

«Care Management» de la Caisse de pensions zougoise:

## Une histoire à succès

**Grâce au «Care Management», les coûts des dommages de la Caisse de pensions zougoise dus à l'invalidité ont pu être réduits de 20 %, tandis que la formation et la formation continue des responsables de la gestion et du personnel a permis de renforcer les connaissances en matière de prévention, ce qui a mené à une anticipation des annonces de cas possibles d'invalidité. Telles sont les expériences dont a fait état M. Rudolf B. Zeller lors d'un séminaire de perfectionnement de PKRück, organisé à Lucerne et consacré au traitement de l'incapacité de travail et de l'invalidité.**

En 2005 déjà, les responsables de la Caisse de pensions zougoise ont posé la première pierre pour un «Care Management» intégral. L'incitation et le mobile en ont été le nombre de personnes souffrant de maladies de longue durée, qui était extrêmement élevé et augmentait sans cesse et qui représentait, pour la caisse, une charge financière qui n'avait pas été escomptée dans cette étendue. En chiffres, cela signifiait que pour un effectif d'assurés d'un peu plus de 6'500 personnes à l'époque les cas annuels d'invalidité se situaient à environ 31, soit à tout juste 0,5 de l'effectif des assurés, alors que la somme des dommages à la charge de la caisse atteignait quelque CHF 11 millions!

### Analyse de la situation

Les causes de l'accroissement constant des cas d'invalidité devaient être recherchées aussi bien dans le contexte économique – qui laissait de plus en plus les collaborateurs âgés ou qui ne pouvaient plus travailler à plein rendement aux soins des assurances sociales – que dans la législation insuffisante de l'assurance-invalidité fédérale, qui n'a subi les adaptations nécessaires qu'avec la révision de la LAI de 2005. Dans ces domaines, la Caisse de pensions zougoise n'a pas pu exercer de grande influence pour atteindre son but, à savoir de diminuer le nombre de cas d'invalidité. D'autres opportunités se sont toutefois présentées, lesquelles étaient susceptibles de contribuer à une réduction des coûts desdits cas. Il s'est d'abord agi de les

déterminer et de définir l'objectif stratégique de la caisse.

Le comité de la Caisse de pensions zougoise, donc l'organe suprême, ainsi que la direction se sont laissés informer en détail par des spécialistes et des experts sur les diverses possibilités d'une prise d'influence directe sur le nombre de cas d'invalidité et ont ensuite examiné différentes propositions. Avec sa palette étendue de prestations de services, PKRück, une compagnie d'assurance sur la vie créée en 2004 par des fondations collectives et des caisses de pensions, a offert une solution idéale: d'une part, il a été possible de confier le traitement de plus en plus coûteux et spécifique des cas de prestations à une équipe de spécialistes expérimentés, ce qui a mené à un accroissement substantiel de l'efficacité; d'autre part, le «Care Management» a pu être réalisé sans délai avec une offre globale de solutions et de soutien. Le coup d'envoi pour une collaboration à ce jour couronnée de succès a été lancé le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### Mesures internes

Pour la Caisse de pensions zougoise, il fallait d'abord entreprendre et mettre en œuvre les mesures requises pour le domaine «Care Management». Il a été nécessaire non seulement de mettre sur pied une réglementation afférente dans la loi sur la caisse de pensions (le règlement de prévoyance de la Caisse de pensions zougoise), mais aussi de sensibiliser les em-

ployeurs de telle manière qu'en annonçant le plus tôt possible leurs collaborateurs malades à la caisse ils contribuent à améliorer les chances de réadaptation – un point sur lequel l'attention est portée aujourd'hui encore: alors que les chances de réadaptation, dans le cas d'annonces ne parvenant à la caisse de pensions qu'après 12 mois ou même plus tard (comme c'était fréquemment le cas, voire la règle autrefois), ne se situent qu'à environ 20 %, celles-ci augmentent en cas d'annonce ponctuelle, donc entre 30 à 60 jours après le début de la maladie du collaborateur, à plus de 80 %.

### Premiers résultats

Le fait que ces données ne sont pas de nature purement théorique peut être prouvé, rétrospectivement, à l'appui des chiffres de la Caisse de pensions zougoise de 2009: dans sept cas au total, l'équipe «Care Management» est devenue active et, dans six cas parmi ceux-ci, le taux d'occupation des intéressés a pu être soit maintenu, soit accru à nouveau dans une étendue déterminante, ce qui a évidemment aussi eu des répercussions financières. En lieu et place d'un montant escompté de CHF 9 millions au titre des dommages survenus, celui-ci s'est réduit de pas moins de CHF 1,85 millions ou de quelque 20 %.

La collaboration avec l'équipe professionnelle «Care Management» et l'effort commun entrepris pour préserver la capacité de travail à long terme n'ont généré que des gagnants. La personne assurée malade obtient un soutien pratique, en faisant abstraction de toute bureaucratie, ainsi qu'une aide ciblée dans une situation de vie critique, les employeurs peuvent continuer à compter sur leurs collaborateurs expérimentés et généralement engagés de longue date, et la caisse de pensions peut abaisser massivement ses coûts pour les cas d'invalidité et, partant, la prime de risque.

Suite en page 6

Suite de la page 5

## Développement ultérieur

Cependant, le but et le terme des activités ne sont pas encore atteints pour autant. Au contraire, il s'agit maintenant – et tel sera aussi le cas à l'avenir – de renforcer les acquis à l'aide de mesures ciblées et de réaliser de nouveaux progrès. A cet égard, le centre de gravité se situe dans la formation des responsables de la gestion et du personnel des employeurs affiliés. En collaboration étroite avec PKRück, des séminaires modulaires sur des thèmes tels que le «Case Management», le management de la santé dans l'entreprise, la gestion des absences, la santé mentale et physique à la place de travail, le «Burn Out», les addictions, la dépression due à l'épuisement, l'engagement de collaborateurs atteints de restrictions dues à leur santé, etc. sont proposés aux spécialistes du personnel depuis le début de cette année. Les cours sont gratuits pour les employeurs respectivement financés par la caisse de pensions. Le feedback intervenu entre-temps sur la fréquentation des cours permet de déduire un bilan tout à fait positif et de mettre avant tout en évidence la formation proche de la pratique.

En fréquentant les cours proposés, les responsables de la gestion et du personnel peuvent acquérir un savoir étendu en matière de prévention et

sont ensuite qualifiés pour reconnaître eux-mêmes des situations critiques et prendre les mesures nécessaires. Ils sont en outre à même de développer et d'introduire leurs propres stratégies de prévention au sein de l'entreprise. Ils contribuent ainsi dans une mesure essentielle à reconnaître à temps d'éventuelles maladies de longue durée et à pouvoir exercer une influence encore avant leur manifestation.

Depuis le début de cette année, une téléassistance («Hotline») de consultation, qui offre de l'aide dans des situations aiguës lors de demandes téléphoniques de responsables du personnel, fait également partie de cette palette d'information et de prestations de services, complète aujourd'hui déjà, à l'attention des employeurs. Pendant les heures de bureau habituelles, il est de la sorte possible de demander, directement et sans complications, des renseignements se rapportant à un cas actuel de maladie, à une réadaptation à la place de travail ou à d'autres thèmes brûlants. La téléassistance est exploitée par des spécialistes de l'équipe «Care Management» et gratuite pour les employeurs.

### Economies de coûts

Grâce aux mesures conjointes décrites, le nombre de cas menant à une incapacité prématurée d'exercer une

activité lucrative a pu être abaissé de façon durable et inopinément nette. Si les attentes en 2006 se situaient encore à environ 35 cas d'invalidité, les cas effectivement survenus se sont réduits à 15 en moyenne par année dans la période de 2007 à 2008. Pour la seule année 2009, avec un cours des sinistres analogue à celui des deux années précédentes, il en a résulté, comme cela a été mentionné plus haut, une diminution des dommages de CHF 1,85 millions. Conformément à l'évolution positive des sinistres, les primes se sont réduites auprès de PKRück respectivement un reflux de primes est intervenu dans une proportion de quelque 50 %.

La Caisse de pensions zougnoise a été l'une des premières de Suisse à emprunter une nouvelle voie et à la suivre avec détermination. Elle demeure à cet égard tributaire du soutien des employeurs et des spécialistes de l'équipe «Care Management». Maintenant, elle peut déjà cueillir les premiers fruits de ses efforts. Les responsables de la caisse peuvent se réjouir d'une gestion des coûts efficiente ainsi que des économies de coûts qui y sont liées, et les assurés peuvent se fier à ce que même en cas d'atteinte à la santé ils bénéficient du meilleur soutien et de la meilleure assistance.

Rudolf B. Zeller, titulaire du diplôme fédéral de directeur de caisse de pensions, directeur de la Caisse de pensions zougnoise

PEV Suisse:

## Impôt fédéral sur les successions et les donations au profit de l'AVS

Le Comité central du Parti évangélique suisse (PEV) propose à l'Assemblée des délégués du parti de lancer une initiative populaire «Pour un impôt fédéral sur les successions et les donations au profit de l'AVS».

Le texte de l'initiative prévoit une franchise élevée pour les descen-

dants directs ainsi que des taux d'imposition échelonnés entre 10 et 40 % selon le degré de parenté. Les recettes de l'impôt fédéral doivent revenir à l'AVS et faciliter de la sorte son financement futur sans relèvement des charges liées aux salaires. La franchise doit s'élever à CHF 500'000 ou CHF 1 million. Au-delà de cette limite, l'impôt se monte à 10 %. Pour les autres héritiers, bénéficiaires de legs et de donations, c'est une franchise de CHF 25'000 de même qu'un tarif échelonné d'après le degré de parenté, de 40 % au

maximum qui s'appliquent. Les conjoints sont exonérés de l'impôt. Le canton dans lequel le testateur avait son dernier domicile et où le donateur a son domicile doit recevoir une part d'un tiers de la recette de l'impôt sur les successions et les donations. Les deux tiers restants sont versés au Fonds AVS. Comme l'indique un communiqué du PEV Suisse, une loi fédérale devrait régler, entre autres, la question de savoir dans quelle étendue une réduction peut être accordée dans les cas de successions d'entreprises.