

Papier de position du 19 novembre 2013

# Pour un âge de la retraite plus flexible

## Des rentes AVS sûres pour les générations futures

L'OCDE estime que l'espérance de vie moyenne dans les pays industrialisés augmentera d'environ sept ans dans les 50 prochaines années. L'AVS, en tant qu'assurance sociale basée sur un système de répartition, voit son financement remis en cause. Une proportion décroissante d'actifs finance les rentes d'une proportion croissante de retraités. Afin de garantir un financement durable de l'AVS, il est essentiel de plus recourir à notre potentiel de main-d'œuvre indigène. De plus, la mise en place de conditions-cadres favorisant l'emploi des travailleurs plus âgés est particulièrement importante. Avec une politique du marché du travail favorable aux travailleurs les plus âgés, la Suisse pourrait se créer un avantage concurrentiel par rapport à l'Europe. Recourir au potentiel de main-d'œuvre indigène de manière adéquate est un signe d'engagement en faveur de la place économique suisse ainsi que pour l'avenir d'un marché de l'emploi libéral – par amour de la Suisse.

### 1. Une réforme pour les générations actuelles et futures

Le principal objectif du PLR pour la réforme de la prévoyance vieillesse est d'obtenir un financement durable du système des assurances sociales, de manière à garantir des rentes sûres aux jeunes générations, plutôt que de leur léguer des dettes. Face à la crise de la dette, nos voisins européens ne peuvent plus tenir leurs promesses dans le domaine des rentes. Cela ne doit pas arriver en Suisse. La réforme doit être entamée au plus vite, pour garantir la prévoyance vieillesse des générations actuelles et futures. La solidarité entre les générations est et doit rester le principe de base du premier pilier. Mais, il ne faut pas abuser de cette solidarité, car cela entraînerait un conflit intergénérationnel.

Près d'un tiers des plus de 65 ans sont encore actifs sur le marché du travail. Cette tendance positive doit être renforcée par une série de mesures. Les possibilités actuelles d'avancer ou de retarder l'âge de la retraite dans l'AVS et la LPP doivent être consolidées de manière coordonnée. L'âge de la retraite, fixé arbitrairement à 65 ans, doit être rendu plus flexible, notamment avec la mise en place d'un créneau à l'intérieur duquel chacun serait libre de choisir son âge de départ à la retraite. Les salariés âgés devraient pouvoir s'informer suffisamment à l'avance des prestations de retraite qui s'offrent à eux et pourraient ainsi planifier leur retraite en conséquence. Le fait de rester actif plus longtemps doit être récompensé et rendu plus attrayant.

Un âge de la retraite généralement plus tardif nécessite que l'économie prenne ses responsabilités et introduise des horaires de travail flexibles, qui permettent la réduction progressive du temps de travail pour les salariés plus âgés. Les dispositions concernant l'âge du départ à la retraite dans l'AVS et la LPP doivent être mieux coordonnées, de manière à assurer la perception anticipée d'une partie de la rente, mais aussi une diminution progressive du temps de travail. La flexibilisation de l'âge de la retraite doit fournir des incitations afin de réduire l'écart entre l'âge officiel et l'âge effectif de départ à la retraite. Si l'économie entend continuer à s'appuyer sur des règles libérales, elle doit prendre ses responsabilités, montrer un esprit de solidarité pour ses contribuables et s'engager pour la place économique suisse. Si

elle ne le fait pas, c'est la politique de la gauche qui va s'en charger : quotas, charges salariales plus élevées et augmentations d'impôts.

## **2. Encourager autant que possible le maintien dans la vie active**

En ce qui concerne l'écart entre l'âge officiel et effectif du départ à la retraite, la Suisse joue les premiers de classe en comparaison internationale, puisqu'un tiers des rentiers continuent à exercer une activité (souvent à temps partiel) même lorsqu'ils ont atteint l'âge de la retraite. Si les pratiques internes des entreprises étaient mieux adaptées à leurs besoins, une part plus importante des salariés travaillerait plus longtemps. Avec une situation du marché du travail favorable comparé aux autres pays, la Suisse pourrait se créer un avantage concurrentiel grâce à une politique du marché du travail propice aux travailleurs âgés et aux femmes. La pénurie de main-d'œuvre serait ainsi atténuée et la Suisse réduirait sa dépendance envers la main-d'œuvre étrangère.

Les travailleurs de plus de 55 ans représentent un grand potentiel de compétences et d'expérience pour l'économie et la société. En raison du vieillissement et du recul à moyen terme de ce potentiel et du savoir-faire, il devient de plus en plus important d'utiliser au mieux ces ressources. Ces dernières sont encore négligées ou pas reconnues à leur juste valeur. La politique du personnel des entreprises complique le maintien des travailleurs de plus de 55 ans dans la vie active. Elle est partiellement obsolète et souvent trop peu flexible pour pouvoir réagir à de nouveaux défis. Les salariés les plus âgés sont souvent perçus selon le « modèle de déficit dû à l'âge », bien que le contraire ait été démontré: les différences de performances entre les membres d'une même tranche d'âge sont bien plus importantes que celles qui existent entre les différentes tranches d'âge. De plus, les salariés plus âgés ne volent pas les places de travail des jeunes. Une telle vision de l'économie masque les effets dynamiques du marché du travail. En particulier dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la Suisse est dépendante d'une forte contribution de la part des travailleurs plus âgés sur le marché du travail.

## **3. Une meilleure prise en charge pour faire face aux licenciements**

Le risque d'être licencié n'est pas plus grand pour les salariés âgés que pour le reste de la population. Mais en cas de licenciement, la recherche d'emploi s'avère plus difficile pour cette tranche d'âge. Les offices régionaux de placement (ORP) doivent faire le nécessaire : des cours de formation continue ne suffisent pas, il faut aussi un soutien plus personnalisé de ces demandeurs d'emploi. C'est un investissement qui portera ses fruits à long terme. Cette approche a déjà rencontré un franc succès dans la révision de l'assurance-invalidité. Une relation rapide entre demandeurs d'emploi et employeurs ne fait pas que soutenir les assurances sociales grâce à de nouvelles cotisations, mais elle leur évite également un fardeau lourd et coûteux. Une situation socialement insatisfaisante, avec toutes ses conséquences négatives, est ainsi évitée.

## **4. Organiser le retrait de la vie active de manière flexible**

Afin de maintenir une moyenne d'âge de la retraite élevée, il est nécessaire de mettre en place plusieurs mesures qui permettent une mise à la retraite flexible des travailleurs. Des conditions-cadres doivent être adaptées ou créées à cet effet. Pour les hommes, le taux élevé des départs tardifs doit être consolidé, et l'évolution positive chez les femmes doit être encouragée avec des carrières reconnues et durables. Les entreprises ont besoin d'arrangements adaptés à leurs collaborateurs les plus âgés quant aux horaires de travail, afin que ces derniers puissent rester actifs plus longtemps. Les « carrières en arc » doivent être rendues possibles: les travailleurs expérimentés peuvent ainsi réduire leur niveau de responsabilité et la pression qui y est liée, grâce à une transition volontaire vers un niveau hiérarchique moins élevé, tout en continuant à contribuer de manière positive au succès de l'entreprise de par leur expérience. Une fuite ou une perte du savoir est ainsi évitée et les coûts liés aux maladies peuvent être économisés. Ces dernières deviennent en effet plus probables si aucune adaptation du temps de travail n'est faite pour la main-d'œuvre plus âgée.

## 5. Adaptation de l'AVS et de la LPP

Afin d'encourager les entreprises à appliquer ces mesures, des modifications des lois sur la prévoyance vieillesse sont nécessaires. Dans de nombreuses institutions de prévoyance, des régulations pour la transition progressive vers la retraite sont prévues. Par contre, ce n'est pas encore le cas pour l'AVS. Les directives en vigueur dans l'AVS et la LPP doivent être adaptées aux besoins individuels des employés plus âgés, mais aussi au marché du travail.

Les obstacles rencontrés par les salariés plus âgés pour retrouver un nouvel emploi doivent être supprimés, comme par exemple les retenues sur les salaires qui croissent avec l'âge (bonifications de vieillesse). Les partenaires sociaux de chaque institution de prévoyance doivent trouver des régulations spécifiques à leur branche si l'échelonnement des bonifications de vieillesse est défavorable aux travailleurs plus âgés.

## 6. Mesures pour un meilleur soutien de la main-d'œuvre de plus de 55 ans

La flexibilité du marché du travail et une faible densité de régulations doivent être garantis lors de l'application des mesures pour encourager l'activité lucrative chez les plus âgés. Il faut développer le partage d'expériences en s'inspirant des « bonnes pratiques ». Certaines grandes entreprises connaissent déjà des échanges de ce type afin de rester compétitif sur le marché de l'emploi. Par exemple, des projets « Age Management » internes aux entreprises sont importants. Le but des exigences proposées est de renforcer la compétitivité de l'économie suisse et, en parallèle, de réduire la dépendance à la main-d'œuvre étrangère.

### **Exigence 1 : Les employeurs doivent reconsidérer leur politique à l'égard des plus de 55 ans**

La lutte contre les clichés négatifs et la discrimination des personnes plus âgées doit être renforcée via une politique du personnel adaptée aux différents âges. Les « carrières en arc » doivent être rendues possibles, tout comme des modèles de travail à temps partiel. Des restructurations doivent être réalisées plus équitablement selon les âges. Les conflits de rôle et les peurs des erreurs professionnelles, par exemple, doivent être thématiques. Les conséquences négatives du principe de la séniorité<sup>1</sup> sont réduites et la prévoyance vieillesse flexible<sup>2</sup> est rendue possible.

### **Exigence 2 : La qualification des employés plus âgés est continuellement adaptée aux derniers standards et la capacité à l'emploi est encouragée à travers une amélioration qualitative des conditions de travail avec des formations continues.**

Les qualifications professionnelles des employés plus âgés doivent être continuellement adaptées. En conséquence, des offres de formation continue adaptées à l'âge doivent être à disposition afin que chacun puisse disposer d'une qualification lui permettant de faire face à la forte mutation que connaît le monde du travail. La volonté autonome de compléter sa formation est centrale et la formation doit pouvoir être déductible des impôts.

### **Exigence 3 : Améliorer la coordination dans le système des assurances sociales d'une part, entre la Confédération et les cantons d'autre part.**

Aujourd'hui, il y a trop d'intervenants pour les thèmes du marché du travail, du chômage, de la prévoyance professionnelle, de la formation professionnelle et de l'assurance invalidité. La coordination entre tous ces acteurs est mal assurée, ce qui mène à un manque de transparence. Pour y remédier, il est nécessaire de diminuer la bureaucratie via, par exemple, un système de « case management accompagné ».

### **Exigence 4 : Permettre un âge flexible de la retraite**

L'AVS et la LPP doivent permettre un passage à la retraite flexible de manière coordonnée. L'âge de la retraite établi de manière arbitraire à 65 ans doit être assoupli et remplacé par un créneau dans lequel chacun serait libre de fixer librement l'âge de son départ à la retraite. Des rentes partielles combinées avec le travail à temps partiel et le maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain doivent être rendus possibles.

---

<sup>1</sup> Le salaire doit être découplé de l'âge et des années de service et en partie remplacé via une connexion avec les compétences et la productivité.

<sup>2</sup> Flexible au sens de l'art. 33a et 33b LPP (Maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré et Activité lucrative après l'âge ordinaire de la retraite).

**Exigence 5 : Des régulations spécifiques aux branches pour les cotisations salariales échelonnées en fonction de l'âge**

Dans la loi-cadre de la LPP, les partenaires sociaux endossent la responsabilité de manière paritaire. Ces derniers doivent aménager les bonifications de vieillesse spécifiques à leur branche si l'échelonnage désavantage les employés plus âgés.

**Exigence 6 : Une meilleure prise en charge en cas de licenciement**

Une prise en charge active et personnalisée des personnes plus âgées par les ORP doit permettre une réintégration rapide sur le marché du travail. L'investissement vaut la peine : les problèmes sociaux sont ainsi évités et des cotisations supplémentaires pour les assurances sociales sont générées. Le transfert de savoir entre les ORP, qui réussissent à intégrer les personnes plus âgées et ceux qui rencontrent des difficultés, assure l'amélioration continue de la prise en charge.