



13.4081

**Postulat Lehmann du 5 décembre 2013 «Âge
de la retraite et maintien en emploi»**

Rapport du 26 août 2015

Table des matières

1	Contexte	3
1.1	Généralités	3
1.2	Bases juridiques	3
2	Rapport en réponse aux questions 1 à 4	4
2.1	Réponse à la question 1.....	4
2.2	Réponse à la question 2.....	5
2.3	Réponse à la question 3.....	5
2.4	Réponse à la question 4.....	6

1 Contexte

Dans son postulat 13.4081 du 5 décembre 2013, Markus Lehmann charge le Conseil fédéral de présenter au Parlement un rapport sur les conditions de maintien en emploi des employés fédéraux une fois que ceux-ci ont atteint l'âge réglementaire de la retraite. Le rapport exposera en outre les mesures prises en la matière et les résultats obtenus.

Appellent notamment une réponse les questions suivantes:

1. Combien d'employés fédéraux continuent-ils de travailler au sein de l'administration après l'âge réglementaire de la retraite? On indiquera si possible leur nombre ventilé selon les classes de salaire, les offices ou les départements?
2. Combien d'employés manifestent-ils leur désir de travailler au-delà de l'âge de la retraite? Le Conseil fédéral serait-il disposé, le cas échéant, à faire le point sur cette question par un questionnaire?
3. Existe-t-il des directives réglant le maintien en emploi des employés qui atteignent l'âge de la retraite? Est-il possible de réduire le taux d'occupation des employés?
4. Quelle est la politique suivie en la matière par le Conseil fédéral et l'Office du personnel? Dans quelle mesure les départements et les offices appliquent-ils cette politique?

La réponse au postulat se conforme au déroulement établi pour les réponses à un postulat présentées sous forme de rapport.

1.1 Généralités

Un contrat de travail prend fin dans tous les cas dès que l'âge donnant droit à la rente AVS (64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes) est atteint. Les bases juridiques autorisant la poursuite des rapports de travail au-delà de l'âge réglementaire de la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans au plus tard existent pour l'administration fédérale. La poursuite des rapports de travail présuppose le consentement de l'employeur. Elle ne constitue pas un droit pour l'employé. Elle présuppose également l'existence de tâches à accomplir ainsi que la conclusion d'un nouveau contrat de travail fondé sur la description du poste, nouvelle ou préexistante, et sur l'évaluation de la fonction correspondante. La signature du nouveau contrat scelle de nouveaux rapports de travail, lesquels prennent fin au plus tard lorsque la personne atteint l'âge de 70 ans. Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée.

1.2 Bases juridiques

Art. 10 LPers¹ Fin des rapports de travail

¹Les rapports de travail de durée indéterminée prennent fin sans résiliation à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS).

²Les dispositions d'exécution peuvent:

- a. arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge de la retraite inférieur à celui que prévoit l'art. 21 LAVS;
- b. prévoir une activité allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Art. 35 OPers² Âge limite

¹ Loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1)

² Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3)

(art. 10, al. 2, LPers)

L'autorité compétente visée à l'art. 2 peut, en accord avec la personne concernée, prolonger les rapports de travail au-delà de l'âge ordinaire de la retraite au maximum jusqu'à 70 ans.

Art. 88^{bis}, al. 1, OPers Maintien de la prévoyance après une réduction de salaire

Lorsque le salaire assuré d'une personne employée est réduit de moitié au plus après l'âge de 58 ans, la prévoyance peut à sa demande être maintenue au niveau de la dernière couverture d'assurance (art. 33a LPP); à cette fin la personne employée doit s'acquitter non seulement de ses propres cotisations d'épargne mais également de celles de l'employeur et de la prime de risque sur la part du salaire assuré jusqu'alors correspondant à la réduction de salaire.

Art. 88^{ter} OPers Maintien de la prévoyance après l'âge de 65 ans

Lorsque l'employeur et la personne employée conviennent de maintenir les relations de travail au-delà de l'âge de 65 ans, la prévoyance vieillesse de la personne employée peut être maintenue, à sa demande, jusqu'à la fin de son activité lucrative, mais au plus tard jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 70 ans. Dans ce cas, l'autorité compétente finance les cotisations d'épargne de l'employeur.

Art. 18b RPEC³ Continuation de la prévoyance vieillesse après 65 ans

Si les rapports de travail continuent après l'âge de 65 ans, la prévoyance vieillesse se poursuit jusqu'à leur fin sur demande de la personne assurée, mais au plus tard jusqu'à ce que celle-ci ait 70 ans.

2 Rapport en réponse aux questions 1 à 4

2.1 Réponse à la question 1

«Combien d'employés fédéraux continuent-ils de travailler au sein de l'administration après l'âge réglementaire de la retraite? On indiquera si possible leur nombre ventilé selon les classes de salaire, les offices ou les départements.»

Selon une évaluation effectuée sur la base du système d'information concernant le personnel de l'administration fédérale BV PLUS, l'administration fédérale dans son ensemble comptait au 31 décembre 2014 **74 personnes** (34 femmes et 40 hommes) dont l'âge dépassait l'âge réglementaire de la retraite.⁴ Pour des motifs de protection des données, les chiffres peuvent seulement être ventilés par département.

Département	Nombre
ChF	3
DFAE	7
DFI	6
DFJP	19
DDPS	19
DFF	5

³ Règlement de prévoyance pour les personnes employées et les bénéficiaires de rentes de la Caisse de prévoyance de la Confédération (RPEC; RS 172.220.141.1)

⁴ Sans le personnel local et le personnel de service du DFAE

DEFR	9
DETEC	6

Les taux d'occupation se répartissent comme suit:

	TO <50 %	TO 50-69 %	TO 70-89 %	TO 90-100 %
100 % = 34 femmes	52,9 %	14,75 %	17,65 %	14,75 %
100 % = 40 hommes	36,65 %	19,5 %	4,95 %	39,05 %

Les taux d'occupation atteignent généralement leur niveau le plus élevé pendant les deux premières années après l'âge réglementaire de la retraite. Lorsque le taux d'occupation est bas, le contrat de travail prévoit souvent une rémunération à l'heure.

2.2 Réponse à la question 2

«Combien d'employés manifestent-ils leur désir de travailler au-delà de l'âge de la retraite? Le Conseil fédéral serait-il disposé, le cas échéant, à faire le point sur cette question par un questionnaire?»

L'enquête 2014 menée auprès du personnel de l'administration fédérale⁵ comportait une question portant sur le désir de travailler au-delà de l'âge de la retraite. Elle était formulée de la façon suivante:

*«Si je pense aujourd'hui à la fin de ma carrière professionnelle, j'aimerais ...
... arrêter de travailler avant l'âge de la retraite.
... travailler jusqu'à l'âge de la retraite.
... travailler au-delà de l'âge de la retraite.»*

Environ deux tiers des sondés aimeraient arrêter de travailler avant l'âge de la retraite, et à peine un cinquième d'entre eux envisageraient de travailler au-delà de cet âge. Les réponses aux questions sur le thème de la retraite et la poursuite de rapports de travail varient peu dans les classes de salaire 1 à 23. Par contre, le désir de travailler au-delà de l'âge de la retraite augmente légèrement chez les collaborateurs des classes de salaire 24 à 38.

2.3 Réponse à la question 3

«Existe-t-il des directives réglant le maintien en emploi des employés qui atteignent l'âge de la retraite? Est-il possible de réduire le taux d'occupation des employés?»

L'art. 35 OPers autorise depuis 2014 les employés de l'administration fédérale à conserver des rapports de travail jusqu'à l'âge de 70 ans, tout en maintenant leur prévoyance vieillesse auprès de la caisse PUBLICA (art. 88^{d^{er}} OPers), sans autre condition que l'obtention de l'accord de leur employeur. Le maintien de rapports de travail une fois atteint l'âge de la retraite réglementaire n'est pas pour autant un droit. Depuis 2011, l'art. 88^{bis} OPers prévoit par ailleurs que dans le cas d'une réduction du salaire liée à une réduction du taux d'occupation ou à un reclassement à un échelon fonctionnel inférieur après l'âge de 58 ans, la prévoyance

⁵ <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=56549>

peut être maintenue au niveau de la dernière couverture d'assurance pour autant que la personne employée assume l'intégralité de la charge financière correspondante. Le RPEC enfin prévoit que si une personne assurée réduit son taux d'occupation entre l'âge de 60 ans et l'âge de 70 ans, elle touche une prestation partielle de vieillesse; mais elle peut également choisir de conserver l'avoir de vieillesse correspondant auprès de PUBLICA et de ne le faire convertir en une rente qu'au moment de son départ définitif à la retraite.

Tous les collaborateurs ont accès sur Intranet aux informations relatives à ces différentes options, qui sont également abordées dans le cadre des cours de formation que l'Office fédéral du personnel dispense aux collaborateurs et aux cadres.

Compte tenu des bases juridiques existantes et des mesures prises, la promulgation de directives supplémentaires ne s'impose pas.

2.4 Réponse à la question 4

«Quelle est la politique suivie en la matière par le Conseil fédéral et l'Office du personnel? Dans quelle mesure les départements et les offices appliquent-ils cette politique?»

L'administration fédérale dispose des bases juridiques régissant les solutions de départ à la retraite flexibles et le maintien de rapports de travail au-delà de l'âge réglementaire de la retraite jusqu'à 70 ans au plus tard (voir réponse à la question 3). Une politique ciblée de sensibilisation et de formation des collaborateurs et des cadres permettra de faire un meilleur usage des possibilités offertes.

Le phénomène du départ à la retraite de la génération du *baby boom* commence à se marquer dans l'administration fédérale, comme en témoignent les statistiques. C'est pourquoi l'administration fédérale encourage généralement le maintien de rapports de travail au-delà de l'âge de la retraite pour autant que ceux-ci répondent à un besoin. La question de la mise à profit du potentiel que représentent les séniors sera également abordée dans la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2016 à 2019, qui sera soumise au Conseil fédéral dans les mois qui viennent.