

Le rapport annuel
en un coup d'œil:
previs.ch/ra2023

Page 2

Soutien efficace
en cas d'incapacité
de travail

Page 5

Avantages fiscaux
lors de la constitution
d'un patrimoine

Page 6

Questions à
méditer avant le
prochain scrutin

previs 
Quand prévoyance
rime avec transparence

Chère lectrice, cher lecteur

A l'arrivée du printemps, où en êtes-vous de vos bonnes résolutions de début d'année? Avez-vous adopté un mode de vie plus sain, par exemple? Dans cette édition de PREVISION, nous vous présentons des pistes pour garder la forme au travail. Toutes les personnes qui ont voté «oui» à l'initiative pour une 13^e rente AVS, en mars, ont eu un avant-goût du printemps. Nous nous posons un certain nombre de questions à ce sujet. Nous prendrons également le temps, avec l'arrivée des beaux jours, de faire brièvement le point sur l'année écoulée, en résumant ici les principaux chiffres clés de l'exercice 2023. Vous trouverez des informations plus détaillées dans le rapport annuel, consultable sur notre site Internet. Le printemps est également la période à laquelle l'administration fiscale se rappelle à notre bon souvenir. Reto Hohl, de Glauser+Partner, vous expliquera comment la prévoyance professionnelle peut être source d'optimisation fiscale. Nous vous souhaitons une très agréable lecture de ce numéro.



Stefan Muri
Directeur

Un résultat annuel satisfaisant et des projets ambitieux

Les placements ont contribué au bon résultat annuel 2023. Après le piètre exercice 2022, les taux de couverture ont pu être redressés et une rémunération appropriée des avoirs de vieillesse a pu être accordée.

Contraintes sur le lieu de travail – Augmentation du risque d'invalidité

Comme vous le savez, la Previs assure les risques de décès et d'invalidité auprès de la compagnie PK Rück. Le projet de renouvellement de ce contrat de réassurance au 1^{er} janvier 2024 a été un chantier exigeant pour les équipes de la Previs en 2023. Après analyse des incapacités de travail passées et en cours chez nos assuré-e-s et des prestations AI dues ou à devoir, nous avons été confrontés à une hausse significative du tarif de réassurance. Cette évolution défavorable n'est pas spécifique à la Previs. Dans toute la Suisse, on constate une nette augmentation des incapacités de travail, principalement consécutives à des maladies psychiques, conduisant à une hausse des cas d'invalidité. Les contraintes sur le lieu de travail et dans la société, la pression de la performance et la pénurie de personnel qualifié ainsi qu'une certaine baisse de la résilience, sont sans doute les principaux facteurs à l'origine de ce phénomène. Un examen

approfondi de notre politique de tarification des risques sera prochainement réalisé pour déterminer dans quelle mesure nous pourrions maintenir nos cotisations de risque, qui avaient été réduites pour l'année 2023.

C'est en grande partie pour répondre au changement qui se profile en matière de santé des employé-e-s que la Previs a lancé la campagne en bonne santé@work. Elle vise à davantage sensibiliser les employées, employés, employeuses et employeurs aux multiples aspects de la santé au travail. En savoir plus sur le thème en bonne santé@work:

www.previs.ch/enbonnesanté@work

Prise en compte systématique du risque

Nous privilégions la santé et la stabilité structurelles de nos caisses de prévoyance plutôt qu'une croissance soutenue. Nous nous sommes ainsi hélas trouvés dans l'obligation de rejeter la majorité des demandes d'affiliation de

nouvelles employeuses et nouveaux employeurs. Par conséquent, l'augmentation du nombre de personnes assurées s'explique avant tout par la croissance intrinsèque des affiliations existantes. Devant la pénurie actuelle de personnel, bon nombre d'affiliations ont opté pour de meilleurs plans de prévoyance, en misant notamment sur des plans optionnels avec taux d'épargne flexibles. Nous nous réjouissons de constater que la prévoyance professionnelle est prise très au sérieux.

La gestion du portefeuille de placements financiers s'est avérée ardue en 2023, compte tenu de l'évolution en dents de scie des marchés. Le pilotage des obligations, des actions et des placements alternatifs a nécessité une bonne dose d'habileté. Comme par le passé, si les mesures prises ont compté, ce qui a été sciemment omis s'est avéré tout aussi déterminant. La performance tenant compte des risques, qui a oscillé entre 4.0% et 5.3% selon la stratégie appliquée, est tout à fait honorable.

Placements immobiliers: jouer la carte de la stabilité, de la durabilité et de la conformité au marché

La gestion du portefeuille immobilier a elle aussi été mise à rude épreuve. Les grands projets de nouvelle construction et de rénovation, notamment, ont fait les frais du renchérissement et se sont heurtés à des difficultés récurrentes en matière de financement et de délais. Les taux d'intérêt ont non seulement impacté les fluctuations des placements financiers, mais aussi entraîné un surcroît de travail dans la gestion immobilière. Il a ainsi fallu faire preuve de «flair» pour mettre en œuvre des hausses de loyer justifiées en tenant compte des intérêts de nos assuré-e-s et des locataires. L'évaluation des biens immobiliers a elle aussi été un sujet de préoccupation. Grâce à la réserve et au réalisme des valeurs portées au bilan lors des exercices précédents, les correctifs sont restés très limités au regard des variations survenues sur les marchés des taux et de l'immobilier.

Frais administratifs: maintien à un faible niveau

Au prix de constants efforts et malgré le renchérissement, nous avons pu contenir les frais administratifs, qui restent faibles: 211 francs par bénéficiaire, un chiffre à nouveau nettement en deçà des valeurs de référence. Les frais administratifs sont, comme vous le savez, principalement déterminés par les coûts de personnel. Les tensions sur le marché du travail se ressentent dans nos processus de recrutement. Si l'attractivité de la Previs en tant qu'employeur/euse ne fait aucun doute à l'heure actuelle, il nous faudra continuer à soigner cette réputation si nous voulons préserver le haut niveau de qualité des prestations fournies à notre clientèle.

Accéder au rapport annuel intégral



Réactivité en cas d'incapacité de travail

La rapidité d'action est décisive en cas d'absence de membres du personnel pour cause de maladie ou d'accident. Plus la déclaration de l'incapacité de travail par l'employeur/euse à la caisse de pension intervient tôt, plus la personne concernée peut être soutenue efficacement et plus elle a de chances de réintégrer son poste.

Cela ne se joue bien sûr pas à la seconde, mais le retour au travail après une maladie ou un accident est avant tout une affaire de réactivité. Des études montrent que six mois après l'apparition d'une maladie ou la survenue d'un accident, la probabilité de reprendre son activité professionnelle est inférieure à 50%, et qu'au bout de six mois supplémentaires, elle tombe à 20%. D'où l'importance de signifier rapidement une incapacité de travail (IDT): les employeurs/euses doivent notifier l'incapacité de travail d'un-e membre de leur personnel à l'assurance d'indemnités journalières maladie ou à l'assurance-accidents dans le premier mois suivant le début de l'IDT. La déclaration à la

caisse de pension doit idéalement avoir lieu sous 30 jours au plus tard. Chez Previs Prévoyance, elle peut être effectuée via le portail d'entreprise ou «PK Net», la plateforme en ligne de la compagnie PK Rück, auprès de laquelle sont assurés les risques de décès et d'invalidité de la Previs. Enfin, l'assurance-invalidité doit être informée de la survenue de l'incapacité de travail au plus tard six mois après sa date de début.

Saisir l'opportunité de réintégrer son poste et réduire le risque d'invalidité

«Un soutien efficace ne peut être mis en place afin de préserver les chances de réinsertion qu'à condition d'agir rapide-

ment», confirme Dino Lauber, directeur de la prévention et de la réinsertion du groupe Zurzach Care. Zurzach Care SA gère le service d'assistance téléphonique «PK Tel» proposé gratuitement aux cadres et aux responsables RH des entreprises et institutions assurées auprès de la Previs (cf. encart). «La réactivité est aussi de mise dans un scénario d'absences de courte durée récurrentes d'une même personne, pour réduire le risque de déboucher sur une incapacité de travail de longue durée et, partant, le risque d'invalidité», affirme M. Lauber, spécialiste en réinsertion professionnelle.

Le Case Management rassemble toutes les parties impliquées autour d'une même table

Le Case Management, proposé sur la base du volontariat, est un instrument qui a fait ses preuves pour aider les personnes en incapacité de travail à reprendre leur activité professionnelle. Les Case Managers, dotés d'une solide expertise en médecine, en droit du travail et en droit des assurances, jouent le rôle d'intermédiaires et de coordinateurs/trices entre la personne en incapacité de travail, l'employeur/euse, l'assurance d'indemnités journalières maladie ou l'assurance-accidents, les médecins, la caisse de pension et l'office AI. «Le but ultime est de permettre à la personne concernée de faire son retour le plus rapidement possible, tout en contrôlant le processus», explique M. Lauber. Et de souligner: «Le programme de Case

Management doit lever certaines difficultés de la procédure tant pour les employeurs/euses que pour les employés-e-s et les décharger de certaines tâches – il doit s'avérer bénéfique pour tout le monde (win-win situation). Un Case Management doit systématiquement être envisagé lorsque les perspectives de réinsertion sont encourageantes.

Les entreprises et institutions affiliées à la Previs peuvent profiter de l'offre de PK Rück pour mettre en œuvre un Case management. C'est gratuit, pour l'employeur/euse comme pour la personne assurée.

En savoir plus sur le service «PK Tel»



«PK Tel» – une offre téléphonique gratuite pour les cadres et les responsables du personnel

L'assistance téléphonique «PK Tel» destinée aux cadres et aux responsables du personnel fournit un conseil et une aide rapides et simples face à un cas d'absence pour raisons de santé ou bien à une incapacité de travail prévisible ou déjà déclarée – dès l'apparition de signaux d'alarme au sein de l'équipe tels que stress, surmenage, addiction, dépression, harcèlement moral, etc. Elle est proposée par l'entreprise Zurzach Care SA sur mandat de PK Rück.

Zoom sur la pratique

«S'attaquer à l'essentiel, sans ambition démesurée»

Entretien avec Miriam Weber, responsable HRM chez Siloah. Le centre de compétences en soins intégrés aux personnes âgées du canton de Berne emploie un millier de collaboratrices et collaborateurs dans les domaines des soins, de l'hôtellerie, du Facility Management et de l'administration. Il est affilié à la Previs.



Le groupe Siloah s'engage en faveur d'un environnement de travail sain et de conditions d'emploi attractives. Pour autant, les absences

sont inévitables. Quelles sont leurs répercussions?

Avant toute chose, nous tenons à ce que notre personnel bénéficie d'un package adéquat. Nous avons en effet conscience que le bien-être de nos collaboratrices et collaborateurs est la clé du bien-être nos patient-e-s, de nos résident-e-s et de nos client-e-s, lequel se trouve au cœur de notre activité. Une chose est sûre: chaque absence a des répercussions sur l'équipe, sur l'organisation et sur le service que nous fournissons. Nous mettons donc tout en œuvre pour minimiser les absences.

Comment gérez-vous les absences à la journée?

Dans le secteur des soins, qui fonctionne par roulement d'équipes 24 heures sur 24, chaque absence doit dans la mesure du possible être remplacée. Nous nous appuyons actuellement sur des pools d'urgence de prestataires de services temporaires, ce qui est relativement onéreux. A moins que l'un-e des membres de l'équipe soit prêt-e à assurer un service supplémentaire au pied levé, moyennant une bonification de flexibilité. Nous

sommes en train de mettre sur pied un système de réserve interne.

Comment gérez-vous les absences prolongées?

Dans le cadre de notre gestion de la santé en entreprise (GSE), nous avons défini divers processus en cascade. Par exemple, lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur ayant contracté la grippe reprend le travail après une absence de trois jours, son/sa responsable hiérarchique organise un entretien informel pour lui exprimer notre sollicitude et notre considération.

Et dans les autres cas?

Lorsque les absences mettent en évidence certaines tendances, par exemple des absences récurrentes le week-end ou à un retour de congé, nous organisons un entretien de santé. Les responsables hiérarchiques disposent à cet effet d'une check-list avec les points à aborder et les questions à poser ainsi que d'un procès-verbal d'entretien pré-établi dans lequel consigner d'éventuelles mesures. Si le schéma identifié se poursuit, l'étape suivante consiste à organiser un entre-

tien bilan, auquel assiste également un-e représentant-e des ressources humaines, afin de faire le point: ces absences sont-elles liées à la sphère privée ou professionnelle? Des aménagements sont-ils envisageables pour ajuster la charge de travail? Y a-t-il des problèmes au sein de l'équipe, une mécontente avec le/la supérieur-e hiérarchique? Dans des cas particuliers, un soutien externe s'impose-t-il? L'entretien bilan est l'occasion de formuler des objectifs (convention d'objectifs) et de définir la manière dont la collaboratrice ou le collaborateur contribuera à améliorer les choses.

Comment procédez-vous lorsqu'une personne se trouve en incapacité de travail durable?

Lorsque l'incapacité de travail dure plus de 30 jours, nous effectuons la démarche usuelle de déclaration à l'assurance d'indemnités journalières maladie et à la Previs, dans le même temps. Selon le déroulement, la procédure de Case Management peut ensuite être lancée. Nous travaillons présentement en collaboration avec l'assurance d'indemnités journalières maladie de la manière suivante: le/la spécialiste en charge du Case Management se rend au domicile de la collaboratrice ou du collaborateur pour une première entrevue, confidentielle, et le procès-verbal est versé au dossier de Case Management. A l'issue de ce premier entretien, le/la Case Manager prend contact avec

nous pour nous soumettre une proposition pour la suite. Il peut par exemple s'agir d'organiser une table ronde réunissant le/la Case Manager, la collaboratrice ou le collaborateur, le/la responsable hiérarchique et notre service RH afin de discuter des modalités de retour progressif au travail à envisager. En fonction du diagnostic établi, la reprise thérapeutique peut, sur avis médical, constituer une option.

En quoi consiste une reprise thérapeutique, dans la pratique?

Une personne placée en congé maladie à 100% depuis un certain temps et dont l'état n'est pas jugé suffisamment stable pour envisager le retour au travail peut tout de même se présenter à son poste trois ou quatre fois par semaine pour une durée de deux heures, sans être planifiée de manière fixe dans les effectifs. Cette mesure provisoire présente l'avantage de restructurer les journées, de renouer le lien avec l'équipe et de favoriser un retour progressif à l'emploi, sans aucune pression de performance. La personne concernée continue d'être indemnisée au titre de l'assurance d'indemnités journalières durant cette période. Les résultats obtenus grâce à ce dispositif sont très concluants.

Comment cela se passe-t-il lorsque la réintégration du poste de travail s'avère irréaliste?

Selon la durée de l'incapacité de travail, un-e spécialiste en réadaptation de l'AI

peut également participer aux entretiens de Case Management. Par exemple, lorsque la piste privilégiée est celle de mesures de réinsertion externes à défaut de pouvoir revenir à l'ancienne profession exercée. Concrètement, il s'agit de réfléchir à l'opportunité de proposer, par exemple, un entraînement progressif ou une reprise thérapeutique dans une autre structure. Pendant la durée de cette mesure, la personne assurée perçoit des indemnités journalières de l'AI.

Quel(s) conseil(s) donneriez-vous aux autres employeuses et employeurs soucieux de promouvoir la santé au travail?

Je leur conseillerais de s'attaquer à l'essentiel, sans ambition démesurée. Les cadres doivent être sensibilisés à cette thématique: ne pas détourner le regard, mais prendre le taureau par les cornes, en définissant des processus clairs en matière de gestion des absences, par exemple, et en établissant des checklists d'aide à la conduite d'entretien. Dans le domaine de la prévention également, de petites initiatives sans prétention peuvent produire des effets: proposer un après-midi d'activités sportives en équipe ou organiser une distribution de fruits gratuite durant les mois d'hiver – la mesure n'a pas besoin d'être onéreuse, mieux vaut qu'elle soit simple et facile à mettre en œuvre au quotidien.

en bonne santé @work

En bonne santé@work: informations et conseils sur la santé au travail

Avec le mot d'ordre en bonne santé@work, Previs Prévoyance met en avant le thème de la santé au travail. Elle propose ainsi des informations pratiques, des outils et des astuces en matière de prévention, de gestion des absences, de réinsertion et de prestations en cas d'incapacité de travail.

Informations à destination des employeurs/euses



Informations à destination des personnes assurées



Renforcer la prévoyance vieillesse privée

La société Glauser+Partner regroupe des spécialistes indépendants de la planification financière de la retraite qui interviennent lors de nos séminaires 55+. Une série spéciale élaborée par leurs soins traite de divers sujets pertinents, y compris en dehors du cadre de la LPP. L'article ci-après est consacré au 3^e pilier.



Reto Hohl, économiste d'entreprise HES et économiste bancaire diplômé ES, associé chez Glauser+Partner Vorsorge AG à Berne

Le pilier 3a, facultatif, constitue une option intéressante pour renforcer sa prévoyance individuelle. En 2024, les personnes actives percevant un revenu soumis à l'AVS peuvent cotiser au pilier 3a à hauteur de 7'056 francs maximum (pour celles affiliées à une caisse de pension) ou à hauteur de 20% de leur revenu net (avec un plafond à 35'280 francs en l'absence d'affiliation à une caisse de pension). Ces versements sont déductibles du revenu imposable. Le capital constitué dans le cadre du pilier 3a n'est pas soumis à l'impôt sur la fortune, et les intérêts générés ne sont pas non plus soumis à l'impôt sur le revenu.

Versement du capital

Les avoirs du pilier 3a peuvent être perçus au plus tôt cinq ans avant l'âge de référence AVS. Ils doivent être transférés dans la fortune libre une fois l'âge de référence AVS atteint. En cas de prolongation de l'activité professionnelle au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, le versement peut être différé jusqu'à la cessation de l'activité lucrative, dans la limite de cinq ans. Des fonds du pilier 3a peuvent être retirés par anticipation à titre exceptionnel dans les cas suivants: encouragement à la propriété du logement (EPL), remboursement d'une hypothèque, lancement d'une activité indépendante, émigration, invalidité ou décès.

Planification judicieuse des retraits

Un impôt unique est dû au moment du versement. Le capital de prévoyance est

imposé à un taux réduit et séparément du reste des revenus. L'impôt sur les paiements en capital étant progressif, plus le montant retiré sur une même période fiscale est élevé, plus l'impôt à acquitter est important lui aussi. Les mêmes règles d'imposition s'appliquent aux éventuels retraits (partiels) en capital de la caisse de pension et aux retraits d'avoirs de libre passage: s'ils interviennent durant la même période fiscale, les retraits sont additionnés pour déterminer le taux d'imposition. Il en va de même si la conjointe ou le conjoint perçoit sur cette même période fiscale des fonds de sa prévoyance liée. Il est donc important de coordonner tous les versements et de planifier les retraits suffisamment tôt.

Attendre l'âge de référence AVS pour dissoudre son pilier 3a implique de devoir retirer la totalité du capital en une seule fois. Il est donc recommandé de réfléchir, dès le début du processus d'épargne, au choix du compte sur lequel effectuer le versement et à la pertinence d'ouvrir d'autres comptes 3a en parallèle. Disposer de plusieurs supports permettra par la suite de retirer les fonds de manière échelonnée, sur plusieurs années civiles.

Banque ou assurance?

En principe, les dispositions légales qui s'appliquent sont les mêmes, que le pilier 3a soit souscrit auprès d'une banque ou d'une compagnie d'assurance. Nous vous recommandons toutefois de bien peser les avantages et inconvénients des différentes offres et de faire votre choix en fonction de vos besoins et objectifs personnels. On préconise en général la solution bancaire pour de l'épargne pure, et la solution d'assurance pour plus de sécurité.

La solution bancaire offre davantage de transparence et de flexibilité. Il n'y a pas de frais supplémentaires pour la couverture d'assurance. Vous êtes libre de

déterminer vous-même le montant et la date du versement. Vous avez également la possibilité de suspendre temporairement vos versements. Il est plus simple de planifier les retraits en vue d'optimiser l'impôt sur les paiements en capital avec une solution bancaire, car il n'y a pas de durée de contrat ferme avec des échéances fixes.

Le produit d'assurance vous oblige en général à effectuer les versements prévus par contrat sur la période définie. Le principal intérêt de la solution de l'assurance réside dans la protection contre le risque qu'elle intègre, mais cette option a un coût.

Vous pouvez en outre choisir d'investir les fonds sur une police du pilier 3a ou de les conserver sous forme liquide sur un compte 3a. Ce sont surtout les aspects personnels de la disposition au risque et de la capacité de risque qui sont décisifs pour le choix entre un 3e pilier bancaire et un 3e pilier d'assurance.

Avant de trancher, nous vous conseillons d'évaluer votre situation patrimoniale globale et de définir vos objectifs personnels. La sélection des instruments de placement adéquats devra se faire en accordant une attention particulière aux deux critères de sélection que sont la transparence et les coûts.

Pour en savoir plus:
www.glauserpartner.ch
(en allemand uniquement)

A noter: les séminaires 55+ sont ouverts à toutes les personnes assurées de la Previs âgées de 55 à 59 ans.

Cela peut s'entendre, et pourtant ...

Le 3 mars 2024, le peuple suisse s'est clairement exprimé en faveur d'une 13^e rente AVS, rejetant de manière très nette le relèvement de l'âge de la retraite. Le référendum contre la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP) aura lieu très prochainement. Nous nous posons des questions à ce sujet.

L'issue du scrutin en soi était prévisible. Le résultat est cependant étonnamment tranché. Nous ne nous interrogerons pas sur le «pourquoi», des politologues avisés et des responsables politiques dynamiques en ont déjà largement débattu. La question essentielle réside dans le «et maintenant?».

Une affaire d'argent, comme d'habitude!

Couverture collective dans l'AVS, individuelle dans la LPP: les deux assurances sociales reposent sur des modèles de financement différents. Avec un tel résultat, on ne pourra plus compter sur un pilier, tout au plus sur un «pieu» en matière d'AVS: il entérine l'accroissement des dépenses, sans compensation ne serait-ce que partielle par un relèvement de l'âge de la retraite. Mais d'où sortiront donc les milliards de francs supplémentaires à déboursier chaque année? Seront-ils financés par une augmentation des cotisations salariales? Par une

hausse de la TVA? Par la création de nouveaux impôts? Par des mesures d'austérité et des redistributions dans le budget fédéral? Une chose est sûre: nous paierons la note d'une manière ou d'une autre, en tant qu'employeur/euse, employé-e ou contribuable. Autant pour l'argument de la perte de pouvoir d'achat avancé à la veille de la votation sur l'AVS.

Au vu du résultat concernant le relèvement de l'âge de la retraite, la réforme de la LPP prévue pour l'automne ne manquera pas de poser problème. L'abaissement du taux de conversion*, qui entraînerait une réduction des prestations dans la prévoyance obligatoire, et le mécanisme de compensation extrêmement contesté qui y est lié, ont déjà fait monter nombre d'opposant-e-s au créneau. La résistance se sera certainement encore durcie après le 3 mars. Mais alors, quelles options envisager pour garantir la stabilité des caisses de pension dans un contexte de constant allongement de l'espérance de vie? Augmenter les cotisations salariales pour dégager davantage de capital? Consentir à des risques plus importants sur les marchés boursiers pour générer davantage de rendements

(en s'exposant ainsi à des pertes significatives)? Cofinancer les retraites via la TVA? Continuer à abaisser le taux de conversion surobligatoire? Ne rien faire et laisser aux générations suivantes le soin de trouver une solution?

Besoin de réponses rapides aux questions urgentes qui se posent en matière d'assurances sociales

Autant de questions auxquelles, en notre qualité de caisse de pension, nous n'avons actuellement aucune réponse consensuelle à apporter. Au regard de l'espérance de vie qui s'allonge, le constat est sans appel: les rentes devront être versées de plus en plus longtemps, sans que le capital épargné puisse suivre. Nous prenons des mesures pour assurer le financement de la Previs dans le cadre de notre autonomie et de notre responsabilité, mais notre marge d'action est limitée. La population suisse aurait peut-être intérêt à méditer ces questions d'ici au scrutin.

* Le taux de conversion sert à transformer le capital acquis au moment de la retraite en une rente viagère. Plus ce taux est élevé, plus la rente versée est importante.

Mentions légales

Éditeur: Previs Prévoyance | Brückfeldstrasse 16 | Case postale | 3001 Bern
031 963 03 00 | info@previs.ch | www.previs.ch | Rédaction et mise en page: Previs Prévoyance
Impression: Jakob Druck AG, Grosshöchstetten | Édition: 10'000 Ex.