

UPDATE BUSINESS

Prévoyance vieillesse 2020. Suite au rejet du train de réformes, sphère politique et partenaires sociaux doivent se mobiliser. // Page 5

Gestion de la santé en entreprise. La promotion de la santé au travail est plus que jamais d'actualité. // Page 6

now@work® de Swiss Life. La nouvelle application de gestion de présence au travail en fonction des ressources. // Page 7

Edition de l'automne 2017



«Mes volontés doivent être prises en compte, même si je perds ma capacité de discernement.»

La prévoyance juridique est un sujet important, non seulement pour les particuliers mais aussi pour les propriétaires d'entreprises et les PME de taille réduite. Andrea Grolimund, responsable Services centraux/Personnel chez EGK Services AG, nous explique dans un entretien pourquoi la prévoyance juridique est indispensable. >>> Lire la suite en page 2

Prévoyance juridique

Entretien: barbara.stoeri@swisslife.ch

Madame Grolimund, votre employeur se prononce en faveur de la prévoyance juridique. Tous ses employés ont récemment reçu avec leur décompte de salaire une brochure d'information sur ce thème. Pourquoi EGK Services AG a-t-elle franchi ce pas?

Il est évident pour nous que nous devons sensibiliser notre personnel à la prévoyance. Nous constatons régulièrement que nombre de nos collaborateurs ne savent pas vraiment comment assurer leur prévoyance et celle de leurs proches, mais aussi se prémunir contre les risques. On n'apprend pas ce genre de choses à l'école! (rires). Ils pensent souvent que la prévoyance consiste seulement à s'assurer une couverture financière. Mais ce n'est que l'un de ses aspects. Des questions comme: «que se passera-t-il si je n'arrive plus à prendre de décisions?» relèvent tout autant de la prévoyance.

Comment vos collaborateurs ont-ils réagi?

Cette action a suscité un très grand intérêt. Nous ne nous sommes pas contentés d'envoyer la brochure d'information, nous avons aussi discuté de la prévoyance et en particulier de la prévoyance juridique en petits groupes lors de la séance d'information du personnel. Plusieurs personnes m'ont ensuite remerciée et m'ont dit qu'elles en avaient retiré de nombreux conseils utiles. J'ai pu constater que, pour beaucoup d'entre elles, c'était la première fois qu'elles abordaient réellement la liberté de choix.

Vous-même vous êtes fait conseiller sur la prévoyance juridique. Pourquoi?

Pour deux raisons: parce que je voulais savoir comment se passe ce type d'entretien de conseil, et parce que je dois pouvoir soutenir à 100% cette offre si je la recommande à mes employés. Cet entre-



Andrea Grolimund, responsable Services centraux/Personnel chez EGK Services AG

tien m'a permis de savoir que c'était vraiment une bonne prestation. Et puis, moi non plus je ne suis pas à l'abri d'un coup du sort. Je connaissais la prévoyance au sens actuariel mais je ne savais pas ce que l'on entend précisément par prévoyance juridique.

Etes-vous satisfaite de ce conseil?

Oui, très. La conseillère que j'ai vue m'a consacré beaucoup de temps et a personnalisé ses conseils en fonction de ma situation personnelle. Elle a su, en s'appuyant sur de nombreux exemples, me présenter un thème pourtant complexe et

peu tangible de manière compréhensible. Elle s'est montrée aussi très accessible. Pour moi, c'était essentiel parce que ce type d'entretien conduit à aborder des sujets personnels comme la famille, le conjoint, les enfants, etc.

Que vous a apporté cet entretien?

Je sais maintenant concrètement ce que je dois encore consigner par écrit pour que mes volontés soient vraiment respectées lorsque je ne serai plus là ou si je devais ne plus avoir la capacité d'exercer mes droits civils suite à un accident ou à une maladie. Au cours de l'entretien, je

me suis aussi rendu compte des conséquences que cela aurait pour mon partenaire, par exemple en cas de dépendance, si je n'avais rien défini au préalable. J'ai pris conscience des questions difficiles auxquelles il serait subitement confronté et des décisions importantes qu'il aurait à prendre.

Envisagez-vous maintenant votre avenir avec plus de sérénité?

Oui. Je sais que ce qui me tient à cœur

«Si l'on n'a rien réglé en aval, il peut arriver que les autorités cantonales décident subitement de ce qui doit advenir de l'entreprise.»

Andrea Grolimund

sera fait même si je n'en ai plus la force un jour. Nous bâtissons tous notre propre vie en nous fixant des objectifs et en nous investissant beaucoup pour les réaliser. C'est pourquoi il est important pour moi de savoir que mes volontés seront respectées même si je ne peux plus le faire moi-même.

Nous avons jusqu'à présent surtout parlé des salariés.

Changeons maintenant de perspective: à quelles conséquences s'exposent les indépendants ou les PME de taille modeste en cas de perte soudaine de la capacité d'exercer les droits civils?

Dans ce groupe cible, l'activité professionnelle ou commerciale est souvent largement tributaire d'une seule personne. Si celle-ci n'assume plus, l'activité peut soudainement ne plus être poursuivie. Se posent alors de nombreuses questions. Qui va prendre la succession? Que faire des mandats en cours? Qui va s'occuper du personnel? Qui va appliquer la straté-

gie? Et qui dispose des compétences pour continuer à diriger l'entreprise dans l'intérêt de son propriétaire? La question de savoir si l'entreprise va pouvoir survivre malgré l'incapacité du propriétaire à exercer ses droits civils dépend à mon avis surtout de la façon dont la société s'est organisée pour prévoir ce genre de scénarios, du règlement de la succession en temps utile, etc. La plupart du temps, l'entreprise est cependant en grande dif-

ficulté car les curateurs n'ont souvent ni le temps ni les capacités nécessaires pour continuer à la gérer avec succès.

A votre avis, les milliers d'entrepreneurs qui existent en Suisse ont-ils conscience de ce risque?

J'en doute fort. Quand le patron atteint un certain âge, si un risque est envisagé, c'est celui du décès, pas l'incapacité à exercer les droits civils. La plupart des gens ne savent pas comment faire. Beaucoup ne savent pas non plus que l'on peut être considéré comme incapable d'exercer ses droits civils après un AVC ou en cas de cécité – même si on peut encore raisonner normalement.

Comment la prévoyance juridique peut-elle assurer la pérennisation de l'entreprise?

Si l'on n'a rien réglé en aval, il peut arriver que les autorités cantonales décident subitement de ce qui doit advenir de l'entreprise. Et le résultat n'est toujours dans l'intérêt de celle-ci. Pour se prémunir

contre ce genre de catastrophes, on peut définir dans le mandat pour cause d'incapacité qui doit reprendre la direction de l'entreprise et quelles sont les directives à suivre. Par exemple, qui doit avoir accès aux comptes bancaires et dans quelles limites.

Pensez-vous qu'il soit du devoir d'une entreprise de soutenir activement ses collaborateurs sur des sujets tels que la prévoyance juridique?

Absolument! Pour moi, les aider à maintenir leur liberté de choix est aussi une manière de leur témoigner l'estime que je leur porte. Je suis convaincue que les collaborateurs qui se sentent bien informés et bien couverts se font aussi moins de soucis au quotidien.

Que signifie «liberté de choix» pour vous à titre personnel?

Bonne question. En fait, chacune de mes journées commence par des choix. Quand me lever? Comment m'habiller? Comment organiser ma journée? Toutes ces choses qui semblent futiles sont très importantes pour moi. Enfant déjà, j'ai appris à assumer la responsabilité de mes actes. Au fil des années, on investit dans beaucoup de choses et on construit sa vie. Ce serait terrible pour moi d'imaginer qu'un tiers puisse, selon son bon plaisir, me retirer le droit de prendre des décisions personnelles. Je trouve très important que ce soit une personne en qui j'ai confiance qui défende mes intérêts. ▲

EGK Services AG

EGK – Sainement assuré. EGK-Caisse de santé propose depuis 1919 des produits et services innovants à ses assurés. Ses 200 collaborateurs veillent tous les jours à la promotion de l'égalité des chances entre médecine traditionnelle et médecine complémentaire. Parce qu'ils sont convaincus que chaque patient doit être considéré dans sa globalité.

egk.ch



Trois questions à Karl Götschi

«La prévoyance juridique rassure.»

Lorsqu'on ne peut plus décider par soi-même, la prévoyance juridique prend le relais – à condition qu'elle ait été définie. Karl Götschi, conseiller en prévoyance chez Swiss Life à l'agence générale de Horgen, nous explique pourquoi elle est si importante et ce dont il faut tenir compte.

Entretien: barbara.stoeri@swisslife.ch

Vous avez été l'un des premiers à intégrer la prévoyance juridique dans le conseil. Qu'apporte cette offre à vos clients?

Principalement la sécurité et la confiance. Parce que l'on sait que l'on a prévu ce qu'il se passerait si l'on n'était subitement plus en mesure d'exprimer sa volonté et de l'imposer. Ça peut arriver à tout moment, par exemple en cas d'accident ou de maladie. Savoir qu'on a fait le nécessaire, aucun doute, ça rassure.

Swiss Life est surtout un prestataire de solutions complètes en prévoyance globale et en finances. Quel rapport avec la prévoyance juridique?

La prévoyance financière et la prévoyance juridique sont intimement liées. La prévoyance juridique complète de manière optimale les offres de planification financière et de retraite déjà en place. Il s'agit dans les deux cas de maintenir la liberté de choix et l'indépendance, que ce soit dans les questions financières, juridiques ou médicales. Et puis, nous avons maintenant une offre qui règle les modalités applicables avant le décès et pas seulement à ce moment-là.

Pensez-vous que la prévoyance juridique puisse aussi être utile à votre clientèle Entreprises?

Oui, absolument. Beaucoup ont souscrit une assurance décès, mais elle ne les couvre pas en cas d'incapacité de discernement. Chez de nombreux professionnels, la prévoyance juridique est complexe: ils ont signé une multitude de contrats et entretiennent des relations commerciales avec des clients, actionnaires, partenaires, créanciers et autres qui doivent être préservées. Qui assumera cette responsabilité si le propriétaire de l'entreprise ne peut subitement plus le faire? C'est là que la prévoyance juridique entre en jeu en contribuant de façon notable à faire en sorte que la liberté d'entreprendre ne soit pas entravée et que les activités puissent être poursuivies. ▲

Réforme PV2020

«Sphère politique et partenaires sociaux doivent se mobiliser.»

Prévoyance juridique

La prévoyance juridique permet de garantir que ses volontés seront respectées, même en cas d'incapacité de discernement ou de décès. Un entretien de conseil avec notre partenaire SAD Services Administratifs à Domicile (Büro-Spitex) permet de déterminer, en fonction de la situation personnelle, les besoins et les objectifs, ainsi que la manière dont les différents instruments de prévoyance (mandat pour cause d'incapacité, directive anticipée du patient, testament et autres dispositions en cas de décès) peuvent être définis et utilisés au mieux. Pour en savoir plus:



[swisslife.ch/prevoyancejuridique](https://www.swisslife.ch/prevoyancejuridique)



24@swisslife.ch



Hans-Jakob Stahel, responsable Clientèle Entreprises et membre du comité de direction de Swiss Life

Monsieur Stahel, cette fois, la décision est prise: la réforme «Prévoyance vieillesse 2020» a été rejetée le 24 septembre par le peuple et les cantons. Quelles conséquences ce résultat va-t-il avoir pour notre clientèle Entreprises?

Dans l'immédiat, ce résultat n'aura aucune incidence sur nos clients et nos assurés. Les prestations promises par Swiss Life sont garanties puisque, pour le financement du taux de conversion trop élevé, les provisions supplémentaires nécessaires sont inscrites au bilan. Pour ses assurés, Swiss Life est un partenaire solide et durable, qui continue à aménager et à garantir avec clairvoyance leur prévoyance professionnelle.

La réforme du système de prévoyance suisse est-elle définitivement enterrée?

Non, absolument pas. Il est toujours aussi indispensable et urgent de réformer la prévoyance vieillesse. Nous n'avons pas d'autre choix que d'assurer sa stabilité à long terme et d'assumer notre responsabilité vis-à-vis des générations futures. La sphère politique et les partenaires sociaux doivent maintenant s'attaquer rapidement et de manière ciblée aux prochaines étapes de la réforme afin de trouver un moyen de sortir de cette «impasse». Et ce, pour le bien de nos enfants et de nos petits-enfants, auxquels nous ne pouvons léguer un fardeau démesuré.

Swiss Life entend-elle s'engager activement pour que les étapes à venir soient abordées rapidement?

Comme je viens de le dire, ce sont surtout à la sphère politique et aux partenaires sociaux de se mobiliser. Nous ne pouvons pas encore dire pour l'instant avec certitude comment Swiss Life va s'investir précisément pour contribuer aux efforts qui seront déployés pour stabiliser la prévoyance vieillesse. Cela dit, les faits sont là. D'innombrables études ont été réalisées dans le cadre de la réforme «Prévoyance vieillesse 2020» et des thématiques spécifiques mises en lumière. Il est indéniable que les œuvres de prévoyance doivent tenir compte des réalités démographiques et économiques. ▲

Comment la santé du personnel influe sur le succès de l'entreprise

Texte: Eberhard Ulich

Parmi les principales caractéristiques d'une organisation du travail favorable à la santé, on peut citer la réalisation de tâches complètes, la variété des tâches ainsi que les possibilités de formation et de développement. Dans ce contexte, il ne faut pas négliger le fait que les collaborateurs ne sont pas tous dans une même mesure disposés à ou capables de faire face à des exigences élevées. C'est pourquoi, la «voie royale» de l'organisation du travail passe par une offre de structures différentes du travail – par exemple plusieurs formes de répartition du travail – entre lesquelles les employés peuvent choisir (organisation différentielle du travail).

Toute organisation du travail favorable à la santé offrant des possibilités de formation et de développement appropriées se doit en même temps d'être adaptée à la personnalité et à l'âge. Les expériences acquises montrent que lorsqu'elles intègrent ce principe, les activités professionnelles contribuent à la préservation des capacités cognitives. La gestion de la santé en entreprise devrait donc aussi promouvoir systématiquement les possibilités de qualification pour les seniors, en particulier celles qui permettent une adaptation à la numérisation croissante de la société. De nombreuses entreprises concentrent leur

gestion de la santé sur l'optimisation – tout à fait judicieuse en complément – des conditions de travail annexes telles que l'achat de mobilier ergonomique, la mise en place d'espaces pour «déconnecter» ou l'offre d'une alimentation saine.

D'autres tentent de réduire l'absentéisme par ce que l'on appelle des «primes de présence» accordées aux collaborateurs dont le nombre de jours d'absence est nul ou peu élevé. Enregistrer la présence ne suffit cependant pas à attester d'une santé satisfaisante. Au contraire, puisque le «présentéisme», c'est-à-dire le fait que des collaborateurs viennent travailler malgré des problèmes de santé ou autres qui auraient justifié une absence, peut jouer un rôle. Outre la peur de perdre son emploi, d'autres raisons, totalement différentes, peuvent motiver ce comportement (voir ci-dessous).

Les conséquences négatives possibles du présentéisme aussi bien pour la santé des collaborateurs que pour les indicateurs économiques sont régulièrement dénoncées. Le concept now@work développé par Swiss Life constitue une avancée notable dans ce domaine.

Motifs possibles de présentéisme

Je voulais terminer mon travail.

Je ne voulais pas laisser mes collègues dans l'embarras.

Je voulais assumer mes responsabilités vis-à-vis de mes clients.

Je ne voulais pas décevoir ma hiérarchie.

Je voulais me montrer à la hauteur de l'estime qui m'est témoignée.

Je voulais me convaincre moi-même de ma performance.

Je ne voulais pas passer pour une personne «psychologiquement fragile».

Je ne voulais pas renoncer aux possibilités de communication liées à mon travail.

Je voulais fuir d'autres problèmes.

Je ne voulais pas m'absenter une fois de plus.

Je n'étais pas certain(e) de pouvoir rester chez moi pour ça.

Je ne voulais pas perdre mon travail.

La gestion de la santé en entreprise doit également se pencher sur des aspects liés à la conception de l'encadrement et à la culture de l'entreprise. Le modèle de «crises de gratification professionnelle» revêt une importance ici. Il stipule que des réactions de stress peuvent être déclenchées par le déséquilibre perçu par l'employé entre son engagement personnel et les «récompenses» qu'il reçoit en retour – par exemple sous la forme d'une gratification financière, d'une reconnaissance ou de possibilités de développement. Plusieurs études attestent de corrélations entre les crises de gratification et l'augmentation du risque de développer

des maladies psychiques et psychosomatiques.

Une promotion méthodique de la santé suppose une analyse et une évaluation soigneuses des activités et des processus de travail. Il va de soi qu'il faut alors procéder avec tout le professionnalisme requis. En fait, les collaborateurs devraient si possible prendre part à ce processus, par exemple par l'élaboration de ce que l'on appelle des «cercles de santé». Ce n'est que lorsque l'on a procédé à une analyse méthodique et, au besoin, à une optimisation des conditions de travail que la promotion de la santé en entreprise devient une gestion de la santé.

De nombreuses études confirment que les maladies professionnelles ne sont pas seulement un problème individuel et familial mais qu'elles doivent également être abordées pour les coûts qu'elles engendrent pour l'entreprise et l'économie dans son ensemble. Une organisation du travail favorable à la santé et au développement de la personnalité profite donc à l'employé mais peut aussi influencer durablement sur la réussite de l'entreprise. On peut en conclure que la gestion de la santé en entreprise, en tant que composante du management et élément clé de la responsabilité sociale d'entreprise, doit finalement aussi faire partie intégrante de l'évaluation de l'entreprise. Ce qui ne remet pas en question le fait que les collaborateurs doivent assumer leur responsabilité consistant à contribuer, dans la mesure de leurs possibilités, à la préservation et à la promotion de leur propre santé, par l'adoption d'un style de vie et de comportements adaptés – même si nombre d'entre eux ont besoin d'un soutien professionnel pour y parvenir. ▲



Eberhard Ulich

De 1972 à 1997 professeur titulaire en psychologie du travail et de l'organisation et directeur de l'Institut für Arbeitspsychologie (institut de psychologie du travail) à l'EPFZ. En plus, de 1991 à 1998, toujours à l'EPFZ, directeur du Zentrum für Integrierte Produktionssysteme (centre de systèmes de production intégrés). Depuis 1997, associé senior de l'Institut pour la recherche de méthodes de travail et de conseils en organisation (Iafob). De 2000 à 2009, responsable scientifique du réseau européen d'entreprises «Enterprise for Health». Professeur honoraire à l'Université de Potsdam. Professeur consultant de l'Université Tongji de Shanghai. Son oeuvre principale: Arbeitspsychologie (Psychologie du travail). 7^e édition, 2011. Zurich, vdf.

Référence: Ulich, E. & Wülser, M. (2018). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. (La gestion de la santé en entreprise. Perspectives en matière de psychologie du travail). 7^e édition. Wiesbaden: Springer.



L'application now@work®


La bonne santé des

collaborateurs est un élément clé du succès à long terme d'une entreprise: investir dans la santé de son personnel permet à la fois d'accroître la productivité, de réduire le taux d'absentéisme, d'améliorer la qualité du travail et de fidéliser davantage ses collaborateurs. Dans un monde du travail caractérisé par une numérisation tous azimuts et par l'intrication croissante des univers professionnel et privé, Swiss Life propose, avec now@work®, une application facile à utiliser de gestion de présence axée sur les ressources. Pour permettre par exemple une détection précoce des risques psychosociaux et du présentisme, c'est-à-dire de la présence au travail malgré des problèmes de santé ou autres qui auraient justifié une absence. Plus d'informations sous

 [swisslife.ch/nowatwork](https://www.swisslife.ch/nowatwork)

 maurus.huber@swisslife.ch

 leandra.ioannidis@swisslife.ch

A man, Thomas Zesiger, is sitting on a large stack of brown paper bags of tea. He is wearing a light blue button-down shirt, blue jeans, and black shoes. The bags are stacked high and have various labels, including 'Produce of Malawi', 'KIBENA', and 'PRODUCE OF TANZANIA'. The background is filled with these stacks of tea bags, creating a textured, industrial setting.

Thomas Zesiger, associé
de la société Infré SA,
client depuis 2013.

*«Notre thé est garant d'un bon sommeil,
tout comme le 2^e pilier de Swiss Life.»
Prends les devants.*

Swiss Life propose des solutions de prévoyance professionnelle sur mesure aux PME pour que vous puissiez vous concentrer pleinement sur vos affaires. La société Infré SA est l'un des 40 000 clients convaincus par nos prestations. Rendez-vous sur swisslife.ch/pme pour vous en convaincre vous aussi!



SwissLife

L'avenir commence ici.