

Prenez en  
main votre  
retraite.  
Il est temps  
d'agir.

Page 2

**Plan LPP flexible:  
Option, le choix de  
Zenhäusern**

Page 3

**Comment bien  
gérer les absences  
pour maladie?**

Page 4



**3<sup>ème</sup> Forum Prévoyance**  
Inscrivez-vous pour cet  
événement du 8 septembre  
à l'IMD à Lausanne

La Fondation Collective Opsion permet aux entreprises de créer leur propre caisse de prévoyance dédiée à leur personnel, tout en étant libérées des contraintes liées à la responsabilité des conseils de fondation et profitant des économies d'échelle.

## Flexibilité maximale pour votre 2<sup>e</sup> pilier

Avec Opsion, la flexibilité est de mise. Une caisse de prévoyance au sein d'Opsion donne à l'entreprise une autonomie de décision très importante sur les paramètres clés de la prévoyance, et ceci sans avoir besoin de mettre sur pied une structure et un conseil de fondation au sein de l'entreprise. En plus d'un choix de plans de prévoyance à la carte, l'entreprise peut définir son propre taux de conversion, le taux d'intérêt attribué annuellement sur les avoirs de vieillesse de son personnel, ainsi que définir sa propre stratégie de placement.

Chaque caisse de prévoyance dispose de son propre degré de couverture, établi sur la fortune et les engagements directement associés à l'entreprise. Il n'y a pas de financement croisé avec d'autres entreprises et en cas de départ de l'entreprise de la Fondation, les différentes provisions et la réserve de fluctuation de valeur (RFV) suivent l'entreprise.

Cette solution peut concerner l'ensemble de la prévoyance professionnelle ou cibler uniquement la part surobligatoire (Opsion Free).

En résumé, avec une caisse de prévoyance au sein de la Fondation Collective Opsion, l'employeur et les collaborateurs disposent de tous les avantages associés à une caisse de pension propre à l'entreprise, tout en limitant les contraintes et les coûts.



## Avantages de la Fondation Collective Opsion

- ➔ Flexibilité maximale et solutions de prévoyance sur mesure pour l'entreprise et son personnel;
- ➔ Mise à disposition d'une équipe d'experts chevronnés (actuaires, consultants en investissement) pour soutenir les clients dans le choix, la mise en place ou le pilotage de leur solution de prévoyance professionnelle;
- ➔ Mise à disposition de l'entreprise et des assurés des portails web permettant une communication et une consultation des données optimales et en toute sécurité.

Fondée en 1982 à Sion par Gerhard Zenhäusern, l'entreprise familiale des débuts l'est restée à ce jour, perpétuant au passage une tradition de la famille Zenhäusern inaugurée par un arrière-grand-père lui-même boulanger.

Aujourd'hui, 40 ans plus tard, l'entreprise compte 15 succursales en Valais et est active dans les secteurs de la boulangerie, pâtisserie, confiserie, vente à emporter, services de traiteur, restauration et restauration collective. Parallèlement à ses propres concepts de magasin et de restauration, Zenhäusern approvisionne chaque jour plus de 300 autres clients commerciaux et institutionnels.

Avec ses quelque 450 salariés (et 26 métiers) et 15 apprentis, Zenhäusern compte parmi les principaux employeurs privés du Valais.

Aujourd'hui dirigée par le frère cadet de Gerhard et Marco, Jörg Zenhäusern, l'entreprise suit la ligne qui a dessiné jusqu'ici la route de son succès: celle de la qualité et de l'authenticité de ses produits et services, de même que l'amour du métier et une attention constante portée aux besoins et attentes du client, mais aussi aux collaboratrices et collaborateurs eux-mêmes. Matières premières régionales, durabilité, innovation, méthodes de fabrication traditionnelles: Zenhäusern se distingue par sa capacité à lier modernité et tradition.

**«Chez Zenhäusern, on travaille 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre sans arrêt, explique Michel Pannatier, membre de la direction et responsable de l'administration. On ne ferme jamais, il y a toujours la lumière chez nous. C'est un défi organisationnel, mais passionnant.» Et de poursuivre: «Zenhäusern a su saisir les opportunités quand elles se présentaient, dans la volonté constante de se développer, de trouver des marchés, dans le dynamisme et la fiabilité, deux de nos valeurs cardinales.»**

Zenhäusern accorde une grande importance à son ancrage local et régional. Pour l'entreprise, être un acteur qui participe réellement à l'économie, et prend ses responsabilités dans ce contexte, n'est pas un vain mot.

Débutée il y a 40 ans, l'histoire de l'entreprise Zenhäusern a tout de la success-story. Mais sa réussite ne vient pas du hasard. Et c'est Opsion que Zenhäusern vient de choisir pour assurer l'ensemble de sa prévoyance. Présentation et explications avec Michel Pannatier.

# Opsion, le choix de Zenhäusern

**Michel Pannatier: « Nous avons récemment souhaité améliorer nos conditions LPP, ainsi que notre gestion administrative, qui nous coûtait beaucoup de temps et d'efforts. Nos rendements de la LPP ne nous paraissaient pas suffisants. Bref, nous voulions une meilleure solution globale. »**

Opsion a convaincu Michel Pannatier et la direction de Zenhäusern, notamment par « la possibilité de disposer pratiquement d'une caisse propre et en même temps de spécialistes d'une bonne prévoyance. Tout cela en nous laissant une certaine autonomie de décision en matière de taux et rémunérations. De plus, grâce à des outils performants, Opsion a permis à notre service RH d'être plus efficient au quotidien dans la gestion et l'administration.

Nous pouvons améliorer nos prestations à l'égard de nos collaborateurs en mettant l'humain au centre de nos préoccupations.»

**Et Michel Pannatier de conclure: « Nous avons senti une vraie écoute et une réelle attention du Groupe Mutuel à notre égard. Cet élément de confiance et de proximité est pour nous essentiel. La retraite de 450 personnes engage une réelle responsabilité de notre entreprise. Tout cela se prépare, et l'entreprise a tout à gagner à pouvoir compter sur un partenaire local fiable en la matière. Car l'enjeu de la prévoyance et de la LPP, c'est le long terme. »**



## Impressum

### Éditeur

Groupe Mutuel  
Rue des Cèdres 5  
1919 Martigny

### Rédaction

Jean-Christophe Aeschlimann  
Serkan Isik  
Lisa Flueckiger

### Conception et création

Jean Philippe Chevassu

### Photos

Thomas Masotti  
(pages 3, 5, 6 et 7),  
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: 27 000 ex.

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

imprimé en  
suisse



# Quand les collègues manquent à l'appel, comment bien gérer les absences pour maladie?

**Pour les entreprises, les absences pour maladie, notamment les affections lourdes comme le cancer, sont synonymes d'une grande incertitude. Si elles souhaitent soutenir au mieux leurs collaborateurs et favoriser leur retour, elles doivent, dans le même temps, maintenir l'activité. Conjointement avec le Centre OTIUM de Genève, le Groupe Mutuel a mis en place un partenariat afin de venir en aide aux sociétés dans ces situations si difficiles.**

Thomas se sentait mal depuis un moment. Il souffrait régulièrement de diarrhée et de manque d'appétit. Quand il est enfin allé consulter son médecin et qu'après quelques examens, le diagnostic de cancer colorectal a été prononcé, le choc a été rude. Il a d'abord dû digérer la nouvelle, tandis que son médecin l'incitait à entamer un traitement au plus vite. Ce qui signifiait aussi une absence prolongée de son emploi. Mais alors, comment devait-il s'y prendre pour l'annoncer?

Les absences de longue durée pour maladie sont un lourd fardeau pour les personnes concernées. En plus de lutter contre les symptômes et de supporter des traitements souvent longs, elles ont mauvaise conscience à l'idée de devoir abandonner leur travail et se font du souci pour leur futur retour.

Pour les entreprises aussi, les absences de longue durée impliquent beaucoup d'incertitudes, des défis organisationnels et des coûts. Quand des collaborateurs sont absents sur une longue période, ils doivent être bien accompagnés, leurs tâches doivent être redistribuées et, dans le même temps, il faut éviter une surcharge des membres de l'équipe présents. Nombreuses sont les entreprises qui ne sont pas préparées à une telle situation.

## Cancer: une cause fréquente d'absence de longue durée

En Suisse, le cancer est la troisième cause la plus fréquente d'absence prolongée au travail. Chaque année, 15 000 personnes en âge de travailler en sont affectées. Mais il y a une bonne nouvelle: près de deux tiers d'entre elles réintègrent leur emploi par la suite. Certaines même ne cessent pas de travailler, malgré la maladie.

Pour la personne concernée, tout comme pour son entourage, le diagnostic du cancer est un choc immense. En tant que responsable ou spécialiste RH aussi, on est souvent submergé par ses propres émotions à l'annonce d'un tel diagnostic. Comment réagir de manière appropriée? Comment accompagner les collaborateurs pendant la maladie? Et comment prévoir les conditions d'un futur retour à l'emploi?

## Concilier cancer et emploi

Ce sont précisément ces questions que traite le Centre OTIUM. Avec le soutien du Groupe Mutuel et de la Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER Genève), il a mis en place une offre destinée aux entreprises visant à soutenir les employés atteints d'un cancer ainsi que ceux qui accompagnent un proche malade.

«Beaucoup de bénéficiaires venus chercher du soutien au Centre OTIUM nous ont fait part de leurs difficultés à concilier emploi et cancer. En offrant un cadre mieux adapté pour gérer les maladies de longue durée de leurs employés, les employeurs facilitent la gestion de ce genre de situation délicate, mais aussi leur retour à l'emploi», souligne Linda Kamal, directrice de la Fondation et du Centre OTIUM.

Un sondage mené par le Groupe Mutuel montre qu'un défaut d'informations et un manque d'accompagnement figurent parmi les principales préoccupations des employés en absence prolongée. Elles souhaitent une implication plus étroite de la part de l'employeur. Une forte incertitude marque notamment le moment du retour.

«Le retour à l'emploi doit être préparé et organisé, car il est souvent source de réjouissance, mais aussi d'inquiétude. Même si la maladie a été vaincue, la situation n'est pas aussi simple qu'avant. De nombreux anciens malades continuent à lutter contre des effets secondaires, comme la fatigue. Dans notre formation destinée aux dirigeants et aux responsables du personnel, nous abordons précisément ce moment, notamment avec des jeux de rôles», indique Linda Kamal.

Dans le cadre du partenariat d'entreprises, OTIUM propose aux employés des entretiens personnalisés, un accès illimité aux thérapies et aux cours collectifs du centre ainsi que des horaires d'ouverture élargis.

L'offre s'adresse aussi à l'entourage et aux collaborateurs et va au-delà de la période de maladie. «L'après est très important. C'est pourquoi, au Centre OTIUM, les thérapies peuvent être poursuivies bien après la maladie. Il faut continuer à prendre soin de soi, même quand on a repris le travail», recommande Linda Kamal.

## Centre OTIUM: soutien et accompagnement

**Le Centre OTIUM de Genève a reconnu l'importance d'accompagner, physiquement et psychologiquement, les personnes atteintes d'un cancer, parallèlement à leur parcours médical.**

Il propose, sur un même site, près de 40 thérapies et services de soin, d'accompagnement et de conseil afin d'aider les personnes à mieux vivre pendant et après la maladie. L'entourage est également impliqué dans la démarche. **«Depuis plus de 4 ans, notre accompagnement se construit sur la base d'un dialogue avec le monde médical, autant dans les soins que dans les conseils. Lorsqu'une personne est atteinte d'un cancer, sa qualité de vie est améliorée si elle est bien entourée et bien accompagnée».** explique Linda Kamal, fondatrice de la Fondation OTIUM.



## Programme CorporateCare: le Groupe Mutuel à vos côtés

**Notre programme CorporateCare vous aide à réduire le coût des absences, à augmenter la présence de votre personnel et à trouver un équilibre entre performance et bien-être au travail.**

Nous vous proposons une gestion active des absences, une analyse détaillée de votre taux de sinistre et un encadrement soutenu de mesures de promotion de la santé, comme des formations de gestion, d'ergonomie et de promotion de l'activité physique ou encore des mesures de prévention. Nous mettons aussi à votre disposition un service de case management entièrement dédié au soutien du retour en emploi et à l'adaptation du poste de travail.

A close-up portrait of Nicolas Caloz, a man with a beard and short dark hair, smiling warmly. He is wearing a dark blue button-down shirt and a watch on his left wrist. The background is blurred, showing green foliage and the back of a person's head in a blue shirt.

# Gestion de la santé en entreprise: La clé, c'est la proximité

La nouvelle stratégie de Gestion de la Santé en Entreprise (GSE) du Groupe Mutuel place l'accompagnement au cœur de son action. Présentation avec Nicolas Caloz, responsable Organisation et Sinistres CorporateCare au Groupe Mutuel.

**Une nouvelle stratégie de Gestion de la Santé en Entreprise (GSE), qui renforce la place du Groupe Mutuel comme prestataire de services à valeur ajoutée en matière de santé en entreprise, a été mise en place, comment cela se présente-t-il ?**

Trois périmètres d'action ont été définis: la communication et la visibilité, en proposant un discours aussi clair et compréhensible que possible à l'intention de nos assurés, clients et partenaires; les nouveaux services à valeur ajoutée, en adéquation avec les besoins des assurés; enfin l'organisation, en créant une structure répondant aux besoins de cette nouvelle stratégie. L'idée maîtresse, c'est de se rapprocher encore plus du client, en répondant au mieux à ses attentes et à ses besoins.

**Vous êtes justement parti du client pour élaborer cette stratégie...**

Nous avons demandé à nos assurés en incapacité de travail de nous dire ce qui leur avait éventuellement manqué pendant leur parcours de guérison en matière de soutien de la part de leur assureur. Un sondage a été réalisé auprès de personnes ayant été en arrêt de travail pour une durée supérieure à 30 jours et qui ont ensuite effectué leur retour. Cela nous a donné des renseignements très pertinents.

**Qu'est-il sorti de ces échanges ?**

Nos assurés nous ont dit attendre encore plus d'accompagnement administratif (obligations légales et démarches auprès des différentes institutions, etc.). De même, ils ont indiqué souhaiter un soutien encore plus marqué pour le retour au travail et que leur soit proposée une offre plus large de mesures thérapeutiques (coach, séances d'hypnose ou d'acupuncture) permettant d'accélérer la guérison et le retour à la santé.

**Le plus important, vous l'avez dit, c'est la proximité vécue aussi bien avec l'assuré qu'avec l'entreprise.**

C'est connaître et répondre aux besoins concrets de nos clients et partenaires, qu'il s'agisse des entreprises, des collaborateurs ou des courtiers. Nous voulons en outre apporter des solutions digitales dans le but de simplifier les processus et offrir les indicateurs les plus pertinents et modernes possibles. Nous élargissons et promovons le réseau de nos partenaires spécialisés, afin d'exploiter au mieux les compétences médicales au sein de l'organisation. C'est bien la proximité avec l'entreprise, le collaborateur et le courtier, qui est au cœur de notre stratégie. La proximité, c'est la clé du succès.

**La finance durable privilégie les opérations financières qui prennent en compte des critères extra-financiers que l'on appelle les critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance). Son succès grandissant n'a rien de l'effet de mode.**



## Placements durables: pas un effet de mode

**L'approche de la finance durable au sein du Groupe Mutuel se décline en plusieurs axes:** l'exclusion des sociétés actives dans les armes non conventionnelles et dans la pornographie, la prise en compte de la trajectoire carbone des portefeuilles et des émissions CO<sub>2</sub>, l'amélioration de la gouvernance et de l'engagement des entreprises à se transformer, l'encouragement des nouvelles technologies propres, ainsi que la microfinance et les green bonds. Quelque 6000 milliards de dollars par an sont prévus au niveau mondial durant la prochaine décennie afin de créer ou d'améliorer les infrastructures permettant d'atteindre l'objectif de «zéro émission nette».

**Une analyse de 2016-2020 a montré une corrélation positive ou neutre entre les critères ESG et les performances financières.** Pour Gérald Mayoraz, responsable des placements au Groupe Mutuel, «le plus souvent, la performance dégagée par un portefeuille qui suit les critères ESG est plutôt positive. De ce point de vue, la finance durable n'est pas là seulement pour contribuer à changer l'évolution du climat et la préservation de l'environnement, mais aussi pour éviter les risques de sous-performance liés à des problèmes de gouvernance ou sociétaux».

**En ne participant pas à la finance durable en tant qu'investisseur, on court le risque de passer à côté d'améliorations technologiques** et de la création de nouvelles entreprises qui, commençant au bas de l'échelle, vont ouvrir les chemins du futur. C'est manquer les flux financiers qui promeuvent des améliorations de l'infrastructure et d'entreprises actives dans la transition énergétique. C'est diminuer l'impact que nous pouvons apporter sur le bien-être de la population. C'est courir le risque de continuer d'investir dans des entreprises actives dans le fossile ou qui ne prennent pas suffisamment en compte les droits humains. C'est enfin risquer de manquer le train d'une réglementation qui évolue, où les entreprises seront appelées à publier leurs intentions et leur empreinte carbone.

**En Suisse, la fortune des caisses de pension est estimée à plus de 1000 milliards de francs à fin 2021. Les quelque 1400 caisses de pension qui gèrent la première fortune du pays détiennent donc un potentiel d'impact considérable par rapport à la durabilité.**



# Progrès digitaux pour encore mieux servir les clients du Domaine Entreprise

**Le Programme Entreprise 2023 a pour ambition de moderniser notre écosystème informatique pour faciliter la vie de nos partenaires.**

Lors de différentes enquêtes menées auprès de nos partenaires en 2020 et en 2021, nous avons régulièrement entendu que les services informatiques proposés par le Groupe Mutuel aux entreprises étaient vieillissants et offraient une expérience utilisateur perfectible.

**Nous avons donc décidé de rénover l'existant et de créer de nouveaux canaux de communication avec nos partenaires. C'est ainsi que (depuis fin 2021) plusieurs volets ont successivement été mis en place.**



## **Digitalisation de l'ensemble de nos processus de gestion**

Nous avons transféré toutes nos procédures de gestion dans un seul et unique environnement: toutes les déclarations de sinistre, les indemnisations, les factures et les contrats sont désormais dématérialisés et gérés de manière totalement virtuelle. Plus de 100 000 indemnisations ont déjà été payées avec ce nouveau système.



## **Mise en place d'un canal d'échange pour nos courtiers via EcoHub**

Totalement transparent pour les membres d'IGB2B en faisant la demande, nos partenaires accèdent désormais à leurs décomptes de commissionnement directement sur leur plateforme. Nous avons accepté plus de 50 demandes d'adhésion en 2 mois.



## **Mise en place d'une API\* spécifique pour une des plus grandes associations professionnelles de Suisse romande**

Cette opération tout d'abord exceptionnelle doit à l'avenir pouvoir être proposée à nos autres grandes associations ou clients partenaires pour fluidifier nos flux d'information. Nous facilitons ainsi la transmission de plus de 150 annonces de sinistres par mois, soit un gain de temps conséquent tant pour les membres de l'association que pour nous, assureur.

Les prochaines étapes concernent la rénovation de notre portail client Entreprise xNet (les travaux sont en cours mais ne seront visibles qu'en 2023) et notre connexion avec Sunetplus pour faciliter la transmission des déclarations de sinistre, la gestion des absences et l'analyse des risques au sein des entreprises déclarant plus de 15 cas d'accident ou de maladie par an.

Tous ces projets nous permettent d'être plus efficaces et donc de livrer un service de meilleure qualité. Nous sommes au début de notre transformation et souhaitons l'intensifier ces prochains mois pour mieux répondre à vos attentes.

\*API: Application Programming Interface = tunnel permettant à l'information de circuler entre nos 2 systèmes