



Seules les paroles prononcées font foi. EMBARGO : 27.2.2012, 10 h

Exposé de Stefan Ritler

Vice-directeur de l'Office fédéral des assurances sociales

Chef du domaine Assurance-invalidité

Grâce au soutien prévu par la révision 6a, l'assurance-invalidité entend réinsérer de manière ciblée les personnes qui perçoivent déjà une rente, mais qui sont à même de reprendre une activité lucrative, que ce soit à temps partiel ou à plein temps. Ce processus, que nous appelons « révision des rentes axée sur la réadaptation », concerne deux groupes d'assurés.

Le premier compte ceux auxquels l'AI doit octroyer une rente dans un premier temps, leur réadaptation n'étant momentanément pas possible. Depuis longtemps déjà, l'AI révisé les rentes à intervalles réguliers de quelques années, en examinant la situation du bénéficiaire et son droit à la rente. Ce qui est nouveau, c'est que les bénéficiaires de rente sont désormais suivis et conseillés par des spécialistes de l'AI dans le but de reconnaître dès que possible tout potentiel d'activité lucrative et, par un encouragement approprié, d'utiliser celui-ci. Une date de révision de rente est fixée dès le départ, en fonction de chaque cas individuel, comme un jalon indiquant la direction à prendre.

Le second groupe est composé d'assurés qui perçoivent une rente de l'AI depuis une date antérieure à la révision 6a. L'AI examinera les dossiers des rentiers et rentières sur une période de six ans, dans le but de discerner les assurés pour lesquels on peut admettre que, moyennant une aide appropriée, un retour à l'emploi est possible, à temps partiel ou à temps plein.

Selon les estimations, 5 % des bénéficiaires de rente, soit 17 000 assurés, devraient ne plus avoir besoin de la totalité ou d'une partie de leur rente d'ici à fin 2017. Telle est le but de la révision 6a. Vous venez d'entendre comment l'AI entend s'y prendre pour aider et encourager les assurés, impliquer et soutenir les employeurs, et avec quelles mesures de protection tant pour les bénéficiaires de rente que pour les employeurs ;

vous retrouverez la description de ces outils dans le « Guide de la réadaptation professionnelle » qui vient d'être publié.

L'objectif affiché signifie en clair que l'AI encouragera, préparera et suivra 2800 bénéficiaires de rentes AI en moyenne chaque année, de sorte qu'ils recouvrent, au moins en partie, leur capacité de gain. Certes, on n'atteindra pas ce nombre dès la première année. Mais nous considérons notre objectif général sur six ans comme réaliste. Car avant même les nouvelles mesures de soutien très ciblées que propose la révision 6a, nous parvenions à réduire ou supprimer quelque 2300 rentes AI dans le cadre des 50 000 révisions de rente effectuées chaque année. Depuis 2012, l'AI est non seulement dotée d'une gamme de mesures plus complètes et profilées, mais elle renforce également son effectif de spécialistes en réadaptation de quelque 200 équivalents plein temps.

Dans cette perspective, l'AI a tout intérêt à renforcer encore sa collaboration avec les employeurs et à peaufiner l'information qu'elle leur destine. C'est le sens même de la campagne actuelle et de la conférence de presse d'aujourd'hui. Nous partons sur de bonnes bases : une enquête représentative réalisée à l'échelle nationale montre notamment que plus de 40 % des entreprises reconnaissent l'AI comme un partenaire et un soutien et que près de 40 % l'estiment compétente pour les questions touchant les employés atteints dans leur santé.

Mais l'AI ne fait pas l'unanimité : elle est critiquée aux motifs qu'elle deviendrait toujours plus stricte pour des raisons financières, qu'elle se contenterait d'accorder moins de rentes et abandonnerait les personnes concernées à leur sort. Cette description ne rend toutefois pas justice aux faits.

En réalité, quand un assuré présente des capacités résiduelles lui permettant d'avoir une activité lucrative, l'AI concentre tout d'abord son énergie sur leur maintien et, si possible, leur renforcement. L'assuré obtient moins vite une rente, et s'il en perçoit une, c'est uniquement pour la part de capacités qu'il a perdues en raison de ses problèmes de santé. Cela s'avère juste et raisonnable aussi bien du point de vue de la politique sociale que sous l'angle du financement des prestations. L'AI a ainsi investi beaucoup d'argent et d'énergie pour mettre en œuvre cette philosophie avec professionnalisme depuis la 5^e révision.

Il est évident que le net recul des nouvelles rentes va de pair avec l'utilisation toujours plus importante que l'AI fait des mesures ayant pour objectif la réadaptation professionnelle des assurés. Vous trouverez des détails sur cette analyse statistique dans le dossier de presse. Les mesures mises en place pour la réadaptation professionnelle sont principalement les suivantes : détection et intervention précoces, mesures de réinsertion destinées à renforcer les personnes connaissant des problèmes

psychiques, orientation professionnelle, placement, formation professionnelle initiale, perfectionnement, reclassement, et – ce qui est nouveau – placement à l’essai. En 2002, on comptait grosso modo deux assurés percevant une nouvelle rente pour un seul bénéficiaire de mesures de réadaptation ; en 2011, 9 ans après, le rapport s’est pratiquement inversé. Cela montre que l’AI a activement mis en œuvre les objectifs de la 5^e révision, en pratiquant davantage la réadaptation et en octroyant moins de rentes.

M. Ruegger a présenté tout à l’heure le nombre impressionnant de cas pour lesquels l’AI a pu directement faire en sorte que les assurés conservent leur emploi, ou qu’ils en retrouvent un, en assurant le succès de la réadaptation. Nous ne pouvons pas dire combien d’assurés supplémentaires ont trouvé un emploi après avoir suivi une réadaptation grâce au soutien de l’assurance, mais sans l’intervention de celle-ci pour le placement, car l’AI n’est pas en mesure de suivre leur trace sans discontinuités. On peut donc sans doute supposer que le succès de la réadaptation est plus important encore que ne le montrent les chiffres présentés tout à l’heure. C’est une des raisons pour lesquelles nous mettons en place, avec les offices AI, un monitoring sur la révision 6a qui vient d’entrer en vigueur : nous voulons en effet suivre le parcours des assurés depuis les mesures visant la réadaptation des bénéficiaires de rente jusqu’aux solutions réelles qui auront été trouvées pour leur retour à l’emploi. Nous espérons pouvoir présenter des chiffres à ce propos dans quelques mois.

Il est du reste intéressant d’examiner les informations que donne le monitoring portant sur les passages des personnes entre l’assurance-chômage, l’assurance-invalidité et l’aide sociale – le dossier contient également un document à ce sujet. En bref, ces résultats indiquent que les nouveaux bénéficiaires de rente AI qui touchaient auparavant l’aide sociale sont nettement plus nombreux que les assurés qui, ne percevant plus de prestations de l’AI, doivent s’adresser à l’aide sociale. Seuls 10 à 15 % des bénéficiaires de l’AI touchent par la suite l’aide sociale, soit environ 300 personnes par année. Il est par ailleurs avéré que la conjoncture économique ne joue ici qu’un rôle mineur.

Comme vous le voyez, nous observons et évaluons les conséquences des mesures prises selon des méthodes scientifiques afin d’avoir des informations utiles au pilotage futur de l’assurance. Une partie de ces informations relèvera de l’évaluation de la 5^e révision, en cours de réalisation, qu’un document du dossier décrit plus en détail.

Pour terminer, je voudrais vous présenter la contribution de la Confédération en tant qu’employeur, dans son effort pour atteindre les objectifs de la réadaptation. Un document à ce sujet se trouve aussi dans le dossier.

Parmi les objectifs stratégiques, de l’administration fédérale en matière de personnel figurent l’égalité des chances, la non-discrimination et la promotion de l’insertion professionnelle des personnes handicapées. Pour donner une impulsion en ce sens, la

Confédération a mis sur pied depuis 2009 un système d'incitations financières. En juin dernier, le Conseil fédéral a aussi adopté des directives pour l'emploi et l'intégration des personnes handicapées dans l'administration fédérale. L'objectif global est de compter d'ici à 2015 une proportion d'employés ayant un handicap de 1 à 2 %. A ce jour, cette part est en moyenne de 1,2 %. Chaque département doit désigner un délégué à l'insertion de personnes handicapées responsable de la mise en place des conditions générales pour renforcer la réadaptation.

Le Département fédéral de l'intérieur affiche déjà un taux de 2 %, avec 46 employés handicapés sur 2500 collaborateurs. Il poursuit à cet égard un programme ambitieux. L'idée est que, jusqu'en 2017, chacun de ses offices offre chaque année au moins deux possibilités telles qu'un placement à l'essai ou un poste d'entraînement au travail ; au niveau du département, il est prévu d'offrir au moins deux ou trois places d'apprentissage et deux places de stage pour étudiants fréquentant une haute école par an ; enfin, le nombre d'employés handicapés occupant un poste fixe dans le département doit augmenter de dix unités d'ici à 2017.

Pour sa part, l'Office fédéral des assurances sociales occupe aujourd'hui 14 personnes handicapées sur un effectif de 320 employés, soit un bon 4 %. L'OFAS s'est engagé pour 2012 à attribuer une place fixe de plus et une place de stage à une personne handicapée.