



**Conférence de presse
Jeudi 5 avril 2007**

Garanties et services : les attentes des salariés et des entreprises

**7^{ème} Baromètre des institutions de prévoyance
CTIP / CREDOC
réalisé en février/mars 2007**

*Contact CTIP : Véronique Loret - Tél. : 01 42 66 99 28
Mail : loret@ctip.asso.fr
www.ctip.asso.fr*

7^{ème} édition du Baromètre des institutions de prévoyance : contexte et méthodologie

Depuis 1999, le CTIP confie au CREDOC un baromètre sur les attentes des salariés et des responsables de PME en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Pour la septième vague d'enquête, **plus de 1 000 salariés** ont été interrogés par téléphone. Ils apportent le témoignage de leur situation et expriment leurs attentes en matière de garanties et de services.

Dans des PME de moins de 200 salariés, **plus de 300 responsables d'entreprise** (chefs d'entreprise, chefs du personnel, directeurs des ressources humaines) ont également été interrogés sur la base d'un questionnaire très proche de celui destiné aux salariés.

Dans les deux échantillons, la moitié des personnes appartient à des entreprises dont le contrat de prévoyance ou de complémentaire santé est géré par une institution de prévoyance.

D'une édition à l'autre, certaines questions évoluent suivant l'actualité de la prévoyance collective, d'autres sont systématiquement reconduites en vue de mesurer l'évolution des opinions et des attentes. Cette année par exemple, des questions au sujet de la dépendance ont été intégrées.

Les entretiens ont été réalisés entre le 12 février et le 20 mars 2007.

Les institutions de prévoyance en chiffres

(chiffres 2005 sur la base de 69 institutions membres du CTIP)

- ✓ 2 millions d'entreprises adhérentes,
- ✓ 12 millions de salariés et d'anciens salariés couverts au titre de la prévoyance (incapacité, invalidité, décès, etc.), soit 20 millions de personnes avec les ayants droit,
- ✓ 5,3 millions de salariés et d'anciens salariés couverts au titre de la complémentaire santé, soit au total 12 millions de personnes avec les bénéficiaires,
- ✓ 9,3 milliards d'euros de cotisations toutes garanties confondues, dont 4,3 milliards au titre de la complémentaire santé,
- ✓ 98 millions d'euros consacrés à l'action sociale.

- I - Une couverture de prévoyance qui s'améliore mais de moins en moins d'attentes de la part des salariés p. 4**
- I.1 Dans les PME, la couverture des salariés s'améliore légèrement
 - I.2 Un sujet d'inquiétude pour l'avenir : le faible intérêt des salariés pour la prévoyance
- II - La dépendance : pour un financement public couplé à une assurance complémentaire, éventuellement dans le cadre de l'entreprise.....p. 6**
- II.1. Une contribution payée par tous
 - II.2. Salariés et employeurs soulignent le rôle de l'entreprise en matière de handicap
 - II.3. Une réticence vis-à-vis de la prévention en santé et de la sensibilisation aux dépenses médicales
- III - La complémentaire santé : une préférence renforcée pour le contrat collectif.....p. 9**
- III.1. A la fois la mutualisation et la personnalisation des garanties
 - III.2. Les contrats collectifs ont toujours la préférence des salariés
 - III.3. Les salariés connaissent la participation de l'employeur à la complémentaire santé
 - III.4. Des contreparties acceptables contre une baisse de cotisation
 - III.5. Le service attendu : l'assistance à domicile
- IV - Une méconnaissance des institutions de prévoyance mais une bonne image du paritarismep. 12**
- IV.1. Les mêmes priorités en matière de protection sociale pour les salariés et les employeurs
 - IV.2. Une bonne image du paritarisme dans les entreprises

I - Une couverture de prévoyance qui s'améliore mais de moins en moins d'attentes de la part des salariés

Le taux de couverture déclaré par les salariés reste stable, tandis qu'il est en légère hausse dans les PME selon les responsables interrogés. Le nombre de salariés souhaitant être plus largement couverts en cas de décès, d'invalidité ou d'incapacité de travail est en baisse. La complémentaire santé semble être devenue la principale préoccupation au détriment des couvertures de prévoyance liées aux risques majeurs.

I-1. Dans les PME, la couverture des salariés s'améliore légèrement

72 % des salariés interrogés déclarent être couverts par des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, 67 % sont assurés au titre du décès que ce soit sous la forme d'un capital ou de rentes pour le conjoint ou les enfants, et 58 % bénéficient d'une rente en cas d'invalidité.

Évolution des garanties déclarées par les salariés

%	2005	2007
des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	71	72
en cas de décès	68	67
une rente en cas d'invalidité	59	58
une épargne retraite	30	30

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les réponses des responsables de PME font apparaître une très légère amélioration de la couverture au titre de l'incapacité de travail et de l'invalidité. L'épargne retraite est en progression sensible.

Evolution des garanties de prévoyance mises en place dans les PME

% d'entreprises pour lesquelles au moins une partie des salariés est couverte	2005	2007
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	87	89
Une couverture en cas de décès	84	83
Une rente en cas d'invalidité	77	80
Une épargne retraite	27	35

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Seulement 5 % des PME interrogées ne proposent aucune garantie de prévoyance, 61 % proposent des garanties à l'ensemble des salariés en ce qui concerne au moins trois des quatre types de garanties ou dispositifs considérés.

Ce taux est variable selon la taille des entreprises : 16 % des entreprises de 1 à 9 salariés ne proposent aucune couverture, cette proportion est inférieure à 3 % parmi les PME de 10 salariés ou plus.

Cette progression de la prévoyance dans les PME devrait se poursuivre. En effet, 18 % des responsables interrogés envisagent dans les deux prochaines années soit d'élargir une garantie à toutes les catégories de salariés, soit de mettre en place une nouvelle garantie dans l'entreprise.

I-2. Un sujet d'inquiétude pour l'avenir : le faible intérêt des salariés pour la prévoyance

Face à des événements qui leur semblent peu probables (accident grave, maladie invalidante, décès), alors que la réforme du système de santé a focalisé l'attention sur la baisse des remboursements de la sécurité sociale, les salariés semblent ne pas avoir conscience des problèmes financiers auxquels, eux-mêmes ou leur famille, pourraient être confrontés en cas de « coup dur », en l'absence de couverture complémentaire. Deux résultats du baromètre en témoignent :

- cette année, la part de salariés qui souhaiteraient améliorer leur couverture de prévoyance a fortement chuté. Depuis 2002, elle représentait environ 60 % des salariés non couverts (variant entre 50 et 70 % selon les risques). Aujourd'hui, elle est aux alentours de 40 % (ne dépassant jamais la moitié des salariés concernés) ;
- lorsqu'on demande aux salariés quel type de garanties ils choisiraient si leur entreprise ne pouvait en proposer qu'un seul parmi la prévoyance, la complémentaire santé ou l'épargne retraite, la prévoyance n'est citée qu'en troisième position (17 %), loin derrière la complémentaire santé (59 %) et l'épargne retraite (23 %).

Les employeurs semblent plus conscients de l'importance de la prévoyance. Face au même arbitrage que les salariés, 38 % opteraient pour la prévoyance.

II - La dépendance : pour un financement public couplé à une assurance complémentaire, éventuellement dans le cadre de l'entreprise

La prise en charge de la dépendance des personnes âgées est devenue un des principaux problèmes de société. Huit salariés sur dix estiment que son financement est du ressort, au moins en partie, de la solidarité nationale : 45 % pensent que la dépendance doit être financée conjointement par la solidarité nationale et une assurance supplémentaire ; 35 % que l'Etat doit la prendre en charge entièrement. Seulement 18 % considèrent que c'est à chacun d'en supporter seul le coût.

II-1. Une contribution payée par tous

Salariés comme employeurs pensent que l'Etat doit plutôt financer le coût de la dépendance par une contribution de type CSG, payée par tous que par une contribution sociale supplémentaire qui pèserait sur les actifs et les employeurs.

Le financement de la dépendance

Selon vous, comment la dépendance doit-elle être financée à l'avenir ?	Salariés	Employeurs
Solidarité nationale uniquement	35	20
Solidarité nationale complétée par une assurance complémentaire	45	56
Chaque individu directement	18	22
Nsp	2	2
(si solidarité nationale) Par quel type de contribution la dépendance devrait-elle être financée ?		
Contribution type CGS payée par tous	66	71
Contribution sociale payée par les actifs et les employeurs	27	16
NSP	7	13

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Trois responsables de PME sur dix considèrent par ailleurs qu'il est du ressort de l'entreprise d'apporter un complément au financement de la dépendance sous la forme d'une rente couvrant le salarié.

II-2. Salariés et employeurs soulignent le rôle des entreprises en matière de handicap

Les salariés et les employeurs établissent la même hiérarchie dans les différentes propositions qui leur ont été faites en matière de handicap : c'est d'abord pour la prévention contre les accidents que les entreprises doivent s'impliquer. L'aide au maintien et au retour à l'emploi arrive en deuxième, suivi de l'information et l'assistance sur les droits et dispositifs existants et de la mise en place de garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap ou pour les enfants handicapés.

Implication des employeurs en matière de handicap Part ayant répondu que les employeurs devaient beaucoup s'y impliquer

Selon vous, un employeur doit-il s'impliquer en matière de...	Salariés	Employeurs
Prévention contre les accidents	83	83
Aide au maintien et retour à l'emploi des salariés handicapés	75	57
Information et assistance sur les droits et dispositifs existants pour les victimes d'un handicap	68	52
Garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap (rente d'invalidité)	65	43
Garanties spécifiques pour les enfants handicapés de salariés (rente de survie)	32	13

Source : CREDOC/CTIP, 2007

II-3. Une réticence vis-à-vis de la prévention en santé et de la sensibilisation aux dépenses médicales

Si l'intervention des entreprises est attendue sur la question du handicap, elle l'est beaucoup moins sur l'information et la prévention en matière de santé. 48 % des responsables de PME estiment que l'entreprise doit se faire le relais de campagne de santé publique (nutrition, dépistage, sevrage tabagique...). Seulement 23 % d'entre eux qu'elle doit sensibiliser les salariés sur leurs dépenses de santé.

Ces pourcentages sont similaires côté salariés.

III - Complémentaire santé : une préférence renforcée pour le contrat collectif

Cette année, la part de salariés couverts par une complémentaire santé atteint 94 %. Les deux tiers des salariés sont assurés dans le cadre de l'entreprise. Près de 80 % des PME enquêtées proposent une complémentaire santé à leurs salariés, 63 % la proposent même à l'ensemble de leurs salariés. Cette part est en progression depuis 2002, mais stable par rapport à 2005.

III-1. A la fois la mutualisation et la personnalisation des garanties

Conséquence de l'évolution du traitement fiscal des cotisations, la part des complémentaires collectives facultatives est progressivement passée de 40 % en 2003 à 23 % en 2007.

Parmi les contrats collectifs, ceux avec option progressent mais sont encore minoritaires. Pourtant, la personnalisation du contrat par le choix d'options correspond à une attente des salariés : le tiers des salariés couverts par un contrat collectif sans option aurait souhaité pouvoir le personnaliser.

Les employeurs sont également intéressés par ce type de contrat : entre les deux nouvelles offres de complémentaire santé permettant d'alléger les cotisations citées dans l'enquête, la préférence des employeurs va à la complémentaire de base avec des options facultatives (60 %) plutôt qu'au contrat avec une franchise ou un reste à charge pour les dépenses hors parcours de soins (26 %).

III-2. Les contrats collectifs ont toujours la préférence des salariés

Pour plus de 80 % des salariés, la meilleure solution consiste à proposer la complémentaire santé dans le cadre de l'entreprise. Cette part a augmenté de presque 10 points depuis 2003. Alors que les contrats facultatifs sont de moins en moins proposés par les entreprises, ils sont de plus en plus appréciés par les salariés (14 % en 2001, 40 % en 2007). En particulier, les contrats facultatifs permettent d'éviter une double couverture dans le cas où le conjoint bénéficie également d'une complémentaire d'entreprise.

Pour le calcul des cotisations du contrat collectif, les salariés préfèrent un tarif selon la situation familiale (68 %) plutôt qu'un tarif unique (31 %), ce qui va de pair avec la recherche de personnalisation. Cette préférence est encore plus marquée qu'en 2005 (53 % pour le tarif différencié et 44 % pour le tarif unique).

III-3. Les salariés connaissent la participation de l'employeur à la complémentaire santé

Sept salariés sur dix pensent connaître le coût de leur complémentaire santé. Ceux qui bénéficient d'une complémentaire d'entreprise sont aussi nombreux à savoir la part de cotisations prise en charge par l'employeur. La part moyenne de la participation de l'employeur est de 51 % du coût total de la complémentaire, et, selon les déclarations des salariés, 15 % des employeurs ne participent pas.

Qu'ils en connaissent ou non le coût, les deux tiers des salariés interrogés ont le sentiment de payer leur complémentaire santé à son juste prix. Ce taux s'est un peu dégradé mais la baisse est faible en comparaison des augmentations des cinq dernières années.

L'avis porté sur le prix est beaucoup plus mitigé pour les personnes assurées par une complémentaire individuelle. Seulement 48 % déclarent payer le juste prix, contre 73 % des salariés en contrat collectif.

Perception du coût de la complémentaire santé

Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?	2003	2005	2007
le juste prix	70	68	65
un peu trop cher	17	19	22
beaucoup trop cher	9	8	8
NSP	4	5	4

Source : CREDOC/CTIP, 2007

III-4. Des contreparties acceptables contre une baisse de cotisation

Pour permettre une baisse des cotisations, une majorité de salariés se dit prête à accepter la plupart des contreparties proposées :

- 88 % accepteraient de privilégier les médicaments génériques et de consulter en priorité leur médecin traitant ;
- 80 % de soumettre des devis auprès de leur organisme assureur avant d'engager certaines dépenses comme l'optique et les soins dentaires ;
- 75 % de se voir imposer des actions de prévention comme des bilans dentaires, un vaccin, un dépistage... ;
- 52 % d'accepter une franchise ou un reste à charge pour les dépenses qui sortent de leur parcours de soins.

En revanche, les salariés sont très attachés à la prise en charge du tiers payant. Seulement 31 % seraient prêts à ne plus en bénéficier (sauf en cas d'hospitalisation).

III-5. Le service attendu : l'assistance à domicile

Salariés et employeurs ont la même opinion sur les services associés à la complémentaire santé. Ils privilégient surtout l'assistance à domicile en cas de problème : garde d'enfants, aide ménagère, soutien scolaire à un enfant malade... (61 % des salariés le citent dans les deux services retenus). Ils citent ensuite les tarifs négociés auprès d'opticiens, de cliniques (36 %) et les actions de prévention (32 %). Viennent enfin l'accès à une protection juridique (28 %) et à un service Internet offrant des informations sur les garanties, la consultation des remboursements. L'analyse de devis dentaire et optique par téléphone est le service qui est jugé le moins intéressant.

Pour les services qui concernent les employeurs, les préférences des responsables interrogés se tournent vers la diffusion d'une information pédagogique valorisant le contrat et expliquant les garanties aux salariés (57 % des employeurs le citent parmi les deux services qu'ils jugent les plus intéressants). En second, ils évoquent l'accompagnement dans le dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet (37 %), puis Internet pour la souscription d'options ou de services et l'administration de leur contrat (31 %).

IV - Une méconnaissance des institutions de prévoyance mais une bonne image du paritarisme

Parmi les salariés assurés par une institution de prévoyance, 40 % savent qu'il s'agit d'un organisme paritaire et, seulement un tiers, que ces institutions développent une action sociale. Une fois informés de la gestion paritaire, plus de huit salariés sur dix déclarent avoir une bonne image du paritarisme.

IV-1. Les mêmes priorités en matière d'action sociale pour les salariés et les employeurs

Un tiers seulement des salariés couverts par une institution de prévoyance savent que ces organismes développent une action sociale.

Dans le cadre de cette action sociale, les aides à la personne que les salariés estiment prioritaires sont la prise en charge de cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux pour les plus démunis (65 % le citent parmi les deux actions prioritaires) et les aides à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle (40 %). Viennent ensuite les secours et aides financières d'urgence (34 %). Les bourses d'étude, les prêts pour le logement et le soutien psychologique apparaissent moins prioritaires.

Dans le cadre des actions collectives, les salariés privilégient la prévention et le dépistage en santé (63 % les citent dans les deux actions prioritaires), puis le soutien à la recherche médicale (58 %) et l'aide aux établissements spécialisés pour personnes dépendantes ou handicapées (51 %). Le soutien aux associations à vocation sociale et l'offre de vacances pour les familles apparaissent moins prioritaires.

Du côté des employeurs, la hiérarchie des aides à la personne comme des aides collectives est identique à celle des salariés.

IV-2. Une bonne image du paritarisme dans les entreprises

Alors que seulement 40 % des salariés participants d'une institution de prévoyance en connaissent le fonctionnement paritaire, 63 % des responsables de PME adhérentes savent qu'une institution de prévoyance est gérée paritairement.

Leur attachement au paritarisme est aussi fort que celui des salariés. Ils sont 80 % à en avoir une bonne image. Cette image positive du paritarisme se confirme d'année en année.

