

AVS 21 : un pas dans la bonne direction

Le 1^{er} janvier de cette année a vu l'entrée en vigueur d'AVS 21, une réforme qui vise d'une part à maîtriser ses coûts dans une certaine durée, via une harmonisation de l'âge de la retraite entre femmes et hommes à 65 ans et un financement supplémentaire par la TVA (+0.4%), et d'autre part une flexibilisation du départ à la retraite. Plus concrètement, 65 ans n'est plus forcément l'âge de la retraite, mais devient un âge de référence pour toucher une retraite pleine et entière, à condition d'avoir cotisé pendant 44 ans sur la base d'un salaire annuel moyen d'au moins CHF 88'200,-. En fonction des circonstances, il est donc aujourd'hui possible d'anticiper sa retraite de 2 ans (dès 63 ans) ou de l'ajourner de 5 ans (jusqu'à 70 ans). Bien entendu avec un impact sur le montant de la rente, soit une réduction de 6,8% par année anticipée ou une augmentation annuelle de 5,2 à 31,5% en fonction de la durée de l'ajournement. Comble de la flexibilité, une retraite pourra être anticipée au mois près, même à temps partiel, ou alors ajournée, au minimum une année puis au mois près également... ce qui ne va pas faciliter la tâche des 71 caisses suisses de compensation, professionnelles ou cantonales. Du côté des employeurs comme des salariés de nos entreprises et organisations, on ne peut que se réjouir de la mise en œuvre de cette réforme de l'AVS qui va dans la bonne direction en sécurisant son financement.

En effet, force est de constater que bon nombre d'employés arrivent à l'âge de la retraite au sommet de leur art, en bien meilleure condition qu'il y a 15 ou 20 ans. Ils sont souvent en capacité de contribuer encore très positivement à l'organisation qui les emploie. A passé 60 ans, on bénéficie généralement d'une riche expérience qui nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances, on sait mieux investir son énergie, on a réalisé ses principales ambitions et on peut soutenir le développement des plus jeunes sans être une concurrence, sans compter les solides réseaux qu'il serait dommage de ne pas exploiter. Bien entendu, c'est très lié au contexte dans lequel on évolue, tout comme à ses choix et à sa situation personnelle.

Pour les entreprises, cette réforme offre de la souplesse et permet de bénéficier de compétences potentiellement rares dans un marché du travail tendu. Dans ce dernier, en déséquilibre quantitatif (nouvelles générations moins nombreuses que les anciennes) et qualitatif (attentes des jeunes générations pas satisfaites) toutes les formes de flexibilisation qui permettent un engagement « sur mesure » sont une aubaine. Les employeurs devront cependant faire évoluer leur vision des seniors et permettre une collaboration harmonieuse entre des générations très différentes : jamais auparavant ne se sont retrouvés dans l'entreprise des apprentis adolescents et des « grands-pères », c'est un réel défi !

Grâce à ce nouveau financement, cette réforme AVS21 a permis d'équilibrer les comptes jusqu'en 2030 seulement, c'est demain ! La perspective d'une acceptation par le peuple et les cantons du versement d'une 13^{ème} rente, au bénéfice de gens qui n'en ont pas forcément besoin, sans que l'on sache comment on la finance, est dangereuse. Non, demain on ne rasera pas gratis !

Steeves Emmenegger, fondateur de
emmenegger | compétences | conseils sa et de
SCAN swiss competencies assessment network sarl