

Tableau 1 : Caractéristiques des entreprises de l'échantillon, et modalités d'utilisation de la préretraite progressive

	Hypermarchés	Banques	Conserve	Clinique	Prochim	Alliage
Activité	Supermarchés et hypermarchés	Produits financiers	Industrie agro-alimentaire	Clinique privée non lucrative	Fabrication de produits chimiques	Fonderie sous pression de métaux non ferreux
Groupe	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui
Croissance activité	forte		soutenue	élevée, mais bridée par dotation globale	faible	stagnation
Effectifs	56 175	42 000	325	623	224	114
Structure par âge	57% moins de 35 ans	très forte % d'âges médians	pyramide à deux bosses	nombreux départs dans 5-10 ans		38% ont plus de 50 ans
Temps partiel	37 %	9,7 %	marginal	plus du tiers du personnel	1 seule personne	13% (PRP seulement)
CDD, intérim	Intérim faible, recours très fort aux CDD		saisonniers pendant l'été	oui, y compris pour le personnel médical		3-4 à 10-12 intérimaires Quasiment pas de CDD
RTT	Employés : oct. 1999 Cadres : janvier 2000	Presque toutes les Banques rég <sup>ales</sup> à 35 h	Aubry I depuis décembre 1999	Aubry I depuis décembre 1999	35h depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2001	35 h depuis le 28 février 2000
Conventions de PRP	Depuis 1988, PRP régulières. Signature tous les 2 ans _ ou 3 ans. Dernière : 2001	1 <sup>ère</sup> convention en 2001	chaque fois qu'un nombre suffisant de personnes est concerné	quasiment une chaque année	4 conventions, avec 1 an ou 2 entre deux conventions. Dernière : 2000	4 conventions depuis 1994-95 Dernière convention en 2000
Caractéristiques des conventions PRP	90% PP contribution 2% Convention nationale	50% PP contribution 5% Accord cadre	100% PP contribution 2%	50% PP contribution 5%	50% PP, contribution 2% 1 <sup>ères</sup> conventions : entrée à 57 ans, puis 55 ans. PRP 5 ans max. Maintien sur le poste	100% PP aucune contribution Maintien sur le poste
Organisation des horaires	Changement de poste pour techniciens et encadrement Annualisation. Rythme max : 2 mois de repos Organisation locale	Pluriannualisation envisagée Adaptation au niveau local	1 semaine / 2, en binômes PRP	Multiples mi-temps possibles organisés sur le cycle (max. 9 semaines)	Pluriannualisation (2 ans à 80%, 1 an à 50, 2 à 20) Compte épargne-temps ➔ fin d'activité à 57 ans 1/2	Annualisation Essentiellement 1 semaine/2
Motivations	Répond uniquement à la demande des salariés	- relever l'âge de départ en passant du système de PR totale à des départs progressifs - maintenir les compétences dans l'entreprise assez longtemps - mettre en place une autre gestion des fins de carrière - demande des org. syndicales	- "acquis social" - renouvellement du personnel	- réponse à une demande sociale - mise en œuvre systématique des dispositifs publics intéressants - lissage pyramide des âges	Utilisation de tous les dispositifs de préretraite disponibles pour - renouveler la pyramide des âges - répondre à une demande des salariés	- attente des gens - souci de rajeunir la pyramide des âges Volonté d'arrêter ensuite les PRP
Utilisation de dispositifs de PR totale	ASFNE en 1983 Départs en ARPE	Existence d'un système de préretraite totale, disparition à court terme	Quelques départs en ARPE, concernant surtout des hommes	ARPE, mais succès mitigé car peu de femmes remplissaient les conditions	plus d'ASFNE depuis le début des années 90 Aujourd'hui PRP, ARPE et à venir CASEIC	Pas de licenciements économiques collectifs depuis la fin des années 80 Départs en ARPE