

LAA: PROLONGATION DE LA
COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE À

31 JOURS

Si une personne prenait un temps de pause professionnelle pour un mois de 31 jours, il fallait jusqu'ici conclure une assurance par convention, la couverture supplémentaire légale n'étant que de 30 jours. Au 1^{er} janvier 2009, Visana a prolongé cette dernière à 31 jours.

Un grand nombre de collaborateurs et collaboratrices apprécient de pouvoir prendre un congé prolongé non payé. D'autres profitent d'un changement d'emploi pour prendre une pause d'un ou de plusieurs mois. Si vous commencez le travail au nouveau poste après au moins un mois de pause, il s'agit de faire attention à la couverture des accidents.

Le 31 du mois également assuré

Selon la loi sur l'assurance-accidents, l'assurance cesse d'exercer ses effets à l'expiration du 30^{ème} jour qui suit celui où a cessé le droit à la moitié au moins du salaire (art. 3 al. 2 LAA). Toutefois, si le mois en question a 31 jours et que vous voulez

une protection sans lacune, il vous faut conclure une assurance par convention, la couverture supplémentaire prescrite par la loi n'étant que de 30 jours.

La prime de convention étant indivisible, une prime minimale de 25 francs devra être payée pour cette seule journée. Pour l'assureur, le travail administratif qui en résulte n'est absolument pas proportionnel au gain qui en résulte. De plus, cette situation fort peu satisfaisante soulève régulièrement des discussions. Normalement, elle sera réglée par la révision LAA en cours, qui prévoit la prolongation de la couverture supplémentaire à 31 jours.

Plus simple et plus orienté aux besoins de la clientèle

Afin de simplifier le déroulement administratif et d'augmenter la satisfaction de la clientèle, Visana a prolongé la couverture supplémentaire, qui est passée de 30 à 31 jours depuis début 2009. Il existe ainsi une couverture d'assurance pour le 31^{ème} jour du mois. Il n'est donc pas nécessaire de conclure une assurance par convention.

Daniel Zeindler
Responsable Centre de compétence

visana

Magazine pour la clientèle entreprises 2/2009

business

Gestion de la santé en entreprise

Acceptation grâce à une communication plus ouverte

Procédure unifiée de communication des salaires (ELM)

Un clic de souris et tout est tellement plus simple!

L'assurance-accidents

Extension de la couverture supplémentaire





EDITORIAL

CHÈRE LECTRICE, CHER LECTEUR,

Finally, the real estate crisis has developed into an economic crisis, via the financial crisis. It practically no longer exists a single sector that has managed to escape the consequences of the crisis. These are also felt at Visana, despite a positive 2008 exercise. Thanks to our strategy of placement oriented towards continuity, we are well prepared to continue to offer a security in the long term.

The crisis does not spare companies, whether they are large, medium or small. Their employees are also affected. The pressure at work increases and it can have consequences such as mental illnesses like burn-out. However, experience proves that you can act preventively, rather than just assist to it without moving. Motivated employees and colleagues do not absent more often and therefore help to reduce the risk of absence. With the management of health, you invest in the health of your employees and positively influence the absence rate. Thus, the municipality of Binningen has also introduced a health management system. More on this subject on page 3.

But certain long absences cannot be avoided, even with the best possible health management. In fact, behind every case there is a human being and his life. Thanks to an early intervention and individual follow-up, our advisors succeed in shortening the duration of absences and allowing employees/colleagues who have become ill, or who have suffered an accident, to reintegrate their job as quickly as possible (pages 6 and 7). And this process takes place in collaboration with all the concerned persons (employer, insurer, doctors, etc.).

Open communication between the partners involved is an important factor in the case of long absences. That's why we want to continue to maintain such communication with you, whether by direct, written or electronic means.

Roland Lüthi
Membre de la direction, responsable du ressort Clientèle entreprises

SOMMAIRE

La gestion de la santé est une tâche de la fonction dirigeante 3

SIZ Care SA: rôle pionnier dans le domaine de la gestion des absences 6

En mire: Visana, conseillère aux entreprises 8

ELM: transmission des déclarations de salaires par voie électronique 10

SunetOnline facilite les avis de sinistre 11

LAA: prolongation de la couverture supplémentaire à 31 jours 12

Impressum

Visana business news est une publication de Visana Services SA à l'intention de sa clientèle entreprises. • Rédaction: Stephan Fischer, Karin Lanz • Adresse: Visana business news, Weltpoststrasse 19, 3000 Berne 15 • Fax: 031 357 96 22 • E-mail: business@visana.ch • Mise en page: Natalie Fomasi, Volketswil • Concept graphique et photos: Meinrad Fischer, Atelier für Gestaltung, Zurich • Impression: Appenzeller Volksfreund, Appenzell • Internet: www.visana.ch

La gestion de la santé en entreprise: une tâche de la fonction dirigeante



Pour la commune de Binningen, la gestion de la santé en entreprise fait partie des tâches d'une administration moderne. La pratique systématique des entretiens de reprise du travail suite à des absences fait partie de ce processus. Le succès de cet instrument réside dans son acceptation par les responsables en charge de conduite et par les collaborateurs/trices.

Selon Petra Oppliger, responsable du personnel, l'introduction généralisée d'un système de gestion de la santé à Binningen n'est pas due à un taux d'absence en augmentation. «Nous souhaitons toutefois être prêts pour le futur et mettre sur pied une gestion des absences uniforme dans tous les départements.»

Il ne s'agit pas d'un nouvel instrument de contrôle

De nombreux collaborateurs/trices considèrent la tenue systématique d'entretiens de reprise du travail à la suite des absences comme un nouveau système de contrôle, la première réaction étant souvent la crainte de ne plus avoir le droit d'être

malade. Olivier Kungler, administrateur communal, est conscient de ces préoccupations. «Je peux le comprendre, mais il ne s'agit vraiment pas d'un contrôle. Nous comptabilisons les absences depuis des années. Nous aurions donc déjà eu un instrument de contrôle. Depuis une année, nous enregistrons toutes les absences sous forme électronique, de façon uniforme dans tous les départements.»

Ces préoccupations et craintes montrent clairement qu'un accent particulier doit être mis sur la communication concernant ces mesures. «Il était important que nous communiquions ouver-



tement les motifs de cette démarche aux collaborateurs et collaboratrices. Nous avons pu en démontrer l'utilité et faire part de notre souhait de pouvoir compter ainsi sur des collaborateurs et collaboratrices plus satisfaits et plus motivés.» nous explique Petra Oppliger.

Une partie intégrante des tâches de la fonction dirigeante

Les collaborateurs/trices motivés sont moins souvent malades; ce n'est pas une nouveauté. Les supérieurs hiérarchiques jouent là un rôle central. En effet, ce sont eux qui mènent l'entretien de reprise du travail avec leurs collaborateurs et qui établissent le procès-verbal. Ces formulaires restent en possession des supérieurs hiérarchiques et ne sont pas classés de manière centralisée par le service du personnel.

L'entretien est conçu comme une mesure d'accompagnement permettant de détecter, par exemple, d'éventuels conflits d'ordre professionnel ou privé et, dans la mesure du possible, de proposer une aide. Cette démarche illustre aussi l'attention portée à chaque personne. «Cette conscience doit encore se développer. Dans deux ou trois ans, cela sera peut-être tout naturel», commente Petra Oppliger.

Pour que ce processus porte ses fruits, tous les supérieurs hiérarchiques doivent être convaincus de son utilité et soutenir sa mise en place. Selon Olivier Kungler, la plus grande partie des 20 cadres concernés ont montré une grande disponibilité lors de leur participation aux cours organisés par Visana à ce sujet. «Nous allons maintenant faire nos expériences et nous traiterons à nouveau de ce thème dans le cadre d'un séminaire destiné aux cadres. Selon le résultat, nous suivrons d'autres modules proposés par Visana ou nous évoquerons le besoin d'un cours récapitulatif.»

Des séminaires enrichissants et captivants

Olivier Kungler et Petra Oppliger ont eux-mêmes suivi les séminaires proposés par Visana et font part de leurs impressions

La commune de Binningen

La commune de Binningen, dans le canton de Bâle-Campagne, compte environ 14 500 habitantes et habitants. Grâce à sa situation à proximité de Bâle, la commune profite du vaste choix qu'offre la ville aux niveaux culturel, sportif et social. Elle bénéficie en plus d'un bon réseau de transports publics et de l'aéroport de Bâle-Mulhouse.

Binningen, fondée en 1004, mais dont les racines de la première cité remontent à de nombreuses années auparavant, est une commune moderne dotée d'une infrastructure politique performante. L'administration communale se divise en huit départements et emploie plus de 200 collaborateurs et collaboratrices. Le musée d'automobiles Monteverdi, le château (voir page de titre et ci-contre) et l'observatoire constituent trois pôles d'attraction célèbres de la commune.

www.binningen.ch

Gestion de la santé en entreprise

De nombreux collaborateurs se plaignent d'atteintes dans leur santé. Le nombre de burn-out, douleurs dans le dos, maladies psychiques et autres problèmes de santé augmente en raison du stress, de problèmes de mobbing ou de la pression due aux coûts sur le lieu de travail. Afin de combattre cette tendance négative, de plus en plus d'entreprises adoptent un système de gestion de la santé en entreprise (BGM).

Améliorer la santé des collaborateurs, réduire le nombre des absences et éviter les invalidités sont les trois objectifs centraux de la BGM. Afin d'atteindre ces buts, des entreprises investissent dans la santé de leurs collaborateurs, et ceci avec un succès mesurable. Visana offre une large palette de séminaires BGM, au cours desquels les responsables en charge de conduite peuvent acquérir le savoir-faire nécessaire. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sous www.gesundheitsmanagement-visana.ch

très positives. «Rita Buchli, responsable du projet, et son équipe ont compris comment aborder cette thématique d'une manière décontractée et ludique, ce qui a plu à nos cadres.»

La collaboration au niveau de la gestion de la santé entre la commune de Binningen et Visana a démarré par une coïncidence. En tant que cliente Visana assurée LAA, Petra Oppliger est tombée par hasard sur le prospectus d'information concernant la gestion de la santé en entreprise, deux jours après seulement qu'elle ait pris la décision d'agir dans ce domaine. Etant donné que les conditions-cadres et les attentes financières correspondaient, il ne restait plus qu'un petit pas à franchir en vue de la conclusion du contrat.

Stephan Fischer

Communication d'entreprise



Petra Oppliger,
responsable du personnel
de la commune de Binningen



La SIZ Care SA intervient rapidement dans les cas d'absences

PIONNIERS DE LA GESTION DES

ABSENCES

Prévention, gestion systématique des absences et réinsertion sont les maîtres-mots pour la SIZ Care SA. Le défi qu'a relevé ce prestataire est d'assurer le suivi de personnes tombées malades ou accidentées, afin de leur permettre, autant que possible, de réintégrer leur poste de travail.

C'est en 1998 que la SIZ Care SA a offert la première fois une prestation désignée sous le nom de «Gestion des absences». Quelques assureurs-maladie s'étaient alors montrés intéressés à une collaboration à cet égard, mais l'offre avait rencontré peu d'écho auprès des entreprises. Manifestement, la SIZ Care SA était en avance sur son temps avec sa proposition d'une réduction des absences – et des primes d'assurance – au moyen d'un suivi dès un stade précoce des collaborateurs/trices tombés malades ou accidentés.

L'idée a fait son chemin

Le nombre de cas aidant, comme aussi pour d'autres raisons, beaucoup d'entreprises ont entre-temps pris conscience du problème des absences. Au-delà des slogans évoquant les «pseudo-invalides» ou une AI menacée, il y a eu ces dernières années une

réelle sensibilisation aux thèmes de la promotion de la santé et de la gestion des absences.

C'est là que la SIZ Care SA est apparue comme un partenaire compétent pour les entreprises. Grâce à son concept qui prévoit une personne de référence neutre («consultant»), intervenant à un stade précoce dans les cas d'absences pour cause de maladie ou d'accident pour assurer la coordination entre les parties impliquées (collaborateur/trice, employeur, assureur, médecin, etc.).

Travail de pionnier

Avec son modèle qui a représenté une nouveauté en Suisse, d'une gestion des absences systématique et autant que possible précoce, la SIZ Care SA œuvre depuis plus de dix ans avec succès pour la promotion de la santé dans les entreprises. Se présentant comme partenaire fiable des entreprises, des assurances, des médecins, et des offices AI, elle sait ce qu'il faut faire pour fournir un appui optimal aux personnes en incapacité de travailler pour leur retour dans le processus de travail.

Stephan Fischer

Communication d'entreprise

La SIZ Care SA en bref

Intégrée dans le groupe Visana, la SIZ Care SA, offre à Visana comme à d'autres entreprises dans toute la Suisse diverses prestations relevant de la gestion des absences. Son apparition sur le marché remonte à 1994. Quatre ans plus tard naissait l'Inspectorat suisse des sinistres Zurich SA, intégré en 2003 dans la SIZ Care SA. Celle-ci compte aujourd'hui 27 collaboratrices et collaborateurs et peut intervenir dans toute la Suisse grâce à son réseau de 17 consultants.

Le travail d'un consultant

**INDÉPENDANCE,
TRAVAIL**

EN RÉSEAU

ET ORIENTATION VERS DES SOLUTIONS

En cas d'arrêts de travail prolongés, les consultants de la SIZ Care SA jouent un rôle d'interface entre les employeurs, les médecins, les assurances et les personnes touchées. Ils ont pour tâche de coordonner les efforts communs en vue de réintégrer à son poste de travail une personne tombée maladie ou accidentée.

Peu avant Noël, Tanja B., responsable de groupe dans une banque privée, fait une dépression. Son médecin diagnostique un burn-out et prescrit une thérapie ainsi que des médicaments. Elle présente une incapacité de travail à 100 %, et l'employeur ne sait pas quand elle pourra, et même si elle pourra reprendre le travail. Il annonce le cas d'absence à la SIZ Care SA, ce qui permet au consultant d'entrer en scène.

Un suivi individuel

Le consultant Sacha Leufke commence par prendre contact par téléphone. Cette étape a lieu en général après 10 jours. En parlant à Tanja B., il se rend vite compte qu'il ne peut pas attendre 30 jours – le délai usuel – pour avoir un premier entretien personnel avec elle. Quelques jours après, déjà, il va trouver Tanja B. chez elle pour procéder à une analyse de la situation.

L'indépendance, un grand plus

La force du consultant réside surtout dans son indépendance à l'égard de toutes les parties en présence. Car si la SIZ Care SA agit sur mandat de l'employeur ou de son assurance, ses consultants ne peuvent être crédibles que s'ils sont entièrement indépendants dans leur action pour la recherche d'une solution la meilleure possible dans l'intérêt à la fois de l'employé/e, de l'employeur et de l'assureur: il s'agit en fin de compte de parvenir à une situation favorable pour toutes les parties.

En accord avec Tanja B., Sacha Leufke s'entretient aussi avec l'époux de celle-ci. Le consultant parvient aussi à se faire une idée concrète de l'entourage et à situer les conflits potentiels. Il identifie comme facteurs à l'origine du burn-out de Tanja B. une surcharge de travail, des tensions avec une autre responsable de groupe ainsi que la situation personnelle (consécutive à des pertes en bourse). Le consultant établit un rapport succinct, informant l'employeur que l'absence de Tanja B. sera vraisemblablement de longue durée.

Accompagnement efficace

Il y a chez l'employeur comme chez l'employée un vif intérêt au maintien du rapport de travail. Toujours avec l'accord de l'intéressée, Sacha Leufke va maintenant parler avec le médecin traitant et l'employeur. Ce dernier est d'accord d'adapter le champ de responsabilité de Tanja B. de façon à ce qu'un retour au travail avec un horaire réduit devienne possible.

Enfin, un entretien avec le service de conseil en matière d'endettement permet de résoudre également le problème financier. Quelques semaines plus tard, Tanja B. retourne au bureau, avec un horaire de 50 % au début, puis de 70 %, avec un bon espoir de rétablissement à 100 % de sa capacité de travail.

Stephan Fischer

Communication d'entreprise

Collaborateur de Visana en mire

UN CHEF

D'ÉQUIPE DANS L'ÂME



Avec son équipe de vente, Josef Kienberger assure le suivi de la clientèle entreprises de Visana en Suisse orientale. Son équipe agissant à partir de deux emplacements, il doit être particulièrement adroit dans la coordination des processus de travail et la planification de la vente.

Josef Kienberger travaille pour Visana depuis 2003. Au début, il assurait le suivi des associations et des gros clients, en tant que Key Account Manager. Peu après, il a également reçu la responsabilité du conseil aux courtiers, avec les diverses exigences qui y sont liées. Maintenant, son domaine d'activité a changé encore une fois: en effet, il dirige depuis janvier le groupe Vente région Est.

Vaste aire d'activité

Et la région Est est vaste. Elle englobe les cantons de Zurich, Schaffhouse, Thurgovie, les deux Appenzell, St-Gall, Glaris et

les Grisons. Avec ses conseillers aux entreprises et les assistantes, Josef Kienberger gère plus de 4500 polices, env. 140 courtiers et quelques associations. Trois collaborateurs ont leur bureau à St-Gall, lui-même et les quatre autres à Zurich.

Activité sur le terrain malgré plus de planification de travail

Depuis qu'il a endossé sa nouvelle fonction, Josef Kienberger s'occupe beaucoup de tâches concernant l'organisation et le personnel, ce qui ne le dérange pas. «J'aime avoir la responsabilité d'une région et contribuer à son développement», nous confie-t-il. Actuellement, ses priorités sont la mise en œuvre de la planification de vente et l'atteinte des objectifs fixés.

Malgré cela, Josef Kienberger ne travaille pas qu'à son bureau. Il entretient des contacts intenses avec la clientèle et les courtiers, car, il estime que c'est uniquement au front que l'on peut

L'esprit d'équipe même en privé

Josef Kienberger a grandi en Argovie. Après un apprentissage et d'autres expériences dans le secteur de l'assurance privée, il est passé dans le domaine de l'assurance-maladie. Avant d'entrer à Visana, il a été agent principal pour un assureur-maladie et a ensuite dirigé la clientèle entreprises de ce dernier dans le canton d'Argovie.

Agé de 45 ans, il vit avec sa famille à Oeschgen, paisible localité de la vallée de Frick, où il aime faire de longues randonnées à vélo. Lorsque son fils a commencé à jouer au foot, il y a six ans, sa passion pour ce sport s'est réveillée, après un long sommeil. Les responsables du club lui ont alors demandé d'entraîner les juniors E du FC Frick. En tant qu'ancien actif, il n'a pas eu besoin de beaucoup réfléchir avant d'accepter.

Son engagement a porté ses fruits. Entre-temps, il est passé avec les juniors D en classe C, où l'équipe s'affirme avec succès. Le but de Josef Kienberger est d'arriver parmi les trois premiers, avec ceux âgés de 13 et 14 ans. «De promouvoir et d'être exigeant avec les garçons et de leur offrir un loisir intéressant» est pour lui à la fois une motivation et un plaisir.

sentir ce qui se passe. Il accompagne donc ses conseillers aux entreprises lors de visites chez les clients et les courtiers, les soutient dans la réalisation de la planification de la vente et, si nécessaire, dans les activités courantes. Il rencontre aussi les collaborateurs de St-Gall régulièrement.

Varié et flexible

Une grande partie de l'intérêt du travail de Josef Kienberger est la collaboration avec les divers clients et courtiers. «La grande diversité des exigences de la clientèle demandent beaucoup de flexibilité de la part de notre équipe, ce qui rend le travail très intéressant.» Un bon suivi et les succès dans l'acquisition mènent évidemment aussi à un volume de travail en augmentation constante.

La clientèle est toujours dans le point de mire

Il dit que ses collaborateurs et collaboratrices sont ouverts et très motivés, qu'ils l'ont bien adopté comme responsable de groupe et qu'il règne un climat de travail agréable. Cela a facilité le développement d'une équipe mûre qui a du succès et au sein de laquelle règne un bon esprit d'équipe. La fiabilité et une manière d'agir orientée à la clientèle sont les commandements suprêmes pour Josef Kienberger.



Selon lui, et en particulier dans le contexte économique actuel, il ne faut pas perdre de vue les objectifs et un service optimal est une chose qui va de soi. «Tout ce que nous faisons doit être considéré du point de vue de la satisfaction de la clientèle», souligne Josef Kienberger. «De plus, il est important de ne pas perdre le sens de l'humour, même dans les pires moments de stress», ajoute-t-il avec un sourire.

Urs Schmid

Communication d'entreprise

Procédure unifiée de communication des salaires (ELM)

UN CLIC DE SOURIS QUI

SIMPLIFIÉ

Différentes autorités et assureurs demandent aux employeurs une déclaration de salaire sur des formulaires séparés et dans des formes variées. Or, cela représente une charge administrative considérable. Le projet «Procédure unifiée de communication des salaires (ELM)» vise à mettre fin à cette paperasserie.

ELM, désignée aussi comme la norme suisse en matière de salaire, fonctionne sur la base d'un principe simple. Chaque entreprise enregistre ses salaires une seule fois à la fin de l'année dans sa propre comptabilité salariale certifiée et la transmet par voie électronique à un «distributeur» (serveur externe). Celui-ci filtre les données et les fait suivre en fonction des besoins aux assureurs d'indemnités journalières, aux assureurs-accidents, à la Suva, à la caisse de compensation AVS, aux administrations fiscales ou à l'Office fédéral de la statistique.

Procédure simplifiée

Cela représente plusieurs avantages pour les employeurs. D'une part, cette procédure permet de réduire considérablement la charge en matière de comptabilité, aussi bien au niveau du temps investi que du personnel. D'autre part, le masque de saisie standardisé permet d'obtenir des données de plus grande qualité.

La transmission s'effectue de façon cryptée. L'expéditeur garde en tout temps le contrôle des destinataires de la déclaration de salaire transmise par ELM. Les destinataires ne reçoivent que les données définies comme contractuelles ou légales. Visana

Conditions

Afin de pouvoir transmettre ses données salariales par ELM, votre entreprise doit disposer d'un logiciel de comptabilité certifié swissdec. Vous trouverez les différents produits et fournisseurs sous www.swissdec.ch.

Visana est compatible avec ELM et met à votre disposition le profil Visana des données salariales, dont vous avez besoin pour la configuration de votre comptabilité salariale. Nous vous aidons volontiers, prenez contact avec nous: téléphone: 031 357 95 20, e-mail: swissdec@visana.ch, www.visana.ch.

compte parmi les premiers assureurs à avoir misé sur ELM en offrant cette possibilité à sa clientèle entreprises, et ceci sans frais supplémentaires.

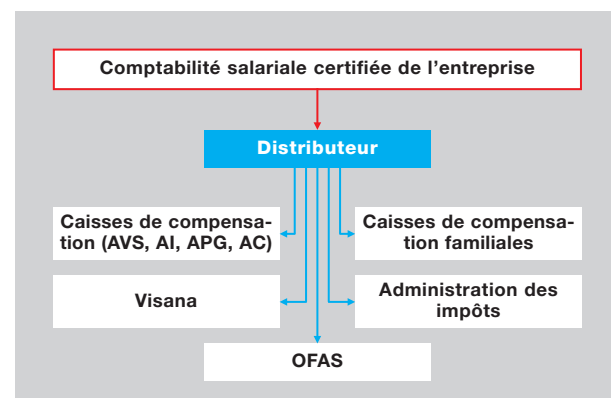
Contrôle des transferts de données

Le transfert des données est assuré par le «distributeur» (voir le graphique). Celui-ci vérifie que la comptabilité des salaires utilisée soit autorisée et se charge de diriger et transmettre les données. Ce serveur ne conserve pas de données.

Dès que les données ont atteint leur lieu de destination, l'expéditeur reçoit l'autorisation de se connecter directement au système du destinataire. Il peut ainsi, si nécessaire, compléter les données transmises et ensuite les approuver de façon définitive. Grâce à ELM, l'époque où des formulaires distincts devaient être établis pour chaque destinataire, appartient désormais au passé.

Hans-Jürg Baumann
Responsable de projets Clientèle entreprises

Transmission électronique des sommes salariales



Simplifier le transfert des données avec SunetOnline

TRANSMETTRE PAR VOIE ÉLECTRONIQUE LES AVIS DE

SINISTRE

Grâce à SunetOnline, les cas de maladie, d'accident et de maternité peuvent être annoncés à Visana de façon simple et rapide. Cet outil convivial est mis gratuitement à la disposition de notre clientèle.

SunetOnline, c'est la solution web offerte aux employeurs qui souhaitent opérer aisément la saisie des avis d'accident, de maladie et de maternité pour les transmettre ensuite par voie électronique. Cela ne requiert de la clientèle ni nouveaux logiciels ni formation spéciale. Il suffit d'avoir un accès à Internet pour s'annoncer sous www.visana.ch. Là, le client peut remplir le formulaire adéquat avant de le renvoyer par un simple clic de souris. L'avis de sinistre peut aussi être imprimé et enregistré.

Solution adéquate pour les PME

L'annonce de sinistres en ligne au moyen de SunetOnline est particulièrement intéressante pour les petites entreprises occupant jusqu'à 100 personnes, traitant moins de 20 cas par année et n'ayant besoin de travailler sur les statistiques.

Comme avantages de SunetOnline, on mentionnera sa convivialité et la sécurité des transmissions grâce à un cryptage 128-bit, sans oublier le fait que son usage est gratuit. De plus, une aide téléphonique est proposée en cas de questions ou de problèmes avec l'application.

Pensez-vous que SunetOnline est une solution pour vous décharger dans le traitement administratif des avis de sinistre? Vous trouverez davantage d'information à ce sujet sous www.visana.ch > Entreprises > Avis de sinistre en ligne.

Hans-Jürg Baumann
Responsable de projets Clientèle entreprises

A recommander

Utilisant SunetOnline depuis deux ans, nous pouvons recommander cette solution. Nous en sommes très satisfaits, car SunetOnline nous permet d'opérer de façon décentralisée la saisie des avis de sinistre. Nos processus internes ont ainsi pu être abrégés et optimisés. Notre entreprise est très intéressée à ce que SunetOnline continue à être développé.
Roland Dudli (directeur de ProPers SA)

