

Les fiches thématiques de la prévoyance collective



Les évolutions du marché de la prévoyance collective

La complémentaire santé

Avec la loi portant réforme de l'assurance maladie d'août 2004, l'objectif du législateur a été de permettre la participation des organismes complémentaires à l'optimisation du système de soins, à travers un échange entre l'Union nationale des organismes complémentaires d'assurance maladie (UNOCAM) et l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM).

Parallèlement, l'assurance maladie complémentaire a été progressivement encadrée et règlementée par les pouvoirs publics, notamment par la définition des contrats solidaires et responsables.

Les organismes complémentaires, dont la part dans le financement des dépenses de santé reste stable, mais dont les prestations suivent la même augmentation que celle du régime obligatoire, peuvent se trouver confrontés

prochainement à différents scénarios. Ces évolutions modifieront très certainement le métier des organismes complémentaires santé, qui financent 13,8% de la dépense de soins et de biens médicaux.

Concernant la complémentaire santé d'entreprise, les employeurs et les salariés sont de plus en plus attentifs aux tarifs des garanties santé, aux niveaux des prestations, aux services associés, et à la qualité de la relation avec l'organisme assureur.

Même si les garanties majeures restent nécessairement celles liées à l'invalidité et au décès, la complémentaire santé est aujourd'hui dans les entreprises la garantie à laquelle les salariés sont la plus attachés.

Parmi l'ensemble des garanties, c'est aussi celle dont les prestations complémentaires sont clairement identifiées.

Structure de financement de la dépense courante de soins et de biens médicaux

(en %)	2007	2008	2009
Sécurité sociale	76,2	75,5	75,5
État et collectivités locales	1,4	1,3	1,3
Mutuelles	7,7	7,7	7,7
Sociétés d'assurance	3,3	3,5	3,6
Institutions de prévoyance	2,5	2,5	2,5
Ménages	9,0	9,5	9,4
TOTAL	100	100	100

Source : Comptes nationaux de la Santé 2009.

65% des salariés...

...opteraient pour la complémentaire santé, s'ils ne devaient conserver qu'une seule garantie dans l'entreprise.

(Baromètre CTIP/CRÉDOC 2011)

Les fiches thématiques de la prévoyance collective

La prévoyance et la dépendance

Les garanties de prévoyance collective se concentrent aujourd'hui essentiellement vers la **protection du salarié** - maintien d'un revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail temporaire (incapacité) ou permanent (invalidité) - **et de la famille**, en cas de décès du salarié (temporaire décès, rentes de conjoint ou d'éducation).

Ces garanties, qui constituent le socle de la prévoyance complémentaire, devront toujours s'intégrer aux évolutions socio-économiques de la société et aux politiques de l'emploi.

L'enjeu va être la mise en œuvre de la prise en charge de la **dépendance** à travers le partenariat public / privé souhaité par le gouvernement. La dépendance représente des enjeux financiers très importants pour assurer la prise en charge des personnes, développer les services indispensables à leur apporter, et leur permettre de conserver un niveau de vie suffisant tout en faisant face aux coûts élevés de la perte d'autonomie.

Les institutions de prévoyance ont développé une **offre collective** qui, bien que progressant de 33,8% en 2010, reste une activité marginale avec 25 millions d'euros de cotisations.

Les dispositifs collectifs proposés récemment, comme celui de l'OCIRP, devraient permettre d'accélérer la diffusion dans l'entreprise de la dépendance complémentaire. En effet les contrats collectifs en matière de dépendance, comme en matière de complémentaire santé, restent le moyen le plus efficace pour couvrir sur la durée les salariés du secteur privé : coûts d'acquisition plus faibles, risque d'antisélection très limité.

Dernière mise à jour : juillet 2011

La retraite supplémentaire

Les opérations de **retraite supplémentaire** dans le cadre de l'entreprise n'ont pas connu au cours de ces dernières années une évolution majeure. L'introduction en 2004 du PERP - Plan d'épargne Retraite Populaire - et de son équivalent en entreprise, le PERE - Plan d'épargne Retraite d'Entreprise - n'a pas rencontré à ce jour le succès attendu.

Le PERCO (Plan d'épargne Retraite Collectif) est davantage adopté dans les entreprises et dans les branches, mais il porte sur des encours peu comparables à ceux de la retraite supplémentaire (environ 1 milliard d'euros d'encours, à comparer aux 80 milliards d'euros de la retraite supplémentaire).

Les années 2008 et 2009 ont été marquées par la **disparition des institutions de retraite supplémentaire** - IRS - organisée par la loi Fillon, qui ont conduit certaines entreprises à capitaliser leurs régimes de retraite supplémentaire et à les transférer auprès d'institutions de prévoyance ou d'autres d'organismes d'assurance.

Au plan de la réglementation européenne, les opérations de retraite supplémentaire pourraient être influencées par les réflexions en cours au sujet de la portabilité des droits, des règles prudentielles de solvabilité, mais aussi en matière de régulation des marchés financiers. Ces réflexions peuvent aboutir dans les cinq à dix années à venir.

Contact presse

Miriana Clerc

Tél. : 01 42 66 92 58

E-mail : clerc@ctip.asso.fr

www.ctip.asso.fr