# Décembre 2022

## Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

«Salut, ça va?» «Bien, et toi?» Qui ne salue pas ses collègues de la sorte le matin? Mais avouons qu'il s'agit d'une formule plutôt creuse. Du moins jusqu'à ce que des problèmes de santé se déclarent. Nous avons pourtant suffisamment d'occasions de prendre notre santé au sérieux, qu'il s'agisse encore et toujours du coronavirus, des facteurs de stress au travail ou encore de l'actualité anxiogène: nous sommes sous pression, sur le plan physique comme sur le plan psychique. Ce numéro de Prevision est consacré au thème de la santé, qu'il aborde sous un angle particulier. Il se penche aussi sur l'éternel sujet de la réforme de la LPP, placé cette fois sous la bannière «femmes & prévoyance». Je vous souhaite une agréable lecture et un excellent début d'année 2023.

Stefan Muri
Directeur

## Gestion du personnel axée sur la santé – un facteur clé de la réussite

### Comment faire pour que le personnel garde la santé et reste performant? La culture de direction de l'entreprise joue ici un rôle non négligeable. Previs Prévoyance et PK Rück proposent à leur clientèle une offre variée de gestion de la santé.

Des études attestent ce que beaucoup expérimentent au quotidien: un environnement de travail propice à la santé du personnel exerce une influence positive sur la motivation et sur la performance des équipes, mais aussi de toute l'organisation. La culture de direction joue un rôle essentiel. Mais quel est le rapport avec une caisse de pension? Il y a en fait bien plus de liens que l'on ne pourrait croire. En effet, une gestion du personnel axée sur la santé permet d'éviter des absences, des incapacités de travail, voire des cas d'invalidité. Les caisses de pension en profitent donc elles aussi en faisant des économies de coûts et de primes.

Nous nous sommes entretenus sur ce sujet thématique avec Simone Giesen, Executive Coach et consultante en organisation diplômée.

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter

Autoriser Refuser

De par ses casquettes d'entrepreneuse, de coach et de conseillère, Simone Giesen connaît les défis auxquels sont confrontés les cadres et aide sa clientèle à développer des solutions durables.

**La gestion du personnel saine est un thème d'actualité. Pourquoi?**

Avant la pandémie, l'importance de la santé au travail était déjà connue, mais la gestion de la santé en entreprise était surtout axée sur l'activité physique et l'alimentation. Le coronavirus et ses répercussions, comme le télétravail, ont montré à quel point la santé mentale du personnel joue un rôle crucial dans un monde incertain et complexe.

**Qu'est-ce qu'une gestion du personnel saine?**

Il ne s'agit pas de mettre une corbeille de fruits à disposition, même si ce geste est louable. Non, la gestion saine consiste à soutenir sur le long terme la santé, le bien-être et la performance du personnel, tout en renforçant l'attractivité de l'entreprise ou de l'organisation sur le marché du travail. Il s'agit d'influencer positivement l'environnement de travail et la culture d'entreprise et, ce faisant, d'inspirer et de motiver les collaboratrices et les collaborateurs.

**Concrètement, qu'est-ce que cela signifie?**

Divers facteurs entrent en ligne de compte. En tant que cadre, cela signifie: offrir une sécurité psychologique et un cadre structuré à son équipe, exprimer son estime et sa reconnaissance et veiller à une charge de travail appropriée. Il est également essentiel de susciter l'émulation sans exercer de pression mais en encourageant la motivation intrinsèque, d'accorder une marge de manœuvre suffisante et de créer une culture basée sur la confiance. Je tiens cependant à préciser qu'une culture de direction avec conduite du personnel saine ne consiste nullement à «dorloter» les collaboratrices et collaborateurs. C'est une culture basée sur la performance et qui n'affranchit pas le personnel de sa propre responsabilité vis-à-vis de sa santé.

**Comment faire le premier pas vers une gestion du personnel saine?**

D'abord commencer par soi-même. Il faut savoir prendre soin de soi, sans avoir mauvaise conscience. Concrètement, un cadre devra réfléchir à son image et à sa fonction de modèle sur son équipe. Un(e) responsable d'équipe est sans cesse observé(e), qu'il s'agisse de sa manière de gérer le stress ou de relever les défis. En faisant preuve d'authenticité et de résilience, en vivant sainement et en sachant poser des limites, il ou elle exercera une influence positive sur son équipe. Et la démarche inverse produira de la même façon des effets négatifs.

**Cela semble complexe et chronophage. Quelles mesures permettent de passer de la théorie à la pratique?**

C'est vrai, la conduite du personnel prend du temps. Et elle ne saurait être déléguée. Mais l'autoréflexion offre la possibilité de remettre en question non seulement l'attention que l'on porte à soi-même, mais aussi les possibilités de déléguer certaines tâches pour avoir plus de temps à accorder à celles que l'on ne peut déléguer.

**Une gestion du personnel saine est considérée comme un facteur de succès et un pilier de la performance. Comment la mesurer?**

Il existe divers indicateurs. Elle contribue clairement à la diminution du stress et à davantage de motivation, de performance et de satisfaction au travail. Le personnel est plus fidèle à son entreprise et moins souvent malade, ce qui augmente la productivité. Une étude de l'université de Saint-Gall sur la conduite du personnel au sein des PME le montre clairement.

**Vous avez mentionné le télétravail. La gestion du personnel saine fonctionne-t-elle aussi dans ce cadre?**

Oui. Dans de nombreuses entreprises, le travail hybride est une nouvelle normalité. La conduite du personnel est basée sur les objectifs et les résultats, ce qui requiert une certaine confiance et parfois même d'accorder une avance sur le capital confiance. Le travail virtuel exige de porter une attention toute particulière aux relations interpersonnelles. Les structures agiles exigent que les

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter
Autoriser Refuser

cadres fassent preuve de flexibilité et comprennent que la présence au bureau n'est pas nécessairement synonyme de productivité. Il est en outre essentiel d'instaurer un sentiment de proximité et des échanges réguliers. Dans l'idéal, le style de direction devrait être adapté à la situation et à la personnalité de la collaboratrice ou du collaborateur.

## Offres pour les cadres et responsables du personnel

Cet automne, la gestion du personnel saine a fait l'objet d'un séminaire organisé par la Previs et PK Rück qui, ensemble, proposent régulièrement des sessions de prévention destinées aux cadres et aux responsables du personnel. PK Rück mise sur une gestion ciblée des cas de prestations et un Case Management rigoureux, ce qui permet d'augmenter les chances de réintégration après une incapacité de travail. Le séminaire susmentionné a suscité un vif intérêt.

En tant qu'organisation, la Previs s'intéresse elle-même à la gestion du personnel saine. Stefan Muri, directeur de la Previs, nous en dit plus.

**La Previs, dont vous êtes directeur, compte quelque 90 collaboratrices et collaborateurs. Pour vous, que signifie une gestion du personnel saine?**

Pour moi, cela signifie en première ligne avoir conscience de sa personnalité, de sa responsabilité et de ses forces et faiblesses. Autrement dit, toujours faire preuve d'authenticité avec l'ensemble du personnel, quelle que soit sa fonction.

**En tant que caisse de pension, pourquoi la Previs s'engage-t-elle sur ce thème auprès de sa clientèle?**

Une gestion du personnel saine exerce une grande influence sur la santé mentale des collaboratrices et collaborateurs. Une personne en bonne santé mentale est plus efficace et risque moins le burn-out. Et lorsque les incapacités de travail en raison de maladies psychologiques diminuent, les entreprises et organisations en profitent à double titre: le personnel est plus performant et les caisses de pension supportent moins de cas d'invalidité, ce qui peut se répercuter positivement sur les primes de risque.

**En tant qu'organisation, la Previs tient à donner le bon exemple en termes de conduite du personnel. Pourquoi?**

Notre clientèle n'a peut-être pas conscience de ce rôle de modèle. Mais nous voulons contribuer à une bonne atmosphère de travail qui renforce la fidélité du personnel et son identification à la Previs. Cette approche nous permet au final de diminuer les fluctuations et les coûts, ce qui profite à nos assurés comme aux employeurs affiliés.

**Quelles mesures la Previs a-t-elle déjà appliquées?**

Dans un premier temps, nous avons élaboré avec notre personnel une culture du feed-back. Cette année, lors de notre retraite des cadres, nous avons réfléchi à la conduite saine. Et celle-ci commence par soi-même. Sur cette base, nous allons à présent vers de nouvelles étapes de mise en œuvre.

**Par quels arguments convainquez-vous d'autres cadres de la pertinence d'une conduite du personnel saine?**

Comme je l'ai dit, les cadres doivent mener une autoréflexion, qui leur permet de développer une culture de conduite du personnel axée sur le bien-être mental et physique de leur équipe. À notre époque agitée, un personnel satisfait et bien portant est un gage de disponibilité et de continuité.

**Selon vous, que faut-il pour parvenir à une conduite du personnel saine?**

Quiconque exerce une tâche de direction doit comprendre que la conduite du personnel saine fait partie de son rôle. Les cadres doivent toujours montrer l'exemple à leur équipe. Ayant compris cela étant conscients de leurs forces et de leurs faiblesses, ils pourront gérer leur équipe de manière saine. Je l'avoue, c'est un véritable défi. Mais il en vaut la peine!

## Séminaires sur la gestion de la santé en entreprise

La clientèle de la Previs bénéficie d'une large offre de séminaires axés sur la pratique, proposés par la Haute école de travail social de Lucerne, en collaboration avec PK Rück. Ces cours, destinés aux cadres et aux responsables du personnel, abordent des thèmes de prévention comme:

- La santé en entreprise
- Mener des entretiens difficiles avec ses collaborateurs
- La gestion du stress au travail
- La gestion des absences
- La réinsertion professionnelle

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter
Autoriser Refuser

Les séminaires sont gratuits pour les employeurs affiliés. Inscriptions: www.hslu.ch/s200
Vous trouverez de plus amples informations sur www.previs.ch/seminaires

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter

Autoriser Refuser

# Réformer la prévoyance professionnelle, également en faveur des femmes

**Après l'approbation d'AVS 21, la révision de la prévoyance professionnelle est désormais à l'ordre du jour. Et aux yeux de la Previs, le temps presse. La Previs tient notamment à une amélioration des rentes des femmes, lesquelles constituent 70% de son collectif d'assurés.**

Femmes et prévoyance: dans le cadre des débats menés autour d'AVS 21 durant l'automne, ce sujet brûlant s'est à nouveau retrouvé sur toutes les lèvres. Et avec raison. Car en Suisse, les rentes de vieillesse des femmes ne s'élèvent qu'aux deux tiers de celles des hommes. Cette différence de taille – également appelée gender pension gap – est principalement liée aux parcours professionnels. Cela se reflète clairement dans le deuxième pilier: une vie professionnelle plus courte ou un taux d'activité plus faible mène à des lacunes dans la prévoyance professionnelle, car les cotisations à la caisse de pension sont plus faibles. Comme par le passé, les femmes sont plus fortement touchées que les hommes. Pause à la suite d'une maternité, tâches non rémunérées d'assistance aux personnes dépendantes ou activité dans des branches peu lucratives... Telles sont les situations typiques à l'origine des lacunes de prévoyance chez les femmes.

### La réforme de la prévoyance professionnelle n'est pas chose faite

À la Previs, depuis de nombreuses années, l'âge de la retraite s'élève à 65 ans, pour les hommes comme pour les femmes. Après le oui du peuple à AVS 21, seule une unification des premier et deuxième piliers a donc eu lieu. La réforme de la prévoyance professionnelle (LPP) n'a encore fait l'objet d'aucune décision. Le Parlement fédéral en débat actuellement. D'une part, la révision de la LPP vise des adaptations d'ordre général, notamment celle du taux de conversion (décisif pour le calcul de la rente de vieillesse, qui devrait passer de 6.8% à 6.0% dans la part obligatoire), ainsi que celle des cotisations d'épargne (9% pour les personnes entre 25 et 44 ans et 14% pour les personnes entre 45 et 65 ans). D'autre part, la réforme a pour but d'améliorer la prévoyance des femmes. Elle contient notamment les propositions suivantes:

- **Seuil d'entrée plus bas pour la prévoyance professionnelle:** Pour être assurée de manière obligatoire en vertu de la LPP, une personne doit gagner un salaire annuel d'au moins 21'510 francs (état 2022). Or, selon le revenu et le taux d'occupation, ce seuil ne peut pas toujours être atteint. La baisse du seuil d'entrée fait donc l'objet de discussions dans le cadre de la révision. L'objectif consiste à ce que les revenus plus faibles soient eux aussi soumis à la prévoyance professionnelle
- **Réduction de la déduction de coordination:** Actuellement, 25'095 francs sont déduits du salaire annuel brut (état 2022) pour déterminer le salaire assuré dans le cadre de la prévoyance professionnelle. En cas d'activité à temps partiel, ce salaire assuré peut être faible, ce qui se répercute sur la rente. Ainsi, pour obtenir une meilleure prévoyance chez les personnes ne travaillant pas à plein temps, la division par deux de la déduction de coordination à 12'548 francs fait actuellement l'objet de discussions. Le résultat visé? Une déduction de coordination plus faible menant à un salaire assuré plus élevé, ce qui a un effet positif sur la rente et l'avoir de vieillesse

### 70% du collectif d'assurés de la Previs sont des femmes

La prévoyance est un thème d'importance pour la Previs, car 70% de ses assurés sont des assurées. Pour cette raison, notre site Internet compte désormais une rubrique dédiée aux femmes et à la prévoyance. Nous avons également tourné deux brèves vidéos intéressantes.

### Femmes & prévoyance

Sur notre site Internet, vous trouverez de nombreuses informations sur le thème des femmes et de la prévoyance, des questions et réponses, des exemples de calcul et des conseils utiles pour une meilleure prévoyance: www.previs.ch/femmes

### Avez-vous des questions?

Si vous avez des questions sur le thème des femmes et de la prévoyance, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse leistung@previs.ch. Nous répondons aux questions d'intérêt général également sur notre site Internet, bien entendu de manière anonyme. Vous pouvez également adresser vos questions et demandes directement à votre conseillère ou conseiller clientèle; vous trouverez ses coordonnées dans l'appli de la Previs.

## «Il y a nécessité d'agir dans le deuxième pilier»

Questions à Peter Flück, président du conseil de fondation de Previs Prévoyance

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter
Autoriser Refuser

**Comment la Previs évalue-t-elle la situation actuelle de la prévoyance professionnelle?**

Après l'acceptation d'AVS 21, la réforme de la prévoyance professionnelle doit maintenant devenir réalité. Cela fait des années que l'on tente d'adapter le deuxième pilier à la situation actuelle. L'espérance de vie ne cesse d'augmenter et les caisses de pension doivent donc verser des prestations plus longtemps. Une baisse des rentes dans le cadre de cette réforme s'avère ainsi inéluctable.

**Qu'est-ce que cela signifie pour le taux de conversion?**

Il faut absolument le baisser aux 6.0% prévus dans la part obligatoire. Il y a plusieurs années déjà, la Previs et d'autres caisses de pension ont entamé une baisse continue de leur taux de conversion (taux unique pour la part obligatoire et la part surobligatoire). Il revient maintenant au monde politique d'agir, et sans tarder.

**Pour la Previs, quels sont les points centraux de la réforme?**

Outre la baisse du seuil d'entrée, la déduction de coordination et le taux de conversion, une unification non seulement de l'âge de la retraite, mais aussi du début de l'épargne, sont essentielles: on devrait pouvoir cotiser à la caisse de pension dès 18 ans, comme pour l'AVS. L'avoir de vieillesse serait ainsi plus élevé. De plus, les cotisations d'épargne pour les collaboratrices et collaborateurs plus âgés devraient être revues à la baisse pour améliorer leurs chances sur le marché du travail. Mais de telles mesures devraient être abordées plus tard.

## Anticiper sa retraite pour assurer sa sécurité financière!

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter

Autoriser Refuser

## Eviter les lacunes de prévoyance: entretien avec des spécialistes

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter

Autoriser Refuser

# Guerre, inflation et taux d'intérêts à la hausse: comment réagir?

## L'inflation et la hausse des taux d'intérêt influencent les placements. Que signifient ces évolutions pour les caisses de pension et comment la Previs gère-t-elle cette situation?

La situation des marchés financiers est très complexe; les défis à relever et les problèmes à résoudre sont nombreux. Outre la souffrance humaine, la guerre en Ukraine a également de nombreux impacts économiques. La crise énergétique en Europe, une inflation galopante en raison de prix de l'énergie bien plus élevés, des chaînes logistiques interrompues suite aux fermetures d'usines n'en sont que quelques exemples. Sans oublier que les problèmes de livraison dus à la pandémie sont loin d'avoir disparu. Durant la pandémie, les banques centrales ont apporté un soutien aux marchés et injecté des liquidités dans le système financier dans des proportions sans précédent. Ces liquidités excessives sont aujourd'hui en partie responsables de l'envolée des taux d'inflation. Les principales banques centrales ont fait de la lutte contre cette inflation leur objectif principal. L'un des instruments consiste à élever les taux d'intérêt. Cette hausse est d'ailleurs perceptible depuis un certain temps.

**Les répercussions sur le patrimoine de la Previs**

Les effets ne sont pas les mêmes pour toutes les catégories de placement (p. ex. obligations, actions et immobilier). En outre, le niveau des taux d'inflation est déterminant. Dans un contexte d'inflation élevée (Europe et États-Unis >9%) et de hausse des taux d'intérêt, les effets à court terme sont majoritairement négatifs. Les obligations perdent de leur valeur. Selon les règles comptables en vigueur, ces pertes de valeur comptable se reflètent intégralement dans les bilans des caisses de pension. La situation est plus nuancée pour les actifs «réels» que sont les actions et l'immobilier. Les actions peuvent, dans une certaine mesure, «encaisser» l'inflation et la hausse des taux d'intérêt; ce, pour autant que les entreprises puissent imposer des prix plus élevés à leur clientèle. Néanmoins, les taux d'inflation actuels et les taux d'intérêt en nette hausse exercent là aussi un effet majoritairement négatif. L'immobilier – lorsqu'il s'agit de biens immobiliers détenus directement – réagit à la hausse des taux d'intérêt dans la mesure où celle-ci est prise en compte dans les modèles d'évaluation. Comme pour les obligations, les taux d'intérêt et taux d'escompte plus élevés entraînent une perte comptable.

**La diversification reste en grande partie sans effet**

Les stratégies de placement équilibrées et robustes se caractérisent également par le fait que les risques sont diversifiés, c'est-à-dire répartis. Ils le sont sur différentes classes d'actifs (obligations, actions, immobilier, placements alternatifs, etc.) et, au sein des classes d'actifs, sur les pays et les régions, les secteurs, etc. Normalement, les actions et les obligations n'évoluent pas en même temps. La plupart du temps, en cas de turbulences boursières, les investisseurs recherchent des placements sûrs, par exemple dans des obligations d'États stables ou d'entreprises de grande qualité. Cette fuite vers les valeurs refuges fait baisser les rendements, ce qui entraîne une hausse de la valeur comptable des obligations. Pour simplifier: les actions perdent et les obligations gagnent en valeur. Or, dans le contexte actuel, ce mécanisme ne fonctionne pas. Des marchés d'actions en baisse, accompagnés de taux d'intérêt en nette hausse, font que les deux classes d'actifs souffrent clairement. L'effet de diversification vers nos placements immobiliers directs fonctionne cependant encore. Une fois de plus, nos biens immobiliers constituent un havre de paix lorsque les marchés financiers sont dans la tourmente.

**Comment réagit la Previs?**

Il est possible, dans une certaine mesure, de se prémunir contre la hausse des taux d'intérêt et l'inflation. Ainsi, la Previs dispose stratégiquement d'une part élevée de valeurs réelles. Nous maintenons également une durée moyenne d'immobilisation du capital (ou duration) plus courte et une qualité élevée dans les obligations, ce qui permet d'amortir quelque peu les pertes. En cas de turbulences, nous nous concentrons systématiquement sur notre stratégie de placement. Nous procédons à des rééquilibrages de portefeuille (rebalancings), ce qui signifie que nous rachetons les placements qui ont perdu de la valeur, tout comme nous réalisons systématiquement des bénéfices dans les phases favorables. Ce mécanisme nous pousse à agir de manière anticyclique. Les tentatives de se défendre contre les turbulences en intervenant activement dans les classes d'actifs conduisent à un comportement procyclique; le risque de prendre de mauvaises décisions à court terme augmente alors.

Une orientation cohérente sur notre stratégie, en gardant à l'esprit le long terme dans les placements et la prévoyance professionnelle, nous aide à garder la tête froide. Par le passé, nous avons constaté à plusieurs reprises que ce comportement était payant et nous sommes convaincus qu'il en sera de même dans la crise actuelle des placements.

Nous utilisons des cookies pour affiner des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter

Autoriser Refuser

# 2023: ce qui va changer

## Une administration en ligne conviviale, des factures mensuelles pour tous les employeurs affiliés, des cotisations de risque et des frais administratifs plus bas ainsi que des séminaires de préparation à la retraite axés sur la pratique: 2023 s'annonce bien!

L'année touche à sa fin. Voici quelques nouveautés que Previs Prévoyance lance au 1er janvier 2023.

**Administration et factures en ligne**

Désormais, l'administration de la prévoyance s'effectuera exclusivement par le biais du portail d'entreprise convivial. Celui-ci vous permet de saisir des mutations, de consulter et de télécharger des décomptes de cotisations et d'établir des listes d'adresses ou des vues d'ensemble des cotisations. Vous avez également accès à tout moment aux plans de prévoyance, à votre compte débiteurs, aux données actuelles sur les placements et à d'autres informations sur la prévoyance.

Dès le début de l'année, la Previs n'enverra plus les factures de cotisation par courrier, mais les mettra à disposition sur le portail d'entreprise. Ce pas supplémentaire en direction de la numérisation contribue à la baisse des coûts et à une meilleure efficacité pour la clientèle.

**Des factures mensuelles pour tous**

Actuellement, la caisse de prévoyance Comunitas établit ses factures à l'attention des employeurs affiliés sur une base principalement trimestrielle. Or, les autres caisses de prévoyance facturent déjà leurs cotisations et leurs frais administratifs sur une base mensuelle. Dès janvier 2023, l'ensemble de la clientèle recevra sa facture chaque mois. Celle-ci sera disponible chaque 10 du mois environ sur le portail d'entreprise.

**Des cotisations de risque plus basses**

Les cotisations de risque auprès des caisses de prévoyance Comunitas et Service Public baisseront dès début 2023, sauf pour certains plans de risque. Dans les autres caisses de prévoyance, la baisse est spécifique à la cliente ou au client, car les tarifs de risque se calculent de manière individuelle. Différents facteurs ont contribué à la baisse de nos coûts de réassurance auprès de PK Rück pour les risques de décès et d'invalidité: le meilleur respect des délais de déclaration des cas d'incapacité de travail a eu une influence positive sur la réinsertion, tout comme la gestion des cas de prestations et le Case Management rigoureux de PK Rück.

Enfin, on assiste aux effets de synergie résultant de la fusion de la Previs et de la fondation de prévoyance Comunitas. Nous pouvons répercuter les avantages en termes de coûts sous la forme de cotisations de risque moins élevées. L'évolution des coûts de risque à long terme dépend fortement de l'évolution des sinistres.

**Des frais administratifs plus bas**

À la Previs, les frais administratifs s'élèvent actuellement à CHF 240 par personne assurée et par an, ce qui couvre en principe les dépenses occasionnées. Malgré la pression sur les coûts, la Previs sera en mesure de réduire les frais administratifs au début de l'année 2023, ce pour deux raisons principales: avec l'appli des assurés, l'envoi régulier des certificats d'assurance est supprimé. Et l'introduction du portail d'entreprise nous a permis d'obtenir une gestion de la prévoyance sensiblement plus efficace. Dès 2023, notre clientèle bénéficiera donc des frais administratifs suivants: 1 à 49 personnes assurées: CHF 228 par personne/an, 50 à 99 personnes assurées: CHF 204 par personne/an, dès 100 personnes assurées: CHF 180 par personne/an.

La caisse de prévoyance Comunitas est exclue de cette baisse. Pour des raisons historiques, celle-ci continue à supporter elle-même les frais administratifs, ce qui a une incidence sur le taux de couverture.

## Prêt(e) pour la retraite? Séminaires 55+

En 2023 également, vous nous aidez à adapter en continu notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter

webinaires. Cette offre s'adresse aux personnes assurées nées entre 1964 et 1968. Les séminaires d'une demi-journée abordent les aspects financiers de la retraite: budget, impôts, rachats facultatifs dans le deuxième pilier, prestations LPP, répartition de la fortune, droit matrimonial et droit successoral, choix entre un capital et une rente.

Les invitations aux personnes concernées, avec code d'inscription personnel, seront envoyées aux employeurs en décembre 2022.

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter en continu notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter
Autoriser Refuser

© Previs Prévoyance, 2024

Nous utilisons des cookies pour afficher des contenus et analyser les accès à notre site Internet. En autorisant le suivi, vous nous aidez à adapter encore mieux notre site à vos besoins. Vous pouvez à tout moment désactiver tout ou partie des cookies dans les paramètres de votre navigateur. Une fois les cookies désactivés, il se peut que vous ne disposiez plus de toutes les fonctions de ce site Internet.
Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter

Autoriser Refuser