

P REMIÈRES INFORMATIONS

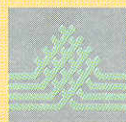
et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES PRÉRETRAITES ET LES MESURES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ÂGÉS EN 1999

AU COURS de l'année 1999, 70 500 personnes ont adhéré à un dispositif de préretraite et l'Unédic dénombrait 202 600 allocataires indemnisés au titre de l'allocation spéciale du Fonds National de l'Emploi (ASFNE), de la préretraite progressive ou de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) en fin d'année.

Le nombre des nouveaux bénéficiaires de préretraite a diminué de 7,8 % du fait de la forte baisse des entrées dans les dispositifs publics (préretraite progressive ou ASFNE), les entrées en ARPE ayant de leur côté peu augmenté. Mise en place en 1995, l'ARPE demeure le dispositif de préretraite le plus souvent mis en œuvre. Il représente à la fin de 1999, 42 % des préretraités tous régimes confondus.

Par ailleurs, les salariés âgés de 55 à 59 ans ont été un peu plus touchés par le chômage qu'en 1998, 71 300 d'entre eux sont entrés en chômage indemnisé. Les mesures récentes prises en faveur des chômeurs âgés bénéficient à près de 110 000 allocataires, 87 500 pour l'allocation chômeurs âgés (ACA) et 22 300 pour l'allocation supplémentaire d'attente (ASA).



En 1999, 70 525 personnes sont entrées dans un dispositif de préretraite : allocation spéciale du Fonds national de l'emploi (ASFNE), préretraite progressive, allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE). La forte diminution de ce flux (-10,5 % par rapport à 1998), résulte du recul des dispositifs publics qui ne représentent plus que 36 % des entrées (graphique 1). En effet, les nouveaux bénéficiaires des dispositifs de préretraite progressive et de l'ASFNE sont nettement moins nombreux que l'année précédente (-28,3 %). Les entrées en ASFNE notamment sont en diminution depuis 5 ans : baisse de 52 % en 1995, puis, après deux années de relative stabilité, nouvelle baisse en 1998 qui s'accélère en 1999 avec une diminution de 36 %. Cette mesure devient ainsi le dispositif de préretraite le moins souvent mis en œuvre. Le flux d'entrée en préretraites progressives, également en baisse constante depuis 1995, diminue de 20 % en 1999. À l'inverse, l'ARPE progresse de + 4 % en 1999 avec 45 200 nouveaux bénéficiaires. Mise en place par l'accord des partenaires sociaux du 6 septembre 1995, l'ARPE est reconduite chaque année par avenant. Elle constitue à ce jour le principal dispositif de préretraite. Elle a la faveur des entrepreneurs qui peuvent ainsi rajeunir leurs effectifs sans avoir recours ni aux licenciements, ni aux plans sociaux, et surtout sans léser les salariés âgés qui ne peuvent adhérer à l'ARPE que s'ils justifient de 40 annuités de cotisation à l'assurance-vieillesse. De la même manière, la grande majorité des conventions de préretraite progressive sont utilisées comme un instrument de repyramidage des âges dans l'entreprise avec 81 % des conventions qui prévoient en contrepartie des embauches compensatrices.

Fin 1999, 202 600 personnes étaient indemnisées au titre de l'un

des trois régimes de préretraite, 73 400 pour l'ASFNE (-19 % par rapport à fin 1998), 44 700 pour les préretraites progressives (-14 %) et 84 500 pour l'ARPE. En progression de 10 % par rapport à l'année précédente, l'ARPE représente ainsi 42 % de l'ensemble des allocations (tableau 1) (1).

Malgré la nette amélioration du marché du travail en 1999, le nombre des demandeurs d'emploi de catégorie 1 de plus de 50 ans inscrits à l'ANPE n'a connu qu'une légère diminution. Les entrées en chômage des salariés les plus âgés ne se sont quant à elles pas ralenties (cf. encadré 4). 71 300 nouveaux chômeurs indemnisés de plus de 55 ans ont ainsi été enregistrés en 1999 (soit 1 % de plus qu'en 1998), parmi lesquels nombre de « dispensés de recherche d'emploi ».

En conséquence, et pour la première fois depuis 1995, les nouveaux bénéficiaires de préretraite sont en 1999 moins nombreux que ceux, bénéficiaires d'une allocation de chômage âgés, de plus de 55 ans (cf. graphique, encadré 4).

La population des personnes âgées de 55 à 59 ans se décompose en 53,3 % d'actifs occupés (dont 1,9 % de bénéficiaires de préretraite progressive), 5,9 % de chômeurs – soit au total 59,2 % d'actifs occupés ou non –, et de 15 % de retraités ou préretraités (dont 6,3 % en ASFNE et ARPE), auxquels s'ajoutent 25,8 % d'autres inactifs (graphique 2).

(1) - Il existe également des dispositifs de préretraite « maison » prévus au titre d'un accord d'entreprise. Les bénéficiaires perçoivent une allocation totalement financée par leur ancien employeur. Actuellement, on ne dispose pas de données d'ensemble sur les effectifs concernés.

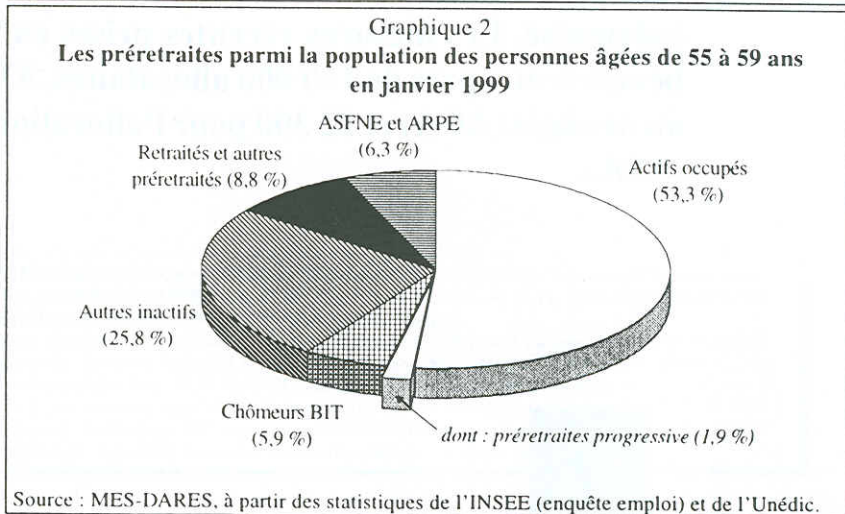
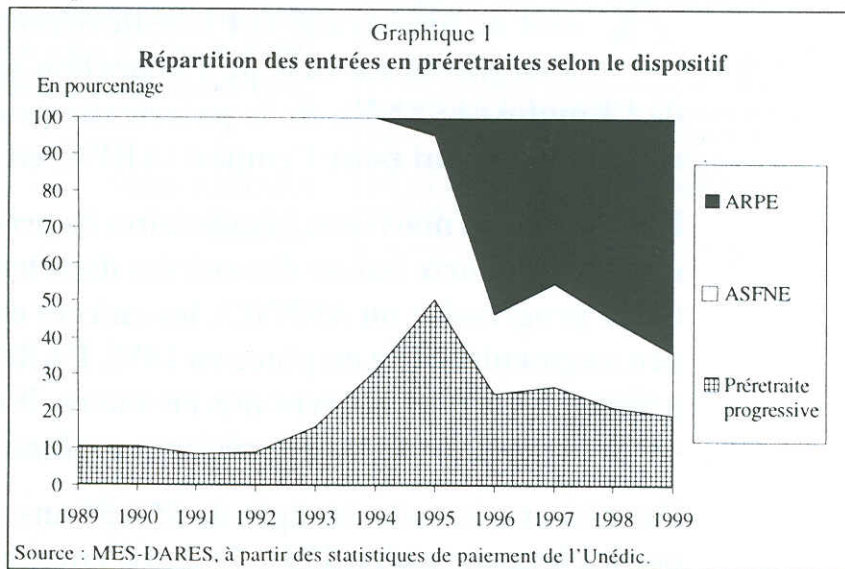


Tableau 1
Les dispositifs de préretraite

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Conventions d'ASFNE								
Entrées annuelles	45 837	56 345	49 462	23 683	21 015	21 669	18 672	11 993
Allocataires en cours en fin d'année	162 558	174 662	179 219	152 409	128 442	107 789	90 654	73 411
Préretraite progressive								
Entrées annuelles	4 517	10 616	22 282	26 858	24 262	20 870	16 717	13 372
Allocataires en cours en fin d'année	13 114	17 145	30 910	52 520	54 672	55 032	52 112	44 675
ARPE								
Entrées annuelles				2 650	52 211	35 353	43 438	45 170
Allocataires en cours en fin d'année				2 622	49 523	65 795	76 917	84 519
Total préretraites 55-59 ans								
Entrées annuelles	50 354	66 961	71 744	53 191	97 488	77 892	78 827	70 535
Allocataires en fin d'année	175 672	191 807	210 129	207 551	232 637	228 616	219 683	202 605

Source Unédic : statistiques de paiement.

L'ALLOCATION SPÉCIALE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (ASFNE)

Malgré une brève remontée en 1997 du nombre des entrées en ASFNE, la tendance à la baisse amorcée en 1994 se confirme et s'accélère en 1999 (-36 %). Il convient de rapprocher cette baisse de celle du nombre de conventions signées en 1998 (-31 % par rapport à 1997), car les adhésions des salariés s'échelonnent sur plusieurs mois après la signature d'une convention par l'entreprise. En 1999, le nombre de conventions signées a également reculé mais dans une moindre mesure, 3 184 contre 3 679 l'année précédente, soit une baisse de 13 %. Le nombre total d'allocataires indemnisés au titre de l'ASFNE au 31 décembre 1999 est en baisse de 19 %.

Les hommes prédominent toujours, malgré une diminution de 6 %, parmi les nouveaux bénéficiaires de la mesure : ils en représentent près de 73 % alors que leur part dans la population active de 55-59 ans n'est que de 57 %, selon l'enquête Emploi de janvier 1999 (cf. tableau 5).

La part des ouvriers est en baisse de plus de 4 points depuis 1997. À l'opposé, celle des techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs augmente et atteint, en 1999, un tiers des entrées. De même, celle des employés passe de 18,8 % à 20,4 % entre 1998 et 1999.

Un tiers des adhésions à l'ASFNE se font à 56 ans, âge dé-

rogatoire depuis la modification des règles d'adhésion intervenue en 1994 et 31 % à 57 ans, âge en principe minimum (encadré 1).

Le secteur secondaire a toujours été le principal utilisateur de l'ASFNE, l'industrie représente ainsi, en 1999, 60 % des adhésions alors qu'elle regroupe seulement 26,5 % des salariés des établis-

Tableau 2
Les entrées en ASFNE par activité économique et taille d'établissement

	En pourcentage			
	1997	1998	1999 (1)	Salariés recensés par l'Unédic au 31/12/1998
Activité économique (NAF)				
Agriculture, sylviculture, pêche	0,6	0,3	0,5	0,1
Industrie	61,3	60,7	59,9	26,5
Construction	13,1	11,6	8,9	7,8
Services	25,0	27,4	30,7	65,6
Taille de l'établissement				
1 à 9 salariés	10,0	9,0	10,4	25,9
10 à 49 salariés	18,0	15,0	15,1	28,7
50 à 199 salariés	21,3	22,1	23,0	22,2
200 à 499 salariés	18,4	16,1	18,3	12,0
500 salariés ou plus	32,3	37,8	33,1	11,2
Totaux	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>(1) - Résultats provisoires.</i>				

Source : Unédic.

sements affiliés à l'Unédic (tableau 2). La construction, secteur qui connaît actuellement des difficultés de recrutement, a peu recouru au dispositif. Par contre, la part des services s'est accrue de plus de 3 points parmi les entrées en ASFNE, mais au regard de ses

effectifs, le tertiaire reste faiblement utilisateur du dispositif.

Ce sont les grands établissements qui mobilisent le plus fréquemment les dispositifs de préretraite (tableau 2). Ainsi, un tiers des nouvelles entrées en ASFNE proviennent d'établissements de plus

de 500 salariés alors que leurs effectifs ne représentent que 11 % des salariés des établissements affiliés à l'Unédic. À l'opposé, les établissements de moins de 50 salariés ne sont à l'origine que d'un quart des nouvelles mises en préretraite.

Encadré 1

L'ALLOCATION SPÉCIALE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (ASFNE)

Dans le cadre d'un plan social, une entreprise peut conclure avec l'État une convention d'ASFNE, permettant à ses salariés âgés de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail tout en percevant, jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite, une allocation spécifique. Cette disposition évite à ceux-ci d'être licenciés pour motif économique.

Conditions de bénéfice et garanties accordées au préretraité

Pour en bénéficier, le salarié doit adhérer volontairement à la convention s'il remplit les conditions d'âge (au moins 57 ans, par dérogation 56 ans), d'ancienneté dans l'entreprise (au moins un an), de durée de cotisations (au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale), et ne plus exercer aucune activité professionnelle.

Le préretraité en ASFNE perçoit une allocation qui s'élève à 65 % du salaire journalier de référence pour la part de celui-ci comprise dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (14 470 F en 1999 et 14 700 F en 2000) et à 50 % pour la part du salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. L'allocation minimale journalière était de 165,51 F au 1^{er} janvier 1999 et de 166,34 F au 1^{er} janvier 2000.

Il perçoit cette allocation jusqu'à 60 ans, ou au-delà jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisation requis afin de bénéficier de la retraite à taux plein, mais au plus tard jusqu'à 65 ans.

Contribution financière

La participation financière de l'employeur au dispositif ASFNE est un élément clé de la négociation avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle est fixée en fonction de la qualité du plan social, de la taille de l'entreprise et de sa capacité contributive : les taux de participation financière des employeurs sont en général compris entre 12 % et 15 % pour les entreprises de moins de 500 salariés, et entre 15 % et 18 % pour les entreprises de plus de 500 salariés ou pour celles appartenant à un groupe d'importance nationale.

Une part de la contribution due par l'entreprise est financée par le salarié qui verse une somme correspondant à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et la plus élevée des deux indemnités suivantes : indemnité de départ à la retraite ou indemnité légale de licenciement. À noter que la participation du salarié est plafonnée forfaitairement.

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

Pour la quatrième année consécutive, le nombre de signatures par les entreprises de conventions de préretraite progressive est en diminution. Les 3 334 conventions signées en 1999 accusent une baisse de 4,5 % par rapport à l'année précédente. Cependant, les conventions avec contrepartie d'embauche n'ont pas été touchées et renforcées ainsi leur part, soit 81 % de l'ensemble des conventions contre 78,5 % en 1998. Par ailleurs, la réforme d'avril 1997, qui a renforcé les obligations d'embauche de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières sur le marché du travail – notamment des jeunes –, a sans doute détourné certaines entreprises des conventions de préretraite progressive. Entre 1998 et 1999, le nombre d'adhé-

sions a diminué de 20 % et l'effectif en fin d'année des allocataires a baissé de 14 % (cf. tableau 1).

Lors de la signature, 86 % des entreprises de 50 à 200 salariés optent pour une convention avec

Tableau 3
Les entrées en préretraite progressive par activité économique et taille d'établissement

	En pourcentage			
	1997	1998	1999 (1)	Salariés recensés par l'Unédic au 31/12/1998
Activité économique (NAF)				
Agriculture, sylviculture, pêche	0,4	0,3	0,5	0,1
Industrie	59,5	57,2	50,6	26,5
Construction	3,7	2,8	2,8	7,8
Services	36,4	39,7	46,1	65,6
Taille de l'établissement				
1 à 9 salariés	4,7	6,1	6,6	25,9
10 à 49 salariés	10,9	12,0	15,2	28,7
50 à 199 salariés	20,4	18,9	15,6	22,2
200 à 499 salariés	21,3	19,2	22,1	12,0
500 salariés ou plus	42,7	43,9	40,6	11,2
Totaux	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - Résultats provisoires.

Source : Unédic.

contrepartie d'embauche totale (2). En revanche, celles de moins de 10 salariés signent un quart des conventions sans embauche compensatoire, contre 14 % pour l'ensemble des entreprises.

Les conventions signées dans la construction sont assorties d'une contrepartie d'embauche dans 88 % des cas, contre 75 % dans l'industrie, secteur qui conclut également le plus de conventions sans embauche compensatoire. Les conventions avec embauche partielle ne représentent que 3 % de l'ensemble des signatures, tous secteurs confondus.

La préretraite progressive doit permettre l'embauche de nouveaux salariés en compensation du passage à temps partiel des travailleurs âgés. Ces recrutements doivent en particulier s'adresser à des demandeurs d'emploi prioritaires : chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, jeunes, etc. Dans le cas de compensation partielle, ces publics représentent 54 % des recrutements et 82 % pour les embauches totalement compensatoires. Ces deux proportions sont en très forte augmentation depuis 1998 du fait de la modification réglementaire d'avril 1997 (encadré 2).

La préretraite progressive doit également permettre un transfert de compétence auprès des nouveaux salariés sous la forme d'un tutorat exercé par les préretraités. En 1999, seulement 11,7 % des entreprises ont prévu de telles actions, principalement celles de 10 à 50 salariés. La construction est le secteur le plus actif en la matière, puisqu'un quart des conventions signées stipule de telles actions.

Comme pour les autres mesures liées à l'âge, la part des hommes parmi les nouveaux bénéficiaires de préretraite progressive est en diminution (cf. tableau 5). C'est le dispositif où l'on peut par ailleurs entrer le plus précocément. En effet, contrairement aux autres me-

sures de préretraite, les salariés peuvent y adhérer dès 55 ans, sans passer par une mesure dérogatoire comme pour l'ARPE. En 1999, 64 % des nouveaux bénéficiaires avaient 55 ans, et 19 %, 56 ans.

Avec 38 % des entrées, les ouvriers restent les principaux bénéficiaires de la mesure. Les employés représentent 30 % des adhésions, soit 3,5 points de plus qu'en 1998. La part des cadres, des agents de maîtrise et des techniciens est, avec 32 %, en diminution de 2 points par rapport à l'année précédente (cf. tableau 5).

À l'origine de près de 51 % des adhésions, le secteur de l'industrie, bien qu'en forte baisse, reste le premier utilisateur de la mesure, alors qu'il ne représente que 27 % des effectifs salariés affiliés à l'Unédic

(tableau 3). De leur côté, les services augmentent leur part de plus de 6 points en un an. Le secteur de la construction conclut peu de conventions de préretraite progressive, les entreprises de ce secteur s'orientant vers les préretraites définitives comme l'ASFNE et l'ARPE.

Ce sont les entreprises de plus de 500 salariés qui recourent le plus souvent aux préretraites progressives (tableau 3) : elles alimentent 40,6 % des adhésions (3,3 % de moins qu'en 1998) alors qu'elles n'emploient que 11 % des effectifs salariés.

(2) - Statistiques issues de l'exploitation des conventions signées entre les entreprises et l'État en 1999.

Encadré 2

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

Le dispositif de préretraite progressive peut être mobilisé par des entreprises engagées dans un processus de réduction d'effectifs ou par des entreprises ayant une capacité d'embauche. Dans le premier cas, l'entreprise, pour éviter des licenciements économiques, propose à ses salariés âgés remplissant certaines conditions, de passer à temps partiel. Dans le second, la réduction du volume global d'heures travaillées due au passage à temps partiel des salariés âgés, est compensée totalement ou partiellement par des embauches.

En 1997, le dispositif a subi des modifications réglementaires : dorénavant, la proportion minimale de publics prioritaires (demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières sur le marché du travail) dans les embauches est fixée à 50 %, et en outre deux tiers de ces embauches doivent concerner des jeunes. De plus, la participation financière des entreprises est désormais obligatoire – sauf pour les entreprises signant des conventions avec réembauches sous réserve qu'elles comptent moins de 250 salariés et qu'elles s'engagent à embaucher au moins 90 % de public prioritaire – et est modulée en fonction de la taille de l'entreprise et de l'engagement pris en matière de recrutement de publics prioritaires.

Conditions de bénéfice

Pour bénéficier de la préretraite progressive, le salarié doit être volontaire et remplir les conditions suivantes : être âgé de 55 ans ou plus, occuper un emploi à temps plein, avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise et justifier de dix années d'appartenance à un régime de sécurité sociale. À noter que le bénéficiaire doit être physiquement apte à exercer un emploi.

Garanties accordées au préretraité à temps partiel

En général, le préretraité voit son temps de travail réduit de 50 % par rapport à son temps de travail antérieur à temps complet (la possibilité de voir le temps de travail réduit de 40 % a été supprimée en 1997). Cependant, dans le cadre de conventions pluriannuelles, le préretraité peut bénéficier d'un horaire modulé sur la période de la préretraite progressive, compris entre 20 % et 80 % de son temps de travail antérieur, du moment que sur l'ensemble de la durée de perception de l'allocation, le temps de travail ait été réduit en moyenne de 50 %.

Le préretraité perçoit, en plus de son salaire de temps partiel, une allocation dont le montant s'élève à 30% du salaire antérieur de référence pour la part de ce salaire en-dessous du plafond de la sécurité sociale (14 470 F en 1999 et 14 700 F en 2000), augmenté de 25 % pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. L'allocation minimale journalière était de 82,76 F au 1^{er} janvier 1999 et de 83,17 F au 1^{er} janvier 2000.

Il perçoit cette allocation jusqu'à 60 ans, ou au-delà jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisation requis pour bénéficier de la retraite à taux plein, mais au plus tard jusqu'à 65 ans.

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

À la fin de l'année 1999, 84 500 personnes étaient indemnisées au titre de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) (soit + 9 % par rapport à la fin 1998). Depuis juin 1999, l'ARPE est devenu le dispositif de préretraite qui concentre le plus d'allocataires. Cependant le tassement relatif des entrées en ARPE, avec 45 200 nouveaux bénéficiaires (+ 4 % en 1999), s'explique notamment par des conditions d'adhésion plus restrictives pour les salariés totalisant 172 trimestres de cotisation-vieillesse qui représentent environ un quart des entrants (encadré 3).

Le public de l'ARPE est majoritairement masculin. Comme pour les autres mesures, les ouvriers y sont toujours fortement représentés (40 %). Les employés et les techniciens ou agents de maîtrise représentent tout deux un quart des entrées.

En 1999, plus de la moitié des entrées se sont faites à 58 ans, âge en général requis pour pouvoir bénéficier du dispositif. Depuis cette année, les conditions d'âge sont modulables selon différents critères : âge d'entrée dans la vie active et nombre de trimestres de cotisa-

Tableau 4
Les entrées en ARPE par taille d'établissement et activité économique

En pourcentage

	1997	1998	1999 (1)	Salariés recensés par l'Unédic au 31/12/1998
Taille d'établissement				
1 à 9 salariés	10,7	10,5	10,5	25,9
10 à 49 salariés	21,4	22,1	21,8	28,7
50 à 199 salariés	26,6	26,4	26,8	22,2
200 à 499 salariés	16,9	17,9	18,1	12,0
500 salariés ou plus	24,4	23,0	22,7	11,2
Activité économique (NAF)				
Agriculture, sylviculture, pêche	0,6	0,6	0,6	0,1
Industrie	46,5	45,5	48,0	26,5
Construction	8,2	7,5	7,2	7,8
Services	44,7	46,4	44,2	65,6
Totaux	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - Résultats provisoires.

Source : Unédic.

tion à l'assurance-vieillesse. Aussi 47 % des allocataires ont-ils bénéficié de la mesure avant 58 ans.

Contrairement à l'ASFNE et à la préretraite progressive, les entreprises de plus de 500 salariés ont moins recours à l'ARPE et ne contribuent qu'à 23 % des entrées (tableau 4).

L'industrie regroupe la plus grande partie des nouveaux bénéficiaires (48 %) mais la mesure est également prise par le secteur des services qui concentre 44 % des entrées (tableau 4).

Depuis la mise en place de la mesure, environ 164 000 embauches compensatrices (3) ont été effectuées, dont près de 43 000 en 1999. Les personnes recrutées sont à 68 % des hommes et à 41,5 % des jeunes de moins de 26 ans, l'âge moyen se situant autour de 30 ans. Les embauches s'effectuent presque uniquement en contrat à durée indéterminée (99,4 % des embauches).

(3) - Du fait du délai prévu de trois mois pour procéder aux embauches compensatrices, ce nombre est en décalage par rapport au nombre de bénéficiaires annoncé.

Encadré 3

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

Par leur accord du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont entériné un dispositif permettant aux salariés volontaires remplissant certaines conditions d'âge et de durée de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse, de mettre fin à leur activité professionnelle, tout en percevant un revenu de remplacement dont le montant s'élève à 65 % du salaire antérieur de référence, jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite. Cette disposition nécessite l'accord de l'employeur et son engagement de maintenir le volume d'heures travaillées grâce à une ou plusieurs embauches.

Conditions de bénéfice

Ce dispositif, qui à l'origine devait s'achever fin 1996, a été reconduit depuis chaque année. Pour adhérer au dispositif en 1999, les salariés devaient remplir les conditions suivantes :

- être né en 1941 ou avant. Depuis 1998, les personnes dans leur 58^{ème} année ne sont prises en charge qu'à compter du premier jour du mois suivant leur 58^{ème} anniversaire (génération 1941) ;
- avoir cotisé au moins 160 trimestres au titre de l'assurance-vieillesse.

Les salariés ayant commencé à travailler avant leur 15^{ème} anniversaire peuvent bénéficier de l'ARPE à compter du premier jour du mois qui suit leur 56^{ème} anniversaire s'ils justifient d'au moins 168 trimestres de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse.

De même, les salariés ayant commencé à travailler avant leur 16^{ème} anniversaire peuvent bénéficier de l'ARPE à compter du premier jour du mois qui suit leur 57^{ème} anniversaire s'ils justifient d'au moins 168 trimestres de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse.

Jusqu'à la fin de 1998, les salariés ayant totalisé au moins 172 trimestres de cotisation d'assurance-vieillesse pouvaient bénéficier de l'ARPE sans condition d'âge. Depuis le début de 1999, ces personnes doivent attendre le premier jour du mois suivant leur 55^{ème} anniversaire pour adhérer au dispositif.

Garanties accordées au préretraité

Le préretraité reçoit un revenu de remplacement, dont le montant s'élève à 65 % du salaire brut antérieur. L'allocation minimale journalière était de 165,51 F au 1^{er} janvier 1999 et de 166,34 F au 1^{er} janvier 2000. Il perçoit cette allocation jusqu'à l'âge de 60 ans.

Tableau 5
Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de l'ASFNE, de la préretraite progressive et de l'ARPE

En pourcentage

	ASFNE			Préretraite progressive			ARPE		
	1997	1998	1999 (1)	1997	1998	1999 (1)	1997	1998	1999 (1)
Sexe									
Homme	78,2	79,0	72,9	71,6	71,0	68,3	70,6	64,1	69,6
Femme	21,8	21,0	27,1	28,4	29,0	31,7	29,4	35,9	30,4
Qualification									
Ouvriers non qualifiés	19,5	21,2	18,6	13,6	15,2	15,4	14,0	14,6	15,1
Ouvriers qualifiés	30,7	27,4	27,2	23,3	24,1	22,5	25,8	24,2	24,6
Employés	20,0	18,8	20,4	27,7	26,5	29,9	27,8	28,3	27,6
Techniciens, agents de maîtrise	21,4	24,3	23,9	25,1	23,8	23,1	23,5	23,6	23,2
Cadres, ingénieurs	8,6	8,3	9,9	10,3	10,4	9,1	8,8	9,3	9,5
Totaux	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Résultats provisoires.

Source : Unédic.

Encadré 4

LES ENTRÉES EN PRÉRETRAITE OU EN CHÔMAGE INDEMNISÉ

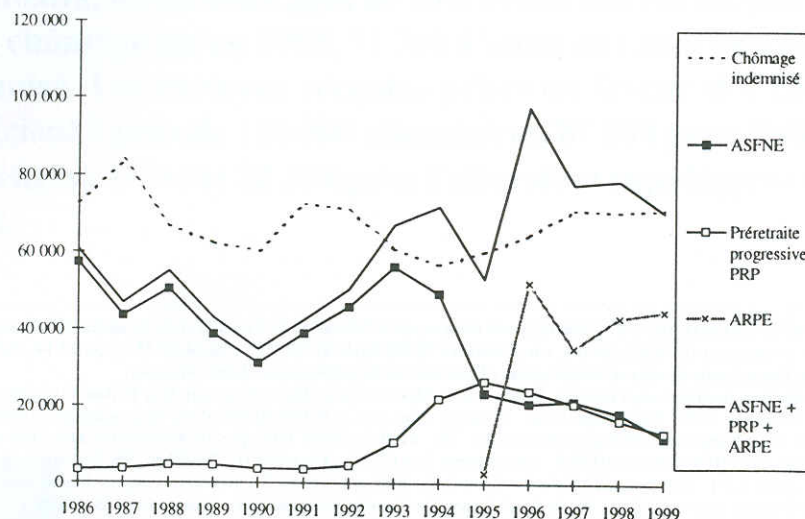
Sur toute la période 1986-1999, les entrées en chômage indemnisé de personnes âgées de 55 ans ou plus l'emportent sur les entrées en préretraite totale ASFNE (cf. graphique). Des mesures ont été adoptées à l'été 1987 pour contrer cette évolution : d'une part par la fixation de conditions d'adhésion à l'ASFNE plus attractives (taux de contribution plus faibles et durées de travail antérieur nécessaires réduites de 15 à 10 ans), d'autre part par l'instauration d'une contribution particulière en cas de licenciement de personnes de 55 à 59 ans. À l'été 1992, cette contribution dite « Delalande » a été alourdie.

Le ratio ASFNE / chômage indemnisé + ASFNE a connu un point bas en 1987 (34 %) avant de remonter en 1988 (43 %), puis de diminuer à nouveau jusqu'en 1990 (34 %). La détérioration de la situation du marché du travail à partir de cette date, et en particulier l'élévation du nombre des licenciements économiques a induit une utilisation plus importante de l'ASFNE. Ce phénomène s'est traduit par un équilibre du partage entre préretraite totale et chômage indemnisé jusqu'en 1993 (48 %). Cependant, dès 1994, cette tendance s'est inversée (46 % en 1994, puis 28 % en 1995 et 14 % en 1999).

Depuis 1993, l'essor de la préretraite progressive et sa substitution possible à l'ASFNE dans les plans sociaux des entreprises ont introduit une troisième voie possible pour les salariés en fin de carrière. En considérant alors le ratio « ensemble des préretraites (ASFNE et préretraite progressive) / préretraites + chômage indemnisé », on constate que les entrées dans les dispositifs de préretraite ont dépassé les entrées au chômage indemnisé en 1993 (ratio égal à 52 %) et en 1994 (56 %). À partir de 1995, ce ratio est en constante diminution du fait de la chute des entrées en ASFNE et en préretraite progressive et de la hausse du chômage indemnisé (46 % en 1995 et 26 % en 1999).

En septembre 1995, l'introduction de l'ARPE ouvre une quatrième possibilité pour les salariés âgés. Le ratio précédent, corrigé de l'ARPE « ensemble des préretraites (ASFNE, préretraite progressive et ARPE) / préretraites + chômage indemnisé » s'est élevé à 47 % en 1995 et à 60 % en 1996, en lien avec la forte montée en charge, cette année-ci, du nouveau dispositif. Mais depuis 1997, le ratio diminue et atteint 50 % en 1999 du fait de la stabilisation du flux d'entrée en ARPE et en chômage indemnisé et de la forte diminution des entrées dans les dispositifs publics de préretraite.

Évolution des entrées en préretraite et en chômage indemnisé des personnes de 55 ans ou plus



Source : MES-DARES, à partir des statistiques de paiement de l'Unédic.

LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES CHÔMEURS ÂGÉS

L'ALLOCATION CHÔMEURS ÂGÉS (ACA)

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 1997 (encadré 5), l'ACA a fait l'objet en 1999 de 47 900 demandes et a été accordée à plus de 38 000 personnes (+4 % par rapport à 1998). À la fin de l'année 1999, on comptait 87 468 allocataires, soit une augmentation de 23 % en un an.

En 1997, première année de mise en œuvre de la mesure, les bénéficiaires étaient en majorité des chômeurs indemnisés en allocation unique dégressive (AUD) depuis une période assez longue, ce qui correspondait à un effet de « reprise de stocks ». Actuellement, une grande majorité des nouveaux bénéficiaires entrent directement en ACA.

Selon le fichier national des Assedic, les hommes représentent 57 % des bénéficiaires, ce qui est également le taux de masculinité de la population active de la classe d'âge. Ce sont des ouvriers à 38 %, des employés à 32 %, des techniciens et cadres à 30 %. Les bénéficiaires proviennent principalement du secteur de l'industrie (40 %).

L'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE D'ATTENTE (ASA)

Mise en place en juin 1998 en tant que complément à l'allocation de solidarité spécifique (encadré 5), l'ASA a fait l'objet de 8 480 demandes en 1999 et comptait 22 264 allocataires en décembre 1999, soit une baisse de 2 % en un an.

Odile BRÉGIER
(DARES).

Encadré 5

LES DISPOSITIFS EN FAVEURS DES CHÔMEURS ÂGÉS

L'allocation chômeurs âgés (ACA)

Mise en place au 1^{er} janvier 1997 à la suite de la négociation du 19 décembre 1996 entre les partenaires sociaux, cette mesure concerne les salariés privés d'emploi âgés de moins de 60 ans et justifiant de 40 annuités ou plus au titre de l'assurance-vieillesse. L'allocation perçue correspond à l'allocation unique dégressive au taux initial, c'est-à-dire non dégressif, et elle est versée jusqu'à 60 ans. Son montant minimum journalier était de 149,94 F par jour au 1^{er} juillet 2000. Les bénéficiaires de cette allocation doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi, mais depuis le 11 juin 1999, les allocataires ont la possibilité d'opter pour la dispense de recherche d'emploi à partir de 55 ans.

L'allocation spécifique d'attente (ASA)

Mise en place à partir du 1^{er} juin 1998, cette mesure concerne les chômeurs de moins de 60 ans justifiant de 40 annuités ou plus au titre de l'assurance-vieillesse et percevant soit l'allocation de solidarité spécifique, soit le revenu minimum d'insertion.

Cette allocation, d'un montant forfaitaire de 1 750 F, est perçue en complément de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu minimum d'insertion, garantissant ainsi un montant total de ressources d'au moins 5 000 F par mois. Elle est versée jusqu'au droit à une pension de vieillesse à taux plein.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demailson et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.