



Helvetia Gestion des prestations. Les mesures de prévention et de réintégration forment un tout.

Tout simplement. Contactez-nous.
T 058 280 1000 (24 h), www.helvetia.ch

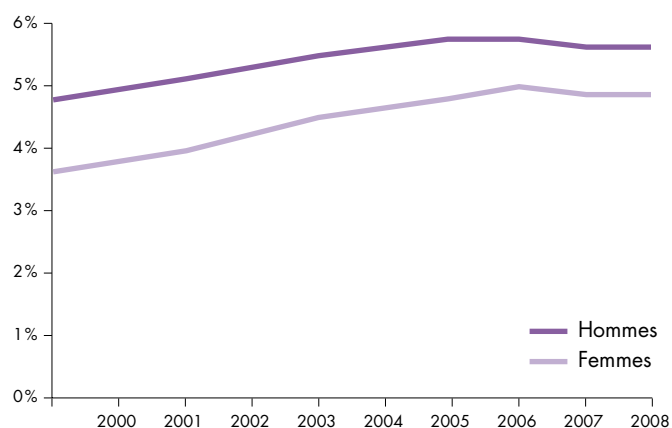
helvetia 

Maladie et invalidité – Risque commercial avec conséquences à long terme.

Le taux d'invalidité reste élevé et ce malgré les progrès déjà réalisés par l'assurance-invalidité pour le minimiser. De plus en plus de gens quittent prématurément le processus de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, une évolution encore plus marquée en des temps économiquement difficiles. Plus de 80 pour cent des absences sont imputables à la maladie et touchent de plus en plus de personnes jeunes et psychologiquement affaiblies.

Part des assurés concernés par sexe

situation: janvier 2008



Ces absences de longue durée du personnel occasionnent un certain nombre de frais importants, qui pèsent non seulement sur les assureurs sociaux, mais aussi sur les différentes entreprises et donc sur leurs assurés.

L'employeur se voit ainsi occasionner des frais tels que le maintien du paiement du salaire pour les collaborateurs et collaboratrices malades/accidentés ou des pertes de chiffre d'affaires causées par des difficultés à respecter les délais, voire des interruptions de production; tous ces problèmes se soldant par une diminution du résultat économique global de l'entreprise.

A cela s'ajoutent les dépenses indirectes, telles que les coûts salariaux pour le recrutement de nouveau personnel ainsi que des charges sociales accrues induites par l'augmentation des primes de l'assurance de prévoyance et d'indemnités journalières de maladie, ce qui se traduit par un salaire net moins élevé pour les employés. Selon des estimations de la Suva, les frais de personnel indirects peuvent être jusqu'à cinq fois supérieurs aux frais directs.

Les absences et invalidisations prolongées doivent donc être évitées autant que possible. C'est faisable grâce à des mesures de prévention sur le lieu de travail et à une gestion saine des absences, mais aussi grâce à des mesures précoces visant à assurer la réintégration dans la vie professionnelle.

En tant qu'employeur, cette brochure a pour but de vous donner un aperçu de ce que vous pouvez faire vous-même pour éviter les absences et les cas d'invalidité et de l'aide que l'Helvetia est en mesure de vous apporter en sa qualité d'assureur de prévoyance.

Enregistrement statistique

La santé tend à devenir un thème d'importance macroéconomique, car les coûts annuels des troubles de la santé causés par le travail représentent 2,3% du PIB. Eu égard à l'évolution démographique actuelle, la tendance est à la hausse. Les entreprises n'ont pas d'autre choix que d'agir.

(Source: HR Today n° 7, 8/2007)

Les coûts de la maladie et de l'invalidité ainsi que les absences qui en résultent occasionnent des dommages à l'économie nationale à hauteur de 4,2 milliards de francs par an.

(Source: SECO)

La durée annuelle moyenne des absences d'un travailleur en Suisse est comprise entre six et huit jours selon le secteur d'activité (taux d'absence: 3–4%). Un jour d'absence d'un seul travailleur coûte 500–1 000 francs à l'employeur selon la taille de l'entreprise, soit 3 000–8 000 francs par an. Si l'on tient compte des coûts indirects, le coût cumulé des absences pour cause de santé peut atteindre 9 pour cent de la masse salariale.

(Source: OFS, Office fédéral de la statistique)

La prévention est un gage de confiance et encourage le sens des responsabilités.



Explication succincte de la prévention

Prévenir vaut mieux que guérir: des collaboratrices et collaborateurs satisfaits et en bonne santé constituent le bien le plus précieux d'une entreprise. Ils sont de ce fait non seulement plus motivés et plus productifs mais ils coûtent aussi moins cher à l'entreprise. Il vaut donc la peine d'investir dans la santé de ses employés.

Tandis que les mesures de prévention des accidents et les améliorations de l'ergonomie avaient autrefois la priorité, le champ des activités en relation avec la santé au poste de travail est aujourd'hui nettement plus étendu. Les ressources individuelles des employés sont de plus en plus prises en compte, dans le but d'accroître leur satisfaction au travail, de préserver leur santé, d'optimiser leur développement personnel et leurs performances.

La prévention est l'affaire du patron

Abstraction faite de la responsabilité personnelle de chaque collaborateur et collaboratrice, l'employeur joue un rôle essentiel dans la prévention. C'est lui qui définit les conditions de travail et est ainsi en mesure d'influer considérablement sur la préservation de la capacité de travail. Il est donc important de ne pas traiter séparément la gestion de la santé, mais de la considérer comme une partie intégrante de la culture d'entreprise. Élément stratégique de la conduite de l'entreprise, elle doit être durablement intégrée dans la gestion de la qualité. Les cadres dirigeants deviennent ainsi des multiplica-

teurs pour l'introduction et l'application de la promotion de la santé au sein du team. Grâce aux outils appropriés et aux mesures complémentaires, les responsables du personnel et hiérarchiques font de la santé une préoccupation permanente de l'entreprise. La promotion de la santé devient ainsi un processus de l'entreprise.

Instruments de prévention

- Gestion des absences: enregistrement et évaluation systématiques des temps d'absences des collaboratrices et collaborateurs
- Gestion de la santé ou «disability management»: information durable sur les risques pour la santé et d'accident ainsi que mise en œuvre de mesures ciblées dans le domaine de la promotion de la santé en entreprise (PSE)
- «Case management» dans l'entreprise: suivi individuel des collaboratrices/collaborateurs malades/accidentés et soutien lors de la reprise du travail

Enregistrement statistique

Une bonne gestion des absences est profitable. Les jours d'absence et les coûts peuvent être réduits d'un bon tiers.

(Source: active care)

La gestion de la santé en entreprise réduit les absences et accroît la motivation et la productivité des collaborateurs et collaboratrices. Chaque franc investi se traduit par un retour de 2–10 francs.

(Sources: Barmer Gesundheitsreport 2007; Callidata DNGBF; Aldana)

Il est prouvé que les programmes de promotion de la santé en entreprise entraînent une diminution des absences au travail. Les temps d'absence diminuent de 12–36 pour cent, ce qui se traduit par des économies de coûts d'environ 34 pour cent.

(Sources: IGA-Report 3; Aldana StG. Financial Impact of Health Promotion Programs: A Comprehensive Review of the Literature. American Health Promotion 2001)

Que pouvez-vous faire concrètement en tant qu'employeur?

L'initiation, l'introduction et la mise en œuvre des mesures préventives vous incombent en tant qu'employeur. Ces investissements valent la peine. La pratique a démontré qu'ils étaient en moyenne amortis au bout de 2–3 ans environ. Vous êtes de toute façon gagnant à long terme et pas seulement d'un point de vue économique!

Différentes mesures de prévention

- Organisation ergonomique des postes de travail
- Renforcer les compétences des collaborateurs et collaboratrices grâce à des offres de formation continue
- En appeler au sens des responsabilités des collaborateurs et collaboratrices, les former aux questions de santé et les inciter à adopter des comportements sains grâce à des offres de cours et à des programmes généraux actifs dans les domaines de la nutrition, de l'activité physique et du sport, ainsi que de la gestion du stress et de la préservation de l'équilibre entre vie privée et professionnelle. Les thèmes où une information et une aide peuvent être proposées sont suffisamment nombreux: p. ex. harcèlement moral, dépendance, harcèlement sexuel au poste de travail, etc.
- Ancrage durable de la gestion de la santé et du disability management dans l'organisation de l'entreprise
- Formation régulière des supérieurs hiérarchiques aux thèmes de la santé, de la prévention, de la réintégration et du comportement en cas de maladie/d'accident des collaboratrices et collaborateurs.
- Pratiquer une gestion fiable des absences: définir des objectifs en matière d'absence dans les unités d'organisation, enregistrer et évaluer les temps d'absence des employés et identifier ainsi rapidement les risques d'absences de longue durée afin de pouvoir réagir vite.
- Mener des enquêtes régulières auprès des collaborateurs (collectives) et des entretiens individuels (définition des objectifs, controlling, évaluation).
- Effectuer un contrôle d'aptitude médical lors du recrutement du personnel dans la mesure où le droit du travail le permet.

Vos avantages

- Réduction des coûts directs et indirects (moins d'absences/de défaillances; diminution des primes de risque)
- Baisse des coûts sociaux = salaire net plus élevé
- Plus grande motivation au travail et satisfaction des collaborateurs
- Gain de productivité et diminution des manigances
- Moindre fluctuation du personnel
- Amélioration de l'image de marque
- Meilleure compétitivité et satisfaction des clients
- Lutte contre la perte de savoir-faire
- Evolution positive des résultats économiques de l'entreprise

Quelle est la contribution de l'Helvetia à vos efforts de prévention?

L'Helvetia n'applique elle-même aucune mesure de prévention dans votre entreprise. Elle n'a pas non plus conclu de convention de collaboration ou de partenariat avec des prestataires externes dans le domaine de la gestion de la santé en entreprise.

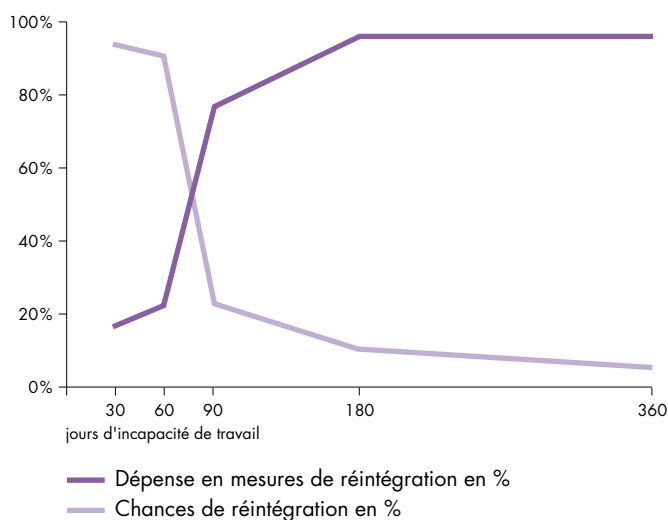
La gestion des prestations de l'Helvetia vous propose cependant un conseil et une information dans tous les domaines de la prévention et vous adresse également au besoin des prestataires externes capables de mettre en œuvre avec professionnalisme les mesures que vous souhaitez.

Quoi qu'il en soit, nous soutenons votre décision d'engager des mesures de prévention dans votre entreprise. La réussite de vos efforts a en effet un impact positif sur le taux de sinistres et donc sur le montant des primes de risque.

Une réinsertion rapide dans le processus de travail renforce l'économie sociale.



Toutes les mesures de prévention ne permettent malheureusement pas d'empêcher totalement la maladie ou les accidents des employés. Cela ne signifie pas, cependant, que leur incapacité de travail ou invalidité doit être permanente. Grâce à des efforts conjoints, vos différents partenaires d'assurance et vous pouvez essayer de réintégrer au plus vite dans le processus de travail vos employés en incapacité de travail. Plus la réintégration est retardée, plus il sera difficile de réintégrer les personnes malades/accidentées (cf. le graphique).



Que pouvez-vous faire vous-même dans l'immédiat?

Comme indiqué précédemment, tous les processus et activités de la promotion de la santé en entreprise doivent être ancrés dans la structure de l'entreprise. Chaque supérieur hiérarchique sait ainsi ce qu'il doit faire lorsque des employés sont malades/accidentés. Annoncez en outre à vos collaborateurs et collaboratrices que vous les aiderez en cas de maladie et d'accident et détaillez les modalités de cette aide. Cette initiative améliorera la volonté de coopération et favorisera une réintégration rapide.

Les mesures dans le détail

- Informer en conséquence tous les assureurs sociaux importants:
 - Assurance de prévoyance: après une incapacité de travail ou de gain de trois mois: formulaire d'annonce sur Internet à l'adresse ► www.helvetia.ch
 - Office AI compétent: après une absence de 30 jours, communication en vue d'une détection précoce: formulaire de déclaration sur Internet à l'adresse ► www.ahv-iv.info
 - Assureur d'indemnités journalières de maladie – si une telle assurance a été souscrite – ou assureur-accidents: déterminer les mesures de soutien à attendre de la part des assureurs
- Conseiller les collaboratrices et collaborateurs en incapacité de travail même pendant leur absence et les encourager, par l'intermédiaire de «case managers» internes à l'entreprise ou mandatés en externe
- Coordonner les mesures de réintégration, conformément au processus défini par la direction de l'entreprise
- Tenter, en faisant appel à tous les assureurs sociaux impliqués (office AI, assureur d'indemnités journalières de maladie, assureur-accidents, assureur de prévoyance) de préserver le poste de travail ou de l'adapter en fonction de la situation ou de trouver une activité alternative pour la personne dont la capacité de travail est éventuellement restreinte.
- Mener des entretiens de retour spécifiques à chaque cas afin de simplifier autant que possible la reprise du travail pour les employés malades/accidentés.

Quelle est la contribution concrète de l'Helvetia?

L'Helvetia emploie un team de gestion des prestations auquel vos collaborateurs malades/accidentés et vous-même pourrez vous adresser pour des conseils compétents dans des cas complexes. Il vous conseille lors de la mise au point des possibilités de réintégration dans la propre entreprise et se charge au besoin de toute la gestion du cas. L'objectif commun doit consister à réintégrer la personne malade/accidentée au plus vite dans le processus de travail.

Mesures actives de la gestion des prestations de l'Helvetia

- Clarifier les compétences et l'obligation de fournir la prestation de la part de l'Helvetia
- Procéder aux clarifications juridiques et, si nécessaire, engager des démarches juridiques
- Procéder aux clarifications médicales: discussion du cas avec le médecin-conseil de l'Helvetia ou demander une expertise externe
- Soutien proactif de vos collaboratrices et collaborateurs lors des efforts de réintégration et implication de prestataires externes de case management
- Intermédiation d'experts en coaching neutres pour vos collaborateurs et collaboratrices et vous-même
- Soutien proactif pour tout reclassement au sein de l'entreprise d'employés ayant une capacité de travail limitée ou lors de la recherche de postes à l'extérieur
- Engager des mesures de lutte contre les escroqueries: surveillances et mesures pénales
- Coordination précoce avec d'autres prestataires (AIJM, AA, AI, etc.) et participation à leurs mesures, si nécessaire
- Effectuer la communication à l'office AI compétent en vue de la détection précoce
- Contrôler régulièrement les prestations en cours

Quand et comment l'Helvetia intervient-elle?

L'Helvetia intervient de son propre chef selon la nature du cas. Les collaborateurs et collaboratrices du centre de prestations de l'Helvetia ont été spécialement formés et déterminent, lors d'un tri des déclarations d'incapacité de travail et de gain reçues, les cas envisageables pour un programme de réintégration. Ceux-ci sont ensuite transmis au team de gestion des prestations. Celui-ci analyse en détail le potentiel de réintégration et décide des mesures à prendre.

Informez le centre de prestations des circonstances individuelles particulières dès la déclaration d'une incapacité de travail ou de gain. Le cas échéant, il sera ainsi en mesure de réagir plus rapidement. Des analyses du comportement en matière d'absence, des diminutions de performances constatées et des comportements surprenants avant la survenance d'une incapacité de travail ou de gain prolongée, ainsi que des indices en cas de soupçon de convoitise de rente ou d'escroquerie peuvent par exemple s'avérer utiles.

Vous pouvez par ailleurs nous contacter en tout temps, afin de discuter de la suite de la procédure et de bénéficier d'un soutien.

Quel est le coût de ces prestations de service de l'Helvetia?

L'Helvetia finance intégralement les clarifications et les mesures de réintégration, ainsi qu'un case management éventuel par des prestataires externes et toutes ces mesures sont donc gratuites pour les assurés et vous. Car en cas de succès, elles profitent à tous. Il s'agit comme on dit d'une situation gagnant-gagnant!

Liens utiles pour de plus amples informations.

- Helvetia Assurances, Domaine de marché Prévoyance entreprises:
 - ▶ http://www.helvetia.ch/fr/geschaeftskunden/berufliche_vorsorge.htm
- Compasso / Réadaptation professionnelle – Portail d'information pour les employeurs:
 - ▶ <http://www.compasso.ch/fr/>
- Formulaire de déclaration AI pour la détection précoce:
 - ▶ <http://www.ahv-iv.info/andere/00140/00236/index.html?lang=fr>
- Offices AI:
 - ▶ <http://www.ahv-iv.info/andere/00145/index.html?lang=fr>
 - ▶ <http://www.ausgleichskasse.ch> (caisse de compensation) → disponible seulement en allemand
- Détection précoce et intervention précoce de l'AI – Brochure pour les employeurs:
 - ▶ <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/11339.pdf>
- Promotion Santé Suisse (promotion de la santé en entreprise):
 - ▶ <http://www.gesundheitsfoerderung.ch/?lang=f>
- Association suisse pour la promotion de la santé en entreprise (SVBGF):
 - ▶ <http://www.svbgef.ch/> → disponible seulement en allemand
- Institut de promotion de la santé en entreprise:
 - ▶ <http://www.ibgf.ch/> → disponible seulement en allemand
- Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST):
 - ▶ <http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=1>
- «CAS – Gérer les absences et promouvoir la santé en entreprise (détection précoce, intervention précoce, gestion de la santé et «case management»)», une offre de formation continue de la Haute école de travail social:
 - ▶ <http://www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung> (cf. «Certificate of Advanced Studies (CAS)»)
 - disponible seulement en allemand

Helvetia Assurances

St. Alban-Anlage 26, 4002 Bâle
 T 058 280 1000 (24 h), F 058 280 1001
www.helvetia.ch

