



DÉPARTEMENT ÉVALUATION DES
POLITIQUES SOCIALES

Etude sur les garanties et services : les attentes des salariés et des entreprises

Résultats du 10^{ème} Baromètre de la Prévoyance
réalisé par le Crédoc pour le CTIP

- **Deux enquêtes téléphoniques** auprès d'échantillons représentatifs de :
 - 1 006 salariés.
 - 1 012 responsables d'entreprises (fichier SIREN).
 - 497 entreprises de 1 à 9 salariés ;
 - 211 entreprises de 10 à 49 salariés ;
 - 207 entreprises de 50 à 249 salariés ;
 - 97 entreprises de 250 salariés et plus.

- En 2013, les salariés ont été interrogés par le biais d'un fichier contenant des numéros de téléphone créés aléatoirement.
 - En conséquence, pour certaines garanties, une baisse importante de la couverture peut être relevée.

Synthèse des résultats

■ LA PREVOYANCE

- **Des taux stables** : plus de huit salariés sur dix sont couverts par au moins une garantie de prévoyance et neuf entreprises sur dix couvrent leurs salariés
- **Des garanties souvent obligatoires** du fait d'un accord professionnel ou de conventions collectives

■ LE RISQUE DEPENDANCE

- **Seul un quart des salariés bénéficie d'une couverture** du risque dépendance et un tiers des entreprises en ont mis une en place
- **La moitié des salariés se sent concernée** par le risque dépendance
- **Mais la majorité des salariés et des entreprises sont défavorables** à la mise en place d'une rente dépendance dans leur entreprise

■ LA COMPLEMENTAIRE SANTE

- **Les deux tiers des salariés sont couverts** par un contrat collectif / **les deux tiers des entreprises couvrent leurs salariés**
- **Des prix jugés « justes »** voire avantageux pour les salariés et des hausses tarifaires justifiées pour les entreprises
- **Les réseaux de soins peu utilisés par les salariés mais avantageux** en termes de prix et de qualité

■ GENERALISATION DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE

- **Les trois quarts des entreprises** connaissent la loi de sécurisation de l'emploi
- **En revanche, la majorité des salariés** n'en ont pas entendu parler
- Une préférence des salariés et des entreprises pour des **garanties négociées au sein de l'entreprise**

■ L'ÉPARGNE RETRAITE

- **L'épargne retraite autant utilisée que l'épargne salariale** mais des différences selon les tailles d'entreprises et d'établissements
- **L'épargne individuelle comme collective** sont **jugées intéressantes** par les salariés pour se constituer un complément de retraite
- **Peu de réactions de la part des entreprises suite à la hausse du forfait social**

■ L'ACTION SOCIALE

- L'action sociale **peu connue** des salariés
- Elle est considérée comme **importante** pour **sept entreprises sur dix et huit salariés sur dix**
- Les **actions prioritaires** en matière d'action sociale : les entreprises et les salariés sont d'accord sur :
 - la prise en charge des cotisations pour les **personnes à faibles revenus** (individuel)
 - et le **dépistage en santé** (collectif)

■ LA GESTION PARITAIRE

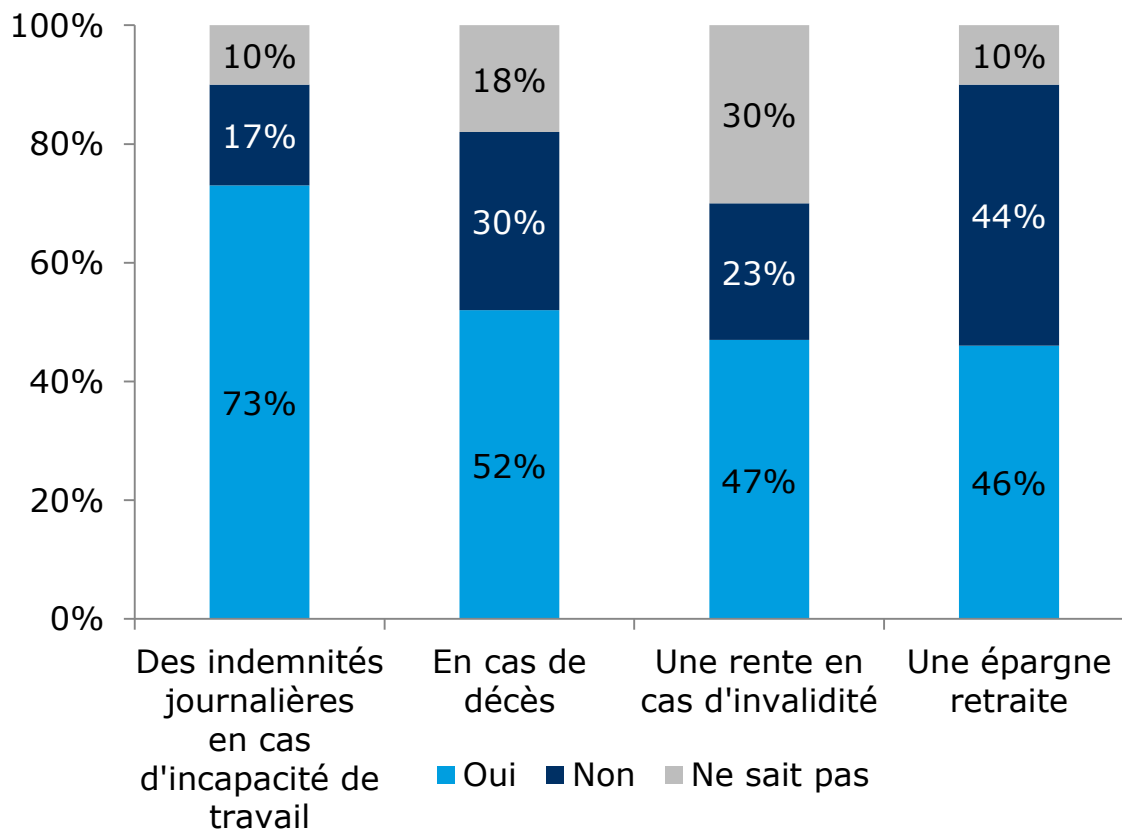
- Une spécificité **mal identifiée** : un tiers des entreprises et un quart des salariés identifient le mode de gestion des institutions de prévoyance
- Une **assez bonne image** de la gestion paritaire mais **peu de justifications** sur cette bonne image

I – La prévoyance

La prévoyance : couverture des salariés (1/3)

- Plus de **8 salariés sur 10** sont couverts par au moins une garantie de prévoyance

Les garanties mises en place dans l'entreprise



Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des répondants

La prévoyance : couverture des salariés (2/3)

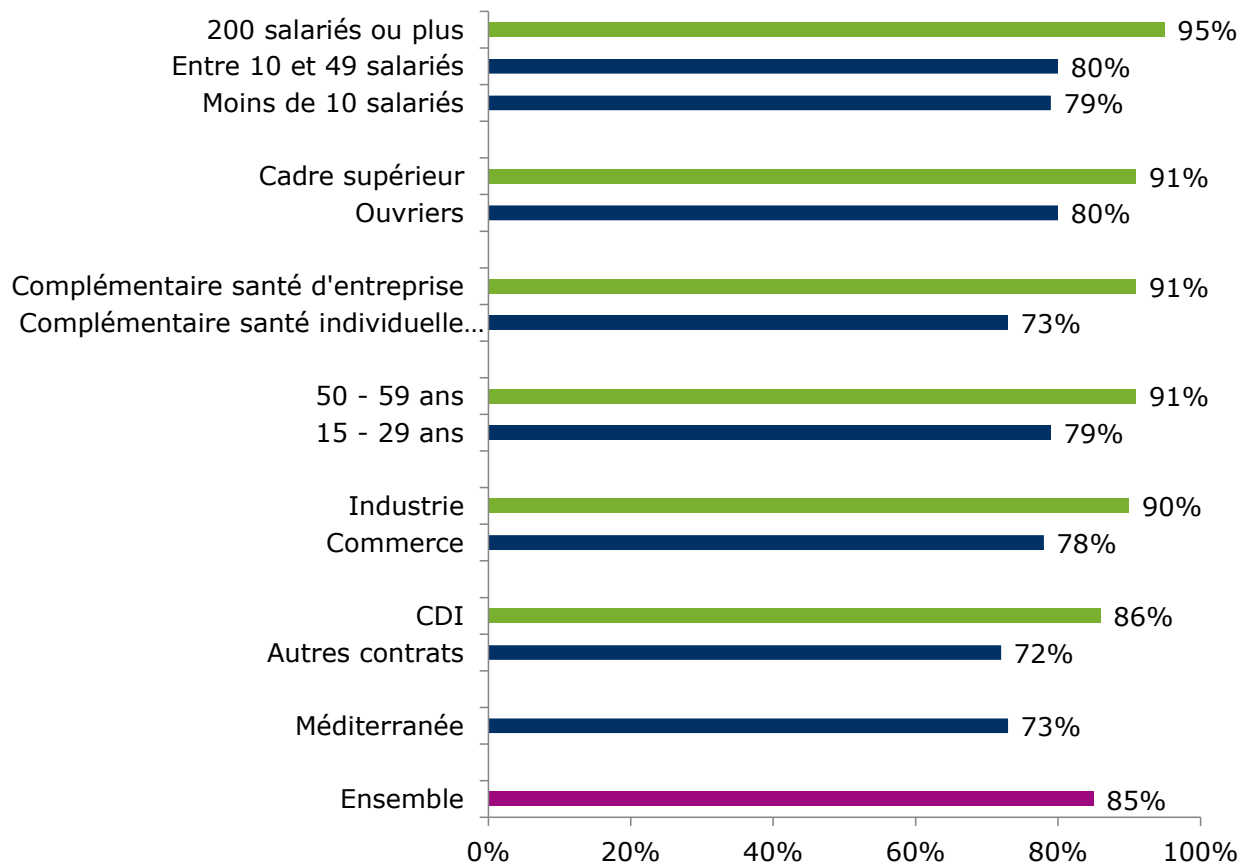
- La part des **salariés n'ayant aucune garantie** reste stable par rapport à 2011 (15%)

Nombre de garanties dans l'entreprise	2009	2011	2013
Aucun	19%	15%	15%
Une garantie	15%	14%	20%
Deux garanties	13%	16%	21%
Trois garanties	32%	33%	20%
Quatre garanties	21%	22%	24%

*Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des répondants*

La prévoyance : couverture des salariés (3/3)

- Des taux de couverture variables selon les caractéristiques des salariés



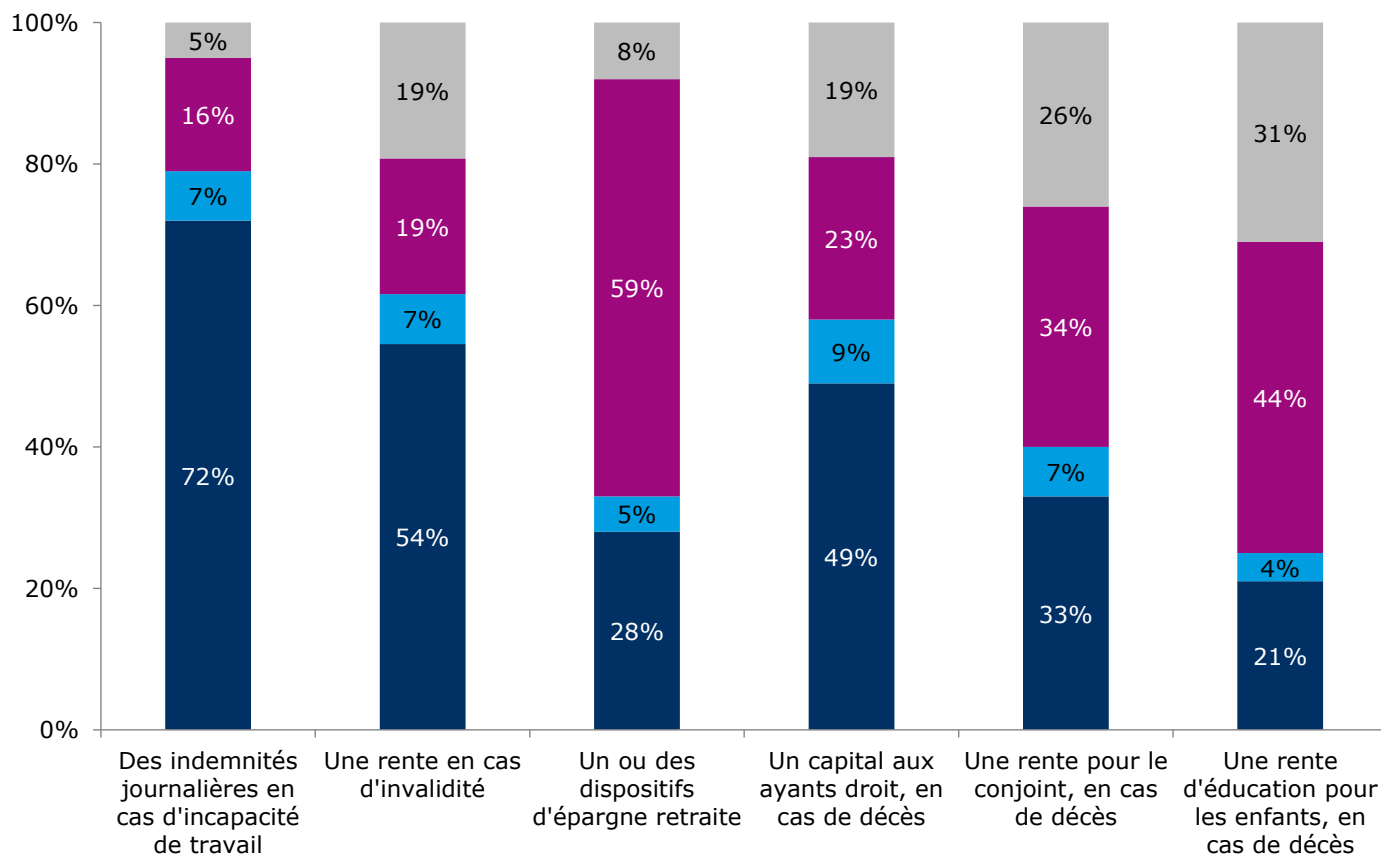
Source : CREDOC/CTIP, 2013

Ne sont présentés ici que les tris statistiquement significatifs

Sur l'ensemble des répondants

La prévoyance: couverture des entreprises (1/2)

- Les garanties les plus largement mises en place : IJ, rente invalidité et capital décès



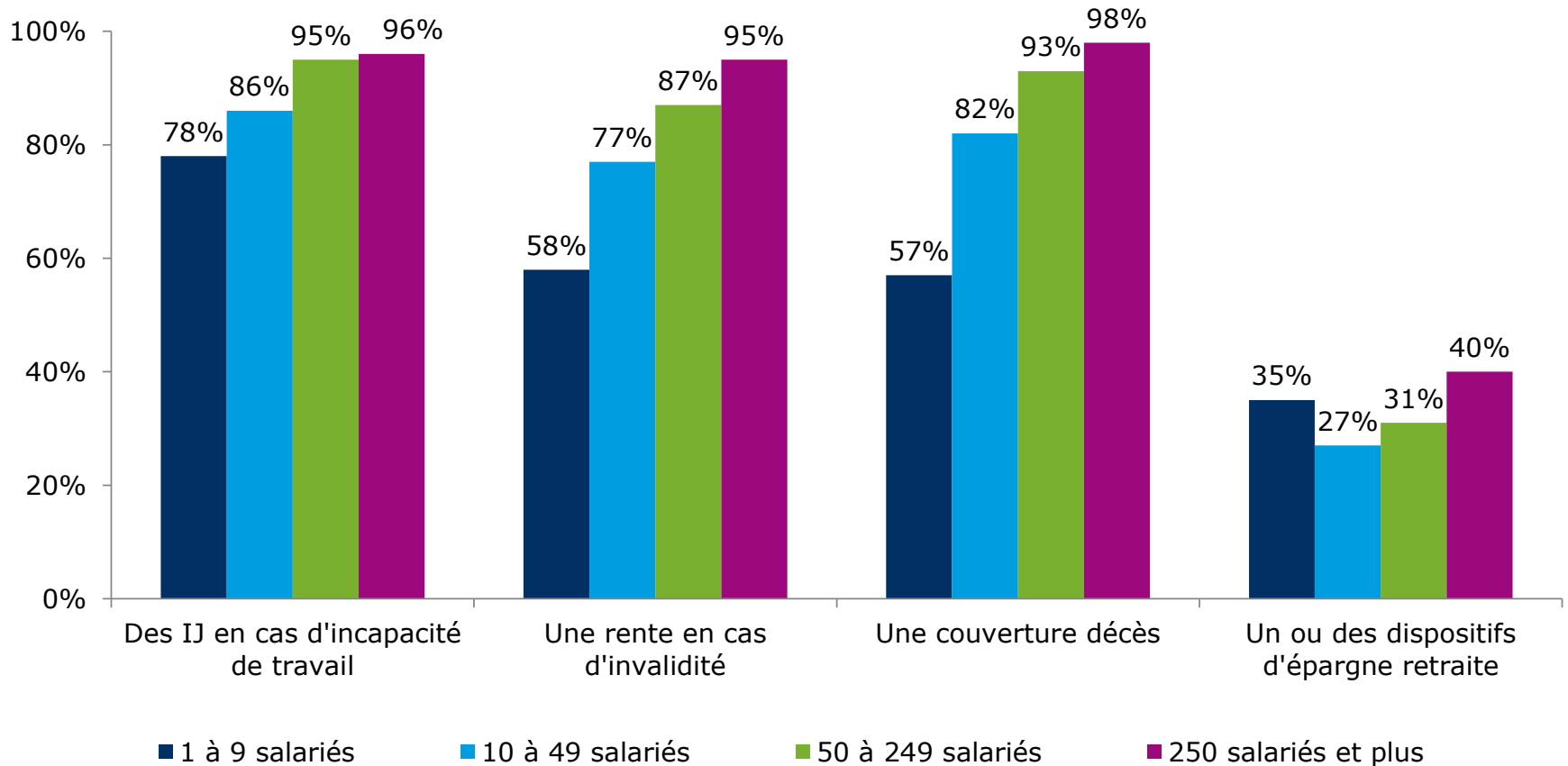
■ Oui, pour tous les salariés ■ Oui, pour une partie ■ Non ■ Ne sait pas

Source : CREDOC/CTIP, 2013

Sur l'ensemble des répondants

La prévoyance : couverture des entreprises (2/2)

■ Le taux de couverture augmente avec la taille de l'entreprise

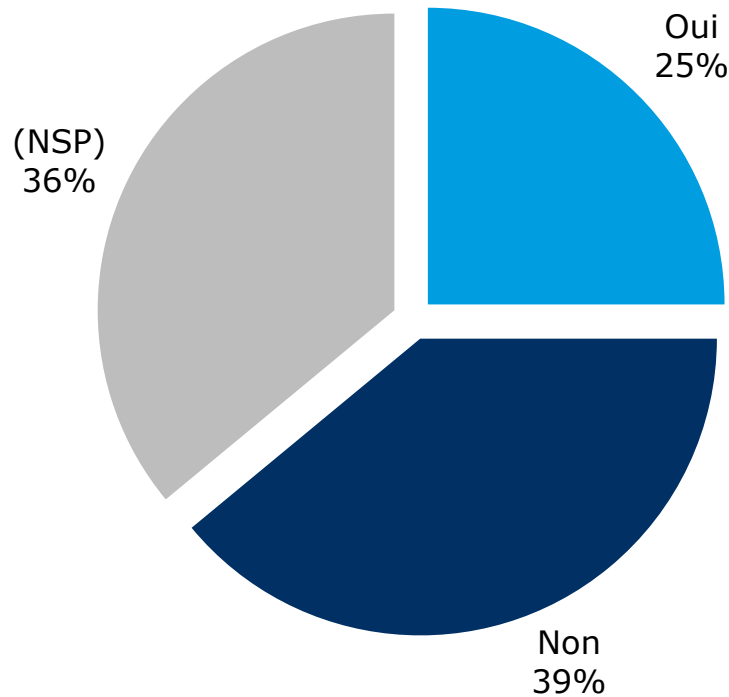


Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des répondants

Le risque dépendance : couverture, intérêt et utilité

Le risque dépendance (1/5) : faible couverture des salariés

- Seuls **25%** des salariés déclarent bénéficier d'une couverture dépendance

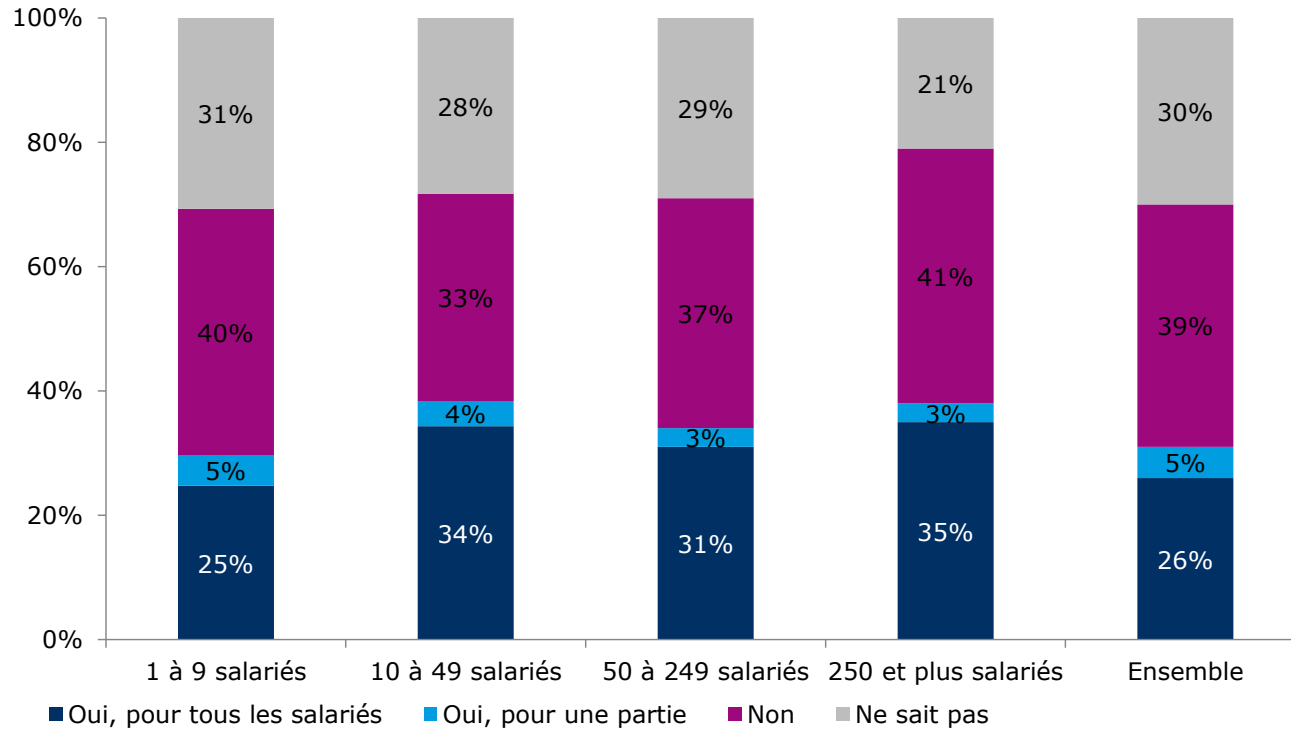


Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des répondants

Le risque dépendance (2/5) : faible couverture employeurs

- Seul un tiers des employeurs déclarent couvrir leurs salariés

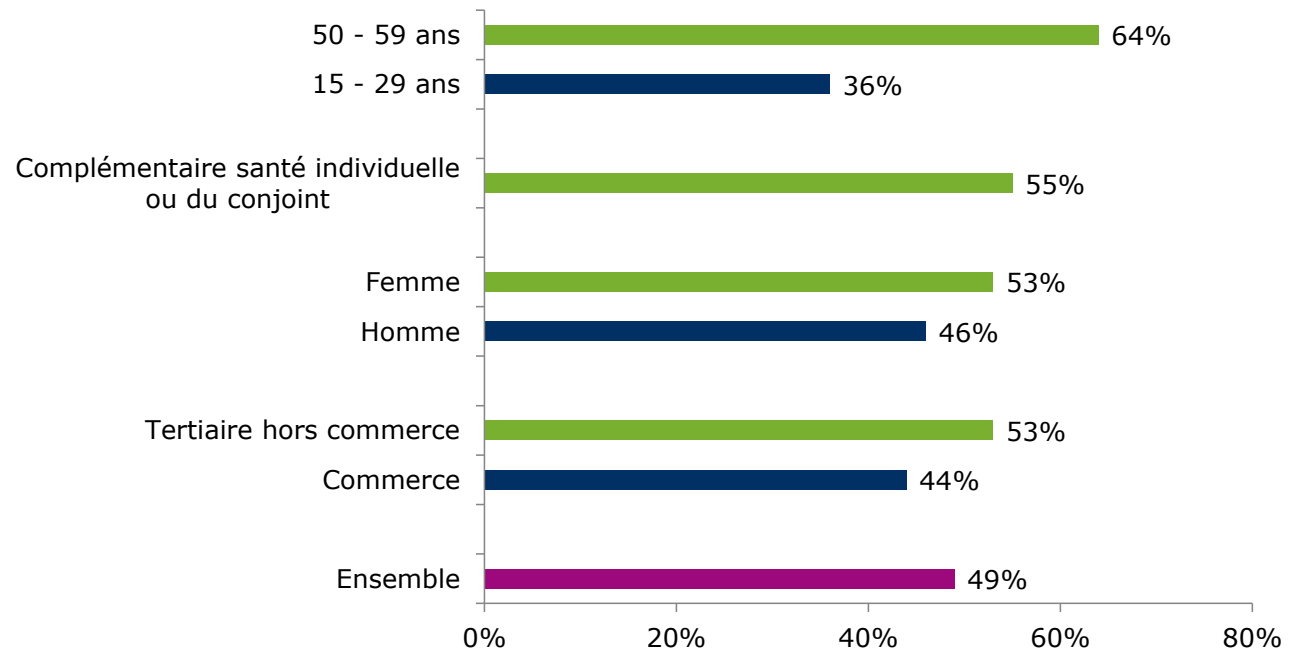
Taux de couverture en garantie dépendance
selon la taille de l'entreprise



Source : CREDOC/CTIP, 2013 ;
Sur l'ensemble des entreprises interrogées

Le risque dépendance (3/5) : les salariés concernés

- **Près de la moitié des salariés (49%)** se sentent concernés par le risque de dépendance
 - pour eux-mêmes (22%)
 - pour quelqu'un qu'ils sont susceptibles d'aider (8%)
 - pour ces deux raisons (19%)

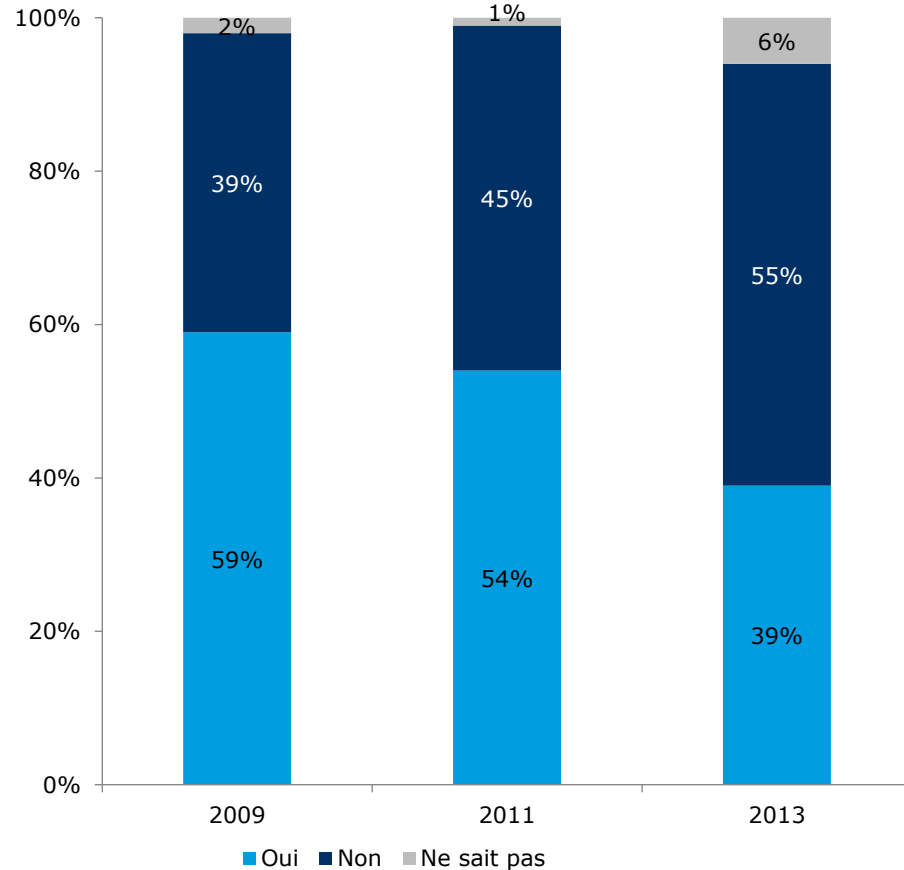


Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des répondants

Le risque dépendance (4/5) : un intérêt limité des salariés pour la rente dépendance

■ Seuls quatre salariés sur dix y sont favorables

Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise en place d'une garantie dépendance dans votre entreprise ?

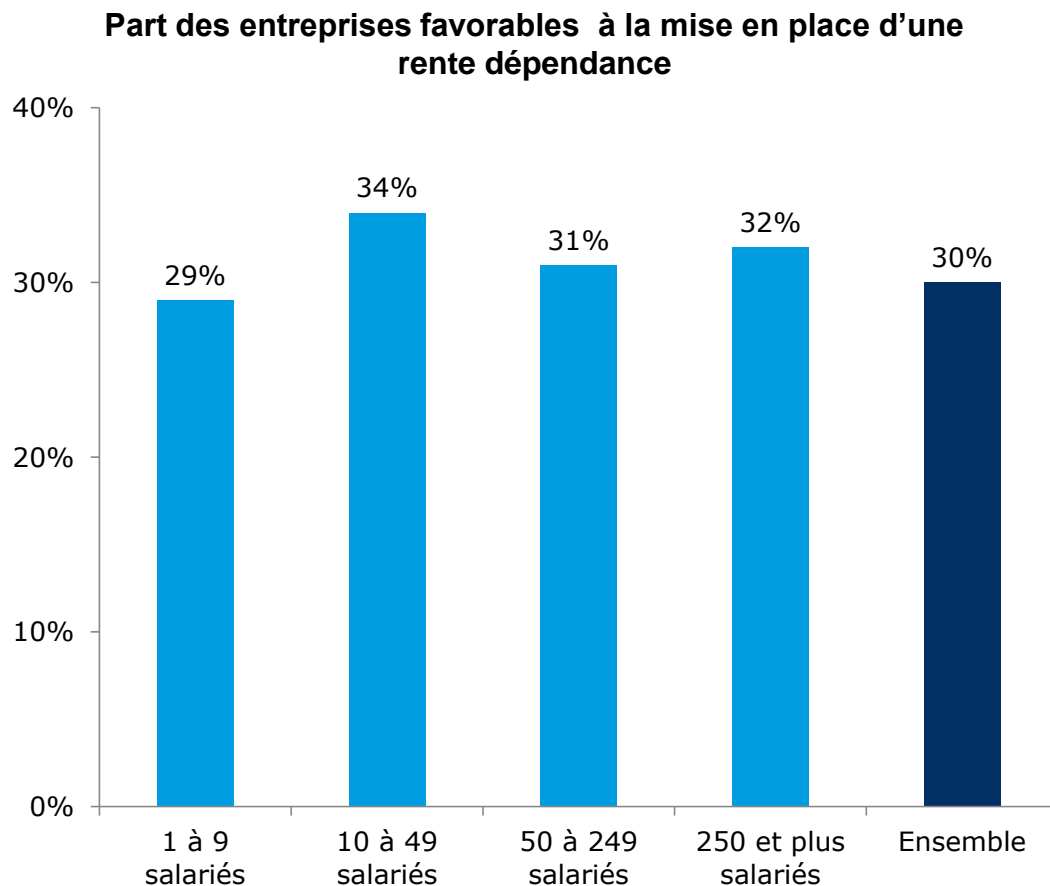


Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des répondants

- Cette proportion a fortement diminué depuis 2009 (39% contre 59%)
- Les salariés des grands établissements de 200 salariés ou plus, sont plus favorables que les autres (48%).
- Les salariés qui se sentent concernés par le risque sont plus souvent favorables (53%)

Le risque dépendance (5/5) : les entreprises rarement intéressées par la rente dépendance

- Moins d'un tiers des employeurs y sont favorables



Source : CREDOC/CTIP, 2013 ;
Sur l'ensemble des entreprises interrogées

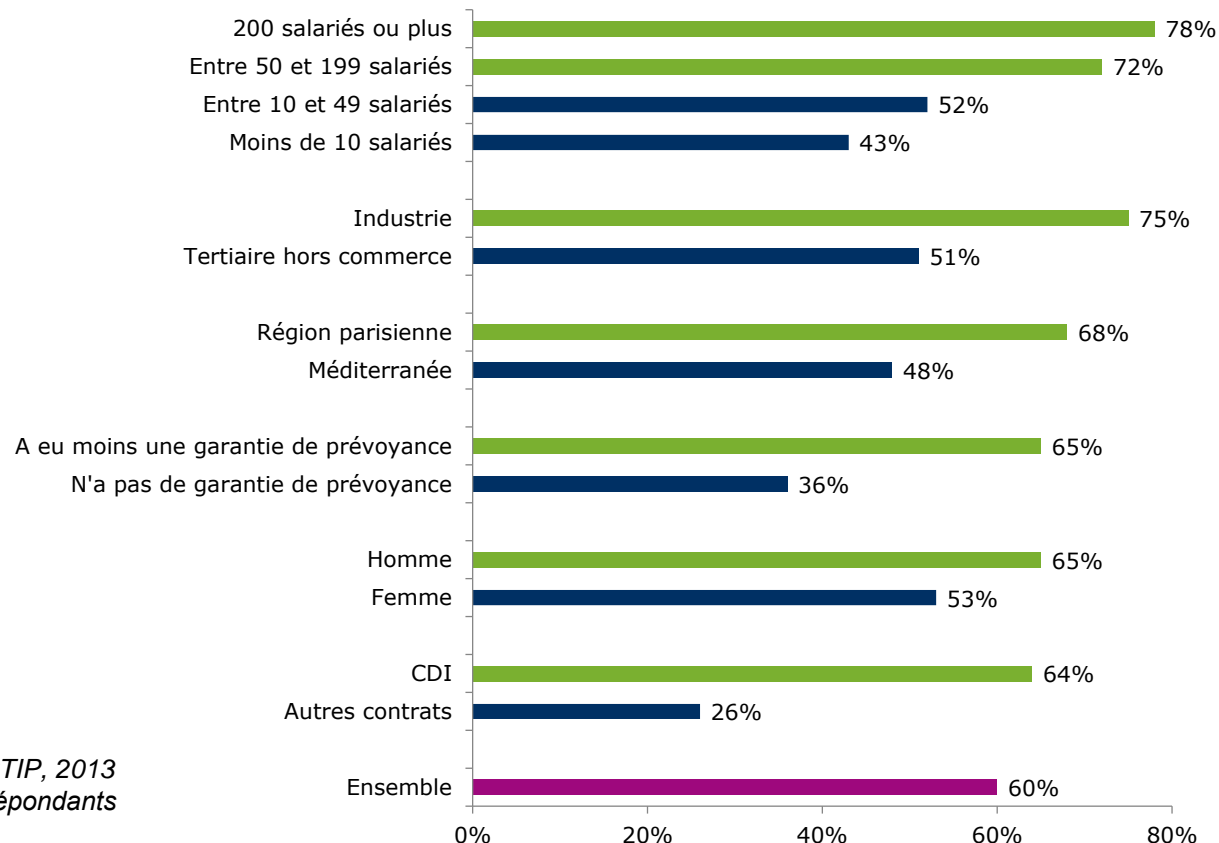
Complémentaire santé : équipement, tarifs, et réseaux de soins

La complémentaire santé (1/6) : les 2/3 des salariés couverts

■ Six salariés sur dix couverts par un contrat collectif :

(taux stable depuis 2001)

- 60% couverts par un contrat d'entreprise, 24% par un contrat individuel ; 9% par la complémentaire santé du conjoint
- Une complémentaire santé d'entreprise obligatoire dans près de trois quarts des cas (72%).



Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des répondants

La complémentaire santé (2/6) : 2/3 des entreprises couvrent au moins une partie de leurs salariés

- Plus des deux tiers (68%) des entreprises proposent une complémentaire santé à leurs salariés
- Les taux de couverture varient en fonction de la taille de l'entreprise :

	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus	Ensemble
Oui pour tous les salariés	54%	64%	71%	81%	56%
Oui pour une partie	11%	16%	12%	10%	12%
Non	34%	21%	17%	9%	32%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des entreprises

La complémentaire santé (3/6) : un coût raisonnable pour les salariés

- Près des **deux tiers des salariés** considèrent que le coût de la complémentaire santé est **raisonnable** :
 - au « juste prix » (47%),
 - pas chère (21%).
- **Les salariés couverts par un contrat collectif sont plus nombreux à être satisfaits du prix de leur complémentaire santé** :
 - 75% des salariés dans ce cas estiment que leur complémentaire est « au juste prix » voire « pas chère »,
 - contre 50% des salariés couverts par un contrat individuel.

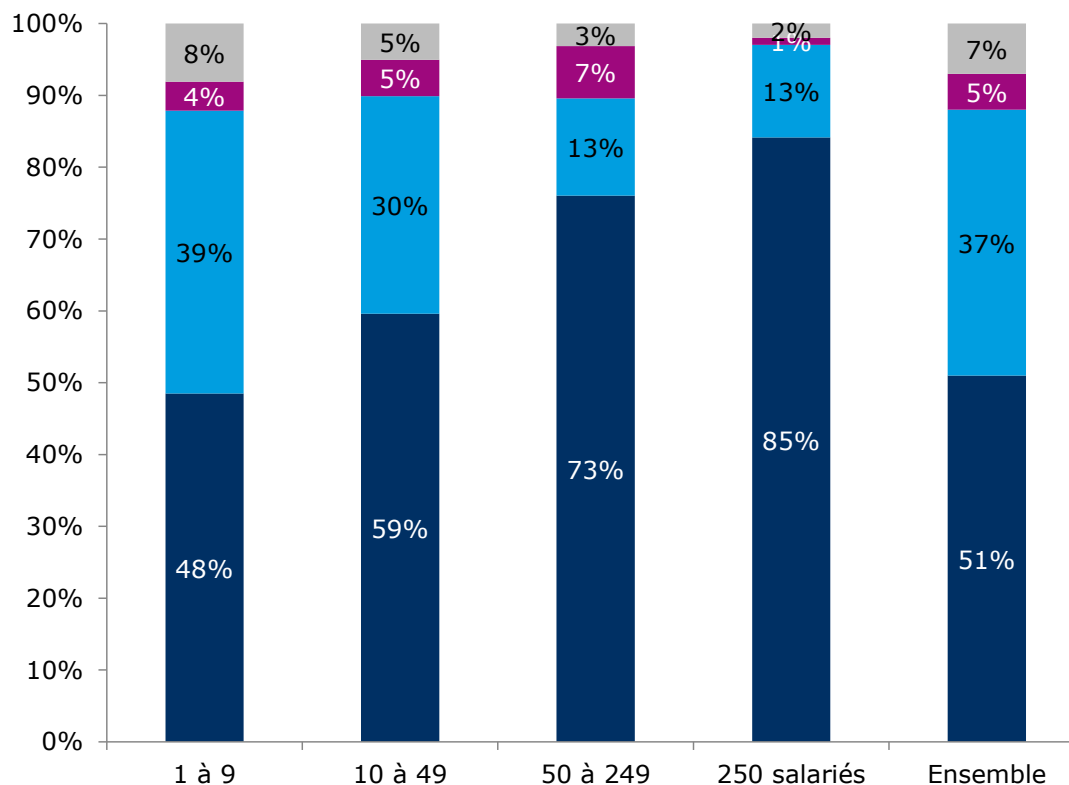
La complémentaire santé (4/6) : un tarif unique plutôt que proportionnel au salaire

- Parmi les **entreprises** mettant en place une complémentaire santé au sein de leur entreprise,
 - 62% estiment que cette complémentaire devrait être proposée à un **tarif unique pour tous les salariés**
 - 32% que ce tarif devraient être fonction du salaire.
- Des **salariés** partagés sur la tarification des complémentaires santé d'entreprise :
 - 51% estiment que les prix devraient être **les mêmes pour tous**,
 - 43% estiment qu'ils devraient être proportionnels aux salaires.

La complémentaire santé (5/6) : des hausses de tarifs justifiées

- Pour la moitié des responsables d'entreprises (51%), les hausses de tarifs sont **essentiellement dues à la hausse des dépenses de santé et la mise en place de nouvelles taxes.**

- Néanmoins, **les responsables des petites entreprises partagent plus rarement cette opinion**



Source : CREDOC/CTIP, 2013
Sur l'ensemble des entreprises ayant mis en place une complémentaire santé

- Ne sait pas
- Non concerné
- Ces explications ne sont qu'un prétexte pour augmenter les cotisations.
- Une répercussion de la hausse des dépenses de santé et des nouvelles taxes

La complémentaire santé (6/6) : les réseaux de soins

- **Un peu plus de la moitié des salariés (54%) a été informé** par son assureur de l'existence de réseau de soins.
 - Près d'un tiers des salariés (32%) y ont déjà eu recours,
- Parmi **ceux qui ont déjà utilisé un réseau de soins**
 - 72% y ont eu recours pour des soins d'optique,
 - 63% pour des soins dentaires
 - 5% pour des audioprothèses.
- **Plus-values** des réseaux de soins :
 - des **prix** plus intéressants (39%)
 - un **service** de meilleur qualité (33%).
 - seuls 17% estiment que ces réseaux sont une contrainte.

Généralisation de la complémentaire santé : notoriété et préférences

Généralisation de la complémentaire santé – Salariés

- Un peu plus de la moitié des salariés (57%) n'ont pas entendu parler de la loi de sécurisation.
- Sont (un peu) mieux informés :
 - les cadres (56%),
 - les salariés de 50-59 ans (52%).
- Plus de **huit salariés sur dix** (81%) n'ayant pas de complémentaire santé collective souhaitent que les garanties soient **négociées en interne**
- Une **forte majorité des salariés** souhaite que les garanties couvrent **les ayants-droit** (84%).

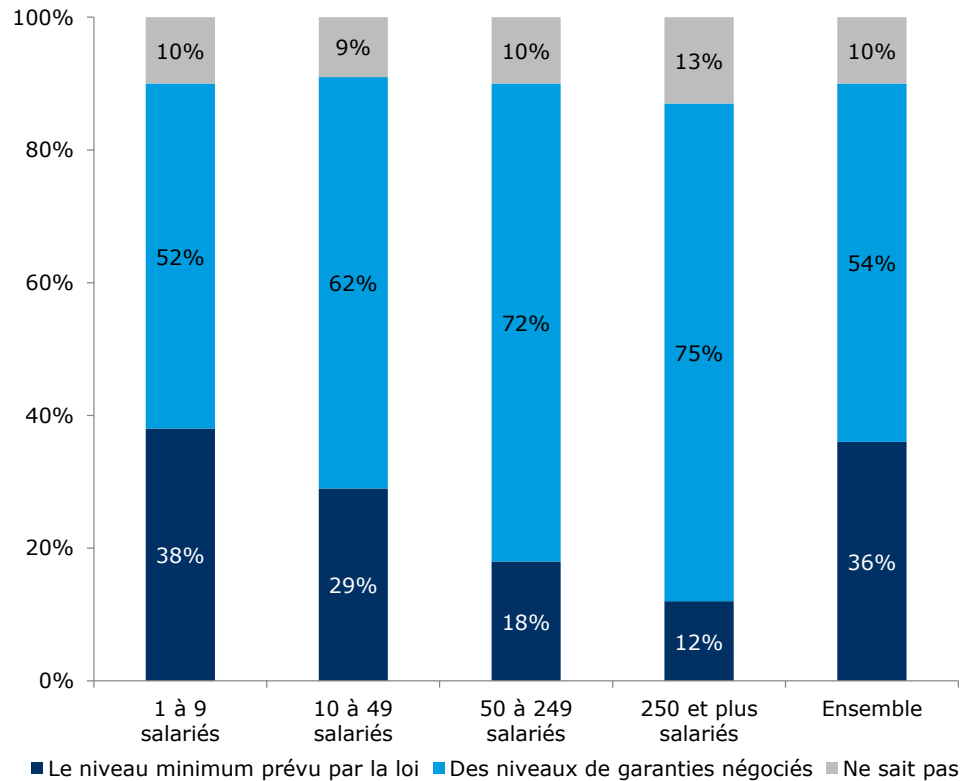
Généralisation de la complémentaire santé – Entreprises (1/3)

- Près des **trois quarts des entreprises** (71%) connaissent la loi de sécurisation de l'emploi
 - les entreprises de taille plus faible sont un peu moins souvent informées sur cette loi (67% chez les moins de 10 salariés)
- Les entreprises n'ayant pas encore mis en place une complémentaire santé pour l'ensemble de leurs salariés pensent **faire appel à** :
 - un assureur, une mutuelle ou un IP (44%),
 - un expert-comptable (27%),
 - leur branche professionnelle (17%)

Généralisation de la complémentaire santé – Entreprises (2/3)

- **Plus de la moitié des entreprises (54%) souhaiteraient que les garanties soient négociées en interne**
 - 45% pour celles qui n'assurent pas tous leurs salariés, 61% pour celles qui le font déjà

Niveau de garanties souhaité par les représentants des entreprises pour la mise en place la complémentaire santé

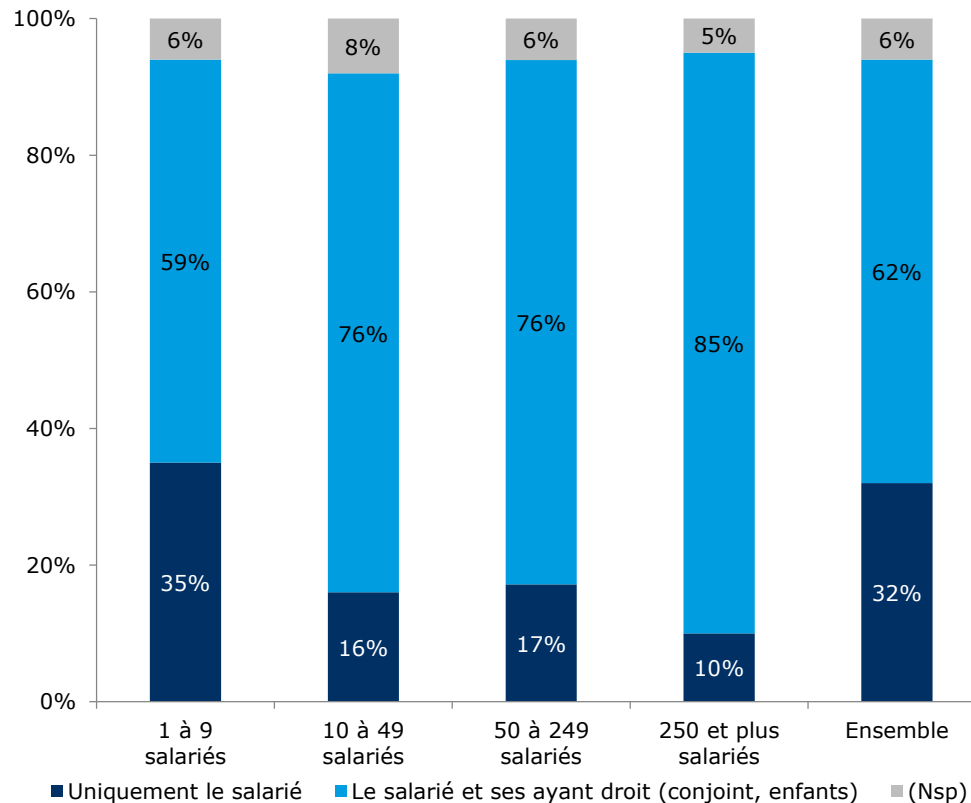


Source : CREDOC/CTIP, 2013 ;
Sur l'ensemble des entreprises interrogées

Généralisation de la complémentaire santé – Entreprises (3/3)

- **Deux tiers des représentants d'entreprises (62%)** souhaiteraient que la complémentaire santé obligatoire couvre les ayants-droits.

Niveau de couverture souhaité par les représentants des entreprises pour la mise en place la complémentaire santé



Source : CREDOC/CTIP, 2013 ;
Sur l'ensemble des entreprises interrogées

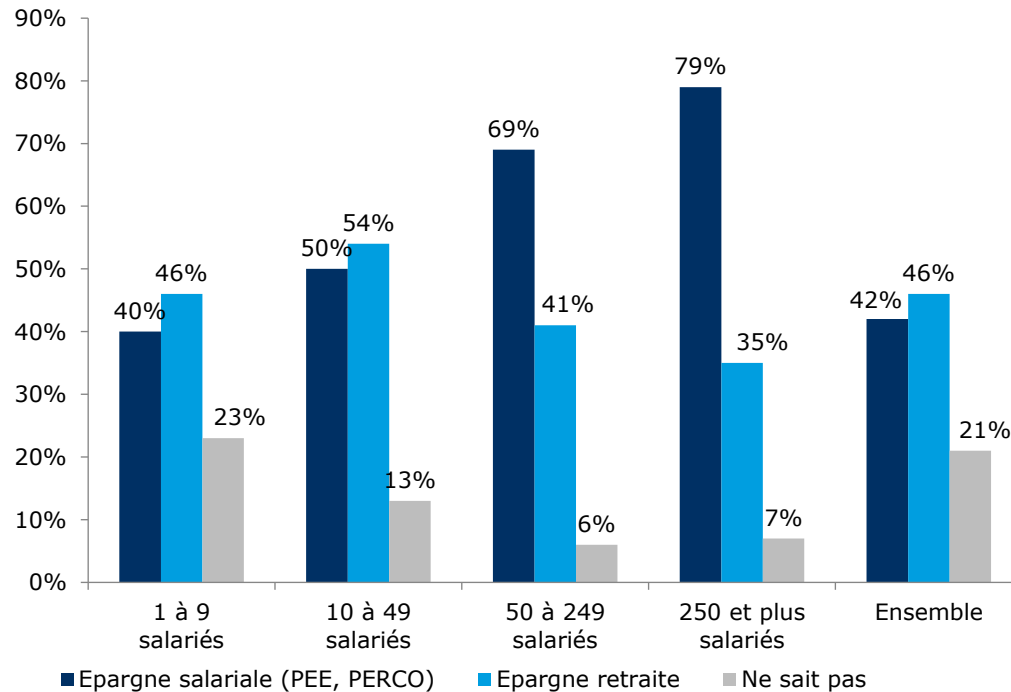
IV – L'épargne retraite

L'épargne retraite (1/3) : fréquente chez les salariés

- Les salariés qui bénéficient d'une **épargne collective** au sein de leur entreprise déclarent aussi souvent qu'il s'agit d'une **épargne salariale** (63%) que d'une **épargne retraite** (64%)
- **L'épargne salariale** est toutefois plus présente que l'épargne retraite pour certains profil :
 - Les cadres (82% contre 71%)
 - Les salariés de l'industrie (79% contre 63%)
 - Les salariés d'établissements de plus de 200 salariés (83% contre 74%)
- Les salariés sont partagés quant au dispositif le plus intéressant pour financer un complément de retraite :
 - 45% favorise l'épargne collective
 - 43% l'épargne individuelle.

L'épargne retraite (2/3) : équipement des entreprises

- **Un tiers des entreprises** ont mis en place un dispositif d'épargne dans leur entreprise. Parmi elles :
 - 46% ont mis en place une épargne retraite
 - 42% une épargne salariale.
- L'épargne salariale est plus présente dans les grandes entreprises :



Source : CREDOC/CTIP, 2013 ;
Sur l'ensemble des entreprises interrogées

L'épargne retraite (3/3) : impact limité de l'augmentation du forfait social

- **Un tiers des entreprises** ont eu connaissance du passage du forfait social de 8% à 20%.
 - les trois quarts des entreprises de plus de 50 salariés.
- Dans un premier temps (pour les entreprises ayant mis en place une épargne collective et ayant eu connaissance de la hausse du forfait social) : **80% n'ont rien modifié à leur épargne**
- Par la suite, parmi les entreprises n'ayant rien modifié : **les deux tiers envisagent de ne rien modifier**

L'action sociale : notoriété et image

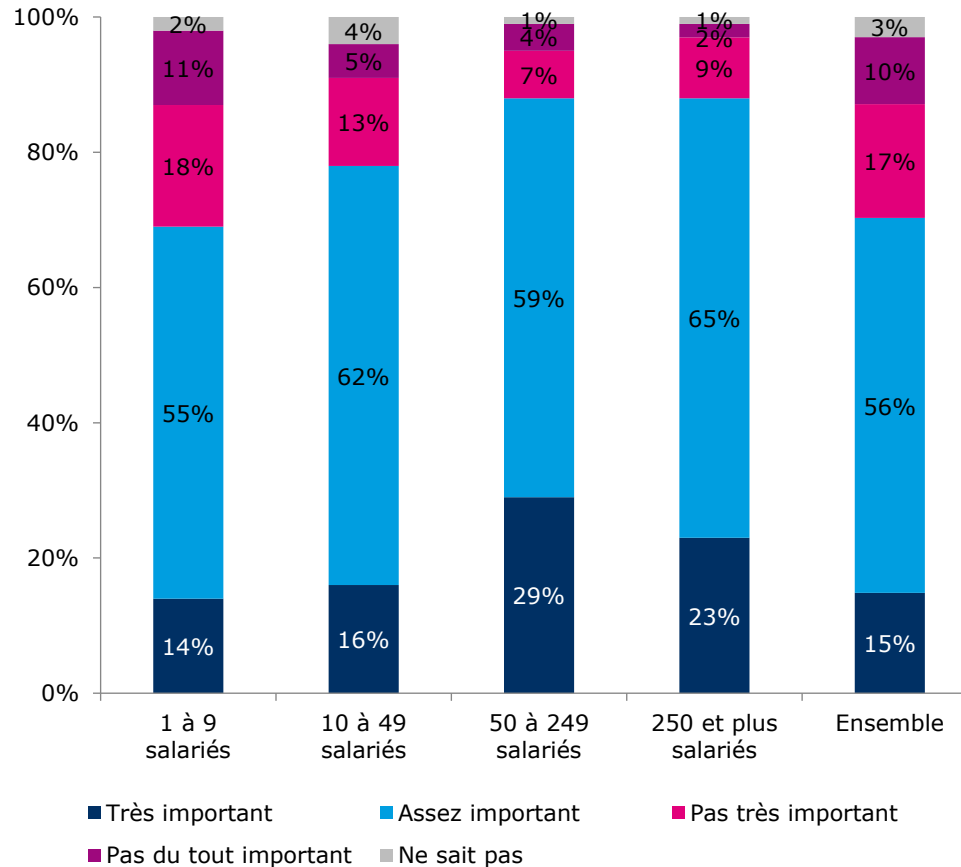
L'action sociale (1/3) : notoriété et importance pour les salariés

- **Moins d'un tiers des salariés** interrogés déclarent savoir que les IP développent une action sociale
 - Elle est mieux identifiée chez les salariés âgés de 50 à 59 ans (45%),
- Un **peu plus du quart des responsables d'entreprises** savent que les IP développent une action sociale
 - Cette action sociale est mieux connue dans les entreprises de taille importante : 63% des entreprises de 50 à 249 salariés.
- **83% des salariés** estiment qu'il est important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale

L'action sociale (2/3) : importance pour les entreprises

- Plus de sept employeurs sur dix estiment importante l'action sociale des institutions de prévoyance.

Importance de l'action sociale développée par les organismes assureurs selon la taille des entreprises



Source : CREDOC/CTIP, 2013 ;
Sur l'ensemble des entreprises.

L'action sociale (3/3) : actions prioritaires pour les salariés

■ Aides à la personne

- la prise en charge des cotisations / frais médicaux pour les **personnes à faibles revenus** (32% pour les salariés et 36% pour les entreprises)
- les aides à l'insertion professionnelle (18% pour les salariés et 16% pour les entreprises)
- les secours et aides financières d'urgence (17% pour les salariés et 16% pour les entreprises).

■ Actions collectives

- la prévention et le **dépistage en santé** (33% pour les salariés et 37% pour les entreprises).
- le soutien à la recherche (28% pour les salariés et 23% pour les entreprises)
- les places dans les établissements spécialisés (26% pour les salariés et 24% pour les entreprises).

Gestion paritaire : notoriété et image

Notoriété et image de la gestion paritaire

- **Une spécificité pas toujours bien identifiée**
 - Un quart des salariés savent que les IP sont gérées par les partenaires sociaux, et un tiers des entreprises (la moitié parmi les grandes entreprises)

- **Huit salariés sur dix ont une bonne image de la gestion paritaire**
 - 71% en ont une assez bonne image, 5% une très bonne image.

- **Un peu plus de la moitié des entreprises en ont une bonne image**
 - 54% en ont une assez bonne image, 3% une très bonne
 - **Les trois quarts des 50 ans et plus** en ont une bonne image

- **Cette bonne image est attribuée principalement à :**
 - la prise en compte des besoins des salariés (27%),
 - la prise de décision collégiale (21%),
 - la prise en compte des besoins des employeurs (20%).

MERCI