



www.ctip.asso.fr

Les attentes des salariés et des employeurs en matière de prévoyance et de complémentaire santé

**9ème édition
du Baromètre des institutions de prévoyance
CTIP / CREDOC**



- **Baromètre CTIP-Crédoc :**
 - des salariés (depuis 1999)
 - et des responsables d'entreprises de moins de 200 salariés (depuis 2002)

- **Edition 2011 :**
 - 1 001 salariés
 - 900 entreprises de toutes tailles
 - interrogés par téléphone en avril 2011



Une large diffusion de la prévoyance

▪ Salariés :

- 85% sont couverts par au moins une garantie (incapacité de travail, invalidité, décès, retraite supplémentaire)
- 55% des salariés par au moins trois garanties sur quatre
- Des attentes de garanties supplémentaires pour 2/3 d'entre eux

▪ Employeurs :

- 95% déclarent avoir mis en place au moins une garantie de prévoyance, 81% dans les entreprises de moins de 200 salariés
- 81% au moins trois garanties



Dépendance : une attente forte sur les services

- **Des divergences marquées entre salariés et employeurs**
 - 59% des employeurs jugent que la dépendance est une priorité sociale
 - 39% des salariés sont de cet avis

- **Un financement alliant solidarité nationale et assurance complémentaire pour une courte majorité**
 - 51% des employeurs
 - 47% des salariés

- **Services : priorité au maintien à domicile**
 - 86% des employeurs et 77% des salariés sont intéressés par l'aide à domicile
 - 43% des salariés par le financement de travaux d'aménagement du domicile
 - Une attente spécifique des employeurs : des places réservées en établissement (43%)



La complémentaire santé, une priorité pour les employeurs et les salariés

- **S'ils ne devaient conserver qu'une seule garantie dans l'entreprise**
 - 65% des salariés
 - et 59 % employeurs opteraient pour la complémentaire santé

- **Une progression de la complémentaire santé dans les TPE/PME**
 - Sur les 93% des salariés couverts par une complémentaire santé, 59 % déclarent bénéficier d'un contrat collectif d'entreprise
 - 84% des employeurs des entreprises de moins de 200 salariés, contre 72% en 2009, ont mis en place une complémentaire santé

- **77% des employeurs considèrent que les hausses de tarifs sont dues à une augmentation des dépenses de santé et à de nouvelles taxes**
 - 87 % dans les entreprises de + 500 salariés



Une demande de prévention santé en entreprise

- **Une mission naturelle des organismes assureurs pour plus de 9 salariés sur 10**

- **Un vif intérêt des salariés et employeurs pour les nouveaux services proposés :**
 - l'information sur des démarches en cas de décès et d'invalidité (68% des employeurs)
 - la mise en place d'un dépistage (61% des employeurs et 60% des salariés)
 - des informations sur la sécurité et la santé au travail (61% des employeurs)
 - des actions de prévention en santé : troubles musculo-squelettiques, troubles du sommeil, alimentation, addictions... (60% des salariés)
 - la mise en place d'un outil de télémédecine (61% des salariés et 36% des employeurs)



Un intérêt marqué pour les réseaux de soins

- **La contrepartie la plus acceptable en échange d'une baisse des cotisations pour les salariés et les employeurs : consulter des professionnels de santé recommandés**
- **En second : des baisses de remboursement (notamment pour les responsables de grandes entreprises)**

Contreparties acceptables contre une réduction de cotisations	Salariés	Employeurs
Consulter en priorité des professionnels de santé recommandés par l'organisme assureur	47%	58%
Ne plus être remboursé pour la chambre particulière à l'hôpital	28%	29%
Être moins remboursé sur les dépassements d'honoraires médicaux	19%	28%
Ne plus être remboursé pour les médicaments à vignette orange (médicaments remboursés à 15%)	26%	24%
Être moins bien couvert pour l'optique ou pour les soins prothétiques en dentaire	9%	6%
Aucune	18%	8%



Des employeurs vigilants sur les hausses tarifaires

- La remise en concurrence est nettement plus systématique en cas de forte hausse

Si les cotisations augmentent de 5 à 7 % pour 2011, qu'allez-vous décider ?
Si elles augmentent de 8 à 10% ?

De 5 à 7%

De 8 à 10%

Partager la hausse entre la part « employeur » et la part « salarié »

58%



42%

Changer de contrat et consulter un autre organisme assureur

20%



37%

Prendre entièrement en charge le surcoût sur la part employeur

6%

3%

Répercuter la hausse uniquement sur la part « salarié » pour ne pas augmenter le montant total de la part « employeur »

4%

2%

Revoir les garanties à la baisse (moins de remboursements sur les garanties existantes)

3%

3%

Basculer certaines garanties en options facultatives

2%

4%

Ne sait pas

2%

3%



Remise en cause de la complémentaire santé en cas de suppression des exonérations

Si les exonérations étaient supprimées :

- **1 employeur sur 2 remettrait en cause le dispositif existant dans l'entreprise (60% des employeurs dans les entreprises de + de 500 salariés)**
 - 24% mettraient fin au contrat et reporteraient leur contribution sur la prévoyance et l'épargne retraite (7% vers la prévoyance et 17 % vers l'épargne retraite)
 - 17 % diminueraient leur contribution financière
 - 6 % mettraient fin au contrat sans transformer leur contribution en salaire

	Moins de 200 salariés	Entre 200 et 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Vous paieriez les charges sociales en maintenant à l'identique la part « employeur »	39%	31%	24%	39%
Vous diminuerez la part « employeur » pour ne pas payer plus	17%	21%	29%	17%
Vous mettriez fin au contrat de complémentaire santé sans transformer la part « employeur » en salaire	6%	5%	5%	6%
Vous reporteriez les cotisations santé vers les garanties de prévoyance	7%	11%	11%	7%
Vous reporteriez les cotisations santé vers de l'épargne retraite	17%	12%	15%	17%
Ne sait pas	14%	19%	16%	14%
Total	100%	100%	100%	100%

60% (grouping rows 2, 3, 4, 5)
47% (grouping rows 2, 3, 4, 5, 6)



L'importance de l'action sociale

- **82% des employeurs**
- **et 86% des salariés** jugent importante l'action sociale mise en place par les institutions de prévoyance

- **En matière d'aides ponctuelles : l'aide aux personnes à faibles revenus**
 - Pour 62% des employeurs et 66% des salariés

- **En matière d'actions collectives : la prévention et le dépistage**
 - Pour 73% des employeurs et 60% des salariés



Une plus grande notoriété de la gestion paritaire

■ **Gestion paritaire :**

- une identification qui progresse, notamment chez les employeurs (plus de 6 employeurs sur 10)
- mais qui reste faible chez les salariés : 1/3 d'entre eux savent que les institutions de prévoyance sont gérées par les représentants des employeurs et les représentants des salariés

■ **Une image positive de la gestion paritaire :**

- Plus de 75% des employeurs et salariés la perçoivent positivement :
 - des décisions prises conjointement par les représentants des employeurs et les représentants des salariés
 - une gestion prudente qui s'exerce au bénéfice des assurés