

Assurance-invalidité

Ce que pensent les employeurs de la révision 6b de l'AI

Le deuxième train de mesures de la 6^e révision de l'AI (révision 6b) est la troisième et dernière étape de l'assainissement de l'assurance-invalidité. La 5^e révision de l'AI a introduit un changement de paradigme convainquant, celui de la primauté de la réadaptation sur la rente. Afin d'encourager les employeurs et les personnes concernées dans cette voie, il importe de supprimer les incitations négatives et de développer les incitations positives. *Roland A. Müller*



Photo: Robert Hofer

Objectif: le renforcement de la réadaptation et le maintien sur le marché du travail.

Le deuxième train de mesures de révision de l'AI (révision 6b) a été soumis à consultation par le Conseil fédéral avec délai au 15 octobre 2010.⁽¹⁾ Il doit entrer en vigueur en 2015. En tenant compte des investissements nécessaires, ces mesures permettront d'améliorer le résultat des comptes de l'assurance d'environ 600 millions de francs pour l'année 2018 de l'AI (et de 800 millions de francs par an de 2019 à 2028). Le déficit encore accusé après l'introduction des mesures de la révision 6a sera ainsi éliminé et les comptes de l'AI seront durablement équilibrés. Un désendettement de l'AI sera également possible à l'horizon 2028. Les grandes lignes du projet sont le passage à un système de rentes linéaires, le renforcement de la réadaptation et le

maintien sur le marché du travail, l'adaptation des rentes complémentaires pour les bénéficiaires de rente avec enfants, et des mesures garantissant à long terme l'équilibre financier de l'assurance.

Position de l'Union patronale suisse

■ Dans l'ensemble, l'Union patronale suisse (UPS) soutient les éléments du projet. L'introduction du **système de rentes linéaires** tel qu'il est prévu est

⁽¹⁾ Voir aussi sur ce projet «Employeur suisse» N° 15/2010 p. 26 s.

⁽²⁾ Voir à ce sujet l'article en page 50 s.

⁽³⁾ Voir à ce sujet l'article en page 16 s.

favorable à l'intégration. Dans les faits, les effets pervers de l'actuel système de rentes peuvent pénaliser les bénéficiaires d'une rente qui désirent démarrer une activité professionnelle ou augmenter leur temps de travail. En effet, selon le barème en vigueur, les rentes sont souvent réduites plus fortement que le revenu du travail n'augmente, de sorte qu'au bout du compte, le revenu disponible baisse. Ces «effets de seuil», comme on les appelle, du système actuel constituent donc un obstacle à l'intégration.

- S'agissant du «renforcement de la réadaptation et du maintien sur le marché du travail», l'UPS soutient les mesures proposées à condition que la liberté de licencier offerte par le droit du travail reste garantie sans restrictions. Signalons toutefois que pour la mise en pratique, la détection très précoce en entreprise (prévention de l'invalidité, détection précoce sans critère objectif comme par exemple les jours d'absence) donne lieu à de nombreuses incertitudes. Pour que les personnes susceptibles de présenter des troubles de santé puissent être adéquatement identifiées, les employeurs font état, vis-à-vis de l'AI en général et des offices AI en particulier, d'un important manque d'information et de formation concernant les tableaux cliniques des maladies professionnelles et l'ensemble des signes perceptibles sur le lieu de travail, en particulier dans le domaine des maladies psychiques. C'est d'autant plus important que les mesures de prévention touchent également le climat de l'entreprise et ne doivent en aucun cas faire penser à une inquisition administrative ordonnée par les autorités. De plus, les collaborateurs doivent être associés à ces efforts et y contribuer en cas de rapports instables. Dans ces cas, la sensibilité et la disposition de l'employeur seules ne sont pas suffisantes.
- Les propositions de révision dans les domaines des rentes complémentaires pour bénéficiaires de rente avec enfants («rente pour enfant») qui passent de 40 à 30 % par enfant et des

frais de voyage (prise en charge des frais supplémentaires dus au handicap), ainsi que le mécanisme de désendettement et les autres mesures d'assainissement (notamment le renforcement de la lutte contre la fraude) ont le soutien de l'UPS. Le mécanisme de désendettement prévoit que lorsque les avoirs de l'AI en liquidités et en placements seront supérieurs à 50 % des dépenses annuelles, l'excédent sera versé à l'AVS en remboursement de la dette et qu'en dessous de ce seuil, le remboursement sera suspendu. Selon les dernières prévisions et si les mesures proposées dans le projet soumis à consultation sont mises en œuvre, un désendettement de l'AI d'ici à 2028 semble réaliste.

Pour terminer, l'UPS propose avec Economiesuisse et l'Union suisse des arts et métiers un nouveau mécanisme d'intervention destiné à garantir à terme l'équilibre financier de l'AI. Lorsque les avoirs du Fonds AI passent au-dessous du seuil de 40 % (seuil d'intervention), différentes mesures doivent être prises de manière échelonnée:

- Abandon de l'adaptation des rentes au renchérissement
- Diminution des rentes destinée à compenser un éventuel déficit d'exploitation annuel (après respectivement trois et cinq ans)
- Obligation pour le Conseil fédéral de présenter les modifications légales qui s'imposent pour rétablir l'équilibre des finances de l'assurance-invalidité.

Fonction-clé des offices AI cantonaux

Grâce aux mesures décrites ci-dessus, les conditions de l'intégration des personnes atteintes d'une invalidité (partielle) seront fondamentalement améliorées tant pour les personnes concernées que pour les employeurs. A cet égard, la relation employeurs/offices AI cantonaux constitue un important facteur de réussite des objectifs d'intégration visés. Dans le processus de placement, c'est-à-dire de mise en correspondance des emplois avec le profil de formation et d'intégration des personnes concernées, il incombe en effet aux offices AI

de fournir aux employeurs le «contact de terrain». A l'instar des offices régionaux de placement (ORP) dans l'assurance-chômage, ils jouent un rôle central dans le volet intégration des activités de l'AI. Il est par ailleurs important de développer et de coordonner les contacts entre les employeurs, les offices AI et les institutions d'intégration privées (p. ex. «IPT intégration pour tous»⁽²⁾ et «Profil – travail & handicap») dans le cadre du travail en réseau (www.netzwerk-arbeit.ch).

Sensibilisation de tous les acteurs

Parallèlement à la 6^e révision de l'AI, tous les acteurs du processus d'intégration – citons les employeurs, les personnes concernées, les salariés, et même la société dans son ensemble – doivent être sensibilisés aux tâches d'intégration et encouragés dans ce sens. Pour ce faire, des mesures ciblées doivent être prises, que ce soit par le biais des associations, des médias ou d'autres canaux d'information ad hoc. Le portail d'information www.compasso.ch, qui renseigne les employeurs sur tous les aspects de l'intégration et leur présente des exemples concrets, constitue un bon exemple de ce qui peut se faire.⁽³⁾

La chance de la révision

Nous savons tous que l'ampleur de la réduction des rentes visée par la 6^e révision de l'AI est ambitieuse. Il est par conséquent indiqué de chercher, par un soutien actif à la voie choisie, la réussite de l'intégration. A tous ceux qui, en marge de la 6^e révision de l'AI exigent déjà des quotas d'intégration à imposer aux employeurs ou un système de bonus/malus et tentent ainsi de distribuer de mauvaises cartes aux autres, rappelons que c'est ensemble seulement que nous pourrons venir à bout de cette tâche herculéenne, en tirant tous à la même corde et dans la même direction. ■

Roland A. Müller est membre de la direction de l'Union patronale suisse.