



## POLITIQUE DE LA BRANCHE

# MODÈLE DE RÉGLEMENTATION DE LA PRÉRETRAITE

Cette année, ce sont plus d'une centaine d'entreprises de l'Enveloppe des édifices Suisse qui ont permis à au moins un de leurs collaborateurs de profiter du modèle de préretraite (MPR). Il a ainsi été pleinement fait usage de la flexibilité que le MPR offre aussi bien à l'employeur qu'à l'employé. Élaboré par la branche de l'Enveloppe des édifices avec ses partenaires sociaux, le modèle de préretraite a permis de développer de nouvelles approches. Approches reprises désormais également par d'autres secteurs de la branche de la construction.

En janvier 2017, la centième entreprise a fait usage du MPR afin d'offrir une solution pour un employé senior à même de satisfaire les deux parties. L'occasion était idéale pour prendre la température du côté des employeurs. Les principales déclarations résultant d'une enquête menée auprès de différentes entreprises qui

bénéficient aujourd'hui du MPR ont été consignées et sont présentées ci-dessous.

### **Qui prend l'initiative de mettre en œuvre un MPR?**

Dans la majorité des cas, c'est l'employé qui aborde le sujet du MPR avec son chef. Il est toutefois primordial que le proprié-

taire de l'entreprise ou les supérieurs hiérarchiques réfléchissent suffisamment à l'avance à la manière de recourir au MPR pour leurs employés les plus âgés. Il s'agit en l'occurrence des collaborateurs âgés de 55 à 60 ans. Stefan Kesselring, directeur d'Ediltecnica AG, estime également qu'il est nécessaire que tous les employés de

## «Il est primordial que tous les employés de cet âge s'informent suffisamment à l'avance des possibilités offertes par le MPR»

Stefan Kesselring, directeur d'Ediltecnica AG

cette tranche d'âge soient informés suffisamment à l'avance des possibilités offertes par le MPR. Par le passé, l'un des employés de son entreprise avait abordé le sujet avec lui.

### À quoi faut-il veiller avant de présenter une demande?

Il existe, dans le cadre du MPR, des «deadlines» à respecter avant de faire une demande pour un employé de 60 ans révolus. Il est primordial que les deux parties sachent qu'il faut en tous les cas compter une demi-année entre la demande de l'employeur et la première rente MPR. Par conséquent, il est logique qu'un employé renonce à faire une demande s'il a plus de 64½ ans. Une telle demande s'accompagne en effet d'une multitude d'attestations, de décomptes et de certificats de salaires, ce qui représente souvent une lourde charge administrative pour une entreprise. De ce point de vue également, il est nécessaire d'aborder le thème du MPR à temps. L'organe d'application en charge du traitement administratif du MPR se

tient à disposition pour toute demande d'informations complémentaires.

### Quels sont, pour une entreprise, les éléments à prendre en considération?

Lorsqu'un employé manifeste la volonté de réduire son temps de travail à un certain moment ou qu'il envisage même de prendre une retraite anticipée, il est nécessaire d'examiner de manière détaillée ce que cela signifie pour l'entreprise. Il est important de se rendre compte, en particulier pour les groupes de travail qui fonctionnent bien, qu'une personne, en l'occurrence le bénéficiaire du MPR, n'est plus disponible que provisoirement. Il est donc nécessaire de déterminer à l'avance de quelle manière cette personne pourra et devra à l'avenir assumer ses tâches au sein de l'entreprise.

### À quoi sert un modèle de préretraite?

Le modèle MPR a pour objectif d'offrir aux employés senior une solution transitoire flexible jusqu'à l'âge ordinaire de leur retraite. Ceci est important dans notre branche du fait que les employés, à partir d'un certain âge, ne sont plus aussi performants que leurs jeunes collègues. Ils représentent toutefois, par leurs connaissances et leur expérience, un soutien précieux pour nos entreprises. Dans la branche de l'Enveloppe des édifices, le MPR contribue également à réduire la fuite de main-d'œuvre qualifiée d'âge moyen vers d'autres branches. Les personnes qui bénéficient actuellement des prestations du MPR déclarent que leur qualité de vie s'est améliorée grâce au MPR qui leur permet d'avoir davantage de temps libre, et que leur productivité et leur motivation au travail s'en ressentent également positivement. Le MPR permet

en outre au collaborateur d'effectuer une transition en douceur vers la retraite.

### Quels sont les avantages indirects du modèle de préretraite?

La branche de l'Enveloppe des édifices, représentée par ses partenaires sociaux Unia, Syna et Enveloppe des édifices Suisse, a démontré, par sa gestion proactive de la question des employés senior, sa capacité de négociation et sa réflexion novatrice. Le modèle de préretraite contribue pour une bonne part à réduire le manque de main-d'œuvre qualifiée au sein de la branche. Pour les groupes cibles plus jeunes, certains éléments comme une réglementation basée sur le partenariat social sous forme d'un modèle de préretraite ou d'une convention collective de travail qui fonctionne bien constituent toujours des critères déterminants quand il s'agit de choisir une profession.

### Le modèle MPR fait école

L'an dernier, les partenaires sociaux de l'Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres (ASEPP) ont approuvé une réglementation de préretraite identique. D'autres branches similaires du secteur de la construction examinent activement des modèles analogues. L'objectif visé en premier lieu n'est pas d'obtenir une retraite anticipée à n'importe quel prix. Il s'agit bien davantage d'offrir des solutions efficaces qui contribuent également à limiter le risque de chômage et de permettre à l'employé satisfait de son travail de pouvoir le poursuivre jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

*Dominik Frei  
Responsable Prestations et  
politique sociale*

