



Conférence des médias du 25 mars 2011

«Pour la liberté salariale, la liberté de licenciement et l'intégration dans le marché du travail»

Seul le texte prononcé fait foi

## Oui à une révision durable de l'AI et à l'intégration dans le marché du travail

**Roland A. Müller**

**Membre de la direction, responsable Secteur Politique sociale et Assurances sociales**

L'assurance-invalidité (AI) est endettée à hauteur de quelque 15 milliards de francs et affiche une perte annuelle de plus d'un milliard de francs. Il est urgent de l'assainir. Le Conseil fédéral a défini à cette fin un plan en plusieurs étapes, qui doit à présent être appliqué de manière conséquente. Il s'agit de remettre à l'honneur le principe de base de l'AI: «L'insertion avant tout!». Autrement dit, l'AI doit (re)devenir une assurance soucieuse en priorité d'intégrer les assurés dans la population active. Ce changement de paradigme a été matérialisé avec la 5<sup>e</sup> révision de l'AI, qui a, pour l'essentiel, créé des instruments permettant de maintenir les personnes handicapées dans le monde du travail. La 6<sup>e</sup> révision de l'AI confirme ce retour au principe de l'assurance d'insertion en encourageant le placement des actuels bénéficiaires de rentes. Avec ces «sorties de rentes» vers l'emploi, le total (pondéré) de celles-ci, qui s'élève actuellement à 250'000, doit être réduit d'environ 5%, soit de 12'500, entre 2012 et 2018. Cet objectif est ambitieux, mais pas irréalisable. Pour y parvenir, un effort collectif des employeurs, des offices AI et des personnes concernées est nécessaire. Tous ces acteurs doivent être conscients qu'une importante contribution leur est demandée pour éliminer le déficit structurel de l'AI, jusqu'à l'expiration, fin 2017, du régime du financement additionnel.

### Instruments d'insertion prévus par la révision 6a de l'AI

La première partie de la 6<sup>e</sup> révision de l'AI, appelée 6a, a été votée par le Parlement lors de sa session de printemps et devrait – sous réserve d'un référendum – entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Intégrer plus de personnes handicapées dans le marché primaire du travail est le premier de ses objectifs. Des emplois vacants doivent être occupés par ces personnes lorsque leurs handicaps ne l'interdisent pas ou peuvent être surmontés grâce aux mesures de réinsertion appropriées de l'AI. Une batterie d'instruments est destinée à contrer les incitations négatives à l'égard des employeurs et des personnes concernées qui, aujourd'hui, font obstacle à l'insertion dans la vie professionnelle.

### Placement à l'essai et règles de protection

Pour assurer le succès de cette réadaptation, la révision prévoit entre autres la possibilité d'un «placement à l'essai» durant 180 jours. Il s'agit-là d'une mesure de l'AI et non d'une relation de travail. Le placement à l'essai est donc sans risque pour les deux parties. L'employeur peut en outre compter – c'est surtout important pour l'insertion d'individus souffrant de problèmes psychiques – sur le soutien spécialisé (coaching) des offices AI pour la prise en charge des personnes concernées. Les placements à l'essai, prises en charge et mesures analogues diminuent les risques financiers et de politique du personnel qui dissuadaient jusqu'ici certains employeurs d'embaucher des personnes handicapées. La révision prévoit une règle de protection de trois ans en faveur des personnes concernées, au cas où leur réinsertion échouerait. En cas de nouvelle perte de productivité liée à la santé durant ces trois années, l'AI octroie une prestation transitoire rapidement et sans tracasseries administratives, tout en procédant à une nouvelle évaluation du niveau d'invalidité. On répond ainsi efficacement à la crainte des personnes concernées de perdre leur rente, à la suite d'une tentative ratée de réadaptation. De son côté, l'employeur n'est pas tenu de déclarer le cas à son assurance d'indemnités jour-

nalières, ce qui lui évite de voir ses primes augmenter et le protège d'une éventuelle résiliation de sa police d'assurance.

### **Fonction clé des offices AI cantonaux**

Les mesures esquissées ci-dessus améliorent grandement, au profit des assurés aussi bien que des employeurs, les conditions-cadres de réinsertion professionnelle des personnes souffrant d'un handicap. La réalisation des objectifs de réinsertion dépendra étroitement des relations entre les employeurs et les offices AI cantonaux, offices à qui il appartient d'être le contact «sur le terrain» des employeurs dans le processus de réinsertion, c'est-à-dire d'adéquation du profil du poste avec le profil professionnel et de réadaptation de l'assuré. Tout comme les offices régionaux de placement de l'assurance-chômage (ORP), ils jouent un rôle primordial dans la réadaptation des personnes handicapées. De même, les plateformes de placement privées sur Internet, à l'exemple de [www.myhandicap.ch](http://www.myhandicap.ch) de la Fondation MyHandicap (Emplois pour handicapés – Handicapés pour emplois), contribuent à améliorer l'adéquation en question. En outre, il est impératif d'intensifier et de coordonner les contacts entre les employeurs, les offices AI et les institutions de réadaptation privées par le biais du travail en réseau ([www.netzwerk-arbeit.ch](http://www.netzwerk-arbeit.ch)), comme le font par exemple «IPT intégration pour tous» et «Profil – Travail & Handicap».

### **Sensibilisation de tous les acteurs**

En plus des offices AI cantonaux dont les effectifs ont été renforcés, toutes les parties impliquées dans le processus de réinsertion professionnelle – employeurs, personnes handicapées, salariés, ainsi que la société dans son ensemble – doivent être sensibilisés à la tâche que représente la réinsertion sur le marché du travail et motivés dans ce sens. Des mesures ciblées doivent être engagées dans ce but, par l'intermédiaire d'associations, des médias ou d'autres canaux d'information appropriés, comme le portail d'information [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) qui renseigne les employeurs sur tous les aspects de la réinsertion et présente des exemples concrets de réinsertion réussie.

### **Engagement clair des employeurs en faveur de l'intégration**

L'Union patronale suisse est convaincue que les nouveaux instruments légaux et une évolution générale des mentalités contribueront au succès des efforts d'intégration volontaires. Nous sommes tous conscients que la réinsertion sur le marché du travail des 17'000 bénéficiaires d'une rente AI visée par la 6<sup>e</sup> révision de l'AI est un objectif ambitieux, mais la nécessité d'assainir l'AI ne nous laisse pas le choix. Quoiqu'il en soit, le patronat est pleinement disposé à faire sa part dans la mise en œuvre du principe «L'intégration avant la rente». Pour soutenir ce principe, le paquet de mesures du premier volet de la 6<sup>e</sup> révision de l'assurance-invalidité doit être rapidement mis en œuvre. Le Parlement a fait le nécessaire en approuvant le projet de révision lors de sa session de printemps. Cependant, les premiers adversaires de la révision ont déjà annoncé leur intention de demander un référendum. L'aboutissement de cette demande retarderait, voire empêcherait l'entrée en vigueur d'importants outils d'intégration. Nul ne peut avoir un intérêt, et surtout pas les bénéficiaires d'une rente AI, à ce que les chances d'intégration des personnes avec handicap sur le marché primaire de l'emploi soient d'emblée compromises.

Si la révision 6a de l'AI entre en vigueur comme prévu le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une grande campagne d'information et de sensibilisation devra encore être mise en route pour présenter de plus près aux employeurs les nouvelles mesures d'intégration. Mis à part les activités déjà évoquées, l'Union patronale suisse compte déployer – conjointement avec les autorités et d'autres organisations – d'importants efforts supplémentaires ces prochains mois pour faire en sorte que le cadre légal ainsi amélioré soit utilisé de manière optimale pour faciliter l'intégration des personnes handicapées.