilité des partenaires sociaux, mais devrait viser une amélioration de la situation des seniors dans les entreprises ;
- sur chaque axe d'action retenu dans l'accord, au moins un objectif chiffré et un indicateur de suivi opérationnel des actions mises en œuvre ; là encore, les objectifs et indicateurs seraient définis librement par les partenaires sociaux ;
- un suivi annuel par une instance existante ou *ad hoc*.

Lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise traitant de l'emploi des seniors existe déjà et ne remplit pas les conditions qui ont été posées, la signature d'un avenant suffirait.

Procédure de validation des accords

Les accords de gestion des âges conclus dans le cadre de ce dispositif seraient déposés auprès des services du ministère de l'emploi, qui s'assureraient qu'ils répondent bien au cahier des charges minimal défini ci-dessus et notamment :

- comportent le nombre de volets requis, parmi la liste fixée par voie réglementaire
- fixent un objectif chiffré global relatif à l'emploi des seniors,
- comportent des indicateurs de suivi opérationnel des actions mises en œuvre
- prévoient une procédure de suivi annuel.

En l'absence de réponse dans un délai de 3 mois, l'accord serait réputé validé.

Accompagnement de la démarche par les pouvoirs publics

L'Etat, les organismes spécialisés et les organismes de sécurité sociale mettront à disposition des branches et des entreprises des outils d'aide au diagnostic démographique, des sites internet institutionnels, et des outils d'appui-conseil.

Cotisation additionnelle à l'assurance vieillesse à compter de 2010

La loi prévoirait qu'une cotisation additionnelle à l'assurance vieillesse s'applique à compter de 2010 aux entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord portant sur l'emploi des seniors et répondant à un cahier des charges minimal.

Les entreprises de plus de 300 salariés devraient dans tous les cas être couvertes par un tel accord pour être dispensées du paiement de cette cotisation additionnelle.

Les entreprises de moins de 300 salariés en seraient dispensées dès lors que leur branche a conclu un accord portant sur l'emploi des seniors ou si elles ont elles-mêmes conclu un tel accord. Des modalités seront étudiées pour que les entreprises qui ne sont pas en mesure de signer de tels accords ne soient pas pénalisées, mais qu'elles puissent pour autant être associées à l'effort collectif en faveur de l'emploi des seniors.



Fiche n°2



Favoriser le maintien des seniors dans l'emploi en supprimant les limites d'âge et la mise à la retraite d'office

1. Objectif

Favoriser l'emploi des seniors en laissant dans tous les cas au salarié la possibilité de choisir le moment de son départ en retraite. L'âge ne doit plus constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

2. Rappel de l'existant

La loi du 21 août 2003 a relevé de 60 à 65 ans l'âge auquel l'employeur a la faculté de procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié. Elle avait toutefois maintenu la possibilité de déroger à ce principe par accord de branche en prévoyant une possibilité de mise à la retraite avant cet âge dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension à taux plein.

Toutefois, à la suite de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, plus aucun accord ne peut être signé ou étendu à compter du 22 décembre 2006 prévoyant la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans. Les accords conclus avant cette date cesseront de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2009.

Par ailleurs, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, les indemnités de mise à la retraite sont désormais soumises à une contribution spécifique dont le produit est affecté à la CNAV. Le taux de cette contribution, qui est actuellement de 25%, sera porté à 50% à compter du 1^{er} janvier 2009.

3. Réforme envisagée

Suppression de toute mise à la retraite d'office par l'employeur. La décision du passage de l'activité vers la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge, sous réserve des préavis légaux et conventionnels applicables.

La rupture unilatérale du contrat de travail demeurera possible dans le cadre d'un licenciement, sous réserve de l'existence d'un motif réel et sérieux et à condition naturellement de respecter les procédures applicables.

La mesure sera mise en œuvre par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et sera applicable à compter de sa publication.

Les accords conclus avant le 22 décembre 2006 prévoyant une mise à la retraite avant 65 ans cesseront comme prévu de produire leurs effets au 31 décembre 2009.



Fiche n°3



Eviter le recours aux « préretraites de fait » en harmonisant le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail

1. Objectifs

Eviter la cessation anticipée d'activité des seniors et la reconstitution de mécanismes de préretraites de fait (départ négocié des seniors puis prise en charge par l'UNEDIC jusqu'à la liquidation de la pension).

2. Rappel de l'existant

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite) est assez peu lisible. Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux dans des limites très élevées, le niveau d'exonération variant en fonction de la nature de ces indemnités et selon qu'elles sont versées en dehors ou dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'introduction de la rupture conventionnelle a contribué à accroître encore cette complexité, même si le régime social et fiscal a été aligné selon les cas sur celui de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ces conditions, tant les salariés que les employeurs ont un intérêt objectif à privilégier une rupture anticipée du contrat de travail (par opposition au départ en retraite à l'initiative du salarié), ce qui n'est guère favorable à l'emploi des seniors. Le licenciement d'un senior constitue fréquemment une solution plus avantageuse sur le plan fiscal et social que le recours à une préretraite ou une mise à la retraite d'office. Le régime d'assurance chômage pouvant garantir une indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite ou l'obtention du taux plein, cela aboutit à reconstituer de façon détournée de mécanismes proches de la préretraite. Le dispositif de dispense de recherche d'emploi (voir fiche n°6), ainsi que les conditions d'indemnisation des personnes de plus de 60 ans n'ayant pas le taux plein, renforce encore cette situation.

3. Réforme envisagée

Pour tenter de mettre un terme à ces comportements qui ont été unanimement dénoncés par les partenaires sociaux à l'occasion des concertations, la réforme proposée par le Gouvernement vise à unifier le régime fiscal et social des indemnités de rupture à l'initiative de l'employeur et des indemnités de rupture conventionnelle, selon des modalités à préciser.

Cette harmonisation mettrait fin aux distorsions actuelles et contribuerait à éviter de favoriser la cessation anticipée d'activité des seniors ou la reconstitution des « préretraites de fait », par un détournement du droit du licenciement et des objectifs de l'assurance chômage.

Cette mesure serait prise dans le cadre des textes financiers de l'automne (PLF ou PLFSS). Le régime des contributions spécifiques sur les indemnités de mises à la retraite d'office (jusqu'en 2009) et sur les préretraites serait conservé.



Fiche n°4



Faciliter le cumul entre pension de retraite et revenus d'activité pour les assurés ayant eu une carrière complète

1. Objectifs

Favoriser l'emploi des seniors en levant les obstacles qui empêchent aujourd'hui les retraités qui le souhaitent de reprendre librement une activité professionnelle, tout en veillant à ne pas inciter les assurés à liquider leur pension prématurément de façon à ce qu'ils disposent d'une retraite convenable jusqu'à la fin de leurs jours.

2. Rappel de l'existant

Malgré certains ajustements récents (loi du 21 août 2003 et loi de financement de la sécurité sociale pour 2007), les dispositions en vigueur régissant le cumul d'une pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle restent assez restrictives, peu lisibles et différentes selon les régimes.

A titre d'exemple, dans le régime général, le cumul n'est possible que si les revenus supplémentaires procurés par une activité salariée, ajoutés aux pensions servies, n'excèdent pas le dernier revenu d'activité ou 160% du SMIC si cela est plus favorable. Par ailleurs, la reprise d'activité, lorsqu'elle intervient chez le dernier employeur, n'est possible au plus tôt que six mois après la date d'entrée en jouissance de la pension.

Des règles restrictives s'appliquent également dans les autres régimes de retraite. Ainsi, dans le régime social des indépendants (RSI), les revenus d'activité ne peuvent excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale. Dans le régime de la fonction publique, les revenus reçus des employeurs publics ne peuvent excéder le tiers du montant de la pension (pour un ancien fonctionnaire reprenant une activité comme contractuel).

Cette réglementation complexe, qui éloigne les retraités de l'emploi en les empêchant de continuer à travailler ou de reprendre une activité professionnelle, est en contradiction avec la volonté partagée de favoriser l'emploi des seniors.

3. Réforme envisagée

Il s'agit de simplifier et d'harmoniser les règles du cumul emploi retraite pour l'ensemble des régimes sur la base des principes suivants.

Liberté totale pour les retraités de 60 ans et plus ayant une carrière complète et pour les retraités de 65 ans et plus

Le cumul emploi retraite sera autorisé sans restriction dès l'âge de 60 ans lorsque les assurés ont eu une carrière complète, c'est-à-dire lorsqu'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein au régime général (cette durée évoluant progressivement de 40 annuités en 2008 à 41 annuités en 2012), et au-delà de 65 ans dans tous les cas.

Pour le régime général, cela signifie en particulier que les plafonds en vigueur (dernier revenu ou 160% du SMIC) et le délai de carence de 6 mois applicables seront supprimés.

En vue de clarifier le choix offert aux assurés entre la liquidation définitive de leur pension et l'amélioration des droits futurs au travers de la surcote (**voir fiche n°5**), la possibilité de cumul intégral entre emploi et retraite sera comme aujourd'hui subordonnée pour les salariés à la rupture du contrat de travail mais aussi à la liquidation de l'ensemble des pensions des régimes de retraite obligatoires, de base comme complémentaires.

Règles applicables pour les autres assurés

Pour les assurés n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans et n'ayant pas eu une carrière complète, une libéralisation totale du cumul emploi retraite pourrait susciter une liquidation prématurée des pensions, ce qui serait préjudiciable à la fois pour l'équilibre des régimes de retraite à court terme, et pour les assurés à plus long terme (niveau de pension plus faible).

Pour garantir à tous un niveau de retraite convenable, et dans un souci d'équité entre les différents régimes, il est nécessaire d'encadrer le cumul emploi retraite pour les assurés de moins de 65 ans n'ayant pas cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, cette durée évoluant progressivement de 40 annuités en 2008 à 41 annuités en 2012.

Pour ces assurés, le cumul emploi retraite ne sera donc possible que dans certaines limites qui s'appliqueront pour l'ensemble des régimes et pour l'ensemble des revenus d'activité perçus. Dès 65 ans, le cumul emploi retraite sera possible sans restriction.

Entrée en vigueur

Les nouvelles règles s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2009.

Le Gouvernement invitera les partenaires sociaux gestionnaires des régimes complémentaires obligatoires de retraite à se prononcer dans les meilleurs délais sur ces dispositions de façon à pouvoir donner aux assurés une visibilité globale sur les règles applicables à l'avenir en matière de cumul emploi retraite.

Un bilan sera établi en lien avec les caisses de retraite et présenté aux partenaires sociaux deux ans après l'entrée en vigueur de la mesure.



Fiche n°5



Favoriser la prolongation d'activité des seniors en rendant la surcote plus attractive

1. Objectifs

Favoriser la prolongation d'activité des seniors en renforçant l'attractivité de la surcote, d'abord en augmentant son taux et ensuite en élargissant son champ d'application aux assurés ayant eu une carrière complète mais des salaires faibles, et qui bénéficient à ce titre du minimum contributif.

2. Rappel de l'existant

Créée par la loi du 21 août 2003, la surcote permet aux assurés qui poursuivent leur activité professionnelle après 60 ans et au-delà de la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, de voir leur pension améliorée :

- de 3% par année accomplie au-delà de cette durée ;
- dans le régime général et les régimes alignés et depuis le 1^{er} janvier 2007, de 4% à partir de la deuxième année et de 5% par année accomplie après 65 ans.

Le niveau de la surcote apparaît aujourd'hui comme insuffisamment incitatif. En 2006, au régime général, seules 5,7% des pensions liquidées l'ont été avec surcote. Ce chiffre a connu une augmentation en 2007 (7,6%), mais témoigne encore d'une attractivité insuffisante.

Entre autres explications, on peut penser que la progressivité du taux de surcote n'est pas très lisible et, en l'absence de communication suffisante sur ce dispositif, que les assurés ne perçoivent pas encore forcément l'intérêt de la surcote (calcul à court terme et en gain mensuel sur la pension, au lieu de se projeter à long terme et d'envisager un gain cumulé de plusieurs milliers d'euros sur une période de vingt ans).

Pour les assurés dont la pension est portée au minimum contributif en raison de la faiblesse des salaires perçus au cours de leur carrière, la surcote est absorbée par le minimum contributif de sorte que le système actuel est peu incitatif à la prolongation d'activité.


3. Réforme envisagée

Pour les trimestres accomplis à compter du 1^{er} janvier 2009, le taux de la surcote sera porté à 1,25% par trimestre, soit 5% par an, c'est-à-dire autant que le taux cible de la décote. Une personne qui travaillerait 5 ans, après 60 ans et au-delà de la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, verrait donc sa pension de retraite augmenter de 25%.

Par ailleurs, la surcote s'appliquera désormais aux pensions portées au minimum contributif. Le montant de la surcote sera calculé avant application du minimum contributif et ajouté ensuite au montant de la pension. Les assurés ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein auront donc le choix entre poursuivre leur activité et améliorer ainsi leurs droits à retraite par l'intermédiaire de la surcote, ou liquider leur pension et reprendre ensuite une activité professionnelle grâce à la libéralisation du cumul emploi retraite.



Fiche n°6



Relever progressivement l'âge de Dispense de Recherche d'Emploi (DRE) et accompagner les seniors pour favoriser leur retour vers l'emploi

1. Objectifs

Favoriser le retour à l'emploi des seniors en mettant progressivement fin à la dispense de recherche d'emploi qui peut les en éloigner. Cette mesure sera accompagnée par la mise en place de moyens d'accompagnement renforcés dans le cadre du service public de l'emploi à destination des seniors au chômage.

2. Rappel de l'existant

Depuis mars 2008, l'ANPE a mis en place une offre de service spécifique en direction des seniors : un suivi mensuel dès l'entrée au chômage (avec environ un tiers des personnes orientées vers l'accompagnement renforcé), la mobilisation d'aides en faveur des seniors comme les aides à l'embauche ou le recours à des contrats aidés du secteur marchand (les CIE sont désormais ciblés en priorité sur les plus de 50 ans).

Dans ce contexte, une partie des seniors qui s'inscrivent au chômage peuvent aujourd'hui demander à être dispensés de recherche d'emploi :

- Sans condition d'âge : les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (AER) ;
- A partir de 55 ans : les demandeurs d'emploi non indemnisés ; les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ; les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) justifiant de 160 trimestres validés à l'assurance vieillesse
- A partir de 57 ans et demi : les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

En janvier 2008 environ 375 000 personnes bénéficiaient de la DRE.

3. Réforme envisagée

La DRE sera maintenue pour tous les demandeurs d'emploi qui en bénéficient au 31 décembre 2008, et l'âge d'entrée dans le dispositif pour les demandeurs d'emploi sera progressivement relevé:

- à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2009,
- à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2010,
- à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2011,

Les entrées en DRE seraient supprimées à partir de 2012, sur la base d'un rapport évaluant l'impact du relèvement de l'âge entre 2009 et 2011.

Dès 2008, un nouveau renforcement de l'effort d'accompagnement et d'aide à l'embauche en direction des demandeurs d'emploi seniors serait étudié, à la faveur notamment de la mise en place du nouvel opérateur du service public de l'emploi, et de la négociation à venir sur l'assurance chômage.