

Newsletter Août 2017

Situation «win-win»

Meilleure qualité de vie pour les assurés, moins de coûts pour les caisses de pension

Les absences pour raison de santé non gérées engendrent généralement des coûts élevés à la caisse de pension. La charge supportée par la caisse de pension en raison de rentes d'invalidité évitables augmente. Les caisses de pension peuvent appliquer des mesures qui aident les personnes concernées à réintégrer le monde du travail. Il faut néanmoins employer des méthodes appropriées et dont les effets sont durables. Ces prestations ne peuvent être fournies en règle générale que par des personnes qui ont suivi une formation médicale, ou en tout cas expérimentées.

Tout d'abord les faits

Le rapport «Mental Health and Work: Switzerland» de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique (OCDE) révèle que les maladies psychiques coûtent à l'économie suisse quelque 19 milliards de CHF par an. Plus de 50 pour cent de cette somme (10 milliards de CHF) est imputable à des dépressions subies par des personnes de 18 à 65 ans. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) confirme également qu'environ 1,1 million de salariés en Suisse ont des problèmes de santé liés à leur travail. Ce sont essentiellement les troubles psychiques qui progressent sensiblement, et 40 pour cent des nouvelles rentes de l'AI sont causées par des problèmes psychiques. C'est pourquoi le SECO a défini dès 2014 les risques psychosociaux sur le lieu de travail, ou plutôt la prévention de ces risques (entre autres le stress et le burn-out) comme axe d'exécution prioritaire pour les Inspections du travail cantonales.

Pour cette raison, de plus en plus d'entreprises créent des conditions générales visant à réduire au minimum les troubles de santé causées par l'environnement de travail, l'organisation du travail et/ou les contraintes physiques et psychosociales. D'autres causes de maladies ont déjà été réduites auparavant par des mesures appropriées (Case Management et prévention) prises par l'employeur. Par exemple, les coûts occasionnés par le mal de dos associé au travail représentent encore environ 1,0 milliard de CHF par an.

Si des employés tombent malades en dépit des mesures de prévention, ils peuvent être accompagnés par des mesures de Case Management. Elles permettent de diminuer les incapacités de travail de longue durée, et donc la probabilité de devenir invalide. De la sorte, il est plus fréquent que la moyenne que les employés concernés continuent à participer au processus de travail. Cette évolution est signalée par diverses études suisses et étrangères.

Le Case Management dans la perspective de la caisse de pension

Les caisses maladie, assureurs accidents et d'indemnités journalières proposent à leurs clients dans leur offre de prestations de plus en plus de Case Management en tant que mesure de réintégration. Leur principale motivation est la diminution des dépenses courantes, autrement dit de leurs prestations d'assurance versées aux assurés individuels.

Ces prestations d'assurance diminuent si les employés malades sont réintégrés le plus vite possible dans le processus de travail. Cependant, s'ils touchent une rente d'invalidité de la part de l'AI (et donc aussi de la caisse de pension), les prestations d'assurance versées par les caisses maladie, les assureurs accidents et d'indemnités journalières vont également diminuer.

Dans la pratique, on constate de façon répétée que d'une part des mesures de réintégration trop rapides dans le processus de travail peuvent entraîner une rente d'invalidité. D'autre part, en cas de graves maladies psychiques, en raison de leur durée souvent très longue, on renonce souvent à prendre des mesures, et l'octroi d'une rente d'invalidité devient ainsi inévitable.

Cependant, les caisses de pension veulent surtout maîtriser la charge de plus en lourde que représentent les obligations de rente à long terme. C'est pourquoi un de leurs objectifs principaux est le Case Management durable qui réduit la survenue de nouvelles rentes d'invalidité et leur permet ainsi de faire baisser sensiblement leurs coûts à long terme.

L'élément central d'une réintégration optimale est le signalement le plus précoce possible d'un arrêt de travail. Ce n'est pas seulement l'employeur, mais aussi les caisses maladie, assureurs accidents et d'indemnités journalières concernés, qui doivent être intégrés dans ce processus. L'expérience montre qu'une gestion globale de la réintégration au sein de l'entreprise peut réduire les niveaux d'invalidité, et dans bien des cas même éviter entièrement l'invalidité. Cela protège la caisse de pension contre des coûts élevés et profite aussi aux assurés.

Exemple

Une caisse de pension comptant 1 000 assurés actifs totalisant une masse salariale de près de 120 millions de CHF peut grâce à l'application conséquente d'un Case Management durable économiser plus de 25 pour cent des primes de risques correspondantes, ce qui peut représenter plus de 0,5 million de CHF par an:

Assurés actifs	1 000
Total des salaires (CHF)	115 000 000
Cas d'invalidité escomptés	2,6
Montant moyen des sinistres (CHF)	1 012 000
Montant total des sinistres escompté (CHF)	2 631 200
Montant des sinistres escompté en % Total des salaires (correspond à la prime de risque)	2,3%

Cas d'invalidité effectifs (avec Case Management)	1,9
Gain d'invalidité technique durable pour la caisse de pension (CHF)	668 325

Coûts du Case Management (CHF)	117 000
Réduction des coûts de la caisse de pension (CHF)	551 325
Résultat: Montant des sinistres escompté en % du total des salaires (correspond à la prime de risque totale, déduction faite du gain d'invalidité)	1,8%

Une étude du Boston Consulting Group sur l'importance stratégique du Case Management démontre clairement les situations « win-win » globales pour toutes les parties concernées:

- La réintégration améliore la qualité de vie des personnes concernées. Cela améliore en particulier les qualités de vie individuelles.
- L'application durable du Case Management permet aux entreprises d'économiser jusqu'à 90 pour cent des coûts moyens des prestations versées qui ont été pronostiqués lors de la prise de connaissance de ces cas.
- Un Case Management durable est un critère de qualité crucial de la fourniture des prestations par l'assureur ou par la caisse de pension.

Nos prestations dans le domaine du Case Management

Swiss Life Pension Services SA (SLPS) propose également des prestations de services aux institutions de prévoyance dans le domaine du Case Management. Pour garantir le savoir-faire médical et professionnel spécifique, SLPS coopère avec Aviga SA. Au cours des huit dernières années, Aviga a traité plus de 3 000 cas de Case Management et soutient les caisses de pension, les caisses maladie, les caisses de versement d'indemnités journalières et les assureurs accidents, ainsi que les entreprises et les particuliers, dans toutes les questions liées à l'intégration médicale, professionnelle et sociale. Ses Case Manager travaillent de manière à la fois globale et spécifique dans le domaine des assurances privées et sociales, de la médecine, de la psychologie, de l'orientation professionnelle, de l'insertion professionnelle, ainsi que du droit et des finances. Aviga coordonne également tous les prestataires et les organismes de financement concernés et à impliquer.

Ainsi, SLPS apporte avec le soutien d'Aviga une aide optimale à l'employeur et aux caisses de pension et fournit un Case Management durable. Avec cette approche globale et le Case Management durable, les coûts liés à l'invalidité encourus par la caisse de pension seront durablement réduits.

Nous serons ravis de pouvoir vous aider!
N'hésitez pas à nous contacter!

Zurich, le 31 août 2017

*Roland Schmid, Directeur
Swiss Life Pension Services SA*

Pension Services – La société de conseil de Swiss Life

N'hésitez pas à nous contacter:

Swiss Life Pension Services SA
General-Guisan-Quai 40
Case postale, 8022 Zurich
Téléphone 0800 00 25 25
pension.services@slps.ch
www.slps.ch

Succursale en Suisse romande:
Swiss Life Pension Services SA
Av. de Rumine 13
1001 Lausanne