



## EDITORIAL

### Quel avenir pour la réforme des régimes spéciaux de retraite après la mobilisation importante du 18 octobre ?

**Au lendemain de la grève massive du jeudi 18 octobre 2007, le Ministre du Travail, Xavier Bertrand, a rappelé que le passage à 40 années de cotisations pour les régimes spéciaux de retraite « n'était pas négociable (...) C'est une question de justice sociale », a-t-il insisté.**

Si quelques arrêts de travail perturbaient encore les transports lundi matin, notamment en Ile-de-France et à Marseille, le mouvement social contre la réforme des régimes spéciaux de retraite devrait connaître une pause. L'heure est désormais aux réunions entre syndicats et aux rencontres avec le ministre du travail.

Xavier Bertrand doit recevoir tous les syndicats, à l'exception de Solidaires (dont est membre Sud-Rail) qui a d'ailleurs protesté contre le fait de n'avoir pas été reçu par le ministre.

Sans rien lâcher sur le fond de la réforme c'est-à-dire le passage à 40 annuités de cotisation, Xavier Bertrand pourrait concéder de nouveaux aménagements. Après avoir désuni le front syndical en laissant la direction de la SNCF conclure un accord avec les autonomes de la FGAAC, nombreux chez les agents de conduite, sur la possibilité d'un départ anticipé pour les conducteurs, le gouvernement devrait prendre en compte certaines des propositions faites par la CFDT, et pourrait jouer sur les paramètres suivants : le rachat d'années d'études, la mise en place d'un régime complémentaire, l'allongement du délai pour mettre en place l'harmonisation des régimes souhaitée par la CFDT.

Tiphaine Garat ([tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr](mailto:tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr))

Francis Meyer ([francis.meyer@urs.u-strasbg.fr](mailto:francis.meyer@urs.u-strasbg.fr))

## SOMMAIRE

- P.2** Le Projet de Loi de Finance de la Sécurité Sociale pour 2008 adopté en Conseil des ministres – Etude des mesures relatives à l'assurance vieillesse
- P.3-5** De l'obligation d'ouvrir les négociations sur les Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences avant le 20 janvier 2008
- P.5-7** Compte-rendu de la séance de négociation du 26 septembre 2007 sur la pénibilité au travail - Ouverture d'une négociation sur le stress au travail et précisions sur les conditions de la cessation anticipée d'activité
- P.7-8** Brèves
- P.8-10** Communiqué de l'Institut d'administration des entreprises – Enquête sur les intentions de départ à la retraite des cadres français du secteur privé

## Le Projet de Loi de Finance de la Sécurité Sociale pour 2008 adopté en Conseil des ministres Etude des mesures relatives à l'assurance vieillesse

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2008 a été adopté en Conseil des ministres le 11 octobre dernier. Le texte sera discuté à l'assemblée nationale du 23 au 26 octobre et voté solennellement le 30, avant d'être examiné par le Sénat.

**Le projet de loi prévoit plusieurs mesures pour mettre fin aux incitations pour les employeurs et les salariés à privilégier une sortie rapide du marché du travail :**

### L'alourdissement du régime social des préretraites « maison » ou « d'entreprise »

S'agissant des préretraites « maison » ou « d'entreprise », il est constaté que les règles actuelles conduisent à un assujettissement aux cotisations et à la contribution sociale généralisée (CSG) plus faible que sur les salaires, ce qui constitue de fait une forme d'encouragement à ce type de dispositif.

Le taux de la contribution créée par la loi du 21 août 2003 sur les avantages de préretraite d'entreprise est porté en conséquence de **24.15% à 50%** et son produit, jusqu'alors affecté au FSV, ira désormais à la **CNAV**. Par ailleurs, les allocations de préretraite seront désormais assujetties à la CSG au taux de **7.5%** soit le taux applicable aux revenus d'activité.

### La taxation des indemnités de mise à la retraite d'office

S'agissant des mises à la retraite d'office, et sans attendre l'extinction au 31 décembre 2009 des accords de branches dérogeant à l'interdiction de mise à la retraite d'office avant 65 ans, il est proposé de dissuader fortement les pratiques actuelles. Les indemnités versées à compter du 11 octobre 2007 dans le cadre d'une mise à la retraite d'office d'un salarié (que celui-ci ait ou non atteint 65 ans) seront soumises à une nouvelle contribution patronale dont le produit sera affecté à la **CNAV**. Son taux sera de **25%** sur les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008 et de **50%** au-delà.

En outre, pour éviter que les pratiques actuelles ne se prolongent, le PLFSS 2008 prévoit de supprimer le régime social et fiscal favorable dont bénéficieraient entre 2010 et 2014 les branches ayant signé de tels accords dérogatoires, qui apparaît contraire à l'objectif d'encouragement à l'activité des seniors. Conformément à la recommandation émise dans le cadre des travaux du Conseil d'orientation des retraites (COR), le gouvernement propose de revenir sur la disposition adoptée dans la dernière loi de financement de la sécurité sociale et d'aligner le régime fiscal et social de l'indemnité de départ versée en application de ce régime transitoire de « départ négocié à la retraite » sur celui, moins avantageux, des **indemnités de départ volontaire à la retraite**.

## De l'obligation d'ouvrir les négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences avant le 20 janvier 2008

En dépit du flou qui entoure son contenu, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est aujourd'hui une notion juridique à part entière, de plus en plus présente dans les textes législatifs, les accords collectifs et les décisions de justice. Le droit s'est emparé progressivement de cette notion pratiquée depuis de nombreuses années dans les entreprises.

L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi en a jeté les prémices, en incitant les entreprises à « faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi ». La loi du 2 août 1989 sur le licenciement économique faisait, 20 ans plus tard, des « prévisions d'évolution de l'emploi » un objet de la consultation du comité d'entreprise.

Avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 est apparue une obligation de négocier au niveau de la branche sur la GPEC dans le cadre de la négociation triennale sur de la formation professionnelle des salariés. Puis la loi du 21 août 2003 a instauré une négociation de branche obligatoire sur la GPEC des salariés âgés. Mais c'est la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui a consacré la notion en imposant aux entreprises et groupes d'au moins 300 salariés l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation sur la GPEC. En fait, de nombreuses dispositions éparpillées du Code du travail font une référence explicite à la gestion prévisionnelle des emplois, dispositions auxquelles s'ajoute une obligation générale de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

Résultat : toutes les entreprises, et pas seulement les plus grandes, sont concernées par la GPEC. Les partenaires sociaux, longtemps réticents à dialoguer sur un sujet souvent associé aux restructurations, se saisissent progressivement de cette question. La GPEC est désormais reconnue comme « l'outil indispensable de la sécurisation des parcours professionnels ». A cet égard, elle est l'un des thèmes de la négociation actuellement en cours sur la modernisation du marché du travail et pourrait faire l'objet d'une négociation interprofessionnelle spécifique en 2008. Dans les entreprises, l'échéance de l'obligation triennale de négocier du 20 janvier 2008 se rapproche.

L'importance de la GPEC est également consacrée par les tribunaux : certains juges suspendent les plans de sauvegarde de l'emploi au motif qu'ils n'ont pas été précédés d'une négociation sur la GPEC. Et la Cour de cassation a précisé, à la suite des arrêts *Pages Jaunes* de janvier 2006, qu'elle sera attentive, dans le cadre des contentieux relatifs aux licenciements collectifs économiques, à l'existence d'une négociation préalable sur la GPEC.

A la fin de l'année 2006, 65 accords traitant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été déposés dans les DDTEFP. Le nombre d'accords signés a sensiblement augmenté en 2006, même s'ils concernent essentiellement les grandes entreprises. Il devrait connaître une forte hausse d'ici au 20 janvier 2008, date butoir de l'obligation triennale de négocier sur la GPEC.

Le contenu des accords de GPEC conclus est très varié. Une analyse récente de la Direction Générale des Emploi et de la Formation professionnelle (DGEPF) distingue trois catégories d'accord :

- Des accords sans perspective ou menace à terme de suppression d'emplois. Ces accords mobilisent des outils traditionnels de la mobilité, en particulier interne : actions en formation, VAE, périodes de professionnalisation, bilans de compétences, etc.

- Des accords qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers. Dans ces accords, l'entreprise cherche à accompagner de manière anticipée la suppression de certains emplois, en privilégiant l'accompagnement de projet individuels de mobilité et de recours au volontariat.
- Des accords qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration. Ce type d'accord a pour objectif d'organiser le plus en amont possible la gestion d'une restructuration certaine. Les emplois menacés sont tous identifiés, et l'accord vise, par le recours à du volontariat accompagné, à donner davantage de temps pour faciliter le reclassement dans un autre emploi des salariés concernés.

### Quelques exemples d'accords GPEC signés :

- Convention d'entreprise n°79 relative à l'anticipation des évolutions d'emploi, au développement des compétences, à l'évolution professionnelle et des organisations de travail.  
AUTOROUTES DU SUD DE LA FRANCE – 11/07/07
- Accord triennale de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi Personnel Sol 2006-2009  
AIR France – 22/11/2006
- Accord groupe sur l'anticipation des évolutions d'emploi, le développement professionnel et la formation.  
THALES – 22/11/2006
- Accord cadre portant sur les mesures et modalités de la gestion anticipée des métiers, des emplois et des compétences.  
RHODIA – 14/3/2007
- Accord sur la gestion de l'emploi dans l'unité économique et sociale Capgemini  
CAPGEMINI – 09/05/05
- Accord sur la GPEC au sein de l'UES assurance France Generali  
GENERALI – 26/12/2006
- Accord européen sur l'anticipation des changements  
SCHNEIDER Electric – 12/07/2007

*Ces accords et d'autres sont intégralement consultables sur le site de l'[ANACT](#) (rubrique « compétence »).*

### Pour en savoir plus :

- Le point sur la GPEC, Législation sociale, Liaisons Sociales, n°238/2007, novembre 2007.
- Anticiper et concerter les mutations : rapport d'Henri Rouilleault sur l'obligation triennale de négocier, août 2007.
- Le point sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la fonction publique, Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique, août 2007.
- Analyse des dispositifs "seniors" dans les accords de GPEC, étude de l'ANACT de Magali Berger et Florence Chappert, juin 2007.
- Que nous disent les accords ? Analyse de 40 accords de GPEC, étude de l'ANACT de Magali Berger et Florence Chappert, juin 2007.
- La place des seniors dans les plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, DGEFP, mars 2007.
- Les entreprises interrogées sur leur pratique de gestion des compétences, sondage mené par Demos et l'AEF auprès de 250 entreprises, octobre 2006.

*Ces documents sont intégralement consultables sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) (rubrique « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » via « maintien au travail »).*

**Bon à savoir :**

**L'aide au conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

L'aide au conseil à la GPEC vise à encourager les responsables d'entreprises (d'un effectif inférieur à 300 salariés) à engager une réflexion sur l'adaptation des emplois et des compétences face aux enjeux sociaux économiques et opérationnels propres à leur entreprise, au secteur professionnel et au territoire.

A ce titre, elle repose sur deux volets distincts mais complémentaires :

- les conventions individuelles ou interentreprises destinées à accompagner les entreprises dans la gestion à moyen terme de leur problématique d'emploi : gestion des pyramides des âges, adaptation et évolution des compétences, organisation du travail, amélioration du dialogue social, maintien et développement des emplois.

L'état peut prendre en charge, dans la limite de 50% (dans un maximum de 15 000 €) les coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de conventions dénommées « conventions d'aide au conseil ».

- Les conventions de sensibilisation destinées à toucher plus largement les entreprises en confiant à des organismes professionnels ou interprofessionnels la mission de les sensibiliser aux enjeux de la GPEC.

Ces conventions peuvent prévoir, d'une part des actions d'information, de communication et d'animation et d'autre part des actions de capitalisation, d'évaluation et de diffusion de bonnes pratiques. L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70% de leur coût global, en prenant en compte le nombre des entreprises visées, leurs effectifs et l'intérêt des actions envisagées.

*Circulaire n°2006-18 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification.*

*Décret n°2007-101 du 25 janvier 2007 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de la GPEC.*

**Compte-rendu de la séance de négociation du 26 septembre 2007 sur la pénibilité au travail**

**Ouverture d'une négociation sur le stress au travail et précisions sur les conditions de la cessation anticipée d'activité.**

Patronat et syndicats ont poursuivi, le 26 septembre, leur négociation sur la pénibilité au travail, à partir d'un texte du Medef. Ce document précise les propositions de l'organisation patronale concernant la mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité pour travaux pénibles, dont le principe avait été discuté par les partenaires sociaux lors des deux précédentes séances de négociation. Lors de la prochaine rencontre, fixée au 22 octobre, les organisations syndicales se prononceront en détail sur ces propositions (*remarque : la réunion prévue le 22 octobre a été annulée sur demande du Medef, en raison du changement du chef de file de la délégation patronale*).

Lors de cette séance du 26 septembre, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour ouvrir, parallèlement aux discussions sur la pénibilité au travail, une négociation sur le stress au travail. L'objectif est de transposer, au niveau national, l'accord européen du 8 octobre 2004. La première rencontre à ce sujet est prévue le 13 novembre prochain. Si les deux négociations aboutissent en même temps, elles pourraient faire l'objet d'un même accord.

### Conditions de la cessation anticipée d'activité

Dans son document, le Medef propose de reprendre la définition de la pénibilité qu'il avait formulée dans son projet de texte du 31 janvier 2006. Ainsi, celle-ci résulterait « de sollicitations physiques et psychiques de certaines formes d'activités professionnelles, qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés ». Selon l'organisation patronale, « trois facteurs principaux de pénibilité peuvent dans leur principe être identifiés objectivement. Ils concernent des contraintes physiques et psychiques marquées (efforts, postures, gestes, etc.), un environnement agressif et certains rythmes de travail ».

L'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité reposerait d'une part sur un cadre collectif, et d'autre part sur un cadre personnalisé. Le cadre collectif fixerait de façon normative, au niveau national interprofessionnel, trois conditions cumulatives d'accès à la cessation anticipée d'activité pour travaux pénibles :

- 40 ans d'activité salariée (sans limite d'âge) ;
- 30 ans d'exposition à des contraintes physiques et psychiques marquées (efforts, postures, gestes, etc.) à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail ;
- l'existence de traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié résultant des travaux pénibles qu'il a exercés.

### Accès à une cessation anticipée d'activité

Le dispositif reposerait également sur un cadre personnalisé. Tout salarié estimant remplir les conditions citées ci-dessus pourrait les faire valider par une commission ad hoc. Cette demande de validation serait exclusive de toute démarche de reconnaissance de l'inaptitude au travail.

Selon le Medef, cette commission pourrait être composée :

- de membres désignés par les organisations patronales et syndicales représentatives au plan national interprofessionnel, assistés par un représentant de la Sécurité sociale, ayant pour mission de valider les durées d'activité salariée et d'exposition à des travaux pénibles susceptibles d'avoir eu des effets sur l'état du salarié ;
- d'un collectif de médecins (médecin de la sécurité sociale, médecin du travail et de ville), chargé d'apprécier l'existence de traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié résultant des travaux pénibles qu'il a exercés.

Selon les propositions du Medef, lorsque la commission validerait les conditions de cessation anticipée d'activité dont se prévaut le salarié, le contrat de travail prendrait fin à l'initiative de l'intéressé, suivant un mode spécifique de rupture qui lui ouvrirait droit au bénéfice d'une indemnité de rupture de même nature juridique qu'une indemnité de licenciement et d'un montant à déterminer.

L'intéressé percevrait, à l'issue de son contrat de travail, et jusqu'à la liquidation de sa retraite à taux plein, une pension d'invalidité de l'assurance maladie. Selon le Medef, « un tel dispositif demanderait à être coordonné avec celui des retraites anticipées pour carrières longues à l'occasion du rendez-vous sur les retraites prévu en 2008 ».

- Accord européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail disponible sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).

## BREVES

**Le** Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, Xavier Bertrand, a remis, le 10 octobre, aux partenaires sociaux et directions d'entreprise concernées un "document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite", lors d'un second cycle de discussion. Ce document définit les principes communs relevant de la responsabilité du gouvernement et les thèmes négociables au niveau des branches ou des entreprises (à consulter sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr))

La revalorisation des retraites à 1.1% pour 2008, prévue dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale, est une provocation qui va entraîner une perte de pouvoir d'achat pour les retraités, dénoncent les syndicats de retraités CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, et la FGR-FP (fonction publique) dans un communiqué commun.

**99%** des DRH des entreprises d'au moins 250 salariés jugent que le bien être des salariés est en enjeu important, indique un sondage Ifop réalisé pour l'association pour la gestion de la santé en entreprise (AGse) et les groupes de retraite complémentaire et de prévoyance Médéric et Malakoff. Pour justifier cet enjeu, les DRH citent la nécessité d'« augmenter la compétitivité et la productivité de l'entreprise » (69%), de « retenir et attirer les talents » (68%), d'« améliorer les relations interne » (66%) et de « réduire les facteurs d'absentéisme » (58%). Pourtant, 56% n'ont pas mis en place de mesures concrètes en ce sens et 42% n'ont pas prévu de le faire dans les douze prochains mois. Pour expliquer cette inaction une majorité de DRH disent ne pas disposer d'outils d'information et d'analyse pertinente sur la santé

de leurs salariés. Parmi les obstacles, ils citent notamment la difficulté de faire un diagnostic de la situation (63%) ou le manque de budget (42%). Enfin, paradoxalement, si 57% pensent que le suicide au travail peut concerner toutes les entreprises, 22% seulement estiment qu'il peut toucher la leur.

**Le** GIP Info retraite lance la première campagne 2007 sur le droit à l'information individuelle sur la retraite, institué par la loi Fillon du 21 août 2003.

Au cours du quatrième trimestre, les assurés nés en 1957 recevront un relevé de situation individuelle récapitulant leurs droits dans les différents régimes de base et complémentaire. Les assurés nés en 1949 recevront une estimation indicative globale, avec une évaluation de leur future retraite à différents âges (60ans, 65 ans et âge auquel ils ont droit au taux plein).

A partir de 2010, les relevés de situation individuelle seront envoyés chaque année aux assurés de 35, 40, 45 et 50 ans, et les estimations indicatives globales aux assurés atteignant 55 ans, puis tous les cinq ans jusqu'à leur départ en retraite. Cette information vise à permettre aux assurés de vérifier et le cas échéant, rectifier, les informations détenues par leurs régimes, de disposer d'une vision rétrospective de leur carrière et de les renseigner sur les droits qu'ils sont susceptibles d'acquérir à l'avenir.

**Santé** au travail : quels nouveaux chantiers pour les sciences humaines et sociales ? Journées d'échanges organisées le jeudi 15 novembre 2007 et le vendredi 16 novembre 2007 à Strasbourg par la Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace (MISHA).

Ces journées seront orientées autour de trois points :

1. la mise en évidence de certaines spécificités des politiques publiques de santé au travail ainsi que la façon dont elles ont été analysées par les acteurs du domaine ou les chercheurs qui ont investi ces questions.
2. les processus de production des connaissances en santé du travail et l'expertise en santé travail
3. les processus par lesquels des problèmes deviennent catégorisés comme relevant de la santé au travail et les difficultés particulières de ces processus dans les entreprises.

Le colloque laissera une place importante aux débats avec l'ensemble des participants.

L'inscription est gratuite.

Consulter le programme [sur le site www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).

Pour plus de renseignements sur le programme ou pour s'inscrire, contactez Mlle Aurélie Kraft ([aurelie/kraft@urs.u-strasbg.fr](mailto:aurelie/kraft@urs.u-strasbg.fr) ou 03.88.14.30.23).

## **Communiqué de l'Institut d'administration des entreprises Enquête sur les intentions de départ à la retraite des cadres français du secteur privé**

La suppression des régimes spéciaux des retraites, le durcissement de l'encadrement des préretraites d'entreprise, la reprise des négociations sur la pénibilité du travail signalent clairement la volonté du gouvernement français: inciter les salariés français à travailler plus longtemps et les entreprises à ne pas s'en débarrasser.

Pourtant, orienter les départs à la retraite vers des âges supérieurs à 60 ans, si ce n'est 55 ans, nécessite en France un changement considérable, une véritable « révolution des mentalités » (Conseil Economique et Social, 2006). Et l'argument macro économique d'équilibrage des systèmes de retraite, de sauvegarde du régime par répartition français ne suffira probablement pas. Un tel changement ne se décrète pas.

Et l'allongement de la vie professionnelle n'a de sens que s'il est profitable aux salariés français comme aux entreprises. Pour que les salariés souhaitent et envisagent d'étendre leur durée de vie au travail, il faut avant tout qu'ils le puissent. En d'autres termes, les salariés de plus de 50 ans doivent encore pouvoir trouver leur place en emploi, dans les entreprises, mais également envisager raisonnablement de s'y maintenir jusqu'à leur départ à la retraite.

Les faibles taux d'emploi des 50- 64 ans<sup>1</sup>, comme les marques des représentations liées à l'âge chez les gérants, directeurs, DRH, responsables de ressources humaines ou de recrutement français régulièrement mises en avant dans les littératures managériales et académiques<sup>2</sup>, soulignent le paradoxe

<sup>1</sup> 37,9% des 55- 64 ans en 2005, alors que ce chiffre est de 44,1 dans l'Union Européenne à 15 d'après les Enquêtes sur l'emploi de l'INSEE.



de la situation française actuelle : d'un côté les salariés perçoivent des incitations fortes pour travailler plus longtemps face à l'augmentation du coût des retraites et à l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé, d'un autre côté, ils connaissent une pression pour quitter l'emploi, des difficultés de trouver leur place dans l'entreprise ou se maintenir sur le marché du travail.

Dans ce contexte et dans le cadre de travaux de thèse en Gestion des Ressources Humaines, nous cherchons à comprendre, pour connaître et expliquer, les intentions de départ à la retraite des cadres français du secteur privé : *Qu'envisagent-ils pour leur départ ? Pour quelles raisons ? Quelles visions du travail et de la retraite ont-ils ? Quelles sont leurs incertitudes, attentes, aspirations ?*

Les éléments de réponse que nous cherchons à rassembler pour une meilleure compréhension du processus de décision de départ à la retraite constituent un préalable essentiel à toute tentative de maintien en emploi d'une force de travail engagée et performante car satisfaite et motivée. L'enjeu d'une meilleure connaissance des opinions et perceptions des cadres seniors, aujourd'hui particulièrement affectés par l'intensification du travail, les modifications de son organisation, comme par les évolutions des règles leur permettant de prendre leur retraite est majeur.

Le contexte invite les responsables d'entreprise et des ressources humaines à la solliciter et à l'intégrer dans une démarche globale et constante d'amélioration de l'« espérance de vie professionnelle » des salariés, de sorte que l'équilibre soit fait entre les besoins individuels et organisationnels, et que les nombreux liens possibles entre vie personnelle et vie professionnelle soient pris en compte tout au long du parcours professionnel.

En ce sens, nous recherchons actuellement à récolter la plus grande diversité d'opinions de **cadres du secteur privé en emploi âgés de 50 ans et plus**, sur les thèmes du travail et de la retraite, grâce au questionnaire de recherche que nous avons construit.

Abordant de multiples aspects du travail et de la retraite, il permet par la même occasion de faire un point utile pour soi-même sur ses perceptions, niveaux de satisfaction et attentes.

Confidentiel et anonyme, les résultats de nos analyses seront disponibles pour les personnes désireuses.

**Vous êtes : susceptible et désireux de nous proposer vos réponses, et/ou responsable en entreprise intéressé par une diffusion de notre questionnaire dans votre unité de travail ?**

➤ **Accédez à notre questionnaire :**

- en cliquant sur le lien proposé sur le site Dialogue social

<http://www.dialogue-social.fr/>

- ou directement sur le lien suivant :

<http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=2fVH5Y5oGY2feSf1SM9xY9uA3d3d>

---

Selon l'OCDE (2006), l'âge moyen de sortie définitive de l'activité entre 2000 et 2006 s'est maintenu à 58,5 ans pour les hommes, a augmenté pour atteindre 59 ans pour les femmes.

<sup>2</sup> Citons, à titre d'exemple, selon la DARES (2007), le poids des 55 ans et plus dans les licenciements économiques en 2006 est 1,3 fois plus élevé que les 30-54 ans, les 64% des individus âgés de 50 ans et plus qui n'ont bénéficié d'aucune formation entre 2003 et 2006 (Baromètre Entreprise et Carrières, 2007), ou encore les résultats du baromètre Adia, plaçant l'âge, en 2006, en tête des formes de discrimination dans l'emploi...

➤ **Et/ou contactez nous :**

Julie CHRISTIN

Doctorante CEROG - IAE d'Aix-en-Provence,  
Clos Guiot, Chemin de la Quille, 13540 Puyricard, France.  
[julie.christin@iae-aix.com](mailto:julie.christin@iae-aix.com)

Jean Marie PERETTI

Professeur ESSEC Département Sciences Humaines et Sociales et IAE de Corse

**Au regard des exigences actuelles de réflexion et d'action relatives aux fins de carrière et à la transition entre travail et retraite, votre participation est essentielle, et nous vous en remercions par avance.**