

Page 1

Coup d'envoi
du point fort
enbonnesante@work

Page 4

Affiliation réjouis-
sante d'une institu-
tion des Grisons

Page 5

Zéro net et
label de durabilité
certifié

previs 
Quand prévoyance
rime avec transparence

Chère lectrice, cher lecteur

Comme l'exprime une citation bien connue, «il existe mille maladies, mais une seule santé». Force est de reconnaître que veiller sur la santé est essentiel – en particulier sur le lieu de travail. Mais comment instaurer un environnement professionnel propice à la santé du personnel? Tel est l'objet de notre dossier enbonnesante@work. Nouvelle-ment assurée auprès de la Previs, l'institution grisonne Casa Depuoz s'engage pour le bien-être des personnes à besoins spécifiques – cordial beinvegni! L'utilisation prudente des ressources naturelles est également au cœur des préoccupations de notre service immobilier. Son équipe nous offre un aperçu passionnant des efforts déployés pour promouvoir des immeubles durables et respectueux du climat. «La santé n'est pas tout, mais sans la santé, tout n'est rien.» (Arthur Schopenhauer)

Je vous souhaite un merveilleux
automne et une excellente santé!




Nathalie Sesiani
Responsable Prévoyance
Membre de la direction

Axer la gestion du personnel sur la santé présente de mul- tiples avantages

Un personnel en bonne santé contribue de manière déterminante au succès d'une entreprise. Inversement, les absences affectent non seulement les personnes concernées, mais aussi leur équipe. A cela viennent s'ajouter les conséquences financières. Au cours des prochains mois, Previs Prévoyance mettra en lumière le thème de la santé au travail à travers plusieurs dossiers regroupés sous la devise enbonnesante@work.

Vous connaissez cette situation? Dès qu'une personne est absente pour cause de maladie, la charge de travail augmente pour ses collègues. A la longue, cela peut engendrer stress et insatisfaction au sein de l'équipe. Et les absences ont également des répercussions financières: outre les coûts salariaux directs, il convient également de prendre en considération les coûts indirects liés aux dépenses d'organisation, à la perte de production ou à la main-d'œuvre externe. Par ailleurs, une incapacité de travail augmente le risque d'invalidité. Facteur qui se répercute à son tour sur les coûts calculés par les assureurs d'indemnités journalières de maladie et les caisses de pension, car plus les dommages dus aux incapacités de travail sont importants, plus les

primes de risque sont élevées. Il est par conséquent extrêmement important que les personnes concernées, comme les entreprises, évitent dans mesure du possible les surcharges de travail, les absences pour maladie et les incapacités de travail. Car les collaboratrices et collaborateurs constituent le bien le plus précieux d'une organisation.

La prévention est efficace

Un environnement de travail sain se fonde sur différents facteurs. En font partie les modèles de temps de travail modernes et favorables à la famille, tout comme une culture de direction et d'entreprise qui favorise la santé, ou responsabilise et motive les collaboratrices et collaborateurs afin qu'ils adoptent un

comportement sain. Une gestion de la santé en entreprise (GSE) systématique et adaptée à l'organisation contribue efficacement à promouvoir le bien-être et les performances du personnel sur le lieu de travail. Les études le prouvent: l'introduction de mesures préventives permet de réduire les absences pour maladie ainsi que les coûts qui en découlent.

Les entreprises en bonne santé sont attractives

Lorsque les conditions-cadres sont saines, elles influent positivement sur le bien-être et les performances des collaboratrices et collaborateurs. Et les entreprises en bonne santé exercent une force d'attraction en correspondance, tant sur le plan interne qu'externe. La fidélité du personnel augmente et il devient plus facile d'acquérir de nouveaux employés. Bref, l'attractivité de l'organisation s'accroît, ce qui s'avère particulièrement précieux en ces temps marqués par une pénurie de personnel spécialisé.

Séminaires de prévention axés sur la pratique

La Haute école de Lucerne organise des

séminaires de prévention en collaboration avec la PK Rück. Ils visent à transmettre aux cadres et responsables du personnel des connaissances pratiques sur la gestion de la santé en entreprise. Ces séminaires sont gratuits pour les clientes et clients de la Previs. Pour plus d'informations:

praevention.pkruECK.com/fr/seminaires

«PK Tel» – offre de conseil gratuite pour cadres et responsables RH

En cas d'absences pour problèmes de santé ou de risques d'incapacité de travail, l'assistance téléphonique «PK Tel» propose aux cadres et aux responsables du personnel des conseils et un soutien simple et efficace – dès que de premiers signaux d'alarme (stress, burnout, dépendance, dépression, harcèlement, etc.) se manifestent. L'entreprise ZURZACH Care gère l'assurance téléphonique «PK Tel» sur mandat de la PK Rück. La Previs assure les risques de décès et d'invalidité depuis 2013 auprès de la PK Rück, un prestataire établi dans toute la Suisse qui couvre la réassurance de tels risques dans le domaine de la prévoyance professionnelle.

en bonne santé @work

Emparez-vous du thème de la santé au travail!

Previs Prévoyance offre aux entreprises des informations de fond sur l'important thème que constitue la santé au travail en faisant sienne la devise enbonnesante@work et présente des outils et des conseils pratiques en matière de prévention, de gestion des absences et de réintégration.

Plus d'infos sur le thème:

previs.ch/enbonnesante@work



La prévention fait toute la différence

Les spécialistes estiment qu'un tiers des maladies débouchant sur une invalidité pourraient être évitées grâce à une action préventive. Une prévention efficace permet de réduire non seulement les cas de maladie et d'invalidité, mais aussi les frais d'assurance qu'ils représentent pour l'entreprise.

5. Des assurances plus intéressantes pour l'entreprise

Si la caisse de pension peut tabler sur des coûts de risque bas, l'entreprise bénéficiera sur le long terme de primes de risque ou de coûts d'assurance moindres.

4. Des coûts de risque moins élevés pour la caisse de pension

Plus les dommages consécutifs à l'incapacité de travail sont faibles, plus les coûts de risque sont modérés pour l'institution de prévoyance.

1. Une prévention efficace

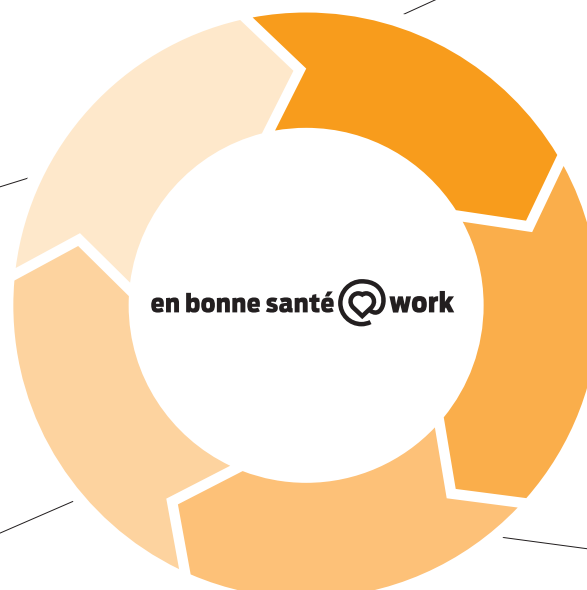
Promouvoir un environnement de travail sain et une grande sensibilité à la prévention a des effets positifs sur la santé de vos collaboratrices et collaborateurs.

2. Moins de cas de maladie et d'accident dans l'entreprise

Une entreprise qui enregistre moins d'absences est une entreprise qui reste en bonne santé générale.

3. Une réinsertion rapide et donc moins de cas AI

Les personnes concernées bénéficient d'une aide axée sur leurs besoins, qui leur permet de reprendre plus rapidement leur activité et diminue ainsi le risque d'une incapacité de travail durable.



En pratique

«Promouvoir la santé est une tâche de longue haleine, mais qui en vaut la peine.»

Entretien avec Ralph Hug, directeur du Zentrum für Pflege & Betreuung Weinland, une institution assurée à la Previs qui emploie près de 110 collaboratrices et collaborateurs dans le secteur des soins, de la restauration/hôtellerie et de l'administration.



Ralph Hug, que faites-vous pour préserver votre propre santé sur votre lieu de travail?

J'ai la chance de pouvoir exercer un métier de rêve qui est extrêmement gratifiant. Il n'en reste pas moins qu'il est important pour moi de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce sont mes loisirs qui me l'offrent. Je profite de mon temps libre pour restaurer de vieilles motos qui n'ont pas besoin d'électronique. On pourrait presque dire que vous parlez à l'un de ces dinosaures (sourire).

Pourquoi votre entreprise s'engage-t-elle pour un environnement de travail sain?

Une conduite du personnel saine est dans l'intérêt de tous, aussi bien dans celui du personnel et des résident-e-s que dans celui de l'entreprise. Lorsque des collaboratrices ou collaborateurs sont absents, leurs collègues doivent compenser leurs absences et se retrouvent exposés à plus de pression du fait de la charge de travail supplémentaire à assumer. Cela peut engendrer des tensions. Nous pouvons certes pallier ces absences jusqu'à un certain point en faisant appel à des intérimaires. Mais cela a toujours des répercussions financières.

La culture d'une entreprise contribue à promouvoir la santé et la satisfaction de ses employé-e-s? Comment décririez-vous la vôtre?

Nous privilégions le tutoiement, et accordons beaucoup d'importance au respect mutuel et au vivre-ensemble, car nous nous considérons comme une équipe. Et la gaité a aussi sa place et exerce un réel effet, notamment sur les résident-e-s. La responsabilisation fait également partie de notre culture. Nous encourageons les collaboratrices et collaborateurs à prendre soin d'eux. La promotion de la santé ne relève pas seulement de l'entreprise.

Quelles mesures votre institution a-t-elle adoptées pour créer un environnement de travail sain?

Nous mettons différentes mesures en œuvre depuis 2018 afin de promouvoir le bien-être et les performances de nos collaboratrices et collaborateurs. J'appelle cela une GSE «light». Outre des «goodies» comme les places de parking gratuites, les collations ou les coupes de fruits mises gracieusement à disposition, nous proposons de percevoir la moitié du 13^e mois de salaire sous forme de temps libre, ce qui peut représenter jusqu'à deux semaines de vacances supplémentaires. Cette offre est très appréciée. Lorsque nous sommes confrontés à des situations de stress, nous recherchons le dialogue afin de trouver ensemble des possibilités d'amélioration. Nos collaboratrices et collaborateurs peuvent par ailleurs s'adresser à un service de conseil indépendant s'ils le souhaitent.

Que faites-vous lorsqu'une personne est absente?

Afin de mieux gérer les absences, nos cadres suivent le cours proposé par l'association professionnelle Curaviva. En nous appuyant sur ces connaissances, nous avons par exemple clairement défini qui doit mener un entretien avec la personne absente et à quel moment. Ceci nous aide également à déterminer si un soutien sera éventuellement nécessaire pour permettre son retour. Selon les cas, il peut s'agir d'une réintégration progressive, ou d'un Case Management. Enfin, nous en-

voyons un bouquet de fleurs au domicile de la personne absente afin de lui signifier: «Nous pensons à toi!»

Que se passe-t-il lorsqu'elle revient sur son lieu de travail?

Lorsque les collaboratrices et collaborateurs reprennent leur poste, nous veillons à organiser leur service de manière à ce qu'ils puissent si besoin bénéficier d'une phase de repos un peu plus longue, en leur accordant par exemple un vendredi supplémentaire. Il peut naturellement parfois s'avérer difficile de concilier santé et coûts. En cas d'absence répétée et prolongée durant la même année, nous nous entretenons par ailleurs avec la personne concernée pour vérifier si tout va toujours globalement bien ou s'il existe des contraintes excessives auxquelles il convient de remédier.

Le Zentrum für Pflege & Betreuung Weinland a été récompensé l'an dernier pour le degré de satisfaction élevé de ses employé-e-s. Pensez-vous que ce soit lié aux efforts entrepris en matière de promotion de la santé?

Je pense que la distinction que nous a attribuée la terzStiftung récompense à la fois les mesures GSE «light» mentionnées plus haut et notre culture d'entreprise à la fois ouverte, honnête et attentionnée.

Les exigences vis-à-vis de la santé sur le lieu de travail sont-elles en train d'évoluer? Et que conseillez-vous aux autres entreprises?

Je suis persuadé que la santé sur le lieu de travail va de manière générale encore gagner en importance à l'avenir afin de réduire les absences et les fluctuations et d'offrir des perspectives aux employé-e-s. Quant à savoir comment une organisation doit aborder cette thématique, il revient à chacune de le définir individuellement. De mon point de vue, aucune entreprise ne peut néanmoins se permettre de faire l'impasse sur cette question. Promouvoir la santé est une tâche de longue haleine, mais cela en vaut la peine. Ce qu'illustre par exemple le fait que d'anciens membres du personnel reviennent travailler avec nous.

«Nous sommes sensibles aux valeurs de la Previs, elle nous sied bien.»

Nouvel accroissement de la clientèle: depuis le début d'année, près de 110 collaboratrices et collaborateurs de la Casa Depuoz – une institution pour personnes à besoins spécifiques située à Trun dans les Grisons – sont assurés auprès de Previs Prévoyance.

Beaucoup connaissent la magnifique région de la Surselva comme lieu de vacances. Situé au cœur des montagnes grisonnes, le village de Trun accueille la Casa Depuoz, un centre qui assure depuis près de 50 ans la scolarisation, la formation et l'intégration des personnes à besoins spécifiques. Début 2023, l'institution a décidé de confier à la Previs la prévoyance professionnelle de ses collaboratrices et collaborateurs. «Nous nous réjouissons de cette nouvelle affiliation», souligne Stefan Ernst, responsable Clients et communication à la Previs. «Nous disposons d'une grande expérience et des structures adéquates pour accueillir les entreprises telles que la Casa Depuoz.» Et Stefan Ernst d'ajouter: «Si notre fondation de prévoyance est fortement ancrée dans le secteur public, en particulier dans le domaine des soins et de la santé, et auprès des communes, la polyvalence de nos solutions fait qu'elles conviennent aussi aux client-e-s issus des branches les plus diverses du secteur privé.»

Nous nous sommes entretenus avec Matthias Gutmann, directeur de la Casa Depuoz à propos de ce changement de caisse de pension.



Matthias Gutmann, la mise en œuvre de la LPP constitue un sujet complexe. Quelles sont les raisons qui ont incité la Casa Depuoz à changé de caisse de pension?

Notre institution, l'association Casa Depuoz, a fusionné en 2021 avec la fondation Soldanella, qui gérait dans la région un foyer ainsi qu'un centre d'accueil de jour pour adultes handicapés. Plusieurs questions devaient être clarifiées à cette occasion, et il convenait notamment de déterminer dans quelle direction poursuivre en matière de caisse de pension. L'objectif était de parvenir à une solution uniforme qui offre à l'ensemble du personnel les mêmes conditions-cadres.

Comment avez-vous procédé à l'évaluation de la caisse de pension?

Nous avons pris contact avec notre courtier en assurance, avec lequel nous travaillons déjà depuis longtemps. Nous avons bénéficié de son soutien aussi bien pour lancer l'appel d'offres que pour analyser les candidatures reçues. Différentes caisses de pension ont soumis une offre et nous avons également impliqué les collaboratrices et collaborateurs en leur présentant les différentes variantes qui nous ont été proposées. Au final, le processus d'évaluation a exigé une bonne année.

La décision a été prise de retenir la Previs. Est-ce que le fait que la Casa Soldanella ait été assurée à la Previs avant la fusion avec la Casa Depuoz a joué un rôle à cet égard?

L'offre de la Previs était la plus attractive. En tant qu'ancien directeur de la Casa Soldanella, je connaissais déjà la Previs au travers des démarches administratives et nos expériences étaient positives. Suite au changement de caisse de pension, nous sommes même

parvenus à augmenter d'un pour cent les cotisations d'épargne de nos collaboratrices et collaborateurs.

Comme s'est passée la transition de votre ancienne caisse de pension à la Previs?

Grâce au portail d'entreprise de la Previs qui permet de saisir les données nécessaires en ligne, le transfert s'est déroulé sans accroc. Certaines informations complémentaires nous ont ponctuellement été demandées, mais la Previs nous a apporté son appui en toute simplicité.

Comment la Casa Depuoz vit-elle la collaboration avec la Previs?

De mon point de vue, la gestion des affaires quotidiennes fonctionne parfaitement et les personnes de contact de notre côté comme celui de la Previs font du bon travail ensemble. Nous apprécions également beaucoup les multiples informations et offres, comme les séminaires 55+ consacrés à la planification de la retraite, qui s'avèrent d'une grande utilité. Et les applis destinées aux assuré-e-s sont aussi bien sûr de très précieux outils. Nous sommes sensibles aux valeurs de la Previs, elle nous sied bien!»

Caisse de prévoyance Comunitas

Etablie de longue date, l'importante caisse de prévoyance Comunitas assure dans l'ensemble de la Suisse des communes, des corporations de droit privé et public ainsi que des institutions du secteur de la santé, de la formation et de la culture, comme la caisse de prévoyance Service Public. Plus d'informations sur les caisses de prévoyance: previs.ch/fr/vorsorgewerke-plaene

Immeubles durables: la Previs à la mesure de ses ambitions

Le portefeuille immobilier de la Previs est désormais passé au crible de la durabilité. Les émissions de CO₂ des immeubles ont d'ores et déjà fortement été réduites. Avec le zéro net en ligne de mire pour 2050, c'est un label de qualité avec certification or qui est visé pour toutes les nouvelles constructions.

La durabilité est aujourd'hui sur toutes les lèvres. Si ce terme est facilement galvaudé, il ne doit pas rester un vœu pieux. Ce qu'il faut c'est la transparence et – surtout – de la mesurabilité. En ce qui concerne le portefeuille immobilier de la Previs, une trajectoire ambitieuse de réduction des émissions de CO₂ et le «standard de construction durable en Suisse» (SNBS) s'assurent que les bonnes résolutions se transforment en faits concrets. Avec beaucoup de savoir-faire et d'ambition, l'équipe de Christoph Stäger, responsable Gestion du portefeuille immobilier, a développé une stratégie de durabilité correspondante. L'Alliance climatique suisse – qui réunit plus de 140 organisations de la société civile – commente cette démarche: «La Previs a ainsi établi une excellente base pour décarboner l'ensemble de son portefeuille immobilier et l'orienter vers l'objectif zéro net qu'il s'agit d'atteindre d'ici 2050 au plus tard.»

Remarquable révision à la baisse

La Previs se propose d'atteindre cet objectif en rénovant de manière conséquente ses propres immeubles qui se-

ront convertis aux énergies renouvelables afin de les rendre plus vertueux. Pompes à chaleur, chauffage urbain, panneaux photovoltaïques, isolation et matériaux écologiques sont parmi les techniques qui seront mises en œuvre à ce titre. En 2014, les émissions dépassaient encore 30 kilogrammes d'équivalent CO₂ par an et par mètre carré de surface de référence énergétique. En 2022, elles n'étaient plus que de 23 kilogrammes, soit 25% de moins. Ce relevé a été effectué selon différentes méthodes et par une entreprise externe. Cette première étape franchie, la Previs n'entend pas en rester là et passe à la vitesse supérieure. Les objectifs intermédiaires sont déjà fixés: en 2025, le portefeuille devra émettre 25% de CO₂ en moins par rapport à 2020 et 50% de moins en 2030. Ces objectifs de réduction sont ambitieux. Comme le souligne Christoph Stäger: «Nous savons que le défi ne va pas être facile à relever, mais c'est justement ça qui est stimulant. Nous souhaitons que nos projets de construction contribuent directement à économiser l'énergie et à réduire les émissions.»

Label argent pour les immeubles existants, or pour les nouveaux

Décarboner est une chose, mais la durabilité ne se résume pas à cela. Dans sa démarche d'écologisation, la Previs s'inspire des trois piliers définis dans les critères internationaux ESG: E pour protection de l'environnement et du climat (Environment), ce qui implique également de renoncer aux combustibles fossiles, S pour cohésion sociale (Social) et G pour gestion d'entreprise durable (Governance). Eu égard à un parc immobilier, le meilleur moyen de prouver sa durabilité est d'obtenir une certification SNBS. Avant qu'un immeuble se voit décerner un label argent, or ou platine, différents facteurs sont analysés: de la lumière du jour à la qualité de l'air intérieur, du prix des loyers à la faune et à la flore environnantes, de l'architecture à l'urbanisme, des coûts du cycle de vie à la création de valeur au plan régional et du chauffage aux émissions de CO₂.

En ce qui concerne les nouvelles constructions, la Previs s'est fixé pour objectif d'obtenir le label or et, à moyen



Immeubles rénovés selon des principes de durabilité: le Möslweg à Köniz b. Berne



Un quartier qui mise à 100% sur les énergies renouvelables: la Cité du Vin à Rolle (VD)

terme, de décrocher l'argent pour les immeubles existants. Les certifications or ou platine sont presque impossibles à obtenir pour les immeubles anciens. «Même lorsque de tels biens immobiliers sont rénovés énergétiquement, leur structure ne permet pas d'aller plus loin en investissant dans la limite du raisonnable. Il ne sera en effet peut-être pas possible d'amener l'éclairage naturel ou l'insonorisation au niveau des nouvelles constructions», précise Christoph Stäger.

La valeur de la preuve

Mais l'argent, l'or et la réduction ciblée ne seront obtenus que si les constructions et rénovations sont réalisées en conséquence. Ils constituent la preuve par l'acte de la stratégie de durabilité mise en œuvre par Previs Immobilier. Le lotissement Waldacker à Saint-Gall – qui a même obtenu le label platine – est ainsi construit en bois certifié sur des fondations de béton recyclé. Le bois employé permet de fixer environ 1300 tonnes de CO₂. Cela correspond à 9.5 millions de kilomètres en voiture ou à 237 tours de la Terre. A Köniz, dans le canton de Berne, trois immeubles résidentiels entièrement rénovés se démarquent avec leur façade en briques. Cette solution architecturale est à la fois

attrayante et respectueuse de l'environnement, car le revêtement en céramique réduit l'entretien, les coûts de cycle de vie et les émissions de gaz à effet de serre. Des pompes à chaleur et des panneaux photovoltaïques ont également été systématiquement installés lors de cette rénovation. De plus, l'électricité solaire est directement utilisable par les locataires, ce qui leur permet de réaliser des économies.

Les projets de construction sont eux aussi résolument axés sur la durabilité. Le quartier de La Cité du Vin qui doit prochainement voir le jour à Rolle, dans le canton de Vaud, fonctionnera un jour sans aucune énergie fossile. Indépendants du fioul ou du gaz, les appartements seront chauffés grâce aux rejets thermiques de la production viticole voisine et refroidis l'été grâce à l'eau du lac. A Soleure, le Segetzpark se distingue à son tour par son intégration optimale dans le paysage urbain. Et à Saint-Gall, le lotissement Stadtsägi offre neuf bâtiments en bois qui abritent des studios, des appartements partagés, des logements familiaux, ainsi que diverses places et coursives végétalisées qui promettent vie et convivialité.

Avancer – malgré les défis à relever

Même si le chemin qui mène à un portefeuille immobilier durable apparaît parfois difficile à suivre en raison du cadre juridique changeant et de la lenteur des procédures administratives, la Previs persévère avec conséquence dans cette voie. En effet, ce n'est que si les logements sont construits ou rénovés dans le respect de l'environnement, qu'ils répondent aux attentes des locataires, qu'ils leur offrent une oasis de bien-être et que leur prix est abordable que la demande se maintiendra. Demande qui est un must pour une fondation de prévoyance comme la Previs, car ce sont les loyers qui financent les rentes des personnes assurées sur le long terme. C'est aussi pour cette raison qu'elle ne saurait s'écarter de la voie ainsi tracée.

Durabilité transparente

Des placements immobiliers durables à la Previs: apprenez-en plus sur les objectifs, les mesures et les résultats.



Prêt-e pour la retraite? Séminaires 55+ en 2024

Nous proposerons l'an prochain à nouveau plusieurs séminaires – en présentiel ou sous forme de webinar – sur la planification de la retraite. Cette offre s'adresse aux personnes assurées nées entre 1965 et 1969. D'une durée d'une demi-journée, ces séminaires permettent d'aborder les aspects financiers de la retraite, notamment en ce qui concerne la planification budgétaire, les impôts, les rachats facultatifs dans le 2^e pilier, les prestations LPP, la question «rente ou capital», la répartition de la fortune, le régime matrimonial et successoral.

Des invitations comportant des codes d'inscription personnels seront envoyées aux employeurs/euses en janvier 2024. Nous vous prions de bien vouloir procéder à leur distribution en interne.



Mentions légales

Éditeur: Previs Prévoyance | Brückfeldstrasse 16 | Case postale | 3001 Bern
T 031 963 03 00 | F 031 963 03 33 | info@previs.ch | www.previs.ch | Rédaction et mise en page: Previs Prévoyance
Impression: Jakob Druck AG, Grosshöchstetten | Édition: 10'000 Ex.