



Soyons actifs Pour une retraite en toute sécurité

Le secteur du deuxième pilier a souffert de l'effondrement des marchés boursiers en 2008 et la majorité des caisses de pension s'est trouvée dans l'incapacité de couvrir à court terme tous les engagements, avec un degré de couverture inférieur à 100%. En 2009, le printemps a coïncidé avec la reprise boursière et la situation du 2^e pilier se rétablit progressivement.

L'être humain construit son identité et développe sa personnalité par les crises qu'il traverse et qu'il surmonte.

Le Groupe Mutuel est actif dans la branche de la prévoyance professionnelle depuis 1985, par l'intermédiaire de deux fondations qu'il administre, la Mutuelle Valaisanne de Prévoyance, active principalement en Valais, et le Groupe Mutuel Prévoyance,

dont l'activité se déploie à travers toute la Suisse.

Les activités de placement des capitaux sont menées par des spécialistes de la branche au sein même du Groupe Mutuel. Années après années, d'excellents résultats ont été réalisés et une récente étude du journal suisse alémanique *Sonntagszeitung* nous place dans le peloton de tête des performances obtenues ces 9 dernières années par les institutions de prévoyance.

Nos institutions de prévoyance ont toujours privilégié la sécurité en matière de placements et de constitution de réserves. Elles offrent ainsi à nos clients la garantie d'une gestion équilibrée et saine des avoirs de prévoyance.

«L'entreprise est élue tous les jours par ses clients.»

François Michelin, industriel français

Offrir des produits performants, répondant à vos besoins, mais simples à comprendre, prodiguer des conseils avisés et mettre à disposition une plate-forme informatique conviviale, sont les ingrédients de base qui font le succès du Groupe Mutuel.



Mais le service ne s'arrête pas chez nous à l'acte de vente. Cela est bien connu dans le monde de l'automobile: si la première voiture est vendue par le fabricant, les suivantes sont dépendantes de la qualité du garage et de son atelier. Dans l'assurance aussi, un gestionnaire spécialisé, unique, connaissant les particularités de votre entreprise et de votre branche d'activité, répond à toutes vos questions depuis un centre de services proche de chez vous.

Cette solution exclusive vous permet de vous concentrer pleinement sur vos affaires. Un seul gestionnaire, oui, car la complexité de notre monde se doit d'être prise en compte dans son intégralité, la fragmentation des services n'apportant que des réponses partielles et imprécises. Que le sinistre soit simple ou complexe par exemple, il est normal que vous puissiez vous référer à votre personne de contact privilégiée.

Cette édition de Corporate News veut aussi vous apporter des réponses claires et compréhensibles à des sujets brûlants comme la prévoyance professionnelle ou le financement du renchérissement des rentes LAA.

J'ai eu grand plaisir à connaître votre opinion sur Corporate News, résultat de notre dernier sondage. Vos remarques nous encouragent à poursuivre dans nos démarches pour vous offrir une information de qualité, compréhensible et rapidement lue.

Merci de continuer à dialoguer avec nous.

Marc-André Muller
Responsable Assurances Entreprise

Nos chiffres clés

au 30 septembre 2009

	Degré de couverture	Entreprises affiliées
▶ Groupe Mutuel Prévoyance	106.7	1'400
▶ Mutuelle Valaisanne de Prévoyance	109.7	900

Prévoyance professionnelle: Pourquoi faut-il baisser le taux de conversion? Un jargon de spécialistes à décrypter

L'abaissement du taux de conversion LPP à 6,4% a été voté par le parlement à fin 2008 et sera soumis au peuple l'année prochaine. Mais que signifie réellement cet abaissement et pourquoi est-il nécessaire? Il nous a semblé utile de vous aider à décrypter ce jargon de spécialistes.

A quoi sert le taux de conversion?

Le taux de conversion détermine le montant de la rente de vieillesse auquel un assuré a droit dès l'âge de la retraite. La rente correspond à l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré multiplié par le taux de conversion.

Qu'est-ce que l'avoir de vieillesse?

Durant toute sa vie active, le travailleur cotise, conjointement avec son employeur, une somme d'épargne qui s'accumule auprès de sa caisse de retraite et porte des intérêts. En LPP, ce «carnet d'épargne» s'appelle l'avoir de vieillesse et il appartient totalement à l'assuré.

Comment est fixé le taux de conversion?

Ce taux dépend principalement de deux facteurs: l'espérance de vie des nouveaux retraités et les perspectives de rendement des capitaux destinés à financer les rentes.

L'espérance de vie après la retraite continue à s'allonger. De ce fait, les rentes doivent être versées durant une période de plus en plus longue.

L'avoir de vieillesse de l'assuré à la retraite est placé par l'institution de prévoyance de manière à l'utiliser progressivement pour le financement des rentes versées. Le rendement obtenu sur ce capital influence la somme disponible. Or, depuis plusieurs années, ce rendement recule.

Et quel est donc le problème?

La rente de vieillesse, garantie jusqu'au décès de l'assuré et de son conjoint, est versée, en moyenne, durant 3 années de plus que lors de l'entrée en vigueur de la LPP en 1985 et le rendement des avoirs de vieillesse placés reste définitivement plus faible qu'en 1985.

La combinaison de ces deux éléments fait que la prestation totale de retraite versée dépasse la somme disponible pour financer cette prestation. En conséquence, la différence doit être couverte par les personnes actives. Un taux de conversion trop élevé oblige donc les générations futures à financer les prestations des retraités. Or, ce système ne devrait être pratiqué que dans l'AVS, alors que le 2^e pilier prévoit que cha-

que assuré épargne dans le but de financer sa propre prestation de retraite.

Pour préserver l'équilibre des prestations de retraite du 2^e pilier, le taux de conversion doit donc baisser à 6,4% le plus rapidement possible.

A savoir impérativement

1. les rentes de retraite déjà en cours ne sont pas touchées par cette baisse et elles ne subiront aucune réduction.
2. l'assuré peut choisir le versement de tout ou d'une partie de sa prestation de retraite sous forme de capital plutôt que d'une rente viagère.



Renchérisssement des rentes LAA

Les rentes servies par la LAA sont adaptées au renchérissement. Afin de garantir le financement du renchérissement à long terme de l'ensemble des rentes LAA, les assureurs privés LAA prélèvent un supplément de prime de 3% depuis le 1^{er} janvier 2007.

Toutefois, dans le contexte actuel caractérisé par de faibles produits des intérêts et la croissance du nombre de rentes bénéfi-

ciant d'allocations de renchérissement, un relèvement du supplément de prime est nécessaire. Il s'élèvera, dès le 1^{er} janvier 2010, à 9% de la prime nette, aussi bien pour l'assurance accidents professionnels (AP) et pour l'assurance accidents non professionnels (ANP).

Tous les assureurs LAA sont concernés par cette mesure.

Formation HES-SO: maintenant également sous forme de séminaires d'une journée!

Le Groupe Mutuel et la HES-SO vous proposent une formation certifiante basée sur la pratique et intitulée «Gestion active des absences et de la santé». Grande nouveauté, il est désormais possible de suivre cette formation sous forme de séminaires d'une journée.

Plus d'infos:
www.corporatecare.ch/formation

Le case manager

Un encouragement au dialogue entre l'employé et l'entreprise



La crise économique tend à augmenter les situations de conflit du travail. Comment désamorcer ces différends néfastes tant pour l'employé que pour l'employeur?

L'intervention du case manager s'avère d'une grande utilité pour aider une personne malade, accidentée ou souffrant d'un passage à vide, à rebondir afin d'éviter une désinsertion professionnelle tant redoutée. Interview de Frédéric Abbet, responsable CorporateCare au Groupe Mutuel.

Les case managers sont-ils davantage sollicités en raison de la crise économique?

Oui, le recours au case manager est devenu une pratique courante pour régler des situations de conflits dans les

entreprises. Mobbing, harcèlement au travail et «burn out» sont évoqués sans tabou par nos assurés qui se confient. Il faut donc maintenir le lien de confiance qui est fondamental.

Quels sont les cas les plus courants pour lesquels vous devez intervenir?

Nous sommes confrontés à deux grandes catégories de problèmes: psychologiques et physiques. Un certain nombre d'états dépressifs sont liés à la situation de travail. Ces assurés se retrouvent en arrêt maladie parce qu'ils éprouvent de plus en plus de difficultés à supporter l'environnement dans lequel ils travaillent (ambiance, pression des délais, conflits, etc.). Pour d'autres, un changement immédiat d'employeur entraînerait une reprise tout aussi immédiate du travail! Ces difficultés professionnelles vont parfois de pair avec des problèmes personnels ou familiaux. Dans ce cas, nos conseillers orientent l'assuré vers les réseaux médico-sociaux.

Et qu'en est-il des pathologies physiques?

Les pathologies rapportées par nos assurés sont majoritairement les douleurs dorsales (lombalgies, hernies discales, cervicalgies ou sciatiques, par exemple). Dans ces situations, l'intervention du case manager consiste à accompagner l'assuré dans la

recherche de mesures ergonomiques ou autres avec son employeur ou à tenter une reprise du travail dite «thérapeutique» ou progressive en collaboration avec l'assurance invalidité, la Suva et le médecin traitant.

Confidentialité des données et établissement des relations de confiance sont indispensables au succès de votre action?

Nous devons être très clairs sur la confidentialité des propos tenus lors des entretiens; la protection des données ne nous autorise pas à divulguer les informations sensibles, ce que certains employeurs ne comprennent pas toujours. Le contact étroit avec l'employeur est pourtant essentiel afin de mieux comprendre le contexte professionnel du collaborateur.

Nous jouons donc un rôle d'intermédiaire, basé sur une relation de confiance qui se construit au travers de contrats moraux entre la personne malade, son médecin, l'assureur et l'employeur.

Il ne faut pas oublier que l'objectif final demeure la reprise du travail par le collaborateur, dans des délais raisonnables et de bonnes conditions avec toutes les garanties d'un accueil réussi de la part des collègues au moment du retour sur la place de travail.

Résultats de notre précédent sondage!

Vous avez été nombreux à nous faire part de votre avis au sujet de Corporate News et nous vous en remercions. Vos retours, très positifs, nous encouragent à poursuivre dans la voie choisie: une information claire et synthétique, proche de vos préoccupations.

Prérequis indispensable pour en apprécier le contenu, vous êtes 85% à lire régulièrement le Corporate News. Plus de la moitié d'entre vous partagez ensuite votre exemplaire avec d'autres lecteurs.

Si vous êtes 95% à trouver utiles les informations qu'il contient, peut-être apprécieriez-vous davantage d'exclusivités. Nous nous attacherons à développer cet aspect dans le futur.

Nous ne pouvons terminer ce compte-rendu sans vous révéler le nom du gagnant de notre concours. Il s'agit de **M^{me} Corinne Martinoya de la société Prodague SA à Essert-sous-Champvent** qui remporte un week-end Wellness pour 2 personnes aux Bains d'Ovronnaz. Toutes nos félicitations à elle et merci à tous de votre participation.

Face à une pandémie, quelles mesures mettre en place en entreprise?

Retrouvez la synthèse de nos spécialistes sur:
www.corporatecare.ch/fr/pandemie





SITAG

Chaises et mobilier de bureau

Depuis 1965, le nom SITAG est synonyme de qualité et d'art de vivre au quotidien: ses chaises et son mobilier de bureau sont issus d'une gamme de produits innovante au design raffiné, qui a réussi à s'imposer comme une marque reconnue sur le marché international.

Grâce à sa large gamme de produits, SITAG est en mesure de proposer des solutions pour l'aménagement de tout espace. Son offre comprend des chaises de bureau et de conférence, des fauteuils et des chaises pour des espaces accueil, du mobilier informatique, du mobilier haut de gamme, des solutions pour l'aménagement de salles de conférence ainsi que des tables de travail.

La compétence de SITAG se traduit non seulement par une exigence de qualité et des prestations de haut niveau, mais aussi par la conviction qu'un bureau doit satisfaire aux attentes très individuelles des personnes face à leur environnement de travail.

Ce niveau élevé en matière de produits et de design exige des efforts constants dans tous les processus. Les projets doivent être planifiés de manière ciblée et l'offre de services et de prestations doit être orientée sur les exigences du marché et des clients. Pour ce faire, SITAG travaille en étroite concertation avec des partenaires qualifiés.

Pour l'assurance de ses collaborateurs, l'entreprise mise également sur la compétence. **«Nous collaborons depuis quatre ans avec le Groupe Mutuel», explique le directeur Toni Lee. «CorporateCare, son concept pour la gestion des absences et de la santé, apporte aux entreprises assurées et aux collaborateurs une réelle plus-value.»**

Riche d'une expérience de plus de 40 ans dans la fabrication de mobilier de bureau – sur un seul site – et grâce à sa collaboration avec des partenaires de qualité, SITAG occupe aujourd'hui une position de leader sur les principaux marchés européens et internationaux. **SITAG – style at work!**

Contact pour cette offre spéciale:
SITAG AG, M. Lukas Baumgartner,
Tél.: +41 81 758 17 90,
E-mail: lukas.baumgartner@sitag.ch

SITAG DL 200 convainc non seulement par sa technologie révolutionnaire, mais également par diverses fonctions innovantes et brevetées. Vivez une nouvelle dimension d'assise et un confort exceptionnel, grâce à un rembourrage intégré dans le siège de manière à compenser activement les variations de température. Plus d'informations sous www.sitag.ch, rubrique Products/Seating/DL 200.

Offre spéciale

Lors de la commande d'une chaise de bureau de la série DL 200, SITAG offre aux entreprises clientes du Groupe Mutuel une réduction de 25% sur le prix affiché.

► **Prix préférentiel net** dès Fr. 1'158.– au lieu du prix de vente brut dès Fr. 1'545.– (TVA non comprise)

Valable pour toutes les commandes jusqu'au 31 décembre 2009, exécution de la commande par les magasins spécialisés.

