

Dossier

Assurances Entreprise  
et prévoyance professionnelle:

## optimiser et changer pour tout avoir sous le même toit.

Pages 2 à 5

**J'adore mon travail dans la prévoyance.**  
Interview avec Flormanda Berisha, gestionnaire  
au secteur Prévoyance du Groupe Mutuel.

Page 5

**La santé mentale,  
une question  
d'équilibre.**

Page 6

**Plus une entreprise se développe et plus le chef d'entreprise a des responsabilités vis-à-vis de ses collaboratrices et collaborateurs. Les assurances Entreprise deviennent alors un instrument important dans la gestion des ressources humaines. À l'aide d'un exemple fictif, nous montrons comment une PME en pleine croissance peut protéger son personnel de façon optimale avec les assurances Entreprise du Groupe Mutuel.**

**Tout se passe bien dans l'imprimerie de Jean Exemple.** Son entreprise traditionnelle, qu'il a reprise de son père, est bien ancrée dans toute la Suisse avec quatre succursales. Le nombre de collaborateurs a plus que doublé ces dernières années pour atteindre plus de 30 personnes.

Jean Exemple est un professionnel passionné. À 53 ans et avec la croissance de son entreprise, il se soucie de plus en plus de la sécurité financière de ses collaborateurs. **Afin d'identifier et mettre en place des solutions d'assurance et de prévoyance optimales pour son entreprise**, ses collaborateurs et lui-même en tant que directeur, il crée un nouveau poste qu'il confie à une spécialiste des ressources humaines.

Pour faire le point, ils se réunissent et comparent plusieurs offres de différentes compagnies d'assurance.

Comme ils remarquent que le Groupe Mutuel propose un guichet unique dans le domaine des assurances d'entreprise, ils examinent cette offre de plus près et passent en revue la gamme de produits en fonction des besoins individuels de leurs collaborateurs.



### **Prévoyance professionnelle**

En examinant l'effectif du personnel, Jean Exemple constate que 11 collaborateurs ont plus de 50 ans. Il est grand temps pour ces personnes de planifier leur retraite. Jean Exemple décroche alors son téléphone et apprend qu'en matière de prévoyance professionnelle, le Groupe Mutuel offre la possibilité d'influer sur le montant de leur avoir de vieillesse. Différents types de plans à option répondent aux besoins individuels des collaborateurs.

Autre solution: pour être encore plus flexible, Jean Exemple peut créer sa propre caisse de prévoyance avec l'aide de la fondation collective Opsion. Outre un choix de plans de prévoyance sur mesure, l'imprimerie peut par exemple fixer elle-même son propre taux de conversion et le taux d'intérêt attribué chaque année aux avoirs de vieillesse.

L'entreprise aide ainsi ses collaborateurs à maintenir leur niveau de vie à la retraite.



### **Assurance paternité complémentaire**

En passant en revue la gamme de produits du Groupe Mutuel, Jean Exemple est séduit par l'assurance paternité complémentaire. Les entreprises protègent ainsi leurs collaborateurs contre la perte de gain paternité et leur permettent de passer plus de temps avec leur nouveau-né.

Lors des entretiens d'embauche, Jean Exemple a remarqué que la génération Z, en particulier, est de plus en plus exigeante vis-à-vis de l'employeur. C'est précisément cette génération qui est déjà en âge de devenir parents. La loi prévoit dix jours de congé paternité pour les nouveaux pères. L'assurance paternité complémentaire permet de prolonger ce congé d'une ou deux semaines. Le Groupe Mutuel verse des allocations journalières pour le congé prolongé. Une belle façon donc de positionner son entreprise sur le marché comme un employeur attractif.



### **Assurance-accidents complémentaire**

Le Groupe Mutuel n'est pas seulement disponible pour les collaborateurs de ses entreprises clientes en cas de maladie; il offre aussi une protection complète en cas d'accident.

Dans le cas de l'imprimerie de Jean Exemple, l'entreprise est soumise à la Suva. Les entreprises affiliées ont également la possibilité d'optimiser leur couverture accident avec une assurance complémentaire du Groupe Mutuel en plus de l'assurance-accidents obligatoire (LAA). Hospitalisation en chambre privée, couverture illimitée dans le monde entier, prise en charge des frais de réinsertion professionnelle ou prestations de garde d'enfants en cas d'accident d'un parent sont autant d'avantages exclusifs pour les collaborateurs.

# Assurances Entreprise et prévoyance professionnelle: **optimiser et changer pour tout avoir sous le même toit.**



## Assurance-vie pour l'entreprise

L'imprimerie de Jean Exemple est sa fierté. Il conduit la barque à la perfection et sait comment mener ses collaborateurs à la réussite. Toutefois, la spécialiste en ressources humaines nouvellement engagée confronte Jean Exemple à une question qui le laisse songeur: «Qu'advient-il de l'entreprise s'il t'arrive quelque chose en tant que directeur?»

Effectivement, il n'a pas encore réfléchi à ce qu'il se passerait s'il venait à décéder ou s'il contractait une maladie grave. Pourtant, une absence soudaine du CEO est difficile à compenser et peut signifier la fin de l'entreprise.

Il est possible de s'en prémunir en souscrivant une assurance Keyman auprès du Groupe Mutuel. Celle-ci peut être conclue sur la vie d'une ou plusieurs personnes occupant des rôles clés. En cas d'accident, la PME reçoit la somme assurée. De cette manière, les difficultés de trésorerie peuvent être surmontées. Il est généralement recommandé d'assurer les frais à hauteur de deux salaires annuels, soit de 100 000 à 250 000 francs. L'entreprise doit compter avec une prime annuelle d'environ 700 francs par tranche de 100 000 francs.

Ainsi, si Jean Exemple est victime d'un accident, il pourra assurer la pérennité de son imprimerie à moindre coût et garantir les postes de ses collaborateurs.

## Impressum

**pro**

### Éditeur

Groupe Mutuel  
Rue des Cèdres 5  
1919 Martigny



### Rédaction

Pascal Vuistiner  
Lisa Flueckiger  
Jean-Christophe Aeschlimann  
Serkan Isik



### Conception & Création

Jean Philippe Chevassu



### Photos

Thomas Massotti (pages 5 et 6),  
Adobe Stock



### Internet

[groupemutuel.ch/gmpro](http://groupemutuel.ch/gmpro)



### E-mail

[gmpro@groupemutuel.ch](mailto:gmpro@groupemutuel.ch)



### Parution

Semestrielle en français  
et en allemand



### Impression

Imprimerie Ronquoz Graphix  
Rue de la Cotzette 5, 1950 Sion  
Tirage total: 24 000 ex.

**Groupe Mutuel Pro est une  
publication adressée aux  
entreprises assurées auprès  
du Groupe Mutuel.**

imprimé en  
**suisse**



# Toutes les solutions pour la **protection globale de votre entreprise et de vos collaborateurs.**

## Assurance d'indemnités journalières

- o Assurance d'indemnités journalières selon la LAMal
- o Assurance d'indemnités journalières selon la LCA
- o Assurance «Challenge» pour les indépendants
- o Assurance maternité complémentaire
- o Assurance paternité complémentaire

## Assurance-accidents

- o Assurance-accidents obligatoire selon la LAA
- o Assurance complémentaire à la LAA
- o Assurance par convention
- o Assurance-accidents pour les employés de maison

## Prévoyance professionnelle

- o Groupe Mutuel Prévoyance-GMP
- o Fondation collective Opsion
- o Fondation de libre-passage Opsion
- o Pension Services

## Assurance-santé complémentaire

- o Global Business
- o Global Solution

## Protection juridique

- o Assurances de protection juridique pour vos employés

## Assurance vie Keyman

- o Assurance-vie pour les entreprises

## Comparatif des caisses de pension : **nous sommes à nouveau sur le podium!**

Pour la 18<sup>e</sup> fois, *Finanz und Wirtschaft* a décerné, en collaboration avec *SonntagsZeitung* et *Bilan*, les prix récompensant les meilleures caisses de pension.

**Pour le taux d'intérêt le plus élevé sur 10 ans (2013-2022), nous sommes fiers d'avoir atteint la troisième place avec notre fondation de prévoyance GMP.**



## Forums de prévoyance gratuits à Lausanne et à Zurich

Ce n'est pas une, ni deux, mais trois votations sur la prévoyance vieillesse qui s'annoncent. C'est dans ce contexte que deux forums seront consacrés à la prévoyance. En 2024, les Suisses seront probablement appelés à se prononcer sur trois objets au moins en lien direct avec la LPP.

Le 31 août 2023 à Lausanne:

### **Forum Prévoyance Le Temps, soutenu par le Groupe Mutuel**

Pouvons-nous faire en sorte que le système de prévoyance suisse reste l'un des meilleurs au monde? Le Forum Prévoyance, organisé par *Le Temps* pour la quatrième année consécutive, apportera des éléments de réponse le 31 août à l'IMD à Lausanne. Inscrivez-vous et participez à la discussion qui réunira des experts reconnus.  
[events.letemps.ch/prevoyance](https://events.letemps.ch/prevoyance)

Le 20 septembre 2023 à Zurich:

### **Handelszeitung Focus Day, parrainé par le Groupe Mutuel**

Dans quelle mesure le système de prévoyance suisse est-il adapté à l'avenir? Comment les PME et autres organisations peuvent-elles assurer au mieux leurs collaborateurs? Des professionnels spécialistes de la prévoyance expliqueront les défis que doivent relever les caisses de pension pour ce qui est des différences de mortalité.

**Soyez de la partie le  
mercredi 20 septembre 2023  
au Metropol à Zurich.**

Inscrivez-vous dès maintenant!





## xNet devient l'Espace client entreprise

**La relation avec nos partenaires est un point essentiel.** Après avoir amélioré la relation téléphonique avec désormais plus de 95% des appels répondus en moins de 30 secondes (statistiques du mois de mai), nous sommes en train de revoir notre offre de services digitale.

Notre **plateforme xNet** va être remplacée courant septembre par un nouvel **Espace client entreprise** complètement revu pour vous offrir une expérience plus intuitive et évolutive. Dès septembre 2023, vous pourrez:

- **déclarer** vos accidents et/ou vos maladies directement en ligne
- **suivre** l'avancement des dossiers de votre entreprise
- **consulter** les indemnités reçues pour salariés absents
- **gérer** votre profil utilisateur de manière autonome

D'autres fonctionnalités arriveront tout au long de 2024. Les modalités de connexion et les conditions d'utilisation vont être simplifiées, vous serez guidés en ligne le jour J.

### **Ce service gratuit vous intéresse?**

Faites votre demande d'accès à la plateforme via le formulaire en ligne accessible sur notre site Internet dans la rubrique «**Service clientèle**».

# « Je suis jeune et j'adore mon travail dans la prévoyance »

À 21 ans, **Flormanda Berisha** est gestionnaire au secteur Prévoyance du Groupe Mutuel, où elle assume des responsabilités à la fois exigeantes et variées. La satisfaction du client est au cœur de son activité.



### **Bonjour Flormanda, pouvez-vous vous présenter en quelques mots?**

Je suis née au Kosovo et c'est à l'âge de 4 ans que je suis arrivée en Suisse avec mes parents et mes deux frères. J'ai obtenu le CFC et la maturité professionnelle, après avoir fait mon stage au Groupe Mutuel, dans le domaine de la prévoyance professionnelle, que j'avais trouvé passionnant. Et j'ai été engagée au GM en septembre 2021.

### **Votre domaine d'activité?**

C'est la gestion au niveau de la LPP. Je gère des contrats avec des sociétés, les salaires, les entrées et sorties, les demandes de rachats, les mesures d'encouragement à la propriété du logement, etc. Bref, c'est très diversifié. Chaque journée est différente et c'est ce que j'adore dans mon travail.

### **Vous avez donc directement à faire avec des clients?**

Oui, par e-mail et par téléphone, avec les sociétés et les assurés et employés. Dans nos courriers figurent nos noms, e-mail et numéros directs, ce qui assure un vrai suivi dans les contacts avec les clients. En cas de question de leur part, ce sont les mêmes personnes qui leur répondent. Il y a une proximité avec le client, et celui-ci apprécie ce fait, notamment parce qu'ainsi les choses se règlent beaucoup plus vite.

### **La relation client, on en parle un peu partout aujourd'hui...**

Dans la plupart des cas, nous connaissons nos clients. Si on a une question, on les appelle et ils nous répondent, un petit coup de téléphone et on avance. Et si nous devons être absents, nous avons chacun un binôme, soit une personne qui nous remplace, fait la même chose que nous et peut donc répondre aux questions, même si nous sommes chacune et chacun l'unique gestionnaire du contrat. Ainsi le client ne sera jamais perdu ou laissé dans le vide.

### **Si le client est satisfait, le gestionnaire est satisfait. Un collaborateur heureux rend le client heureux, dit-on. C'est cela?**

Tout à fait. Quand un nouveau client arrive chez nous, par exemple une grande société, nous nous déplaçons une première fois chez lui pour faire connaissance. Le contact direct et le fait d'avoir échangé dès le début facilitent bien des choses. C'est tout le bénéfice de la proximité. Si le client est content, nous le sommes ; si nous le sommes, le client l'est aussi. Montrer de l'intérêt, de la compréhension, de la compassion, ça aide beaucoup de mon point de vue.

# La santé mentale, une question d'équilibre

## En quoi ce sondage nous permet-il de percevoir plus exactement la réalité?

Contrairement à ce qu'on lit un peu partout, où l'augmentation des affections psychiques serait plus forte que celle des autres affections, nous ne faisons pas le même constat. Le Job Stress Index, publié en 2022, recoupe nos propres observations. Selon la perception générale actuelle, il y aurait plus de gens stressés, mais le Job Index indique qu'en réalité la part des personnes situées en zone «sensible» ou «critique» n'a que très légèrement augmenté ces dernières années.

## Car il s'agit là d'un sujet où il est difficile de qualifier précisément les choses?

Oui. Jusqu'où va la responsabilité de l'employeur en la matière? Parle-t-on de pression au niveau du travail? De troubles dépressifs? Tout cela est très complexe. Même si en effet nous pensons que l'entreprise a une responsabilité dans ce domaine, encore faut-il être sûr de pouvoir en définir la nature exacte et les contours.

## Quand on parle de santé mentale, tous les aspects de la vie sont concernés...

Il s'agit en effet d'une réalité multifactorielle. De notre côté, nous constatons que les problèmes d'ordre privé jouent souvent un rôle important. Or si les conditions de travail sont éprouvées comme négatives, le travail devient alors le déclencheur

de la crise faisant par exemple que la personne ne s'estimera plus en mesure de tenir ou de continuer.

## Que propose-t-on comme mesures véritablement utiles et efficaces?

Il faut avoir conscience qu'en entreprise, on ne peut pas avoir une emprise complète sur les collaborateurs. Quand nous parlons aujourd'hui de taux d'absence compressible et incompressible, cela signifie que le rayon d'action de l'entreprise est limité. Elle peut certes faire un bout de chemin, mais ne peut pas non plus résoudre tous les problèmes de chaque collaborateur touché par des difficultés privées. Si votre entreprise propose un management plutôt bienveillant et sain, cela aide le collaborateur à se sentir à l'aise, de même que la flexibilité et tout ce qui fait partie des besoins fondamentaux des collaborateurs. Deux éléments s'avèrent alors centraux: l'écoute et la proximité.

## En même temps, il y a cette étude récemment parue qui souligne l'influence très grande du manager sur la santé psychique du collaborateur, plus forte encore que celle exercée par le conjoint ou la conjointe du même collaborateur...

Oui, cette étude est très intéressante à ce titre, l'influence du manager est en effet très grande. Pour autant, il s'agit d'abord et avant de tout de ne pas

Notre sondage sur la santé au travail, mené en collaboration avec Bilan et Finanz und Wirtschaft auprès de 428 employeurs en Suisse, a confirmé les tendances à l'œuvre aujourd'hui.

**Explications avec Nicolas Caloz, responsable CorporateCare au Groupe Mutuel.**

stigmatiser l'employeur. Les questions de santé mentale ont toujours existé. Elles ne sont pas soudainement apparues à partir de 2020. C'est juste que maintenant il y a une vraie prise de conscience du sujet, devenue entretemps une problématique sociétale. Tout est une question d'équilibre, dans les faits et dans la perception.

### Et la priorité est de s'attaquer aux vrais problèmes...

Aujourd'hui les employeurs ont de plus en plus de pression par rapport à l'exigence d'être un « employeur modèle ». Il faut donc bien veiller à faire la différence entre ce que l'entreprise veut faire en termes de marketing et ce qu'elle entreprend réellement pour les collaborateurs. Pour s'attaquer aux vrais problèmes, oui, il faut du courage et un engagement de la direction qui vont au-delà du simple marketing.

### Il s'agirait donc aussi de relativiser un peu les constats plutôt alarmistes dressés aujourd'hui?

Le grand sujet reste les absences de courte durée et comment les gérer. Or on sait que les ressources et moyens disponibles peuvent constituer un frein. Et le sondage le confirme: sans moyens et ressources, il est difficile de progresser en matière de mesures en faveur de la santé mentale.

### Quel rôle alors peut et doit jouer l'entreprise?

Elle doit soutenir le collaborateur. Mettre l'accent sur l'accompagnement. La clé, c'est la proximité, la proximité vécue. Je suis convaincu que l'accent mis sur l'accompagnement permet d'obtenir les meilleurs résultats.

\* Workforce Institute de UKG



### Le télétravail, une solution de facilité?

Le télétravail est entré dans les mœurs. Pour autant, représente-t-il « la » solution en matière de santé mentale?

Parmi les résultats du sondage, la « facilitation du télétravail » représente la 2<sup>e</sup> mesure la plus fréquemment mise en place par les employeurs en faveur du bien-être des collaborateurs. Mais dans le même questionnaire, les mêmes entreprises citent aussi le télétravail comme la solution la moins efficace pour répondre à ces enjeux.

# « La gestion du stress est la priorité »

**Cathrine Mathey**, psychologue du travail FSP et directrice du bureau Expertise RH à Sion nous donne son avis.

**« Je constate que les personnes actives, dans notre pays, sont souvent à la limite. Travail, famille, activités sportives ou associatives, etc., tout cela constitue une charge conséquente. Un seul grain dans les rouages et tout est désorganisé. Par ailleurs, la part de troubles psychiques affectant les jeunes est quand même assez élevée. »**

Et l'entreprise là-dedans?

« L'entreprise n'est pas seule responsable de la santé mentale de ses collaborateurs, même si bien sûr elle joue un rôle important.

La priorité, pour l'entreprise, est d'agir sur les solutions, notamment en ce qui concerne les absences répétées et systématiques. L'écoute et la proximité sont essentielles, surtout à une époque où le rapport au travail évolue.

Contact direct et personnel, souci de la personne, paroles fiables, suivi et accompagnement des absences, aménagement organisationnel, tout cela devrait faire partie de la relation.

Pour l'entreprise, la gestion du stress au travail devrait constituer une priorité, à traiter idéalement en amont des difficultés.

Il s'agit de responsabiliser les collaborateurs sur la gestion de leur propre santé et de porter une attention particulière sur les sources de stress au travail afin de tenter de les réduire collectivement. »



P.P.

CH-1920 Martigny

LA POSTE

# Sondage sur la santé au travail

La digitalisation, l'accélération du rythme et la robotisation du monde du travail accentuent une catégorie de risques bien connus: les risques dits psychosociaux.

Notre enquête nationale sur la santé au travail, menée en collaboration avec *Bilan et Finanz und Wirtschaft*, a vu **plus de 420 employeurs répondre au sondage**. Ces derniers ont confirmé les tendances et mis en lumière les enjeux d'une thématique essentielle et actuelle.

Le but de ce sondage mené à grande échelle? **Obtenir des données émanant du terrain, auprès d'employeurs confrontés au quotidien à l'enjeu de la bonne gestion de la santé des collaborateurs.**

Mais aussi analyser les mesures prises pour réduire les absences pour cause de maladie – 8,3 jours par an et par employé en moyenne selon l'Office fédéral de la statistique.

De cette enquête, il ressort différents axes d'évolution pour les entreprises et de nombreuses pistes de réflexion (voir en pages 6-7).

**Pour chaque questionnaire du sondage rempli, Le Groupe Mutuel, au travers de la Fondation Groupe Mutuel, s'est engagé à verser 30 francs, jusqu'à concurrence de 10 000 francs, à la Schweizerische Epilepsie-Stiftung (EPI)**



De gauche à droite: **Martin Bolliger**, Relationship Manager, Groupe Mutuel, **Andrea Libardi-Meier**, Fundraising, Schweizerische Epilepsie-Stiftung, **Marco Beng**, CEO, Schweizerische Epilepsie-Stiftung, et **Serkan Isik**, Communication média Suisse alémanique, Groupe Mutuel

Remise du chèque de 10 000 francs offert par La Fondation Groupe Mutuel à l'œuvre d'entraide Schweizerische Epilepsie-Stiftung (EPI). Ainsi, grâce à cette importante participation, notre sondage sur la santé au travail profite à nouveau à une œuvre d'entraide suisse.

**Merci pour votre engagement et pour votre confiance.**