



Le 23 juillet 2019

Le Premier président

à

M. Édouard Philippe

Premier Ministre

Réf. : S2019-1878

Objet : Les fins de carrière : un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité.

En application des dispositions de l'article L.111-3 du code des juridictions financières, la Cour a conduit une enquête sur les situations de fins de carrière. Alors que se prépare une nouvelle réforme des retraites, cette enquête examine l'évolution de la situation des seniors sur le marché de l'emploi, les conséquences sur la solidarité nationale du basculement précoce dans l'inactivité de certains d'entre eux et l'évolution de la politique de soutien de maintien dans l'emploi ou de retour à l'emploi pour les salariés en fin de carrière.

À l'issue de son contrôle, la Cour m'a demandé, en application des dispositions de l'article R. 143-11 du même code, d'appeler votre attention sur les observations et recommandations suivantes.

1. UNE AMÉLIORATION DU TAUX D'EMPLOI GLOBAL DES SÉNIORS MAIS DES DIFFICULTÉS PERSISTANTES À SORTIR DU CHÔMAGE

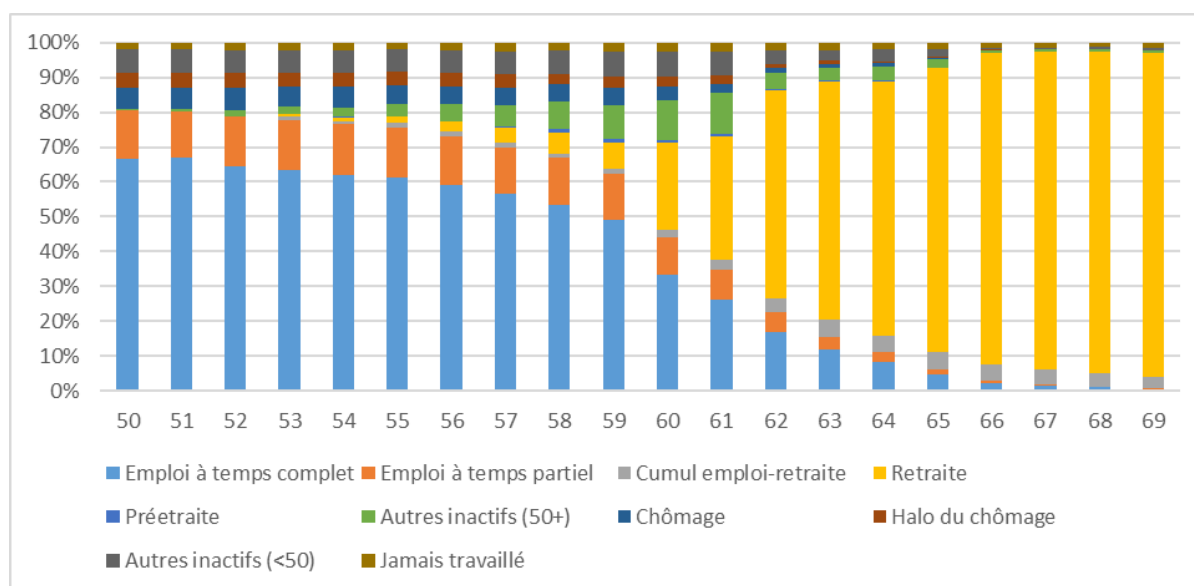
1.1. Une amélioration régulière du taux d'emploi des séniors, encore trop faible par rapport à la moyenne européenne pour les plus de 60 ans et pour les moins qualifiés

À la suite des réformes des retraites menées depuis le début des années 2000, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans a nettement progressé, passant de 36,4 % en 2003 à 52,3 % au premier trimestre 2019. Il reste néanmoins inférieur à celui de la moyenne de l'Union européenne (59,1 %) du fait de la faiblesse du taux d'emploi de la tranche d'âge des 60-64 ans (32,2 % contre 45,1 % pour l'Union européenne).

Le retrait précoce du monde du travail correspond souvent à un phénomène de basculement dans l'inactivité en fin de carrière, après une phase de chômage et avant l'ouverture des droits à la retraite.

Comme le montre le graphique ci-dessous, la part dans la population des personnes inactives en fin de carrière¹ augmente progressivement après l'âge de 50 ans pour atteindre un maximum pour les personnes de 60 ans.

Graphique n° 1 : Situation d'activité par âge fin (sur la période 2016-2018)



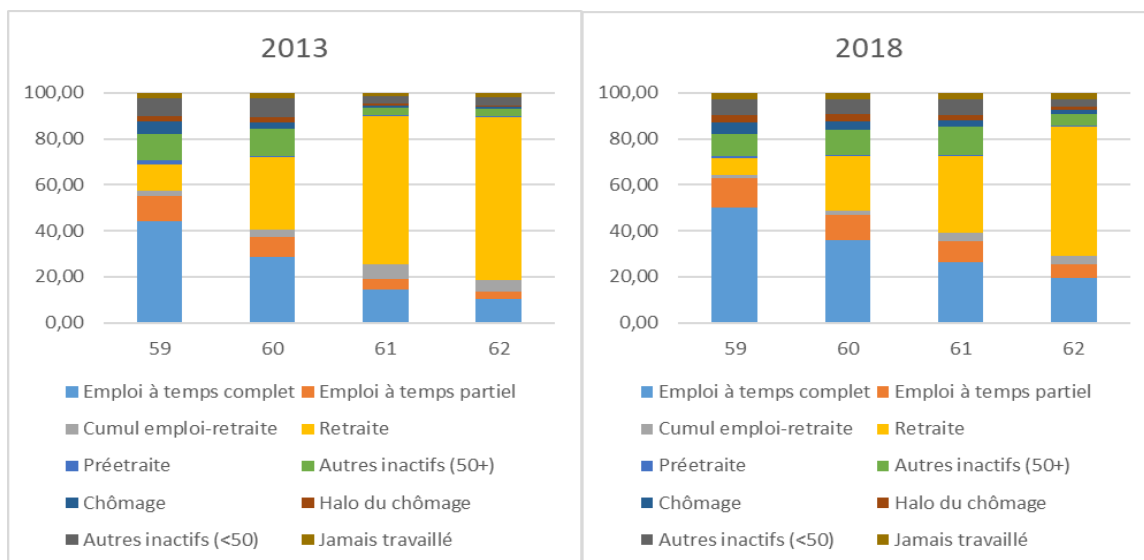
Source : Dares

Cette situation d'inactivité est d'autant plus forte que le niveau de qualification est faible : 14,0 % pour le niveau bac et plus, 18,4 % pour le niveau BEP-CAP et 23,8 % pour le niveau au plus brevet des collèges.

Si l'on examine l'évolution de la situation des séniors de 59 à 62 ans, entre 2013 et 2018 (graphique ci-après), il apparaît de surcroît, qu'à 61 ans, âge directement concerné par les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite, la baisse de la proportion des personnes à la retraite n'a été qu'en partie compensée par une hausse de l'emploi, la part des effectifs en inactivité ayant elle aussi augmenté.

¹ Incluant les chômeurs, les personnes dans le halo du chômage et les personnes inactives dont l'inactivité a commencé après 50 ans, c'est-à-dire ne prenant pas en compte les personnes inactives avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé.

Graphique n° 2 : Évolution entre 2013 et 2018 du statut par âge



Source : Cour des comptes d'après données Dares

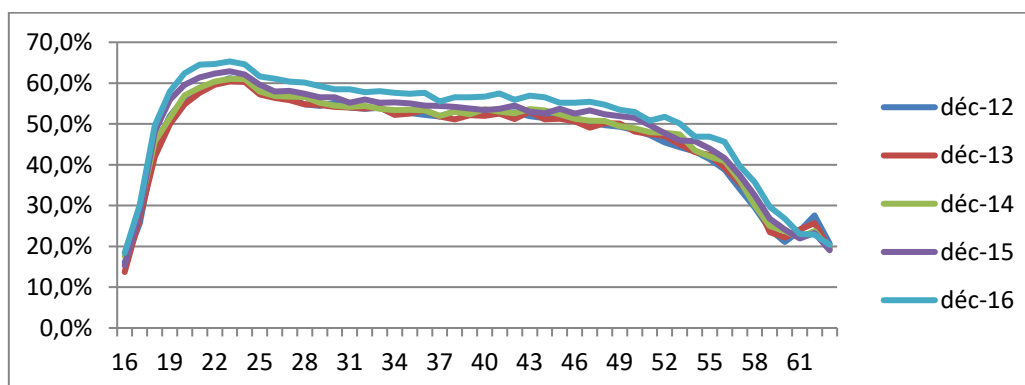
1.2. Un chômage de longue durée qui progresse chez les séniors

Le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans a fortement augmenté depuis 2008 du fait de l'augmentation des effectifs des générations en âge de travailler, du recul des âges de départ à la retraite, de la crise économique de 2008 et de ses conséquences durables sur le marché du travail ainsi que de la transformation accélérée des métiers.

Selon les données de l'Insee, le nombre de chômeurs de 50 ans et plus a été multiplié par deux depuis 2008 (576 000 en 2017 et encore 554 000 au premier trimestre 2019), soit une hausse beaucoup plus importante que celle du nombre de chômeurs âgés de 15 à 24 ans (+ 11 %) et de 25 à 49 ans (+ 26 %). Le nombre moyen de demandeurs d'emploi séniors inscrits à Pôle emploi en catégorie A en fin de mois a, quant à lui, triplé depuis 2008 (917 800 en 2017 et 916 400 au premier trimestre 2019), du fait, en outre, de la fin de la dispense de recherche d'emploi dont bénéficiaient les plus de 57 ans jusqu'en 2012.

Les séniors touchés par le chômage éprouvent de grandes difficultés à retrouver un emploi. Cela résulte de certaines fragilités propres à cette tranche d'âge, mais surtout des réticences des entreprises à recruter des salariés âgés. Toutes les études de Pôle emploi mettent en lumière que le critère d'âge est discriminant pour le retour à l'emploi. Le graphique ci-dessous illustre ce phénomène de baisse brutale des perspectives de retour à l'emploi après 52 ans.

Graphique n° 3 : Taux de retour à l'emploi au bout de 12 mois selon l'âge pour les inscrits en décembre des années 2012 à 2016



Source : Pôle emploi

Il en résulte que les périodes de chômage sont particulièrement longues pour les seniors : 673 jours en moyenne au deuxième trimestre 2018 pour les chômeurs de plus de 50 ans, contre 388 jours à la même période pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Enfin, la situation des chômeurs de 50 ans et plus s'est dégradée depuis 2007, l'ancrage dans le chômage étant de plus en plus marqué, même si la part des chômeurs de longue durée a diminué de 5 points entre 2017 et 2018. Parmi les sans-emplois de 50 ans et plus, le taux de chômeurs de longue durée est passé de 59 % à 63 %, et celui des chômeurs de très longue durée de 38 % à 41 %. La part des 50 ans et plus parmi les chômeurs de longue durée est ainsi passée de 22 à 29 % et de 26 à 35 % parmi ceux de très longue durée.

Cette situation met en évidence que les entreprises n'ont pas pleinement répercuté le recul de l'âge de départ en retraite sur la gestion de leurs effectifs, le chômage et l'inactivité jouant, pour de nombreux travailleurs, le rôle de transition entre l'emploi et la retraite.

2. UN RISQUE CROISSANT DE TRAPPE À PAUVRETÉ POUR LES SÉNIORS DE 60 ANS ET PLUS

2.1. Un poids croissant parmi les bénéficiaires d'allocations chômage et de minima sociaux

Les progrès accomplis par la France dans le taux d'emploi des seniors âgés de 50 à 59 ans au cours des quinze dernières années sont réels. L'évolution des principaux revenus de remplacement et prestations sociales non contributives montre que ces progrès ont permis de contenir, dans cette tranche d'âge, les effectifs pris en charge par les mécanismes de solidarité nationale, et que les hausses constatées en nombre absolu correspondent en général à l'effet de génération lié aux importantes cohortes d'après-guerre.

En revanche, les performances sont restées médiocres, jusqu'à présent, en termes de maintien dans l'emploi des seniors de 60 ans et plus. Elles se traduisent de manière directe par une forte augmentation des effectifs de la tranche d'âge des 60-64 ans parmi les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ainsi que des minima sociaux. La part des personnes âgées de 60 à 64 ans est celle qui, au cours des dix dernières années, a le plus progressé parmi les allocataires de ces prestations, à la fois en termes d'effectifs, de poids dans leur classe d'âge et de montants alloués.

Ainsi pour l'ARE, leur poids dans la classe d'âge correspondante a progressé de 87 % depuis 2010, tandis que le total des allocations versées a augmenté de plus de 45 % sur la même période, contre seulement 21 % pour l'ensemble des bénéficiaires.

Pour l'ASS, l'évolution a été d'une ampleur comparable, la part des allocataires âgés de 60 à 64 ans dans leur classe d'âge croissant de 60 % depuis 2010 et les dépenses augmentant de 75 %, contre 37 % pour la population générale des bénéficiaires. Les augmentations les plus marquantes ont touché les personnes âgées de 60 et 61 ans, correspondant aux deux âges-clés directement affectés par les mesures de report de l'âge légal de liquidation des droits à la retraite.

Des tendances de même nature se dégagent si l'on examine l'évolution des principales prestations sociales non contributives (revenu de solidarité active – RSA, allocation adulte handicapé – AAH) au cours des années 2010. Le poids des allocataires âgés de 60 à 64 ans dans leur classe d'âge a ainsi augmenté de 111 % en dix ans depuis 2009 pour le RSA socle, et de 192 % depuis 2010 pour l'AAH. Quant aux montants totaux versés à des personnes de cette tranche d'âge, leur hausse a été de 157 % pour le RSA socle contre 47 % sur l'ensemble des bénéficiaires de France métropolitaine, et de 288 % pour l'AAH contre 27 % pour l'ensemble des allocataires. Là encore, la forte hausse relevée tient tout particulièrement au segment des personnes âgées de 60 et 61 ans.

2.2. Une hausse sous-estimée du nombre des séniors inactifs en fin de carrière, lors de la réforme des retraites de 2010

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites n'a donné lieu à aucune étude d'impact solide sur les effets potentiels des mesures de report d'âge en termes de basculement dans l'inactivité et les minima sociaux.

C'est seulement en 2016 que les services du ministère des solidarités et de la santé se sont livrés à un tel travail, à la demande du conseil d'orientation des retraites.

La direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a ainsi établi que le report progressif de 60 à 62 ans de l'âge légal de liquidation des droits à la retraite allait conduire, à l'horizon de la fin de l'année 2016, à un surplus d'environ 80 000 allocataires âgés de 60 et 61 ans au titre du RSA socle, de l'AAH et de l'ASS, pour un surcoût estimé à environ 600 M€ par an. Les constats effectivement dressés à la fin de 2016 pour les bénéficiaires de ces trois allocations, âgés de 60 et 61 ans, ont été concordants avec ces projections réalisées à partir des données de 2014. La hausse, dans les effectifs touchés comme dans les montants versés, s'est ensuite poursuivie en 2017 pour ce segment des 60-61 ans. Elle a concerné non seulement ces deux âges-clés, mais aussi plus largement l'ensemble de la classe d'âge des 60-64 ans, la réforme ayant opéré un report progressif de l'âge de liquidation des droits à taux plein. Sur la totalité de cette tranche d'âge des 60-64 ans, le surcoût engendré par les mesures d'âge de la réforme de 2010 pouvait être estimé, à fin 2017, à 710 M€ par an au titre du RSA socle, de l'AAH et de l'ASS. L'essentiel de ce surcoût se concentrait sur les deux premières allocations pour lesquelles le sureffectif indemnisé pouvait être évalué aux alentours de 120 000 personnes âgées de 60 à 64 ans.

Au surplus, les travaux menés par la Drees n'intégraient pas d'analyse de la dynamique de l'ARE. Or cette allocation a connu, pour les 60-61 ans comme pour l'ensemble des 60-64 ans, une hausse notable depuis 2010. À partir d'une trajectoire de référence hors prise en compte de la réforme de 2010, le surcoût lié aux mesures de report d'âge pouvait être évalué à fin 2017 à environ 780 M€ par an, correspondant à l'indemnisation d'un sureffectif de l'ordre de 50 000 allocataires âgés de 60 à 64 ans.

Au total, et sans même prendre en compte les enjeux financiers d'ampleur comparable liés à la dynamique induite des dépenses d'invalidité (pensions et allocations supplémentaires d'invalidité – ASI), le coût de la prise en charge des séniors touchés par les mesures de report d'âge de liquidation des droits à la retraite et qui se trouvent exclus du marché du travail, s'élevait, au début 2018, à plus de 700 M€ au titre de la solidarité nationale et près de 800 M€ pour le régime d'assurance-chômage, soit environ 1,5 Md€ par an.

2.3. Malgré l'importance des revenus de transfert, un risque réel de précarité

Ces mécanismes de basculement dans l'inactivité et dans l'obtention de revenus de solidarité pour un nombre significatif de séniors n'ayant pas encore atteint l'âge de liquidation de leurs droits à la retraite conduisent à des situations de fragilité financière et sociale préoccupantes.

Des travaux menés par la Drees en 2018 montrent ainsi que 56 % des ménages composés de séniors qui ne sont ni en emploi, ni en retraite perçoivent des minima sociaux, contre seulement 12 % pour l'ensemble des ménages de séniors. Ces revenus de solidarité représentent, à eux seuls, 30 % de leur revenu disponible. Quant aux revenus de remplacement (pensions d'invalidité et allocations chômage), ils composent 44 % du revenu disponible des ménages de séniors ni en emploi, ni en retraite qui les reçoivent, alors que cette part est de 4 % pour l'ensemble des ménages de séniors.

Ces revenus de transfert parviennent à réduire partiellement le taux de pauvreté des ménages de séniors qui ne sont ni en emploi, ni en retraite. Ce taux passe de plus de 72 % avant redistribution à 54 % après. Cette part reste toutefois très élevée, à un niveau supérieur à celui constaté pour les personnes sans emploi âgés de 25 à 52 ans (47 % après redistribution).

Malgré les effets de la solidarité nationale, ce segment de la population reste donc ancré dans une forme de trappe à pauvreté, avec un niveau de vie mensuel médian de 882 €, à comparer à 1 883 € pour l'ensemble des séniors, et même 1 949 € pour les séniors en emploi ou à la retraite. À la précarité sociale, s'ajoute pour ces séniors n'étant pas encore à la retraite une pénalisation financière durable après la liquidation de leur retraite, puisque leurs périodes d'allocation au titre de l'AAH ou du RSA ne donnent pas lieu à cotisations d'assurance vieillesse.

3. UN DÉLAISSEMENT DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SÉNIORS AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES

Les effets du recul des âges de départ à la retraite ont été concomitants de l'abandon de la quasi-totalité des dispositifs de la politique de l'emploi spécifiquement consacrés aux séniors. Même s'il est vrai que les quelques mécanismes qui avaient été évalués n'avaient pas produit de résultats probants, cette lacune n'en est pas moins dommageable.

3.1. Un bilan décevant des plans pour l'emploi des séniors

À la suite de la réforme des retraites de 2003, de nombreuses initiatives ont eu pour objectifs le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi des séniors. Elles avaient pour ambition de mobiliser l'ensemble des acteurs de la politique de l'emploi et surtout les entreprises.

Plusieurs initiatives ont ainsi été lancées dans le cadre du Plan séniors de 2006, qu'il s'agisse de la suppression progressive des préretraites financées par l'État, de la taxation des préretraites d'entreprises, des réformes de la mise à la retraite d'office, de la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi, de la création du CDD séniors et de la mobilisation des outils de la politique de l'emploi (contrats aidés, accès à la formation professionnelle) en faveur des séniors, de la création d'une obligation de négociation collective au sein des branches et des entreprises sur l'emploi des séniors, en contrepartie de la suppression de la contribution Delalande qui taxait les licenciements de salariés âgés de plus de 50 ans, ou encore de l'annonce d'un plan de mobilisation du service public de l'emploi en faveur des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Dans le prolongement de ces actions, différentes mesures ont également été prises dans le cadre de la réforme des retraites de 2010, même si elles étaient de moindre envergure.

Ainsi, le contrat de génération, créé en 2013 et supprimé en 2017 en raison de son insuccès, visait à favoriser en même temps l'insertion professionnelle des jeunes et le maintien dans l'emploi des séniors.

Un nouveau plan sénior avait été annoncé en juin 2014. Il n'a finalement pas fait l'objet d'un lancement officiel à la suite de l'échec de la conférence sociale de juillet 2014. Certaines mesures ont toutefois été mises en œuvre, comme le doublement de l'aide à l'embauche simultanée d'un sénior et d'un jeune dans le cadre d'un contrat de génération et l'aménagement du contrat de professionnalisation pour les plus de 45 ans.

Le bilan global de ces deux générations d'initiatives se révèle décevant. Le plan de l'ANPE en faveur des demandeurs d'emploi séniors n'a pas été déployé du fait de la crise économique de 2008 et de la préparation de la création de Pôle emploi. Les CDD séniors et les contrats de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ne bénéficient qu'à un public très restreint. En l'absence de suivi statistique, il n'a pas été réalisé d'évaluation du CDD séniors. Celle-ci aurait pourtant permis d'identifier les ajustements pertinents. En outre, la mobilisation des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), souhaitée dans le cadre du plan de 2014, a été très inégale sur ce sujet.

Par ailleurs, le bilan de l'obligation de négociation collective sur la gestion des âges, réalisé par la direction générale du travail, a mis en lumière une prédominance d'accords formels sans qu'au fond, la prise en compte de la question du vieillissement et de la gestion

des carrières longues par les entreprises soit améliorée. Cette obligation de négociation collective a été supprimée en même temps que le contrat de génération en 2017.

Aujourd'hui, la politique de l'emploi des seniors ne dépasse pas les dispositifs de droit commun et la préparation par l'administration de fiches de bonnes pratiques sur la gestion des âges, destinées aux entreprises. Les services du ministère du travail pensent que les entreprises vont intégrer, elles-mêmes, le thème de la gestion des âges dans les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Faute d'incitations ou de mécanismes plus volontaires, il apparaît toutefois que la mobilisation est restée très faible sur ces sujets dans les dernières années.

3.2. Une mobilisation insuffisante des dispositifs de droit commun

La part des bénéficiaires âgés de 50 ans et plus parmi les bénéficiaires de l'ensemble des contrats aidés a augmenté en moins de quinze ans, depuis 2005, passant de 16,9 % à 29,8 %. Mais cette progression n'est qu'un effet miroir de la hausse du nombre et de la proportion des salariés seniors au sein de la population active. La part prise par les plus de 50 ans dans les emplois aidés ne permet pas d'identifier une priorité particulière accordée à ce public, qui pourtant connaît des difficultés spécifiques de retour à l'emploi.

La formation professionnelle devrait constituer un levier important pour le maintien dans l'emploi des salariés seniors. Pourtant, les études disponibles montrent une baisse du recours à la formation au fur et à mesure de l'avancement en âge. Concernant les demandeurs d'emploi, le taux d'accès à la formation diminue également nettement avec l'âge. Les données établies par Pôle emploi pour les entrants de l'année 2017 révèlent que les demandeurs d'emploi âgés de plus de 55 ans ont un taux d'accès à la formation de 3,2 %, inférieur de 8,8 points à la moyenne des demandeurs d'emploi.

3.3. Derrière une absence de stratégie nationale du service public de l'emploi, des initiatives locales

Compte tenu de sa stratégie visant à ne pas différencier son offre de services selon les publics, Pôle emploi n'a pas défini au niveau national d'actions spécifiques au profit des demandeurs d'emploi seniors. Ainsi ils ne sont pas plus nombreux en accompagnement renforcé, alors que ces demandeurs d'emploi seniors affrontent des difficultés marquées (niveaux de qualification plus faibles, réticences des entreprises, fragilités particulières liées à une rupture professionnelle en fin de carrière). Ils ont également moins accès aux prestations. Ainsi, pour l'année 2017, le taux d'accès des demandeurs d'emplois de 55 ans était de 25 % avant de décroître jusqu'à 3 % pour les 65 ans et plus, alors qu'il était, en moyenne, de 36 % pour les demandeurs d'emploi astreints à l'obligation de chercher un emploi.

Comme élément d'explication sont évoquées des difficultés à mobiliser les demandeurs d'emploi seniors, soit découragés par des recherches infructueuses, soit peu motivés en raison de l'approche de l'âge de la retraite et cela d'autant plus que les demandeurs d'emploi bénéficiaient auparavant du régime de la dispense de recherche d'emploi. Pour autant, le contrôle de la recherche d'emploi ne révèle pas d'insuffisance de recherche plus marquée chez les seniors. Au contraire, dans le cadre du contrôle aléatoire, le taux de radiation des seniors (9 %) est plus faible que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi (12 %).

Plusieurs initiatives mises en œuvre par les agences locales de Pôle emploi visent à répondre aux difficultés spécifiques des demandeurs d'emploi seniors. Certaines bénéficient d'un financement particulier (cofinancement par le Fonds social européen par exemple), tandis que d'autres sont mises en œuvre avec les moyens des agences ou dans le cadre de partenariats.

Plusieurs actions paraissent particulièrement pertinentes. Ainsi peut-on relever la mise en place rapide de l'accompagnement des seniors, afin de ne pas les laisser s'installer dans le chômage, mais aussi la définition de prestations spécifiquement adaptées aux seniors², ou

²Techniques de recherche d'emploi, présentation d'autres statuts : création d'entreprise, intérim, portage salarial, groupement d'employeurs, entreprise de travail à temps partagé, présentation des intérêts de l'activité réduite.

encore la mise en place d'un accompagnement individuel renforcé ou collectif et enfin la sensibilisation des entreprises à la possibilité de recruter des séniors et la promotion de leurs candidatures.

Pôle emploi n'est pas en mesure de recenser l'ensemble des initiatives menées au profit des séniors, d'en évaluer l'efficacité et encore moins d'assurer la diffusion des mesures les plus efficaces. Il serait pourtant nécessaire d'en évaluer les résultats et l'efficacité, dans la perspective de mettre à la disposition de l'ensemble du réseau de Pôle Emploi des prestations spécifiquement adaptées aux séniors.

Les phénomènes d'exclusion du monde du travail et de basculement dans l'inactivité aujourd'hui bien identifiés doivent désormais faire l'objet d'un suivi permanent et doivent être mieux pris en compte dans les études d'impact des prochaines réformes des retraites. Le délaissement d'une politique active et de dispositifs particuliers en faveur de l'emploi des séniors ne peut être poursuivi à la veille d'une nouvelle réforme des retraites.

Si les dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi doivent être mieux mobilisés au profit des séniors, les dispositifs spécifiques doivent être évalués afin d'en améliorer la performance.

Il paraît aussi nécessaire de rétablir une forme explicite d'obligation de négociation en entreprise sur le sujet de l'emploi des séniors. En effet, si les concepts de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont bien prévus, ils sont trop généraux pour permettre la prise en compte des séniors et accélérer les changements de pratiques nécessaires au sein des entreprises.

Enfin, les difficultés spécifiques que rencontrent les demandeurs d'emploi séniors doivent conduire Pôle emploi à suivre plus attentivement leur place au sein de son offre de service et dans l'accès à ses prestations.

La Cour formule donc les recommandations suivantes :

Recommandation n° 1 : publier régulièrement une analyse d'ensemble de la situation des séniors de 55 ans et plus, fondée sur des indicateurs permettant de mesurer les évolutions, au regard de l'emploi, des différents revenus de remplacement et du niveau de vie de ceux n'ayant pas liquidé leurs pensions ;

Recommandation n° 2 : dans le cadre de la réforme des retraites en préparation, chiffrer les phénomènes de basculement dans l'inactivité en fin de carrière, leurs conséquences en termes de revenus de remplacement et de minima sociaux et en assurer un suivi sur le long terme ;

Recommandation n° 3 : réaliser des monographies sur les branches professionnelles les plus exposées au risque de sortie précoce du marché du travail des salariés âgés pour des motifs non liés à la réglementation des retraites ;

Recommandation n° 4 : évaluer les dispositifs spécifiques aux travailleurs séniors (CDD séniors et contrat de professionnalisation) en vue de les faire évoluer pour en améliorer la performance ; dans ce cadre, expérimenter une aide à l'employeur pour les CDD séniors ;

Recommandation n° 5 : inscrire l'emploi des séniors comme un volet obligatoire de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels prévue par le code du travail aux articles L. 2242-20 et L. 2242-21 ;

Recommandation n° 6 : mettre en place un dispositif d'identification et d'évaluation des initiatives locales prises en faveur des demandeurs d'emploi séniors et assurer la diffusion des bonnes pratiques au sein du réseau de Pôle emploi.

Je vous serais obligé de me faire connaître, dans le délai de deux mois prévu à l'article L. 143-4 du code des juridictions financières, la réponse, sous votre signature, que vous aurez donnée à la présente communication³.

Je vous rappelle qu'en application des dispositions du même code :

- deux mois après son envoi, le présent référé sera transmis aux commissions des finances et, dans leur domaine de compétence, aux autres commissions permanentes de l'Assemblée nationale et du Sénat. Il sera accompagné de votre réponse si elle est parvenue à la Cour dans ce délai. À défaut, votre réponse leur sera transmise dès sa réception par la Cour (article L. 143-4) ;
- dans le respect des secrets protégés par la loi, la Cour pourra mettre en ligne sur son site internet le présent référé, accompagné de votre réponse (article L. 143-1) ;
- l'article L. 143-9 prévoit que, en tant que destinataire du présent référé, vous fournissiez à la Cour un compte rendu des suites données à ses observations, en vue de leur présentation dans son rapport public annuel. Ce compte rendu doit être adressé à la Cour selon les modalités de la procédure de suivi annuel coordonné convenue entre elle et votre administration.

Signé le Premier président

Didier Migaud

³ La Cour vous remercie de lui faire parvenir votre réponse, sous forme dématérialisée, via *Correspondance JF* (<https://correspondancejf.ccomptes.fr/linshare/>) à l'adresse électronique suivante : greffepresidence@ccomptes.fr (cf. arrêté du 8 septembre 2015 modifié portant application du décret n° 2015-146 du 10 février 2015 relatif à la dématérialisation des échanges avec les juridictions financières).