

## **COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :**

**Forum Handicap** Neuchâtel, Association Neuchâteloise d'Accueil et d'Action Psychiatrique (ANAAP), **insieme** Neuchâtel (Association de parents de personnes mentalement handicapées), Fédération suisse des aveugles et malvoyants (FSA), Fondation suisse des téléthèses (FST), Association neuchâteloise Antenne Handicap Mental (AHM), Fédération Libertaire des Montagnes, Parti Socialiste Neuchâtelois, Les Verts, Solidarités  
*p.a ANAAP — Plan 19 — 2000 Neuchâtel*

**Mise en œuvre de la 5<sup>ème</sup> révision de l'assurance-invalidité**

**Enquête auprès des 40 employeurs les plus importants  
du Canton de Neuchâtel**

**Présentation du contexte et résultats**

## Table des matières

1. Historique et objectifs de la Coordination.....	2
2. Contexte de l'enquête auprès des 40 employeurs les plus importants du canton .....	3
2.1 Buts et démarches effectuées .....	3
2.2 Définitions : entreprise ou établissement ? .....	3
2.3 Liste des employeurs et quelques chiffres concernant les emplois .....	4
3. Résultats.....	4
3.1 Taux de réponses à l'enquête et réponses au questionnaire .....	4
3.2 Examen de détail des réponses au questionnaire (par question) .....	5
4. Constatations générales .....	8
5. Conclusions, perspectives .....	8
6. Annexes.....	9

## Abréviations

AI-LAI : Loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959 (Etat le 1<sup>er</sup> août 2008)

OFAS : Office fédéral des assurances sociales

AGILE : Entraide Suisse Handicap

Les liens Internet figurant dans le document sont fonctionnels au moment de la rédaction finale.

## 1. Historique et objectifs de la Coordination

Le Comité cantonal neuchâtelois NON à la 5<sup>ème</sup> révision AI (Loi fédérale sur l'assurance-invalidité) a été créé en vue de la votation fédérale du 17 juin 2007 ; il était formé d'associations qui œuvrent dans le cadre large du handicap, des partis politiques de gauche du canton de Neuchâtel ainsi que d'autres groupements (détail cf. entête en page 1).

Si la révision de la LAI a été acceptée au niveau national lors de la votation populaire du 17 juin 2007 (par 59.1% de oui contre 40.9% de non), elle a par contre été refusée, de peu il est vrai, dans le canton de Neuchâtel (50.07% de non contre 49,93% de oui). Fort de ce résultat, les associations et partis qui formaient le Comité NON à la 5<sup>ème</sup> révision AI ont d'une part accepté évidemment le résultat du souverain et d'autre part décidé de poursuivre leur activité sous la nouvelle dénomination de « **Coordination cantonale neuchâteloise du suivi de la 5<sup>ème</sup> révision LAI** ».

**Le précepte de la Coordination se veut positif et les lignes directrices de ses travaux actuels et futurs visent à s'assurer que les éléments positifs qui figurent dans la LAI soient mis en œuvre dans toute l'étendue promise par le législateur et les milieux qui ont défendu cette révision.**

Les objectifs principaux de la Coordination se résument donc ainsi :

- suivre les effets des engagements pris par les associations patronales durant la campagne qui a précédé la votation ;
- vérifier les connaissances des employeurs et l'application des nouveaux instruments prévus par la LAI dans le cadre des entreprises (secteur privé et public) ;
- assurer un suivi des mesures prises par les instances officielles concernées (AI et OFAS), et vérifier notamment que les moyens financiers promis soient véritablement engagés, tant au niveau national qu'au niveau plus local.

À noter que la Coordination est consciente que l'application de la loi (entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008) prendra un certain temps avant qu'elle déploie tous ses effets. Si la suppression

## **COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :**

des rentes de conjoints était effective dès le 31 décembre 2007, tous le processus dit de « détection et intervention précoce », par exemple, impliquait le renforcement préalable des Offices AI.

Concrètement, la coordination a jusqu'ici orienté son action sur 4 axes principaux :

- vérification des dispositions prises par les employeurs du canton pour appliquer la LAI, au moyen d'une enquête auprès des 40 plus grands employeurs du Canton de Neuchâtel (voir plus loin);
- suivi de l'application de la LAI du côté officiel;
- suivi de cas concrets d'assurés qui ont bénéficié (vision positive de l'assuré) ou ont été victimes (vision négative de l'assuré) des effets de la LAI ; à noter que les cas documentés sont transmis à AGILE (Entraide Suisse Handicap) qui assure la coordination du « monitoring de la 5<sup>ème</sup> révision de la LAI » au niveau national ;
- suivi des statistiques officielles de l'AI et connexes, au travers des données de l'OFS (Office fédéral de la statistique) et de l'OFAS (Office fédéral des assurances sociales).

## **2. Contexte de l'enquête auprès des 40 employeurs les plus importants du canton**

### **2.1 Buts et démarches effectuées**

Quelques mois après l'entrée en vigueur de la LAI révisée, la Coordination a décidé de faire un état des lieux portant tant sur les connaissances que sur la mise en application de la nouvelle loi dans le Canton de Neuchâtel. Elle souhaitait évaluer dans quelle mesure la 5<sup>ème</sup> révision AI, fortement plébiscitée par les milieux patronaux durant la campagne, avait un impact réel sur le terrain auprès des employeurs et allait engendrer une modification de la politique des entreprises en matière d'insertion ou de maintien en emploi des personnes fragilisées dans leur santé.

Par lettre du 5 mai 2008, les buts de l'enquête et un questionnaire ont été adressés aux 40 plus grands employeurs du canton de Neuchâtel (toutes avec plus de 100 collaborateurs). Un rappel a été expédié le 4 août 2008 aux entreprises qui n'ont pas donné suite et finalement, à mi-septembre 2008, un ultime rappel, par téléphone, a été effectué.

Outre les 40 plus grands employeurs selon la liste (annexe 1), l'enquête a également été adressée aux 3 villes du canton ; toutefois, la démarche a légèrement été décalée dans le temps afin de tenir compte de l'entrée en fonction des autorités exécutives découlant des élections communales du 27 avril 2008. Le questionnaire a aussi été adressé à HNE (Hôpital neuchâtelois). Concernant l'Etat, la démarche a été différente, puisque c'est par voie de motion , intitulée « Insertion professionnelle des personnes touchées par une invalidité » déposée au Grand Conseil par François Cuche et consorts le 27 mai 2008, que les principes évoqués dans l'enquête ont été soumis au Conseil d'Etat (cf. page 5 du procès-verbal de la séance du Grand Conseil du mardi 27 mai 2008, disponible sous ce lien :

[http://www.ne.ch/neat/documents/Autorites/gc\\_1414/Bulletin\\_1703/PV\\_080527.pdf](http://www.ne.ch/neat/documents/Autorites/gc_1414/Bulletin_1703/PV_080527.pdf) ) .

### **2.2 Définitions : entreprise ou établissement ?**

Cette enquête a été transmise aux entreprises et non aux établissements. Dans notre pays, la distinction entre les notions d'entreprise et d'établissement est faite de la manière suivante : « Un établissement correspond à une unité locale (d'une entreprise) clairement délimitée, où une activité économique est exercée. Une entreprise est la plus petite unité juridiquement autonome, qui peut être composée d'un ou plusieurs établissements. Par exemple, la succursale régionale d'une banque est un établissement et son siège est une entreprise (regroupant toutes les

## COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :

succursales). ». À titre d'exemple, ceci explique pourquoi le plus grand employeur du canton est l'entreprise SWATCH Group qui comprend notamment les établissements suivants, souvent bien connus et identifiés dans notre canton : EM Microelectronic-Marin SA, Tissot SA, Oscilloquartz SA, Comadur SA, Nivarox-FAR SA et ETA SA.

### 2.3 Liste des employeurs et quelques chiffres concernant les emplois

Après quelques recherches, notamment auprès de l'Office fédéral de la statistique et de l'office cantonal homonyme, la Coordination a décidé que la liste publiée par Monsieur Philippe Jeanneret, webmaster du site Internet intitulé « Observatoire de l'économie neuchâteloise » sous l'adresse <http://eco-ne.ch/employeurs.php> servirait de base à l'enquête.

Le total des emplois concernés par l'enquête s'élève à **18'860** (données 2006, selon liste M. Jeanneret) alors que le nombre total d'emplois dans le canton de Neuchâtel est de **83'724** (selon les derniers chiffres disponibles : 2005, source OFS; tableau sous ce lien : [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/lexikon/bienvenue\\_login/blank/zugang\\_lexikon.Document.68668.xls](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/lexikon/bienvenue_login/blank/zugang_lexikon.Document.68668.xls)).

L'enquête concerne donc environ 1 emploi sur 5 dans le canton (22%). Ce résultat est calculé à partir de sources et d'années différentes, il est à prendre à titre indicatif !

Une entreprise figurant dans la liste a fait faillite entre-temps (l'envoi nous a été retourné par La Poste).

Vu sa taille, VITEOS (ex Services industriels des 3 villes, regroupés sous cette dénomination entre temps) a été ajouté à liste.

La liste n'a certainement plus la même actualité aujourd'hui. En effet, plusieurs entreprises ont vu leurs effectifs évoluer dans un sens ou dans un autre : un seul exemple, Portescap, qui selon la liste figure à la 9<sup>ème</sup> place, n'en ferait plus partie aujourd'hui en raison de la restructuration de l'entreprise.

## 3. Résultats

### 3.1 Taux de réponses à l'enquête et réponses au questionnaire

En définitive, le questionnaire a été **transmis à un total de 51 adresses** (détails voir annexe 1 : Liste finale des adresses auxquelles le questionnaire a été envoyé). Le nombre de réponses reçues est de 43, ce qui correspond à un taux de réponse de 82 %, qui peut être qualifié de bon. Parmi ces réponses, on compte 40 questionnaires complétés (les 3 restants ont répondu par lettre) qui ont fait l'objet de l'examen plus détaillé qui suit.

À noter que 3 entreprises ont, soit répondu en mentionnant les adresses des établissements qui la composent (La Poste) soit directement transmis à l'interne aux établissements concernés (Groupe Richemont, Johnson & Johnson). Pour ces cas, les réponses aux questions s'avérant différentes, les questionnaires et les réponses sont pris pour chaque établissement; ceci a pour conséquence d'augmenter quelque peu le taux de réponses.

Il est aussi important de noter que les employeurs ne sont pas seuls concernés par la détection précoce, puisque les dispositions légales de la LAI prévoient d'autres intervenants dans la chaîne sociale de l'assuré ; 11 catégories figurent sous l'article 3b de la LAI dont, par exemple, l'assuré lui-même, les membres de la famille faisant ménage commun avec l'assuré, les assurances concernées par le cas, le médecin traitant ou encore, les organes d'exécution des

## COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :

lois cantonales relatives à l'aide sociale (cf. liste complète LAI, art. 3b; source sous ce lien : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/831.20.fr.pdf>)

### 3.2 Examen de détail des réponses au questionnaire (par question)

Dans 3 cas, les entreprises indiquent en réponse à l'une ou l'autre question ne pas avoir encore été confronté à la problématique. Elles laissent donc entendre qu'elles prendront les dispositions en temps utile.

#### Question 1 : **Communication à l'Office de l'Assurance Invalidité (OAI) de l'employé(e) en arrêt de travail :**

- a) Annonce systématique *Rem* Si oui, dans quel délai ?
- b) Cas par cas

Total de 38 réponses dont 6 a) et 32 b)

- Pour cette question, on note que les employeurs font preuve de discernement et n'annoncent pas systématiquement les cas, mais procèdent de manière générale au cas par cas.
- Certaines réponses sont plus étonnantes, telle celle de l'une des coopératives de grande distribution qui s'en remet exclusivement aux assurances concernant cette procédure. Dans ce cas précis, difficile de dire, évidemment, s'il s'agit d'un choix destiné à durer ou s'il est le fait de la phase d'introduction de la nouvelle législation.
- On note toutefois, de façon plus générale, que plusieurs employeurs (au moins 3 parmi les réponses reçues) se réfèrent à leurs assurances : ainsi plusieurs réponses indiquent ce qui semble être les délais de carences en vigueur dans leurs contrats les liant à leurs assureurs perte de gain (exemple : 1 mois, 1 à 3 mois ou au plus 3 mois).
- Quelques rares entreprises ne semblent pas avoir compris la question ou le contexte dans lequel elle était posée.

#### Question 2 : **À vos yeux le consentement de l'employé(e) est-il indispensable avant de lancer la procédure de la communication à l'OAI ?**

- a) Oui b) Non

Total de 39 réponses dont 30 a) et 9 b)

- Les réponses données ne dépendent pas de la taille de l'entreprise, mais semblent découler de la politique interne adoptée.
- Selon les réponses obtenues, près de 1/4 des employeurs répondent « NON » à cette question ; ce qui est de l'avis de la Coordination fort regrettable, ceci, même si la loi ne les y oblige pas.
- Autre sujet d'inquiétude, plus particulièrement dans le contexte de crise économique, le taux des employeurs qui ne solliciteront pas le consentement de l'employé(e) concerné(e) va-t-il augmenter ?
- Il est aussi surprenant de noter qu'une entreprise également de la grande distribution qui revendique une certaine éthique sociale indique que le consentement de l'employé n'est pas nécessaire à ses yeux !

**COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA  
5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :**

**Question 3 : 3. Dispositions(s) mise(s) en place pour garantir l'emploi pendant la période d'intervention précoce :**

*a) Non b) Oui Remarque* Si oui, laquelle/lesquelles ?

Total de 35 réponses dont 15 *a)* et 20 *b)*

- Pour cette question, il n'est pas certain que les réponses données correspondent toutes à la notion d'« interventions précoces » selon la LAI.
- On note un large panel de réponses positives avec de nombreuses mesures qui peuvent être qualifiées de proactives (exemples : adaptation temporaire du poste de travail, travail alternatif, changement de poste, activité réduite, mutation interne, stages dans d'autres services, allègement de certaines tâches); mais comme pour la question précédente, la façon positive d'aborder la problématique ne dépend pas de la taille de l'entreprise, mais semble découler de la politique interne adoptée.
- À noter, l'entreprise Cartier (Groupe Richemont) qui indique de nombreuses mesures possibles (liste en fin de document) démontrant que des mesures positives peuvent être appliquées lorsque la volonté est présente !
- Il n'est pas possible de déduire des réponses données, quelles mesures sont prises en cas d'incapacité de travail de longue durée (N.B. la question n'était d'ailleurs pas posée).

**Question 4 : Pensez-vous être suffisamment informés des mesures et des possibilités offertes par l'AI pour favoriser la réinsertion professionnelle ?**

a) Mesures de coaching :

*a) Oui b) Non*

Total de 38 réponses dont 21 *a)* et 17 *b)*

b) Contributions financières pour les personnes réinsérées dans la même entreprise :

*a) Oui b) Non*

Total de 38 réponses dont 23 *a)* et 15 *b)*

c) Allocation d'initiation au travail pour le placement de personnes au sein de votre entreprise :

*a) Oui b) Non*

Total de 38 réponses dont 20 *a)* et 18 *b)*

d) Indemnisation de l'employeur au cas où la personne placée se trouve à nouveau en incapacité de travail à cause de la même maladie

*a) Oui b) Non*

Total de 38 réponses dont 18 *a)* et 20 *b)*

- 14 entreprises ont répondu « Oui » (a) aux quatre parties de la question; elles s'estiment donc bien informées. Sur cette base le degré d'information n'est pas lié à la réception ou non de l'envoi de la brochure d'information (voir question 5).
- À l'autre extrême, 10 entreprises ont répondu « Non » (b) aux quatre parties de la question; parmi celles-ci, 3 ont indiqué avoir reçu la brochure d'information (voir question 5).
- Pour les autres et au vu de la large palette de réponses, il est difficile de tirer des conclusions d'ordre général qui soient pertinentes, hormis celle qui semble démontrer que l'information au sujet des nouvelles dispositions légales LAI n'a pas (encore ?) passé correctement.

## COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :

- Tout comme dans le cas de certaines questions précédentes, la taille de l'entreprise n'a pas d'influence sur son degré d'information en la matière.
- Parmi les sous-questions, les réponses sont assez équilibrées entre « oui » et « non ». Le taux de « oui » est par contre un peu plus élevé pour la mesure b) (Contributions financières pour les personnes réinsérées dans la même entreprise) ; on pourrait en déduire que cette mesure est la plus intéressante, voire peut-être la plus utilisée, parmi celles citées.

Question 5 : **avez-vous reçu la brochure- résumant ces nouvelles dispositions- adressée aux employeurs, éditée par l'OFAS en collaboration avec l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers :**

a) Oui b) Non

Total de 39 réponses dont 14 a) et 25 b)

- Le fait qu'aucune obligation pour les employeurs figure dans la LAI tend à démontrer que la méconnaissance des nouvelles dispositions pourrait perdurer. Les outils et les moyens prévus sont donc utilisés par ceux qui le veulent bien. Seul un examen plus approfondi à intervalles réguliers permettra de déterminer les comportements de ces différentes catégories d'employeurs et plus particulièrement la proportion de ceux qui ne prendront pas de dispositions positives envers leurs employés / assurés.
- Le taux des employeurs qui se disent informés n'est pas plus élevé pour les grandes entreprises figurant dans la liste que pour celles dont les effectifs sont plus réduits.
- Impossible de déduire de ces réponses (à cette question et aux suivantes), si les entreprises qui disent avoir reçu la brochure sont mieux informées que celles qui ne l'ont pas reçue (ou vue).
- La brochure dont il est question était un envoi unique et non systématique. Il faut aussi noter que si une entreprise dit ne l'avoir pas reçue, la Coordination n'a aucun moyen de le vérifier; il est donc tout à fait concevable que certaines l'aient reçue, mais n'en aient pas noté l'importance ou encore, l'aient directement « classée verticalement » !
- Le communiqué de presse de l'OFAS et la brochure peuvent être téléchargés ici : <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/fr/17664>.

Question 6 : **ces nouvelles dispositions vous encouragent-elles à :**

- a) **renforcer** une politique d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, qu'il soit physique, psychique, sensoriel ou mental ?
- b) **mettre en place** une politique d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, qu'il soit physique, psychique, sensoriel ou mental ?
- c) n'apportent pas de solutions à notre entreprise

Total de 34 réponses dont 18 a), 5 b) et 11 c)

- La moitié des entreprises considèrent que les outils proposés permettent de renforcer une politique d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, qu'il soit physique, psychique, sensoriel ou mental.
- Concernant grosso modo l'autre moitié, seules 5 entreprises sur 16 (total des réponses (b) et (c) ) envisagent de mettre place une telle politique d'intégration.
- Plus inquiétant, au moins du point de vue de l'application uniforme et générale de la LAI, 1/3 des entreprises ont coché « n'apporte pas de solutions à notre entreprise ».

## COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :

Question 7 : **avez-vous déjà eu l'opportunité d'envisager des projets de collaboration avec :**

- a) l'Office AI
- b) des organisations actives dans le domaine du handicap (physique, psychique, sensoriel ou mental)
- c) autres (préciser)

Total de 41 réponses, dont 22 a), 10 b) et 9 c)

- Un peu plus de la moitié des entreprises qui ont répondu à cette question ont indiqué qu'elles collaborent avec l'Office AI ; il reste donc une large marge de progression pour cet aspect.
- Sous « autre (préciser) » (réponse c), les réponses données ont été : assurances (diverses), Services sociaux, médiations et ORP (Office régionaux de placement).

### 4. Constatations générales

- Les entreprises, qui étaient particulièrement actives en matière d'intégration de personnes handicapées avant la révision, le sont restées (par exemple Philipp Morris et Felco). Au moment de l'enquête, la grande majorité des entreprises ne semble pas avoir pris pleinement conscience des dispositions prévues par la LAI ou encore, n'ont pas fait d'efforts particuliers pour faciliter l'intégration de personnes handicapées.
- Plusieurs réponses à différentes questions posées semblent montrer de façon assez significative que les mesures prises par certains employeurs ne dépendent pas de la taille de l'entreprise, mais sont plutôt le résultat d'une philosophie, d'une volonté, d'un esprit propre à l'entreprise.
- La diversité de certaines réponses, en particulier sur les questions relatives aux mesures possibles dans le cadre de la 5<sup>ème</sup> révision LAI, montre l'importance d'un travail d'information. Nous savons que celui-ci est entrepris par l'Office AI de notre canton et nous ne pouvons qu'encourager la poursuite de cette sensibilisation indispensable.
- Il serait évidemment intéressant de faire une enquête similaire régulièrement, afin de déterminer si l'application des instruments prévus par la LAI s'étend dans le canton et contribue aux effets positifs escomptés en la matière.

### 5. Conclusions, perspectives

Une première prise de température, un premier sondage sur le terrain pour mesurer l'impact de la 5<sup>ème</sup> révision LAI dans le monde du travail de notre canton, telle était l'ambition de notre démarche. Sans doute aurions-nous aspiré à un résultat différent, novateur et dynamique.... Force est de constater aujourd'hui que le paysage de la réinsertion professionnelle ou du maintien en emploi des personnes vulnérables, handicapées ou menacées d'invalidité n'a pas été modifié de façon significative et fondamentale dans notre canton depuis l'entrée en vigueur de la 5<sup>ème</sup> révision LAI.

Sans doute faut-il laisser un peu plus de temps à la 5<sup>ème</sup> révision LAI pour faire ses preuves et déployer véritablement tous ses effets.

Mais sans doute aussi faut-il plus qu'une loi pour modifier les mentalités. Et c'est certainement l'un des objectifs de notre démarche. En rendant public ce rapport notre coordination souhaite lancer **un véritable appel à l'engagement** des entreprises, non pas pour une intégration « à n'importe quel prix », mais pour une « intégration raisonnable au bénéfice de chacun ».



## **COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI :**

### *Appel à l'engagement par la transmission de l'expérience :*

Peut-être y a t il, sur le territoire de notre canton, d'autres entreprises que celles sollicitées dans notre enquête qui, actuellement déjà, s'impliquent de façon très active dans l'intégration ou le maintien en emploi de personnes atteintes durablement dans leur santé. Leurs témoignages seraient précieux ; ils pourraient servir d'exemple et montrer tout simplement que c'est possible.

### *Appel à l'engagement par la prise de conscience et la prise de risque :*

Aujourd'hui, avec la crise qui s'annonce, nous ne pouvons que craindre une nouvelle fois que la priorité ne soit pas à l'intégration des personnes fragiles et vulnérables dans le monde du travail. Certes, l'engagement d'une personne fragilisée dans sa santé, handicapée dans certaines actions ou relations de sa vie quotidienne implique une prise de risque ; mais prendre ce risque c'est aussi saisir une chance, la chance de ne pas perdre des compétences spécifiques, celle de ne pas perdre une expérience sans doute irremplaçable.

### *Une « intégration raisonnable au bénéfice de chacun » :*

Nous l'avons présenté en introduction à ce rapport, les travaux de notre coordination se veulent positifs et constructifs. Nous souhaitons ardemment que les aspects positifs de la 5<sup>ème</sup> révision LAI, plébiscités fortement notamment par le milieu patronal lors de la campagne de votation populaire et qui ont sans doute influencé le vote au niveau national, soient véritablement réalisés.

Mais notre coordination souhaite aussi que personne ne soit laissé « au bord de la route ». L'intégration professionnelle pour les personnes fragilisées durablement dans leur santé est sans doute possible pour bon nombre d'entre elles. Et pour ces personnes nous devons nous mobiliser pour que « possibilité rime avec réalité ». Mais pour toutes celles et ceux dont l'atteinte à la santé, avec toutes ses conséquences durables et irréparables, se présente de façon incompatible avec le monde du travail, nous entendons nous battre pour que leur droit aux prestations de « l'assurance sociale en cas d'invalidité » leur soit garanti ; ceci sans conditions, sans marchandage et sans culpabilité.

## **6. Annexes**

1. Liste finale des entreprises auxquelles le questionnaire a été envoyé
2. Lettres (2 versions) et questionnaire envoyés

### **Liste des dispositions mises en place pour garantir l'emploi pendant la période d'intervention précoce, à l'exemple de Cartier (Groupe Richemont)**

- aménagement de la place de travail
- création de poste de réinsertion
- SSIE (Service Social Inter-Entreprises)
- Table ronde : AI/Cartier/SSIE/Assurance maladie
- Information et sensibilisation aux Managers sur la 5<sup>ème</sup> révision
- Mise en place du projet « Climat de Travail » pour les Managers (entretien bilan)
- Possibilité de mobilité interne au sein du Groupe Richemont
- Mise en place du Responsable « Assurances Sociales » qui intègre les problématiques AI

---

Pour la Coordination :

Florence Nater ([florence.nater@anaap.ch](mailto:florence.nater@anaap.ch)) et André Frutschi ([schroufni@bluewin.ch](mailto:schroufni@bluewin.ch))

**COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI**  
**Enquête auprès des 40 employeurs les plus importants du Canton de Neuchâtel, liste des entreprises**

No	Nbre Emp.*	Nom entreprise	DRH	Rue et no, adresse postale	NPA	Localité
1	2700	Groupe Swatch	Direction des ressources humaines	Rue Jacob-Stämpfli 94	2500	Bienne 4
2	1740	Société coopérative Migros	Direction des ressources humaines	Fleur-de-Lys 26	2074	Marin-Epagnier
3	1350	Groupe Richemont	Direction des ressources humaines	50, chemin de la Chênaie	1293	Bellevue
3b		Cartier		Chemin des Alisiers 10	2306	La Chaux-de-Fonds
4	1300	Groupe LVMH LVMH Watches & Jewelry (par TAG Heuer)	Direction des ressources humaines	14A, avenue des Champs-Montants	2074	Marin-Epagnier
5	1200	Fabriques de tabac réunies SA	Direction des ressources humaines	Quai Jeanrenaud 3-5	2003	Neuchâtel
6	850	Groupe Johnson & Johnson	Direction des ressources humaines	Chemin Blanc 36	2400	Le Locle
6b		Groupe Johnson & Johnson	Direction des ressources humaines	Chemin Blanc 36	2400	Le Locle
7	850	La Poste	Direction des ressources humaines	Viktoriastrasse 21	3030	Berne
7a		Die Schweizerische Post PostFinance	Personal Gesundheitsmanagement	Engehalde 35	3030	Berne
7b		Die Schweizerische Post PostMail	Personal Gesundheitsmanagement	Postfach	3030	Berne
7c		Die Schweizerische Post PostLogistics	Personal Gesundheitsmanagement	Aarbergstrasse 94 Postfach 176	2501	Bienne
7d		Die Schweizerische Post Service House	Gesundheitsmanagement	Schanzenstrasse 4	3001	Berne
7e		Die Schweizerische Post Poststellen und Verkauf	Personal Gesundheitsmanagement	Viktoriastrasse 21	3030	Berne
7f		PostAuto Schweiz AG	Personal Gesundheitsmanagement	Belpstrasse 37 Postfach	3030	Berne
8		Office fédéral de la statistique	Section du personnel, par Monsieur Claude Progin	Espace de l'Europe 10	2010	Neuchâtel
9	450	Portescap SA	Direction des ressources humaines	157 Rue Jardinière	2300	La Chaux-de-Fonds
10	440	Baxter Bioscience	Direction des ressources humaines	Pierre-à-Bot 111	2000	Neuchâtel
11	400	ISMECA SA	Direction des ressources humaines	283 Rue de l'Helvétie	2301	La Chaux-de-Fonds

**COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI**  
**Enquête auprès des 40 employeurs les plus importants du Canton de Neuchâtel, liste des entreprises**

No	Nbre Emp.*	Nom entreprise	DRH	Rue et no, adresse postale	NPA	Localité
12	400	Groupe Bulgari	Direction des ressources humaines	Rue de Monruz 34	2000	Neuchâtel
13	397	Metalor Technologies SA	Direction des ressources humaines	Avenue du Vignoble	2009	Neuchâtel
14	390	Coop	Direction des ressources humaines	Postfach 2550	4002	Bâle
15	332	Mikron Boudry SA	Direction des ressources humaines	route du Vignoble 17	2017	Boudry
16	330	CFF	Unité centrale du personnel	Mittelstrasse 43	3000	Berne 65
17	320	Groupe PX	Direction des ressources humaines	Boulevard des Eplatures 42	2301	La Chaux-de-Fonds
18	310	Nexans Suisse SA	Direction des ressources humaines	2, rue de la Fabrique	2016	Cortailod
19	300	Dixi Holding	Direction des ressources humaines	Avenue du Technicum 42	2400	Le Locle
20	300	Energizer SA	Direction des ressources humaines	rue L.-J.-Chevrolet 43	2300	La Chaux-de-Fonds
21	299	VITEOS	Direction des ressources humaines	rue du Collège 30 Case postale 1465	2300	La Chaux-de-Fonds
22	272	Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique	Direction des ressources humaines	Rue Jaquet-Droz 1	2007	Neuchâtel
23	270	ETEL SA	Direction des ressources humaines	Zone industrielle	2112	Môtiers
24	250	Gucci Group Watches	Direction des ressources humaines	Chemin des Rochettes 2	2016	Cortailod
25	250	Banque Cantonale Neuchâteloise	Direction des ressources humaines	Place Pury 4	2001	Neuchâtel
26	230	Werthanor SA	Direction des ressources humaines	Rue Gérardmer 23	2400	Le Locle
27	220	Autodesk Development Sàrl	Direction des ressources humaines	Puit Godet 6	2000	Neuchâtel
28	220	F. Bernasconi & Cie SA	Direction des ressources humaines	Rue du Premier Mars 20	2206	Les Geneveys-sur-Coffrane
29	200	Groupe E Connect SA (ex-ENSA)	Direction des ressources humaines	Rte Chantemerle 1 Case postale 29	1763	Granges-Paccot
30	200	Petroplus Refining Cressier SA	Ressources humaines A l'att. de Madame R Scheurer	Zone industrielle Les Hugues Case Postale 17	2088	Cressier
31	180	Girard-Perregaux SA	Direction des ressources humaines	Place Girardet 1	2300	La Chaux-de-Fonds
32	180	Frigemo	Direction des ressources humaines	Route de Neuchâtel 49	2088	Cressier

**COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI DE LA 5<sup>ème</sup> RÉVISION LAI**  
**Enquête auprès des 40 employeurs les plus importants du Canton de Neuchâtel, liste des entreprises**

No	Nbre Emp.*	Nom entreprise	DRH	Rue et no, adresse postale	NPA	Localité
33	170	Selita Watch Co SA	Direction des ressources humaines	Rue de l'Horizon 20	2300	La Chaux-de-Fonds
34	150	René Junod SA VAC	Direction des ressources humaines	Av. Léopold-Robert 115	2300	La Chaux-de-Fonds
35	150	Freiburghaus Holding SA	Direction des ressources humaines	rue des Fahys 9	2000	Neuchâtel
36	150	von Arx SA	Direction des ressources humaines	rue des Chansons 37	2034	Peseux
37	140	Voumard Machines Co SA	Direction des ressources humaines	Rouges-Terres 61	2068	Hauterive
38	140	Guillod Gunther SA	Direction des ressources humaines	rue du Doubs 83	2300	La Chaux-de-Fonds
39	135	Felco SA	Direction des ressources humaines	Mélèzes 4	2206	Les Geneveys sur Coffrane
40	130	Ulysse Nardin SA	Direction des ressources humaines	rue du Jardin 3	2400	Le Locle

**Service public**

Etat de Neuchâtel (par voie de Motion au GC)	Service des ressources humaines	Rue du Musée 1 Case postale 2316	2000	Neuchâtel
Ville du Locle	Direction du Service des finances et du personnel	Av du Technicum 21	2400	Le Locle
Ville de Neuchâtel	Direction de l'Office du personnel	fbg de l'Hôpital 4	2000	Neuchâtel
Ville de La Chaux-de-Fonds	Direction du Service des ressources humaines	Rue de la Serre 23	2300	La Chaux-de-Fonds

**Service parapublic**

Hôpital neuchâtelois	Direction du Service des ressources humaines	Route de Landeveux	2046	Fontaines
----------------------	---	--------------------	------	-----------

**Total : 51** (considérés comme envois) Remarque La Poste seul considéré les 6 secteurs, Etat de Neuchâtel pas compté (motion).

**Sources principales** : liste des entreprises <http://eco-ne.ch> (adresses <http://tel.search.ch> et <http://www.directories.ch>)

**En rouge** : adresses alternatives suite à réponse (La Poste) ou notre appel téléphonique suite à non réponse au rappel par écrit

**En bleu** : entreprises qui ont transmis à leurs établissements (qui ont répondu), selon définition données dans le texte (La Poste aussi « en bleu » en plus du rouge)

**COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI  
DE LA 5<sup>ème</sup> REVISION LAI :**

Forum Handicap Neuchâtel, Association Neuchâteloise d'Accueil et d'Action Psychiatrique (ANAAP),  
Insieme, FSA, Association neuchâteloise Antenne Handicap Mental (AHM), Fédération Libertaire des  
Montagnes, Parti Socialiste Neuchâtelois, Les Verts, Solidarités  
*p.a ANAAP – Plan 19 – 2000 Neuchâtel*

**Maison XYYX**  
**Direction des ressources humaines**  
**Xxxxx**  
**Xxxxx**

Neuchâtel, le 5 mai 2008

**5<sup>ème</sup> révision de l'assurance invalidité**

Madame, Monsieur,

Dans sa séance du 3 octobre 2007, le comité cantonal contre la 5<sup>ème</sup> révision LAI (désormais « Coordination cantonale neuchâteloise du suivi de la 5<sup>ème</sup> révision LAI ») a décidé de poursuivre ses activités concernant l'application de cette nouvelle loi. L'une d'elles consiste à être vigilants quant à la réalisation des promesses faites lors de la campagne en faveur du « oui ».

Notre comité est composé notamment de personnes en situation de handicap et de membres qui, par leur activité professionnelle et /ou politique, côtoient quotidiennement des êtres humains dont l'atteinte à la santé perturbe de façon plus ou moins durable leur intégration professionnelle.

Avant l'entrée en vigueur de la 5<sup>ème</sup> révision LAI votre entreprise était certainement déjà sensibilisée, voire même concrètement engagée, au maintien en emploi des personnes plus vulnérables ou à la présence de personnes handicapées dans vos équipes. Cependant, en votre qualité d'employeur vous êtes sans aucun doute aujourd'hui, aux côtés des personnes concernées et de l'Office AI, l'élément central de la réussite des mesures dites d'intervention précoce et de réinsertion professionnelle. C'est la raison pour laquelle nous sollicitons votre éclairage sur les dispositions que vous avez prises avec l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, en vous priant de bien vouloir répondre au questionnaire annexé.

Ce document est orienté essentiellement autour des principales nouvelles dispositions légales, soit les domaines de la détection et de l'intervention précoces, ainsi que le renforcement des mesures en matière de réinsertion professionnelle.

./.

Nous avons bien conscience que nos questions sont nombreuses ; elles ne sont toutefois qu'un maigre reflet des préoccupations des personnes concernées directement ou indirectement par les conséquences sur l'intégration professionnelle d'une atteinte à la santé. Notre comité est partagé entre de sérieuses craintes, qui avaient par ailleurs motivé notre engagement à combattre cette révision, et un vif espoir, celui de voir se réaliser de véritables et nombreuses expériences de réinsertion, totale ou partielle, de personnes handicapées ou menacées d'invalidité.

C'est bien l'espoir de ce partenariat qui motive notre démarche de ce jour. Aussi nous vous serions véritablement reconnaissants de répondre à nos questions de la façon la plus précise possible sur l'état des lieux actuel au sein de votre entreprise. Notre lettre et son questionnaire sont adressés à une quarantaine de grandes entreprises (+ de 100 collaborateurs) sises dans notre canton. Nous entendons élaborer une synthèse des données récoltées, synthèse qui pourrait faire l'objet d'une communication dans les médias.

En vous remerciant de votre prochaine réponse, nous vous présentons, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Pour la coordination cantonale du suivi de la 5<sup>ème</sup> révision LAI  
Florence Nater (ANAAP)

**Annexe** : ment.

**COORDINATION CANTONALE NEUCHATELOISE DU SUIVI  
DE LA 5<sup>ème</sup> REVISION LAI :**

Forum Handicap Neuchâtel, Association Neuchâteloise d'Accueil et d'Action Psychiatrique (ANAAP),  
Insieme, FSA, Association neuchâteloise Antenne Handicap Mental (AHM), Fédération Libertaire des  
Montagnes, Parti Socialiste Neuchâtelois, Les Verts, Solidarités  
*p.a ANAAP – Plan 19 – 2000 Neuchâtel*

**Maison PMP  
Direction des ressources humaines  
XXXXX  
XXXXX**

Neuchâtel, le 5 mai 2008

**5<sup>ème</sup> révision de l'assurance invalidité**

Madame, Monsieur,

Dans sa séance du 3 octobre 2007, le comité cantonal contre la 5<sup>ème</sup> révision LAI (désormais « Coordination cantonale neuchâteloise du suivi de la 5<sup>ème</sup> révision LAI ») a décidé de poursuivre ses activités concernant l'application de cette nouvelle loi. L'une d'elles consiste à être vigilants quant à la réalisation des promesses faites lors de la campagne en faveur du « oui ».

Notre comité est composé notamment de personnes en situation de handicap et de membres qui, par leur activité professionnelle et /ou politique, côtoient quotidiennement des êtres humains dont l'atteinte à la santé perturbe de façon plus ou moins durable leur intégration professionnelle.

Avant l'entrée en vigueur de la 5<sup>ème</sup> révision LAI nous savons que votre entreprise était déjà concrètement engagée au maintien en emploi des personnes plus vulnérables, à la présence de personnes handicapées dans vos équipes et à la collaboration avec les partenaires actifs dans ce domaine. Cependant, en votre qualité d'employeur vous êtes sans aucun doute aujourd'hui, aux côtés des personnes concernées et de l'Office AI, l'élément central de la réussite des mesures dites d'intervention précoce et de réinsertion professionnelle. C'est la raison pour laquelle nous sollicitons votre éclairage sur les dispositions que vous avez prises avec l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, en vous priant de bien vouloir répondre au questionnaire annexé.

Ce document est orienté essentiellement autour des principales nouvelles dispositions légales, soit les domaines de la détection et de l'intervention précoces, ainsi que le renforcement des mesures en matière de réinsertion professionnelle.

./.

Nous avons bien conscience que nos questions sont nombreuses ; elles ne sont toutefois qu'un maigre reflet des préoccupations des personnes concernées directement ou indirectement par les conséquences sur l'intégration professionnelle d'une atteinte à la santé. Notre comité est partagé entre de sérieuses craintes, qui avaient par ailleurs motivé notre engagement à combattre cette révision, et un vif espoir, celui de voir se réaliser de véritables et nombreuses expériences de réinsertion, totale ou partielle, de personnes handicapées ou menacées d'invalidité.

C'est bien l'espoir de ce partenariat qui motive notre démarche de ce jour. Aussi nous vous serions véritablement reconnaissants de répondre à nos questions de la façon la plus précise possible sur l'état des lieux actuel au sein de votre entreprise. Notre lettre et son questionnaire sont adressés à une quarantaine de grandes entreprises (+ de 100 collaborateurs) sises dans notre canton. Nous entendons élaborer une synthèse des données récoltées, synthèse qui pourrait faire l'objet d'une communication dans les médias.

En vous remerciant de votre prochaine réponse, nous vous présentons, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Pour la coordination cantonale du suivi de la 5<sup>ème</sup> révision LAI  
Florence Nater (ANAAP)

**Annexe** : ment.





**5. Avez-vous reçu la brochure- résumé ces nouvelles dispositions- adressée aux employeurs, éditée par l'OFAS en collaboration avec l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers :**

- Oui  Non

**6. Ces nouvelles dispositions vous encouragent-elles à :**

- renforcer  
 mettre en place

une politique d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, qu'il soit physique, psychique, sensoriel ou mental?

- n'apportent pas de solutions à notre entreprise

**7. Avez-vous déjà eu l'opportunité d'envisager des projets de collaboration avec :**

- l'Office AI  
 des organisations actives dans le domaine du handicap (physique, psychique, sensoriel ou mental)  
 autres (préciser)

.....

Nom de l'entreprise :

Nous vous remercions vivement de l'attention que vous aurez portée à ce questionnaire, ainsi que de votre participation à notre projet.

Aussi nous vous serions reconnaissants de retourner ce questionnaire à l'adresse suivante  
**d'ici 12 juin 2008**

**Coordination cantonale neuchâteloise  
du suivi de la 5<sup>ème</sup> révision LAI  
p.a ANAAP  
Plan 19  
2000 Neuchâtel**