

# PREVISION

NOVEMBRE 2024

PAGE 2

La santé au travail,  
une carte à jouer

PAGE 5

Transformation du site  
Internet et du magazine

PAGE 6

Un portefeuille immobilier  
durable pour sécuriser les rentes





Stefan Ernst  
Responsable Clients et communication

## Chère lectrice, cher lecteur,

Vous l'aurez peut-être remarqué: le magazine Prevision a fait peau neuve. Un relooking qui s'inscrit dans le cadre du renouvellement de l'identité visuelle de la Previs et qui concerne également notre site Internet, lequel vous permet désormais d'accéder encore plus rapidement qu'avant aux contenus souhaités. Notre nouvel univers visuel véhicule des valeurs de clairvoyance et de proximité. En tant qu'institution de prévoyance proactive, nous souhaitons être proches de l'humain, comme en témoigne notre campagne d'information en bonne santé@work, qui incite à prêter une attention particulière à la santé au travail. Le développement de notre personnel nous tient tout autant à cœur: celui-ci contribue en effet de manière décisive à garantir la satisfaction de notre clientèle vis-à-vis de nos prestations, à l'instar du nouveau portail en ligne PrevisConnect, destiné à simplifier encore davantage l'administration de votre prévoyance en ligne à partir de 2025. Enfin, ce numéro s'attache à illustrer, à travers des exemples concrets, l'importance de la durabilité dans le portefeuille immobilier de la Previs. Je vous souhaite une agréable lecture à la découverte du nouveau look!

## La santé au travail est payante, tant sur le plan humain que financier

«S'il est vrai que l'environnement de travail conditionne la santé du personnel, être en bonne santé est essentiel pour fournir un travail de qualité», affirme Stefan Kessler, expert en gestion de la santé en entreprise. Previs Prévoyance se mobilise à travers sa campagne en bonne santé@work.

Travailler dans un environnement sain s'avère bénéfique à la fois pour le bien-être personnel et pour toute l'équipe: moins celle-ci a d'arrêts de travail à compenser, meilleure est sa productivité et, partant, celle de l'entreprise. Lorsque tout le monde est en forme, l'ambiance de travail s'en ressent positivement. Une entreprise soucieuse de la santé au travail cultive son attractivité, fidélisant dès lors le personnel en place et favorisant les recrutements. Elle marque ainsi des points en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Un environnement professionnel sain contribue en outre à alléger la pression sur les coûts: le per-

sonnel présent n'a pas besoin d'être remplacé à grands frais, ce qui limite les dommages inhérents à l'incapacité de travail et réduit par là même les coûts de risque appliqués par les caisses de pension et les assureurs d'indemnités journalières en cas de maladie.

### Les enjeux demeurent élevés

La santé au travail est importante. La Previs se mobilise à travers sa campagne d'information en bonne santé@work. «Nous estimons qu'il est de notre devoir de sensibiliser notre clientèle à cet enjeu», déclare Stefan Muri, directeur de la Previs. Instaurer un environnement sain

passe notamment par des modèles de temps de travail favorables à la vie de famille, par une direction soucieuse de la santé ainsi que par la capacité et la motivation du personnel à adopter un comportement sain et responsable.

Le défi est de taille car les tendances actuelles et les prévisions en matière d'incapacité de travail et d'invalidité font état d'une augmentation des coûts pour l'ensemble des actrices et acteurs du secteur, caisses de pension comprises. «Les cotisations de risque devraient s'en trouver impactées dans les années à venir», indique Stefan Muri.

## «Les mesures diffèrent selon la branche, la culture et la marche des affaires de l'entreprise»

Dans le cadre de sa campagne en bonne santé@work, la Previs a organisé un concours auprès de sa clientèle. Quatre entreprises du secteur de la santé et une autre du secteur communal ont chacune remporté un coaching en GSE assuré par Stefan Kessler, directeur de Continget. Expert en conseil aux entreprises sur les thèmes du travail et de la santé, il a répondu à nos questions.

### Pour rappel: à quoi renvoie l'acronyme GSE?

Stefan Kessler: GSE signifie Gestion de la Santé en Entreprise. J'aime à définir ce concept par le jeu des interrelations: s'il est vrai que l'environnement de travail conditionne la santé du personnel, être en bonne santé est essentiel pour fournir un travail de qualité. La GSE s'intéresse aux mesures susceptibles d'avoir une incidence positive tant sur la santé que sur la capacité de travail du personnel.

### Comment s'est déroulé concrètement le processus de coaching en GSE?

Un appel vidéo était organisé par la Previs pour me mettre en contact avec mon interlocutrice ou interlocuteur dans l'entreprise. Après un échange d'une heure environ sur des thèmes relatifs à la santé, je recevais par écrit des informations, questions et demandes complé-

mentaires. Le coaching proprement dit se déroulait ensuite dans les locaux de l'entreprise: je répondais aux questions, apportais mon expertise, présentais des possibilités d'action et – si l'entreprise en exprimait le souhait – évaluais d'un regard extérieur les processus et structures en place.

### Quelles conclusions avez-vous tiré de ces coachings en GSE?

J'ai tout d'abord constaté le fort engagement des entreprises et de leurs responsables dans cette démarche, dans les structures où l'absentéisme est relativement élevé comme dans celles où tout fonctionne bien. Par ailleurs, une solution ne peut être efficace que si elle tient compte des spécificités de l'entreprise. Selon la culture, la branche, la marche des affaires et les priorités du moment, une mesure peut être parfaitement adaptée dans une entreprise donnée et ne pas convenir du tout dans une autre.

**La GSE ne doit pas nécessairement être onéreuse: des mesures minimales peuvent déjà s'avérer efficaces.**

### Où est-ce que le bât blesse du côté des entreprises? Quelle tendance globale anticipez-vous à cet égard dans les deux-trois prochaines années?

La liste des sujets de préoccupation pour les entreprises est longue: recrudescence des absences, augmentation des frais pour les assureurs d'indemnités journalières en cas de maladie, hausse des cotisations de risque pour les caisses de pension, etc. Au volet humain de l'absentéisme – pour la personne malade, mais aussi pour les équipes qui doivent pallier l'absence – s'ajoute de plus en plus l'aspect économique. De nombreux autres facteurs spécifiques peuvent par ailleurs être source d'inquiétude selon les entreprises. Exemple: que faire, en tant qu'entreprise, si mon assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou l'assu-

rance invalidité ne prend pas en charge le processus de réintégration d'une collaboratrice ou d'un collaborateur à un stade aussi précoce que mon processus de gestion des absences?

### Les entreprises visitées ont-elles recours aux offres de soutien et d'information proposées en matière de santé au travail?

Au regard de mon activité globale, je relève une tendance réjouissante: la GSE est nettement plus présente qu'elle ne l'était il y a quatre ou cinq ans dans les PME en particulier, et les entreprises recourent de plus en plus aux offres externes à leur disposition, prioritairement aux solutions de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, mais aussi aux mesures de soutien de l'AI. Les offres variées de la caisse de pension sont, d'après mon expérience, encore un peu moins connues. Je conseille donc aux entreprises affiliées à la Previs d'étudier les dispositifs proposés par cette dernière pour les combiner avec les processus de prévention et de réinsertion en place.

### S'engager en faveur de la santé au travail représente un coût, en temps et en argent. Cet investissement est-il rentable pour les entreprises et les organisations?

Les entreprises et leur personnel en retirent un double bénéfice, à la fois humain et financier. Mon expérience personnelle en pratique de conseil ainsi que de multiples évaluations et études sur le sujet le montrent clairement.

### Que conseillez-vous à une entreprise qui souhaiterait s'engager en faveur de la GSE?

De se lancer sans hésiter, idéalement dans le cadre d'un mandat en ce sens donné par la direction, voire le comité directeur ou le conseil d'administration. La capacité de travail et la santé méritent désormais un ancrage stratégique.



< Stefan Kessler  
expert en gestion de la santé en entreprise



## Informations et conseils sur la santé au travail

Avec le mot d'ordre en bonne santé@work, la Previs met en avant la santé au travail. Cette initiative consiste notamment à proposer des informations pratiques, des outils et des offres en matière de prévention, de gestion des absences ou de réinsertion.

**en bonne santé @work**

→ Informations à destination des employeuses et employeurs



→ Informations à destination des personnes assurées



→ Vidéo en bonne santé@work



### Aperçu des questions importantes

#### Informations de base

Où trouver des informations synthétiques sur la santé au travail?

#### Diagnostic

Qu'en est-il de la santé au travail au sein de mon entreprise?

#### Cas concret

Que faire face à un arrêt de travail longue durée d'une collaboratrice ou d'un collaborateur?

#### Prévention

Comment agir en faveur de la santé dans mon entreprise?

#### Réinsertion

Comment optimiser les chances de réussite du retour au travail?

< Vous trouverez les réponses et de plus amples informations sur: [prevue1124.previs.ch/reponses](https://prevue1124.previs.ch/reponses)

# Le site Internet fait peau neuve

Previs Prévoyance poursuit son développement à plusieurs niveaux, notamment à travers sa nouvelle identité visuelle, qui véhicule des valeurs de proximité et de clairvoyance. L'être humain – les clientes et clients – se trouve au cœur de l'attention.

«En notre qualité de caisse de pension, nous sommes à la pointe du changement, et notre image se doit de refléter ce positionnement», explique Stefan Ernst, responsable Clients et communication à Previs Prévoyance. Principal vecteur de ce message, le site Internet [previs.ch](http://previs.ch), récemment doté d'une base technique moderne, a également été remanié sur le fond, la forme et sous l'angle des fonctionnalités. Objectif premier de cette restructuration de la présence en ligne: proposer aux utilisatrices et utilisateurs une navigation optimisée. Les informations et les textes ont ainsi été simplifiés. Le site [previs-immobilier.ch](http://previs-immobilier.ch), dédié à notre considérable parc immobilier et aux projets de construction/rénovation, a lui aussi été transformé.

## Anticipation et proximité humaine

La Previs ne s'est pas contentée d'améliorer son site Internet, elle a également retravaillé son univers visuel. «Nous nous

sommes largement inspirés de notre raison sociale, qui matérialise la clairvoyance de la caisse de pension», déclare Stefan Ernst. «En tant qu'institution de prévoyance responsable, partenariale, transparente et orientée vers ses objectifs, la Previs entend également se positionner au plus près des gens. Telles sont les valeurs fondatrices que notre nouvelle image doit refléter.

## Le développement se poursuit

Le nouvel univers visuel se retrouve également dans le magazine Prevision: la mise en page permet d'accueillir des articles plus nombreux, mais plus courts, et des images accrocheuses. L'édition numérique de Prevision a elle aussi été retouchée, tout comme la newsletter électronique consacrée à des thèmes spéciaux. La Previs partage aussi régulièrement des contenus et des actualités sur les réseaux sociaux. «Les besoins en matière de communication et les formes que prend cette dernière vont continuer

à évoluer, nous restons vigilant-e-s, en toute conscience des coûts», souligne Stefan Ernst. La dynamique équipe Communication, composée notamment de Brigitte Flück et de Nadja Pfaffhauser, s'est ainsi chargée, en interne, d'un maximum de tâches relatives au site Internet et à l'identité visuelle.



Rejoignez-nous sur LinkedIn: Previs Prévoyance



L'équipe Communication bien rodée de la Previs: d.g.à.d. Brigitte Flück, Nadja Pfaffhauser und Stefan Ernst



# Gestion immobilière et développement durable dans la pratique

La durabilité constitue un volet majeur de la planification et de la mise en œuvre des projets de construction ainsi que de la gestion du portefeuille immobilier de la Previs. L'objectif est ambitieux, et pas seulement sur le papier. Des exemples concrets attestent de cet engagement.



« Énergie solaire, stations de recharge pour véhicules électriques, nombreuses zones de rencontre et de biodiversité: le complexe Jardin du Paradis, situé à Bienne, concrétise différents points de la stratégie de développement durable de la Previs.

Les exigences en matière de bilan carbone, de matériaux de construction et de qualité architecturale auxquelles doivent répondre les biens immobiliers de la Previs sont strictes. La réduction de la consommation énergétique est mise à l'honneur. Notre objectif à long terme: parvenir à la neutralité carbone («zéro émission nette») d'ici à 2050. Nous nous appuyons pour ce faire sur les prescriptions de la politique climatique fédérale. Notre stratégie de développement durable est même encore plus ambitieuse: la Previs applique l'approche ESG, qui englobe la protection environnementale et climatique (Environnement), le vivre-ensemble (Société) et la gestion d'entreprise durable (Gouvernance). La volonté de conformité aux normes ESG ne se fait cependant pas au détriment de notre mission de base: obtenir de nos placements un rendement conforme au marché.

## Sources d'énergie renouvelables

Nos efforts en matière de durabilité visent notamment à promouvoir un mode de construction respectueux des ressources. A travers l'utilisation de matériaux hautement qualitatifs et d'éner-

gies renouvelables, nous nous efforçons de maximiser la durée de vie de nos biens immobiliers et de réduire ainsi les coûts du cycle de vie. Cette politique ne s'applique pas uniquement aux projets de construction: la Previs mise également sur le renouvelable pour ses projets de rénovation. Ainsi, Ursprungstrasse à Münchenbuchsee (BE), l'ancien chauffage au mazout est remplacé par des pompes à chaleur qui chauffent et alimentent en eau chaude les 113 appartements. L'installation de panneaux photovoltaïques et de stations de recharge électrique est également intégrée à la planification de tous les projets de rénovation et de construction. Pour pouvoir faire profiter ses locataires des avantages tarifaires de la production propre d'électricité, la Previs favorise les regroupements dans le cadre de la consommation propre (RCP).

En savoir plus sur le RCP:  
[www.previs-immobilier.ch/rcp](http://www.previs-immobilier.ch/rcp)

## Un espace de vie pour l'homme et la nature

Au-delà des mesures de construction, la Previs veille à l'attractivité des environs. Nesslerweg, à Wabern, a été planté un

champ de citrouilles, que les habitant-e-s cultivent en toute autonomie. Dans le nouveau quartier qui a vu le jour sur l'Uferweg à Berthoud, il est prévu de mettre en place une «association de lotissement» afin de tisser des liens et de fédérer le voisinage. Si tout est mis en œuvre pour que les humains se sentent bien dans les lotissements de la Previs, le cadre doit également être propice à la vie animale. Dans la conception et la réalisation des nouveaux projets, la Previs s'attache à promouvoir la biodiversité. Des mesures simples – plantation de prairies fleuries, installation de tas de pierres ou de bois, terres en jachère – permettent de créer des refuges naturels pour une multitude d'espèces animales.

Ces mesures, associées à d'autres, contribuent à améliorer la qualité de vie des locataires, mais aussi à garantir une valeur intrinsèque supérieure et une meilleure rentabilité des placements immobiliers directs, qui participent largement à la garantie des prestations de rente à long terme.



En savoir plus sur la stratégie de développement durable et sur sa mise en œuvre pratique.



# Motivation du personnel et qualité de service élevée

La Previs emploie quelque 90 collaboratrices et collaborateurs dans les secteurs les plus variés: prévoyance, immobilier, finances, informatique, prestations immobilières. L'institution de prévoyance a à cœur de favoriser le développement de son personnel. Disposer de spécialistes engagés constitue en effet un gage de satisfaction de la clientèle.

Previs Prévoyance est une organisation polyvalente et dynamique – et une entreprise formatrice qui accueille actuellement quatre apprenti-e-s. Elle ambitionne d'offrir à sa clientèle la meilleure qualité de service possible par l'intermédiaire de collaboratrices et de collaborateurs motivés et de s'affirmer comme un employeur attractif. Nous avons évoqué ce défi avec Susanne Lötscher, responsable Ressources humaines.

**La Previs gère les ressources qui lui sont confiées de manière rationnelle et responsable. Elle investit dans le recrutement ciblé de personnel, dans leur perfectionnement, dans les possibilités de développement en interne et dans une culture de travail positive. Avec quel objectif?**

Susanne Lötscher: La priorité consiste à proposer à notre clientèle des prestations d'excellence et une offre de conseil étendue. Cela nécessite que nos collaboratrices et collaborateurs disposent de connaissances techniques actuelles et aient plaisir à travailler. Nous souhaitons les encourager à développer leurs compétences personnelles et spécifiques en leur confiant des tâches intéressantes et en leur proposant des formations continues de choix tout en tenant compte de leurs idées et en les fidélisant à long terme. Notre clientèle – des employeuses et employeurs aux locataires en passant par les personnes assurées – ne peut qu'en tirer une valeur ajoutée tangible.

**Comment la Previs gère-t-elle la pénurie de main-d'œuvre qualifiée?**

Cette problématique n'épargne pas la Previs. Nous nous efforçons de nous rendre attractifs sur le marché de l'emploi, en travaillant sur la culture d'entreprise, sur la conciliation entre vie profes-

sionnelle et vie privée, sur les possibilités de participation active et, comme évoqué précédemment, sur la promotion et le développement des membres de notre personnel. En matière de recrutement, nous pouvons aussi souvent compter sur la recommandation de collaboratrices et collaborateurs actuellement ou anciennement en poste. Une belle preuve que nos efforts portent leurs fruits.

**Quelle forme prend le développement du personnel concrètement?**

Nous entendons proposer des tâches passionnantes, permettant de s'impliquer et d'apprendre sur le terrain («on the job»). Les collaboratrices et collaborateurs peuvent ainsi prendre en charge des tâches complémentaires ou des projets et assumer davantage de responsabilités. Nous les encourageons par ailleurs à suivre des perfectionnements internes et externes, à l'issue desquels nous exploitons le potentiel de transfert direct dans la pratique professionnelle.

**Malgré les efforts consentis, il est inévitable pour la Previs de perdre certaines recrues.**

Un certain taux de fluctuation est normal et peut parfois s'inscrire dans le processus d'évolution individuelle. Les changements au sein d'une équipe peuvent apporter un nouveau souffle et faire avancer une entreprise, en matière de culture ou d'innovation, par exemple.

**A quelles exigences le développement du personnel est-il associé en matière de RH? Et en matière de conduite?**

Le développement est un processus continu. Dans l'intérêt de notre clientèle, nous tenons à ce que notre personnel se tienne à jour des nouveautés dans son domaine. La culture de la communication interne et externe, p. ex., est un

facteur important – et constant – de développement. Intégrer les nouveaux outils et le travail à domicile dans la communication représente un formidable enjeu pour l'organisation. La conception de la conduite est elle aussi essentielle. Nous investissons de manière ciblée dans la conduite, au niveau des équipes comme de la direction de l'entreprise, sous la forme notamment d'ateliers destinés aux cadres et de cours de management.

**Sandra Mühletaler, responsable Service client, membre de l'encadrement**

«La Previs m'a offert l'opportunité d'évoluer, grâce à des perfectionnements tout comme sur le terrain. J'ai débuté en tant que conseillère à la clientèle auprès des personnes assurées dans le secteur Prévoyance, avant de rejoindre le secteur Clients et communication, où j'ai travaillé comme conseillère à la clientèle et collaboratrice du service externe auprès des employeuses et employeurs, et me voilà aujourd'hui à la tête de l'équipe Service client – un parcours dont je ne suis pas peu fière.»

# PrevisConnect: le nouveau portail en ligne

Previs Prévoyance passe au 1<sup>er</sup> janvier 2025 à un nouveau système d'administration de la prévoyance: PrevisConnect, encore plus simple et efficient pour la clientèle.

Saisir les entrées, les sorties et les données personnelles, adapter le salaire ou le taux d'occupation, procéder à un changement de plan: toutes ces démarches peuvent d'ores et déjà être effectuées en ligne. Cependant, le logiciel de gestion utilisé à ce jour a fait son temps. Le nouveau portail en ligne PrevisConnect prendra la relève au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le système d'administration suisse sur lequel la Previs est déjà utilisé avec succès par d'autres caisses de pension. Ses points forts pour les employeuses et employeurs:

- Echange d'informations optimisé et pratique via un portail en ligne
- Décomptes actualisés au jour près
- Contrôle de plausibilité lors de la saisie des mutations
- Affichage immédiat des nouvelles cotisations en cas de mutations avec incidence sur les cotisations
- Aperçu des factures de cotisations à régler et déjà acquittées

## Quelles nouveautés l'introduction et l'utilisation de PrevisConnect impliquent-elles pour les employeuses et employeurs?

- Les employeuses et employeurs affiliés à la Previs devront se réinscrire. Les données de connexion seront transmises en janvier 2025 (cf. les étapes ci-après).
- Les employeuses et employeurs – concrètement, la première personne à se connecter – se verront attribuer le rôle d'administrateur/trice. Il leur appartiendra de délivrer les autorisations d'accès aux membres de leur personnel, aux courtières et aux courtiers.
- PrevisConnect regroupera toutes les informations importantes. La communication liée à l'administration de la prévoyance se fera désormais via le portail en ligne, et non plus par courrier électronique.

La Previs tiendra les employeuses et employeurs informés plus en détail avant et après la migration



## PrevisConnect signe aussi la fin de l'appli destinée aux personnes assurées

Une fois PrevisConnect activé pour les employeuses et employeurs, la Previs mettra en place un nouveau portail en ligne à destination cette fois des personnes assurées. L'appli Previs sera désactivée au 31 décembre 2024 et le nouveau portail en ligne prendra le relais au printemps 2025. Les personnes assurées recevront au préalable toutes les informations et données de connexion requises.

## Un grand merci pour votre participation!

Le passage à PrevisConnect aura lieu au changement d'année 2024/2025. Afin de faciliter la transition, l'équipe Prévoyance de la Previs vous remercie de bien tenir compte des étapes suivantes:

### 19 décembre 2024

date limite de saisie de toutes les mutations pour l'année 2024 sur le portail d'entreprise actuel

### 20 décembre 2024

clôture des mutations et établissement de la facture de cotisations de décembre 2024 sur le portail d'entreprise actuel

### 31 décembre 2024

envoi postal de la 13<sup>e</sup> facture de cotisations pour 2024

1<sup>er</sup> au 12 janvier 2025  
migration des données

### Mi-janvier 2025

envoi des nouveaux logins pour accéder à PrevisConnect

### 20 janvier 2025

établissement de la facture de cotisations de janvier 2025 via le nouveau portail en ligne

## Mentions légales

Éditeur: Previs Prévoyance | Brückfeldstrasse 16 | Postfach | 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: 9'000 Ex.