



Home office

Les entreprises s'adaptent.

Témoignages

PAGE 2





HOME OFFICE: Les nouveaux défis du quotidien

LA PANDÉMIE A TOUT CHANGÉ. DEPUIS PLUS D'UNE ANNÉE, DE NOMBREUSES ENTREPRISES ONT ACCEPTÉ QUE LEURS COLLABORATEURS TRAVAILLENT DEPUIS CHEZ EUX. SOUVENT, ELLES ONT ÉTÉ AMENÉES À METTRE EN PLACE LE «HOME OFFICE» EN QUELQUES SEMAINES ET MAINTENANT LE TÉLÉTRAVAIL FAIT PRESQUE PARTIE DE LA VIE DE TOUS LES JOURS. COMMENT LES ENTREPRISES ONT-ELLES RÉUSSI À METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL?

Le coronavirus a fondamentalement bouleversé le quotidien professionnel tel que nous le connaissons. Il a fallu mettre en place des mesures de protection, se plier à de nouvelles règles et obliger les employés à travailler depuis chez eux. Nous avons demandé à deux entreprises comment elles ont abordé les nombreuses questions relatives au télétravail et proposons des pistes relatives aux questions juridiques les plus fréquentes.



“Travail de laboratoire et télétravail sont incompatibles”



Arnoud Middel est membre de la direction générale et directeur des ressources humaines du groupe Siegfried, une entreprise pharmaceutique internationale qui emploie plus de 3500 personnes. Durant une pandémie, tous les employés ne peuvent pas travailler à domicile.

Arnoud Middel, en quoi le Covid-19 a-t-il changé votre environnement de travail?

Pour nous, deux questions se sont posées lors de la transition vers le travail mobile ou à distance: comment faire avec les employés qui travaillent dans les usines et les laboratoires, et comment donner aux employés de bureau les

moyens pour qu'ils puissent travailler à domicile dans les meilleures conditions?

En ce qui concerne la production et les laboratoires, il n'est pas possible de travailler en home office. L'avantage était que les employés de ces secteurs étaient déjà habitués à travailler avec des équipements de protection. Nous avons donc rapidement pu mettre en œuvre le concept de protection Covid-19.

Et pour le personnel de bureau?

Nous avons fourni l'infrastructure adéquate à nos employés et les avons aidés à mettre en place le télétravail. Car le travail ne représente pas que des équipements. Dans ce processus, nous avons réalisé que le travail à domicile nécessite une structure claire, ce qui est normalement assuré par la séparation entre travail et vie privée. La garantie d'une telle structure est une condition indispensable à un environnement de travail harmonieux. L'échange avec les collègues sur place est également un facteur important.

Qu'est-ce que cela signifie pour les managers?

Avant, les managers avaient leurs équipes sous leurs yeux. Avec le home office, les échanges informels et la proximité des employés se sont réduits. Lorsqu'il y a tout à coup une distance physique, le développement d'une proximité numérique devient un facteur de succès.

Comment avez-vous fait?

Nous avons introduit le programme «Stay closer». Nos cadres ont été sensibilisés au fait qu'avec le management à distance, leur rôle changeait et qu'il restait important de prendre soin de leurs employés malgré la distance physique. En particulier, les échanges privés ne devaient pas passer à la trappe. Ainsi, le fait de poser des questions aux collaborateurs concernant leur bien-être ou celui de leur famille faisait partie du concept.

À votre avis, où faut-il encore agir?

Le travail et la vie privée risquent de fusionner complètement. Nous ne savons pas encore quel effet cela aura sur l'humeur des gens ou sur leur identification avec l'entreprise, par exemple. Si le déroulement habituel de la journée est

chamboulé et les plages horaires supprimées, les employés auront peut-être le sentiment de devoir toujours être disponibles et cela contribuera à augmenter le facteur de stress. Nous devons également nous poser la question de savoir comment le télétravail va influencer la culture d'entreprise.

Que faites-vous si un employé ne souhaite pas pratiquer le télétravail?

Il n'y a pas de recette miracle. Il faut traiter chaque cas individuellement. Le bien-être des employés est le facteur le plus important. Sur le lieu de travail, nous pouvons garantir de travailler partout en toute sécurité. Les longs trajets en transports publics, par exemple, représentent un facteur de risque. Durant la première vague, nous avons ainsi dû faire respecter l'obligation de travailler à domicile car, dans certains cas, la protection de la santé était clairement prioritaire. Nous avons également eu des cas particuliers à la production, où des employés ont été libérés du travail pendant une certaine période.

En ce qui concerne le home office, il y a de nombreuses questions juridiques. Qu'est-ce qui vous tient à cœur?

Les entreprises ne doivent jamais oublier leur devoir de supervision. Même lorsque les employés travaillent depuis chez eux, il incombe à l'employeur de veiller à ce que le travail puisse se faire en toute sécurité, que la santé de l'employé soit protégée et que les règles relatives aux pauses et à la durée maximale du travail soient respectées. Il y a également des questions concernant le paiement des frais forfaitaires et des indemnités de déplacement. Je pense que les cantons et les juristes feront des recommandations concrètes à cet égard, notamment en ce qui concerne l'obligation de mentionner les jours travaillés en home office sur le certificat de salaire.

TANDIS QUE LES GUICHETS DE LA BANQUE CANTONALE VALAISANNE RESTENT OUVERTS, LES QUELQUE 530 AUTRES EMPLOYÉS ONT LA POSSIBILITÉ DE TRAVAILLER QUOTIDIENNEMENT DEPUIS CHEZ EUX. ÉLIANE GASPOZ, RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES, EXPLIQUE QUELLES SONT LES RÈGLES POUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA BANQUE ET OÙ SE SITUENT LES DÉFIS.

“Nous tirons également du positif de cette crise”

Comment le télétravail a-t-il été mis en place?

Nous avons tiré des enseignements de la première période de confinement et avons introduit un système d'alternance entre présence et télétravail. Les employés ont été divisés en équipes, chacune travaillant des jours fixes à la maison et au bureau. Ainsi, les mêmes employés sont toujours présents sur place. De cette manière, nous pouvons également assurer l'échange d'informations qui est si important pour notre travail. Toutes les salles libres telles que les salles de réunion et de formation ont été transformées en bureaux afin que le travail puisse être effectué en présentiel avec une seule personne par bureau, dans la mesure du possible.

L'exigence du télétravail a-t-elle changé quelque chose?

Le nombre de jours passés à la maison a augmenté. Nous avons suivi les mesures du Conseil fédéral et avons introduit le télétravail le plus possible, sans pour autant compromettre l'échange entre les employés. La santé est notre priorité absolue. Mais cela comprend également la santé mentale et la satisfaction des employés, dont nous devons également tenir compte.

Quels ont été les plus grands défis?

Pour une banque, la sécurité informatique est primordiale. Nous avons eu la chance d'être déjà bien préparés. Le système informatique était heureusement déjà adapté pour permettre le travail à distance. La gestion des collaborateurs à distance est également un défi majeur. Les managers doivent trouver le bon niveau de contact. Nous prévoyons d'organiser des formations à ce sujet.

Comment envisagez-vous les prochains mois?

Nous n'anticipons pas de changements majeurs d'ici à l'été. Même si l'obligation formelle du télétravail est levée, nous continuerons à appliquer les mesures tant qu'elles auront un sens. Peut-être sera-t-il possible de tenir des réunions plus réduites ou que le nombre de jours au bureau pourra être à nouveau augmenté, mais probablement rien de plus.

Le home office sera-t-il introduit dans votre entreprise à plus long terme?

Oui, et nous avons déjà prévu cela. Les règlements y relatifs sont maintenant terminés. À l'avenir, les employés pourront travailler jusqu'à 40% de leur temps à domicile s'ils le souhaitent. À cette fin, ils recevront 500 francs tous les trois ans pour s'installer en conséquence chez eux.

Quels éléments positifs avez-vous retirés de cette crise?

La crise nous a beaucoup appris. Nos employés ont fait preuve de flexibilité et d'une grande ouverture aux idées nouvelles. Lorsque nous avons introduit le home office, certains ont été surpris de voir que cela fonctionnait si bien. Si nous avions eu le choix, il y aurait certainement eu plus de difficultés. Nous avons également acquis de nouvelles compétences. Nous communiquons certaines nouvelles par vidéo, avons enregistré de courts modules de formation et organisons des sessions vidéo. Nous continuerons à le faire et cela nous permettra de gagner du temps et des trajets à l'avenir.



Quels sont les droits et les devoirs des employeurs en ce qui concerne le télétravail?

Les conseils de Roger Rudolph
Professeur de droit du travail



L'évolution constante des mesures relatives au coronavirus qui concernent le monde du travail soulève de nombreuses questions, notamment pour les employeurs. Roger Rudolph, professeur de droit du travail à l'Université de Zurich, répond aux trois questions les plus fréquemment posées.

Lieu de travail: Quelles règles sont applicables lorsque les employés ne veulent pas travailler depuis chez eux ou, au contraire, ne veulent pas réintégrer le bureau?

Tant que l'obligation du home office s'applique, les employés qui relèvent de ce règlement sont tenus de suivre les instructions de l'employeur et de travailler depuis chez eux. S'ils ne le font pas, ils peuvent être licenciés, au plus tard après un avertissement. Les employeurs, quant à eux, doivent également obliger leurs employés à travailler chez eux, même si ces derniers préfèrent être au bureau. La situation est différente s'il n'y a pas d'obligation de travailler à domicile, par exemple, parce que l'activité ne peut être exercée que dans l'entreprise. Une fois que les mesures relatives au coronavirus seront levées, le principe selon lequel il n'y a ni droit ni obligation de travailler depuis chez soi s'appliquera à nouveau. Par conséquent, les employés devront également retourner à leur poste de travail dans l'entreprise, sauf accord contractuel contraire.

L'employeur doit-il couvrir les frais engendrés par le travail à domicile lorsqu'il est imposé par ce dernier?

Le Code des obligations suisse contraint les employeurs à rembourser tous les frais nécessaires à l'exécution du travail, par exemple les frais de téléphone engagés à des fins professionnelles, une mise à niveau de la connexion Internet si nécessaire voire, dans certains cas, une partie du loyer. Toutefois, lors du home office en temps de confinement, une règle spéciale s'applique, qui exempte les entreprises de l'obligation de rembourser les frais. Selon les explications du SECO, les frais d'électricité, les contributions au loyer et autres sont couverts par cette exonération.

Si un collaborateur est malade durant la période de télétravail, peut-on attendre de lui qu'il accomplisse au moins une partie des tâches?

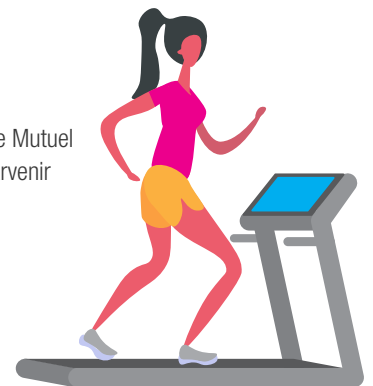
Toute personne empêchée de travailler pour cause de maladie est autorisée à récupérer et n'est pas tenue de travailler. Cela s'applique également au télétravail. Toutefois, s'il existe une capacité résiduelle de travail permettant à l'employé d'assumer des tâches individuelles depuis chez lui sans que cela entrave son rétablissement, on peut s'attendre à ce qu'il le fasse sur la base de son devoir de loyauté.

Groupe Mutuel Move Challenge Courez avec nous à travers l'Europe

Espérons que l'obligation du télétravail ne sera bientôt plus qu'un mauvais souvenir! Le Groupe Mutuel en est persuadé et intègre l'activité physique au bureau avec le Move Challenge. L'objectif? Parvenir aussi loin que possible en Europe. Comment? C'est simple: avec un bureau à tapis roulant.

Participez et gagnez un bureau à tapis roulant

Faire de l'activité physique équivaut à avoir une vie saine. La position assise, en revanche, est à l'origine de nombreuses maladies. En partenariat avec «FitOffice», le Groupe Mutuel fait la promotion de la marche au bureau. Dans le cadre du Move Challenge, nous installerons un bureau à tapis roulant dans votre entreprise. Pendant quatre semaines, les pas effectués seront enregistrés et additionnés. Après le défi, nous verrons où vos employés se seront arrêtés en Europe avec ce nombre de pas. À la fin du Move Challenge, nous tirerons au sort un bureau de tapis roulant parmi les entreprises participantes.



Vous souhaitez en savoir davantage?

Plus d'informations et inscription auprès de: Martin Romang, 058 758 45 01, corporatecare@groupemutuel.ch

Comment bien choisir sa caisse de pension

Saviez-vous que 1% de rendement supplémentaire chaque année, c'est environ 20% de capital de plus à la retraite?

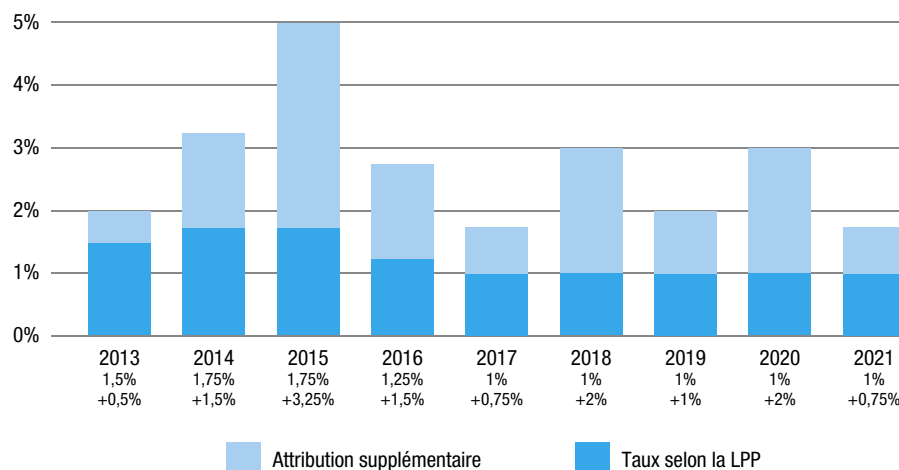
Entre 2015 et 2020, les assurés de Groupe Mutuel Prévoyance-GMP ont obtenu, en moyenne, 1,75% d'intérêt supplémentaire par année.

GMP

GROUPE MUTUEL

PRÉVOYANCE VORSORGE PREVIDENZA

Taux d'intérêt attribués sur l'épargne totale des assurés:



Avec une allocation d'actions de quelque 30% et une diversification des investissements permettant d'allier performance et stabilité, Groupe Mutuel Prévoyance-GMP a organisé son portefeuille de manière à faire face aux crises économiques tout en proposant des rendements élevés aux assurés.

Depuis dix ans, les assurés de GMP ont reçu des intérêts permettant de doubler les taux minimaux de la LPP. Une projection sur une carrière complète d'un assuré lui permettrait même d'envisager plus de 30% de capital supplémentaire à la retraite. À l'origine de ce résultat, une gestion rigoureuse de la prévoyance et une philosophie basée sur la sécurité et le rendement, dont les assurés profitent chaque année jusqu'à leur retraite.

Au niveau des paramètres financiers de la caisse de pension, le degré de couverture indique dans quelle mesure elle peut faire face à ses engagements envers les assurés. La réserve de fluctuation de valeur, quant à elle, est destinée à la prémunir des principales variations des marchés financiers.

Avec un degré de couverture supérieur à 115% et une réserve de fluctuation de valeur entièrement constituée au 31 décembre 2020, GMP présente un niveau de sécurité parmi les plus élevés.

Une offre comparative permet à chaque entreprise d'évaluer l'opportunité de changer d'assureur. Pour le faire, les conseils d'un spécialiste du deuxième pilier, soit directement

par l'un de ses conseillers en assurance et prévoyance du Groupe Mutuel, soit par un courtier reconnu, permettent de comparer les solutions.

Le Groupe Mutuel est en mesure d'accompagner les entreprises pour chaque étape relevant de la santé et de la sécurité financière des employés. Les assurances pertes de gain, en cas de maladie ou d'accident, interviennent en premier et peuvent activer des mesures de santé au travail. Ensuite, le deuxième pilier entre en action en cas d'invalidité empêchant le travail. Regrouper toutes les assurances de personnes auprès d'un même assureur tel que le Groupe Mutuel permet d'optimiser les couvertures en cas de sinistres.

LPP réforme impérative

6,8

Taux de conversion actuel
en % pour le calcul de la rente

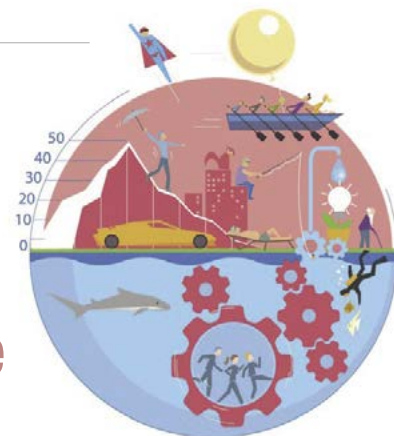
Appliquer un taux de conversion trop élevé pour le calcul de la rente donne lieu à des promesses de prestations aux nouveaux retraités trop élevées et qui amputent les rendements des assurés actifs. Si la réduction de ce taux à 6% (au lieu de 6,8% actuellement) semble admise, ce sont les mesures destinées à réduire l'impact de cette baisse qui font débat. L'introduction d'un montant forfaitaire de compensation, tel que proposé par le Conseil fédéral, reviendrait à reprendre la proposition rejetée par le peuple lors de la dernière votation à ce propos et pourrait compromettre à nouveau le projet de réforme. Débats parlementaires ce printemps.

Forum Prévoyance

jeudi 2 septembre 2021

Après le succès de sa première édition, tenue en septembre dernier en mode online, circonstances sanitaires obligent, le Forum Prévoyance, organisé par le Groupe Mutuel en partenariat avec *Le Temps* et *PME Magazine*, a d'ores et déjà arrêté la date et le lieu de sa deuxième édition: le jeudi 2 septembre 2021 à Beaulieu, à Lausanne.

Save the date, en live cette fois, si tout va bien!



La progression continue

NOUS AVONS POSÉ QUELQUES QUESTIONS À VINCENT CLAIVAZ,
MEMBRE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE
ET RESPONSABLE SANTÉ ET PRÉVOYANCE CLIENTS ENTREPRISE DU GROUPE MUTUEL

La progression du secteur Entreprise se poursuit...
En matière de perte de gain maladie, le Groupe Mutuel figure aujourd'hui au 4^e rang suisse, devant la plupart des assureurs privés, ce qui est tout à fait remarquable. Et la croissance continue. Nous enregistrons également une progression en LAA. Pour ce qui touche à la prévoyance, nous allons proposer à nos clients un élargissement de la palette d'offres et la mise à disposition de nouvelles prestations.

À quoi attribuer ces succès?

Je dirais d'abord à la proximité. Celle du client comme celle du courtier. Je citerai aussi un ensemble de produits en ligne avec le marché, et un tarif qui tient la route. De même, un facteur très important est constitué par la stabilité de nos équipes, qu'il s'agisse des relationship managers sur le terrain, des gestionnaires contrats et sinistres, des responsables de la souscription ou encore de la direction du secteur. Toutes ces personnes sont là depuis longtemps et sont en dialogue constant avec l'entier de l'écosystème de la perte de gain, de la LAA, de la LPP, des courtiers Entreprises et du monde économique.

La stabilité est une clé du succès, c'est elle qui crée les conditions d'une confiance réciproque. Le dialogue est ouvert et collaboratif et notre priorité est de créer des solutions sur mesure pour chaque client et chaque courtier. Ainsi, chaque client Entreprise a un et un seul gestionnaire de sinistre, et ce gestionnaire connaît parfaitement ses spécificités.

Les mesures prises pour atteindre les objectifs du futur? Vos visions stratégiques?

Nos ambitions en matière de santé et prévoyance, aussi bien individuelle que collective, sont élevées. Nous continuons d'élargir notre palette de produits et de services pour le bien du client. Par ailleurs, nous avons d'ores et déjà repositionné notre offre GMP pour 2021, afin, pour que la solution reste dynamique et attractive pour chaque entreprise affiliée. Nous investissons de gros moyens dans des projets informatiques dans l'objectif d'accélérer la numérisation et d'interagir encore mieux avec le client et le courtier.

«Entreprise 2023» est une initiative stratégique qui inclut la mise à niveau de tous les logiciels IT de notre secteur. Pour atteindre nos ambitieux objectifs, notre infrastructure IT doit être au top. En 2020, notre chiffre d'affaires a crû de près de 40 millions de francs.

Notre succès se confirme donc année après année.

Chiffres clés

25 500

Nombre d'entreprises assurées au 1.1.2021

4^e

En perte de gain maladie, le Groupe Mutuel figure au 4^e rang suisse

	2016	2017	2018	2019	2020
Nbre d'entreprises au 1.1 de l'année suivante	20 000	22 000	23 000	24 000	25 500
CA Perte de gain	242	299	355	419	436
CA LAA et LAAC	83	101,1	106	109	116,4
CA LPP	143,9	147,3	148,7	161,6	165,8
Taux de couverture LPP: GMP	117,8%	122,1%	117,6%	115,2%	115,7%
Rémunération des avoirs LPP	2,75%	1,75%	3%	2%	3%
Total du bilan LPP	1694	1890	1886	2201	2346
Total CA	468,9	547,4	609,7	689,6	717,8

Les chiffres définitifs seront publiés dans le rapport consolidé du Groupe Mutuel Holding SA à la mi-mai 2021.

Remise de chèques

Notre sondage Entreprise profite à deux œuvres d'entraide suisses

(pour chaque questionnaire du sondage rempli, le Groupe Mutuel s'est engagé à verser 50 francs à Terre des Hommes ou Magic Moments, à choix du client).

Dans le cadre du sondage sur la satisfaction client, effectué par le secteur Entreprise en septembre 2020 et début 2021, le Groupe Mutuel a pu verser la somme de 26 050 francs à deux œuvres d'entraide suisses: Terre des Hommes Valais pour la Suisse romande et Magic Moments pour la Suisse alémanique.

Flashbacks sur les remises de chèques:

P.P.
CH-1920 Martigny
LA POSTE



Remise du chèque de 20 400 francs

offert par le Groupe Mutuel à la fondation
La Maison de Terre des hommes Valais.



Remise du chèque de 5650 francs

offert par le Groupe Mutuel à l'œuvre d'entraide pour enfants
Magic Moments de Peter Löhmann.

Un sondage pour mesurer votre satisfaction

Comme le mentionne Michelle Bender, responsable État-major clients Entreprise, la voix du client est essentielle. Pour ce faire, le secteur Entreprise vient de procéder à un important sondage auprès de quelque 3900 entreprises. Avec l'objectif de se rapprocher encore plus du client.

Michelle Bender: «Nous sommes très reconnaissants et remercions ces entreprises d'avoir pris le temps de répondre à ce sondage, qui va générer notre plan d'actions pour les prochaines années. Deux axes en particulier sont ressortis de cette analyse: d'un côté, l'importance du courtier et de la confiance placée en lui; de l'autre, le caractère essentiel de la qualité, de la clarté du suivi et de la rapidité du service sinistre. Car, c'est bien par le sinistre que la relation s'entretient avec le client, quand celui-ci a besoin de l'assurance. C'est là que nous sommes jugés et que se situe notre valeur ajoutée. Chaque sinistre est une opportunité pour fidéliser nos clients en leur proposant des solutions permettant d'optimiser leurs coûts et en leur livrant un service de qualité (qualité du dialogue, proactivité, rapidité d'exécution, etc.). Là aussi, la proximité joue un rôle central.

En résumé, dans chacun de nos échanges avec nos clients, une question est essentielle: Si j'étais à sa place, comment souhaiterais-je que l'on réponde à ma préoccupation?»

Rendez-vous est d'ores et déjà pris en septembre pour les premières mesures en faveur des entreprises clientes du Groupe Mutuel et le sondage d'automne 2021.

Groupe Mutuel
Pro



imprimé en
suisse

Éditeur
Rédaction
Conception et création
Parution
Internet
E-mail
Photos
Impression

Groupe Mutuel, rue des Cèdres 5, case postale, CH-1919 Martigny
Lisa Flueckiger, Jean-Christophe Aeschlimann, Pascal Vuistiner, Serkan Isik
Jean Philippe Chevassu
Semestrielle en français et en allemand
www.groupemutuel.ch/gmpro
gmpro@groupemutuel.ch
Thomas Masotti (pages: 4, 7), Stock Photo (page 1).
Imprimerie Ronquoz Graphix – Tirage total: 20 000 exemplaires

Groupe Mutuel Pro est une publication adressée aux entreprises assurées auprès du Groupe Mutuel.