

Conférence de presse du 27 février 2012  
« Employeurs et AI unis en faveur de la réadaptation »

**EMBARGO : 27.2.12, 10 heures**

*Seules les paroles prononcées font foi*

## **Retour au travail : une chance pour tous**

**Valentin Vogt**  
**Président de l'Union patronale suisse**

L'assurance-invalidité (AI) est endettée à hauteur d'environ 15 milliards de francs et enregistre une perte annuelle de plus d'un milliard. Son assainissement est donc urgent. Le peuple a d'ailleurs donné son aval à un financement additionnel jusqu'à fin 2017, ce qui signifie que, d'ici-là, le déficit structurel de l'AI doit être éliminé. Un pas important sur cette voie sera le retour à la vie active d'environ 17 000 personnes percevant une rente au cours de ces six prochaines années. C'est là un objectif ambitieux, mais depuis l'entrée en vigueur de la révision 6a, le 1<sup>er</sup> janvier, l'AI dispose de solides instruments supplémentaires pour la réadaptation. Il appartient maintenant aux employeurs, aux offices AI et aux intéressés eux-mêmes d'en faire bon usage. Tous doivent être conscients qu'on attend d'eux une contribution décisive à l'élimination du déficit structurel de l'AI d'ici à l'échéance du financement additionnel. L'enjeu n'est cependant pas uniquement financier : il y va aussi de la dignité d'êtres humains qui devraient pouvoir prendre part à la vie active autant que possible.

### **Un engagement clair de la part des employeurs en faveur de la réadaptation des personnes handicapées**

L'Union patronale suisse est convaincue que les nouveaux instruments légaux et, au-delà, un changement global des mentalités conduiront à la réussite des efforts consentis librement par toutes les parties concernées. Nous avons tous conscience du fait que la réintégration de 17 000 bénéficiaires de rente à la vie active telle que visée par la 6<sup>e</sup> révision est un but ambitieux. Mais l'assainissement visé ne nous laisse pas d'autre choix. Nous, les employeurs, voulons contribuer au succès de cette entreprise, en collaboration avec les offices AI et les intéressés.

### **Notre engagement en faveur de la réadaptation et du maintien des employés à leur poste**

Maintenir autant que possible l'activité professionnelle d'employés accidentés ou touchés par la maladie ne décharge pas seulement l'assurance : c'est aussi avantageux pour les employeurs. La gestion de cas («case management»), en d'autres termes l'encadrement rapproché de collaborateurs ayant des problèmes de santé, permet d'obtenir une diminution substantielle des primes dans le domaine des indemnités journalières de l'assurance-accidents et de l'assurance-maladie. Les employeurs relèvent de plus en plus souvent que les collaborateurs de santé fragile ou souffrant d'un handicap sont capables d'excellentes performances, à condition d'être employés au bon endroit, le cas échéant à temps partiel. Souvent, un renforcement de l'encadrement en interne ou le coaching d'un collaborateur de l'office AI améliorent le climat au sein de l'entreprise, permettant à l'employeur de concrétiser ses obligations envers l'ensemble de ses employés. En outre, une telle démarche crée un climat de confiance et de respect mutuel parmi les collaborateurs. Ces aspects d'ordre plutôt immatériel s'accompagnent également de gains substantiels pour l'employeur, même s'il est souvent impossible de les chiffrer précisément. En effet, il est précieux de maintenir le savoir-faire des collaborateurs, et toujours préférable d'éviter des procédures d'embauche fastidieuses. Les collaborateurs qui reçoivent un soutien et voient leur état de santé s'améliorer sont souvent plus motivés et plus loyaux que d'autres. C'est particulièrement vrai lorsqu'on réussit à embaucher des personnes de santé fragile. Enfin, une politique du personnel axée sur l'intégration amène également à l'entreprise un gain en termes d'image.

## **Le rôle-clé des offices AI cantonaux**

Les conditions-cadres pour la réadaptation de personnes (partiellement) invalides ont été foncièrement améliorées, tant du point de vue des intéressés que de celui des employeurs. A cet égard, l'un des facteurs-clé pour atteindre l'objectif de réadaptation réside dans la relation entre employeurs et offices AI. Ceux-ci ont pour tâche d'établir le « contact sur le terrain » avec les employeurs lors de la procédure de placement, du matching entre profil de poste et profil de formation à la réadaptation de l'intéressé. Leur mission est ainsi semblable à celles des offices régionaux de placement dans le domaine de l'assurance-chômage. Les plateformes privées de placement sur Internet, comme [www.myhandicap.ch](http://www.myhandicap.ch) («Jobs für Behinderte für Jobs»), contribuent également à l'amélioration du placement des personnes dans les entreprises. Il revient par ailleurs au travail de réseautage (comme le fait le site [www.netzwerk-arbeit.ch](http://www.netzwerk-arbeit.ch)) de renforcer les contacts et la coordination entre employeurs, offices AI et institutions privées de réadaptation (fondation IPT «intégration pour tous» et «Profil – Arbeit & Handicap», par exemple).

## **La contrainte est un mauvais maître**

Nous sommes convaincus que les nouveaux instruments prévus par la loi et un changement global des mentalités conduiront à la réussite des efforts d'intégration sans qu'il faille ne contraindre personne. Des voix se font souvent entendre pour réclamer l'introduction d'un quota d'intégration applicable aux employeurs, associé éventuellement à un système de bonus-malus. Or un tel système desservirait les objectifs. En effet, contrainte et quotas sont de mauvaises conditions pour intégrer des personnes handicapées dans un environnement de travail qui leur soit agréable. Les intéressés risquent en effet de n'être tolérés qu'en raison de quotas, au lieu d'être acceptés au sein d'une équipe de travail comme des collaborateurs à part entière. Quotas et taxes d'exemption conduiraient en outre à faire entrer par la petite porte une imposition de l'employeur et donc à s'éloigner du financement paritaire de l'AI. En effet, du fait de la taille de leur établissement ou du volume de leur activité, certains employeurs n'ont pas la possibilité d'intégrer des personnes handicapées. Pour eux, le malus conduirait automatiquement au paiement d'un impôt. En outre, les employeurs devraient assumer seuls la solution d'un problème qui ne concerne pas seulement eux, mais toute la société.

## **Tirer à la même corde et dans le même sens**

Hormis les offices AI dont les effectifs sont renforcés, il y a lieu de sensibiliser tous les acteurs parties prenantes du processus de réadaptation, à savoir les employeurs, les intéressés, les autres collaborateurs et même la société tout entière. La campagne visant à informer les employeurs sur les nouvelles mesures AI constitue un premier pas en ce sens. Mais il importe, surtout, que tous tirent à la même corde, et dans le même sens.

UNION PATRONALE SUISSE

Contact :

Valentin Vogt, président, tél. 079 634 12 10

Roland A. Müller, responsable de la politique sociale, tél. 079 220 52 29