



Centre de Recherche pour l'étude et l'Observation des Conditions de vie

Garanties et services : les attentes des salariés et des entreprises

*Synthèse des résultats de la sixième vague d'enquête
réalisée pour le CTIP*

Delphine Chauffaut
Anne Loones
Département
Évaluation des Politiques Sociales

Juillet 2005

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	6
I. Contexte et méthodologie de l'étude.....	6
1ÈRE PARTIE : LES SALARIÉS.....	7
I. Les couvertures de prévoyance.....	7
I.1 58% des salariés protégés simultanément contre au moins 3 risques sur 5	7
I.2 Des taux de couverture variables.....	9
I.3 Les garanties de prévoyance souhaitées	10
I.4 L'image des garanties de prévoyance : une protection pour soi et pour ses proches.....	11
I.5 Prise en charge du handicap	12
II. La complémentaire santé	13
II.1 Un taux de couverture élevé mais inégal selon les populations	13
II.2 Type de complémentaire	13
II.3 Les doubles couvertures	15
II.4 Sept personnes sur dix savent combien leur coûte leur complémentaire.....	15
II.5 Un coût correspondant aux garanties proposées.....	16
II.6 Choix de la complémentaire : collective ou individuelle	16
II.7 Services associés à la complémentaire santé.....	21
II.8 Le remboursement de l'optique et du dentaire	22
II.9 La complémentaire santé et la prévoyance : peu de poids dans la décision d'entrer dans une entreprise.....	23
III. Maîtrise des dépenses de santé.....	24
III.1 Le dérapage des dépenses de santé : le comportement des assurés mis en cause.....	24
III.2 Les attentes des salariés dans le cadre d'un contrat collectif.....	24
IV. une méconnaissance des organismes assureurs mais une bonne image de la gestion paritaire	25
IV.1 Une méconnaissance des organismes assureurs	25
IV.2 Une bonne image du paritarisme	27
V. Salariés du fichier CTIP : action sociale des institutions de prévoyance	28
V.1 Une connaissance moyenne de l'action sociale des institutions de prévoyance.....	28
V.2 Les actions prioritaires en matière d'action sociale.....	28

2^{ÈME} PARTIE : LES ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS	30
I. Les couvertures de prévoyance	30
I.1 85% des employeurs proposent au moins une garantie de prévoyance à l'ensemble de leurs salariés	30
I.2 De nouvelles garanties.....	33
I.3 Une opinion favorable de la prévoyance	34
I.4 Implication par rapport au handicap	35
II. La complémentaire santé	37
II.1 Plus de 80% des entreprises proposent une complémentaire santé	37
II.2 Développement de la complémentaire santé	38
II.3 Avantages et inconvénients des contrats collectifs obligatoires.....	39
II.4 Le poids des exonérations sociales et fiscales.....	40
II.5 Le rôle de l'entreprise en matière de prévention	41
II.6 Les services associés	42
III. Action sociale	44
III.1 Une connaissance relative de l'action sociale des institutions paritaires.....	44
III.2 Opinion sur l'action sociale développée.....	44
IV. Notoriété, identification et perception de l'organisme gestionnaire	46
IV.1 Identification de l'organisme assureur	46
IV.2 Une connaissance qui s'améliore de l'organisme gestionnaire	47
IV.3 Perception du paritarisme : une bonne image.....	48
CONCLUSION	49

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Les risques couverts	8
Tableau 2 Évolution des risques couverts depuis 2001.....	8
Tableau 3 Risques couverts selon la catégorie socioprofessionnelle	9
Tableau 4 Attentes en terme de prévoyances proposées par l’entreprise	10
Tableau 5 Priorité en matière de dépendance.....	11
Tableau 6 Image des garanties de prévoyance	11
Tableau 7 Attente de prise en charge du handicap	12
Tableau 8 Mode de souscription de la complémentaire santé	14
Tableau 9 Perception du coût de la complémentaire santé.....	16
Tableau 10 Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé	17
Tableau 11 Avantages d’une complémentaire santé obligatoire.....	18
Tableau 12 Inconvénients d’une complémentaire santé obligatoire.....	19
Tableau 13 Avantages d’une complémentaire individuelle	20
Tableau 14 Inconvénients d’une complémentaire individuelle.....	21
Tableau 15 Opinion sur les services associés à la complémentaire santé	22
Tableau 16 Remboursement de certains postes peu pris en charge par la sécurité sociale	23
Tableau 17 Rôle de l’entreprise dans le cadre d’un contrat collectif	25
Tableau 18 Organismes assureurs pour la prévoyance et pour la complémentaire santé.....	26
Tableau 19 Connaissance du statut des institutions de prévoyance	26
Tableau 20 Image du paritarisme	27
Tableau 21 Aides ponctuelles prioritaires à la personne	29
Tableau 22 Actions collectives	29
Tableau 23 Les garanties de prévoyance proposées par l’entreprise.....	31
Tableau 24 Nombre de garanties mises en place dans l’entreprise	32
Tableau 25 Modalités de mise en place des garanties de prévoyance.....	32
Tableau 26 Réfléchissez-vous actuellement à la mise en place :	33
Tableau 27 Opinion des employeurs sur l’existence de garanties obligatoires	34
Tableau 28 Principaux avantages des contrats collectifs obligatoires.....	35
Tableau 29 Implication de l’employeur en matière de handicap.....	36
Tableau 30 Complémentaire santé	37
Tableau 31 Pour les salariés concernés, type de complémentaire.....	38
Tableau 32 Raisons de l’absence de complémentaire santé dans l’entreprise.....	38
Tableau 33 Principaux avantages des contrats collectifs obligatoires.....	39
Tableau 34 Principaux inconvénients des contrats collectifs obligatoires	40
Tableau 35 Réaction des employeurs à une baisse des avantages sociaux et fiscaux	41

Tableau 36 Dans le cadre d'un contrat collectif, est-ce du rôle de l'entreprise auprès des salariés en matière de :	41
Tableau 37 Services associés intéressants pour l'employeur	42
Tableau 38 Intérêt pour les services proposés par l'organisme assureur.....	43
Tableau 39 Aides ponctuelles à la personne prioritaires	44
Tableau 40 Actions collectives d'action sociale prioritaires.....	45
Tableau 41 Organismes assureurs pour la prévoyance et pour la complémentaire santé.....	46
Tableau 42 La gestion des institutions de prévoyance	47
Tableau 43 Image du paritarisme	48

INTRODUCTION

I. CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Depuis 1999, le CREDOC réalise à la demande du CTIP un baromètre sur les attentes des salariés en matière de couverture prévoyance.

En 2004, cette interrogation a été étendue à un échantillon plus large, relatif à l'ensemble des Français de 18 à 70 ans et visait à recueillir leur opinion sur la complémentaire santé et le système d'assurance maladie.

En 2005, l'étude s'adresse à la fois à des salariés du privé et à des responsables de PME.

1000 salariés ont été interrogés par téléphone. Contactés pendant une douzaine de minutes, ils apportent le témoignage de leur situation et de leurs opinions et attentes en matière de prévoyance et de complémentaire santé. La moitié d'entre eux ont été sélectionnés par l'intermédiaire d'un fichier d'établissements fourni par le CTIP.

Le deuxième volet de cette enquête concerne les entreprises de moins de 200 salariés : plus de 300 responsables de PME (chefs d'entreprise, chefs du personnel, directeurs des ressources humaines) ont été interrogés sur les couvertures en place dans leur entreprise, ainsi que sur leurs opinions en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Pour s'adapter pleinement à l'état de la réflexion du CTIP, certaines questions évoluent d'une année sur l'autre, d'autres restent à l'identique pour permettre un suivi dans le temps de l'évolution de l'opinion des salariés.

Quelques questions ont été posées de la même façon aux salariés et aux chefs d'entreprises de manière à permettre une comparaison de leurs opinions.

Des questions relatives au handicap, au système de santé et à l'action sociale des institutions de prévoyance ont été intégrées pour la deuxième fois dans les deux questionnaires.

1ÈRE PARTIE :

LES SALARIÉS

Le questionnaire s'articulait autour de trois axes majeurs :

- ✓ Les couvertures de prévoyance,
- ✓ La complémentaire santé,
- ✓ La notoriété et perception des organismes gestionnaires et du paritarisme.

I. LES COUVERTURES DE PRÉVOYANCE

I.1 58% des salariés protégés simultanément contre au moins 3 risques sur 5

En 2005, 1011 salariés ont été interrogés, quelle que soit la taille de l'entreprise, sur les garanties de prévoyance à travers cinq items : *le décès, l'incapacité de travail, l'invalidité, la retraite et la dépendance*. Par rapport à 2003, un item en cas de décès sur la rente spécifique pour les enfants handicapés a été ajouté.

Il s'agit de déclarations des personnes interrogées. C'est donc la perception des personnes interrogées que l'on mesure et non le taux de couverture réelle.

71% des salariés interrogés déclarent être couverts par des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail. Le deuxième risque contre lequel les salariés déclarent le plus souvent être couverts est **le risque décès** : 68% d'entre eux. Vient ensuite **la rente en cas d'invalidité** (59%), **l'assurance dépendance** (13%) et **l'épargne retraite** (30%).

On notera la part importante des personnes ignorant si elles sont couvertes ou non. Elles sont plus du tiers pour la rente dépendance, 19% pour la rente en cas d'invalidité, par exemple.

58% des salariés sont couverts contre au moins trois risques sur cinq. Ce taux est stable, puisqu'ils étaient 57% en 2003. 17% déclarent n'être couverts contre aucun risque, 13% sont couverts contre un seul risque, 14% contre deux, 31% contre trois, 19% contre quatre et 6% contre les cinq.

Tableau 1
Les risques couverts

%	2003			2005		
	Oui	Non	NSP	Oui	Non	NSP
En cas de décès						
<i>Un capital décès,</i>	63	23	14	64	20	16
<i>Une rente pour votre conjoint,</i>	40	35	26	44	33	23
<i>Une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	37	38	25	28	42	30
<i>Une rente spécifique pour les enfants handicapés</i>				14	49	37
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	68	25	7	71	20	9
Une rente en cas d'invalidité	54	25	21	59	22	19
Une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	26	62	12	30	58	12
Une rente dépendance en cas de perte d'autonomie liée au grand âge	17	72	10	13	52	35

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Par rapport aux années précédentes, la couverture des salariés en matière de prévoyance n'évolue pas de manière très nette, à l'exception des allocations pour les enfants, plutôt en retrait. La proportion de personnes ne sachant pas si elles sont couvertes reste élevée.

Tableau 2
Évolution des risques couverts depuis 2001

%	2001	2002	2003	2005
en cas de décès				
<i>un capital décès,</i>	61	67	63	64
<i>des allocations pour votre conjoint,</i>	34	40	40	44
<i>des allocations pour vos enfants,</i>	35	44	37	28
des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	72	77	68	71
une rente en cas d'invalidité	65	68	54	59
une rente dépendance	15	19	17	13

Source : CREDOC/CTIP, 2005

I.2 Des taux de couverture variables

Les **salariés issus du fichier CTIP** ont un meilleur niveau de couverture que les autres : 8% seulement ne sont couverts contre aucun risque (20% pour les autres) et 72% sont couverts contre 3 à 5 risques (à peine la moitié des autres).

Près de la moitié des **salariés en CDD ou autres types de contrat** (emplois-jeunes, CES) déclarent ne pas avoir de couverture prévoyance (45%).

Les jeunes et les salariés depuis moins d'un an dans l'entreprise sont également plus nombreux à déclarer ne pas avoir de couverture prévoyance (37% d'entre eux). Il s'agit des mêmes personnes que ceux qui sont en CDD ou d'autres types de contrat.

Le type d'entreprise a également un impact sur le niveau de couverture. 29% des salariés du commerce déclarent ne pas avoir de couverture prévoyance. De même, les salariés des petites entreprises déclarent plus souvent ne pas en avoir (30% des moins de 10 et 8% de 500 salariés et plus).

La couverture prévoyance varie enfin fortement en fonction des catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les cadres déclarent plus souvent bénéficier de garantie de prévoyance que les ouvriers et les employés. Ces écarts sont moins nets pour la rente dépendance pour laquelle les effectifs sont très faibles.

Tableau 3
Risques couverts selon la catégorie socioprofessionnelle

%	Ensemble	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	ouvrier
en cas de décès					
<i>un capital décès,</i>	64	86	72	59	57
<i>une rente pour votre conjoint,</i>	44	58	50	38	40
<i>une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	28	43	38	22	23
<i>une rente spécifique pour enfant handicapé</i>	14	20	15	9	15
des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	71	84	77	68	66
une rente en cas d'invalidité	59	81	67	53	52
une épargne retraite	30	39	25	25	33
une rente dépendance	13	16	13	10	14

Source : CREDOC/CTIP, 2005

I.3 Les garanties de prévoyance souhaitées

Lorsqu'ils ne bénéficient pas de garanties de prévoyance, les salariés souhaiteraient en premier lieu bénéficier d'une rente en cas d'invalidité (70%). Ils sont également nombreux à souhaiter des indemnités journalières en cas d'incapacité de travailler (69%).

Lors du décès, 68% souhaiteraient bénéficier d'un capital décès pour les ayants droits, 58% d'une rente pour le conjoint, 56% d'une rente d'éducation pour leurs enfants et 46% d'une rente spécifique pour enfants handicapés.

55% souhaiteraient bénéficier d'une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et complémentaire, 49% d'une rente dépendance contre la perte d'autonomie liée au grand âge.

Par rapport aux années précédentes, ces attentes ont évolué de manière diverse selon les risques. Elles semblent **en hausse pour les indemnités journalières et l'invalidité**, stables pour l'assurance dépendance et en **baisse pour l'épargne retraite**.

Quel que soit le risque, les femmes, les cadres supérieurs, les salariés en CDI et ceux qui sont depuis relativement longtemps dans l'entreprise souhaitent moins souvent disposer de garanties de prévoyance lorsqu'ils n'en ont pas.

Tableau 4
Attentes en terme de prévoyances proposées par l'entreprise

Quelles sont les garanties de prévoyance que vous souhaiteriez avoir en plus, contre cotisation%	2002	2003	2005
en cas de décès			
<i>un capital décès,</i>	64	64	68
<i>des allocations pour votre conjoint,</i>	59	51	58
<i>une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	64	54	56
<i>rente spécifique pour enfant handicapé</i>			46
des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	61	65	69
une rente en cas d'invalidité	66	70	70
une épargne retraite	66	60	55
Rente dépendance liée au grand âge	51		49
<i>Pour vous ou votre conjoint</i>		27	
<i>Pour vos parents ou ceux de votre conjoint</i>		16	

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Guide de lecture : n'ont répondu à un item de cette question que les salariés ayant répondu non à l'item correspondant dans le tableau précédent.

Parmi ceux qui souhaiteraient une assurance dépendance, 87% souhaitent une couverture pour eux-mêmes ou leur conjoint, 68% pour leurs parents.

Tableau 5
Priorité en matière de dépendance

Concernant la dépendance, la priorité serait pour vous de cotiser ?	Oui	non	NSP
Pour vous même ou votre conjoint	87	10	3
Pour faire face financièrement au cas où vos parents deviendraient dépendants	68	29	3

Source : CREDOC/CTIP, 2005

I.4 L'image des garanties de prévoyance : une protection pour soi et pour ses proches

Pour les salariés interrogés, les garanties de prévoyance représentent avant tout une protection pour eux et leurs proches : 82% des interrogés. 15% ont une image plus négative et déclarent que ce ne sont que des cotisations supplémentaires à payer.

Par rapport à 2003, un item a été supprimé ce qui limite la comparaison. Néanmoins, on peut supposer qu'une grande part de ceux qui considéraient en 2003 les garanties de prévoyance comme un avantage dans l'entreprise auraient répondu en 2005 qu'elles étaient une protection. L'image des garanties de prévoyance ne semble guère avoir évolué.

Cette image ne dépend ni du type d'entreprise où la personne est salariée ni de son profil sociodémographique.

Tableau 6
Image des garanties de prévoyance

Pour vous, les garanties de prévoyance dont vous bénéficiez, c'est d'abord :	2003	2005
Une protection et une sécurité pour vous et vos proches	66	82
un avantage dans le cadre de votre entreprise	18	Item supprimé
seulement des cotisations supplémentaires à payer	13	15
NSP	3	3

Source : CREDOC/CTIP, 2005

I.5 Prise en charge du handicap

Depuis 2003, année européenne du handicap, quelques questions portent sur les opinions des salariés sur la prise en charge du handicap par la couverture prévoyance.

Les salariés interrogés sont partagés sur le fait de payer une cotisation pour bénéficier d'une prestation spécifique quel que soit le type de handicap : 47% sont favorables et 48% se déclarent plutôt opposés en ce qui concerne une prestation pour eux-mêmes ou leurs conjoints. Ces proportions sont respectivement égales à 53% et 43% pour une prestation pour leurs enfants. La part de personnes ne se prononçant pas est faible.

Par rapport à 2003, la part d'opinions favorables est plutôt en baisse.

Cette opinion ne dépend pas du profil sociodémographique et professionnel de la personne interrogée.

Tableau 7
Attente de prise en charge du handicap

Seriez-vous prêt à payer plus pour bénéficier d'une prestation spécifique quel que soit le type de handicap (physique ou mental, de naissance ou accidentel) ? %	2003			2005		
	Oui	Non	NSP	Oui	Non	NSP
pour vous-même ou votre conjoint	61	35	4	47	48	5
pour vos enfants	64	31	5	53	43	4

Source : CREDOC/CTIP, 2005

II. LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

II.1 Un taux de couverture élevé mais inégal selon les populations

Seul **7% des salariés interrogés ne disposent pas de complémentaire santé**. Ce taux est stable depuis 2001.

Le taux de couverture dépend du profil des salariés et de leur entreprise.

- ◆ 18% des **salariés en CDD** et 41% de ceux en contrats aidés n'ont pas de complémentaire santé, contre 6% des salariés en CDI.
- ◆ Les **salariés d'entreprises de moins de 10 salariés** disposent moins fréquemment d'une complémentaire (85%) que ceux travaillant dans de plus grandes entreprises.
- ◆ 20% des **moins de 25 ans** n'ont pas de complémentaire.
- ◆ Les **salariés issus du fichier CTIP** disposent plus souvent que l'ensemble des salariés d'une complémentaire (96%).
- ◆ Cette année, l'inégalité entre les ouvriers et les cadres n'est pas confirmée.

II.2 Type de complémentaire

56% des salariés ayant une complémentaire santé sont couverts par un contrat d'entreprise et 31% par un contrat individuel. 13% des salariés sont couverts par la complémentaire santé de leur conjoint.

La part de salariés couverts par un contrat d'entreprise est cette année au même niveau qu'en 1999 après une hausse en 2001 et 2002. On a peut-être là un effet conjoncture, lié aux évolutions de l'emploi.

Tableau 8
Mode de souscription de la complémentaire santé

De quelle manière avez-vous souscrit cette couverture complémentaire santé ?	1999	2000	2001	2002	2003	2005
Couvert par le contrat de l'entreprise	56	60	68	68	59	56
Contrat individuel en ayant fait des démarches personnelles	34	32	24	24	33	31
Couverts par la complémentaire santé du conjoint	9	12	12	11	13	13

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Le type de complémentaire varie selon le profil sociodémographique et professionnel de la personne.

Sont plus souvent couverts par un contrat d'entreprise :

- ✓ les **cadres supérieurs** (72%) par rapport aux ouvriers (53%) ou aux employés (43%) ;
- ✓ **les salariés en contrat à durée indéterminée** (59%) par rapport aux salariés en CDD (26%) ;
- ✓ **les salariés issus du fichier CTIP** (71%).

Sont moins souvent couverts par un contrat d'entreprise :

- ✓ Les **salariés de petites structures** (32% pour les entreprises de moins de 10 personnes) par rapport aux salariés d'entreprises de plus grande taille ;
- ✓ **les moins de 25 ans** (35%) ;
- ✓ ceux qui **travaillent depuis moins d'un an dans l'entreprise** (24%).

Ces publics se tournent plus souvent vers les contrats individuels.

Parmi ceux qui ont une complémentaire santé d'entreprise, 60% déclarent que cette souscription est obligatoire. Cette proportion est stable par rapport à 2003 (59%).

II.3 Les doubles couvertures

Les questions concernant le type de complémentaire ont été posées de telle manière cette année qu'on peut repérer les personnes couvertes par plusieurs complémentaires santé.

Ainsi, **parmi les personnes déclarant être couvertes par le contrat d'entreprise, 7%, soit 41 personnes déclarent également avoir souscrit un contrat individuel.** Ce sont plutôt des hommes (71%), 57% sont âgés de plus de 40 ans, 92% sont en CDI, la moitié sont des ouvriers et le tiers des employés. 30% travaillent dans l'industrie et le quart travaillent dans une très petite entreprise.

De même, **parmi les personnes déclarant être couvertes par le contrat d'entreprise, 6%, soit 32 personnes déclarent être également couvertes par la complémentaire de leur conjoint.** Ce sont plutôt des hommes (56%), 40% sont âgés entre 30 et 50 ans, ils sont tous en CDI, la moitié sont des ouvriers. 38% travaillent dans l'industrie et 40% dans une entreprise de 500 salariés ou plus.

Enfin, **11 personnes sont couvertes par la complémentaire de leur conjoint et ont souscrit un contrat individuel.**

Globalement, on peut estimer à **90, soit 9% des interrogés le nombre de personnes couvertes par plusieurs complémentaires.**

II.4 Sept personnes sur dix savent combien leur coûte leur complémentaire

Sept personnes sur dix savent combien leur coûte leur complémentaire santé, 30% ne le savent pas.

Les salariés du fichier CTIP savent plus souvent combien leur coûte leur complémentaire santé (81%). Il en est de même des femmes (80%). Seuls 56% des moins de 35 ans le savent, ainsi que 40% des salariés en CDD. Ce niveau de connaissance est le même quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle et le type d'entreprise.

II.5 Un coût correspondant aux garanties proposées

Qu'ils en connaissent ou non le coût, **68% des salariés interrogés ont le sentiment de payer le juste prix en matière de complémentaire santé**, 19% considèrent que c'est un peu trop cher et 8% que c'est vraiment beaucoup trop cher.

Cette opinion est stable par rapport à 2003.

Les salariés ayant souscrit **un contrat individuel** estiment plus souvent payer trop cher : 42% d'entre eux, seuls 56% déclarent payer le juste prix.

Le profil sociodémographique, la situation professionnelle et le type d'entreprise n'influent pas sur cette opinion.

Tableau 9
Perception du coût de la complémentaire santé

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

Source : CREDOC/CTIP, 2005

II.6 Choix de la complémentaire : collective ou individuelle

En grande majorité, **les salariés interrogés déclarent que la meilleure solution en matière de complémentaire santé est un contrat d'entreprise (75%)**. 24% préfèrent une complémentaire à l'initiative de chaque salarié qu'ils peuvent ainsi choisir et financer eux-mêmes.

Pour les contrats d'entreprise, les avis sont partagés entre ceux qui préfèrent une complémentaire obligatoire, c'est-à-dire négociée avec l'employeur dans le cadre d'un accord et ceux qui préfèrent une complémentaire facultative (respectivement 39% et 36%).

Par rapport aux années précédentes, la proportion de salariés intéressés par une couverture **obligatoire** négociée dans le cadre d'un accord collectif est **en baisse** : 53% en 2001, 45% en 2002 et

39% en 2005. Inversement, les salariés attendent plus souvent une couverture collective facultative : 14% en 2001 et 36% en 2005. La part de salariés préférant une solution individuelle est semblable au niveau de 2001 (24%).

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne.

Tableau 10
Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé

De votre point de vue, la meilleure solution pour la complémentaire santé est qu'elle soit :	2001	2002	2003	2005
obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise c'est-à-dire négociée avec l'employeur dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise	53	45	35	39
facultative pour les salariés de l'entreprise mais négociée entre l'employeur et l'organisme assureur	14	33	35	36
à l'initiative de chaque salarié qui la choisit et la finance lui-même	29	19	29	24
NSP	3	3	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Complémentaire santé collective

Parmi les principaux avantages d'une complémentaire santé obligatoire, 63% des salariés interrogés citent en premier lieu le fait que le coût est négocié et pris en partie en charge par l'employeur. La moitié évoquent la garantie pour tous les salariés de l'entreprise des mêmes prestations et 46% l'assurance d'être couvert sans surcoût lié à l'âge ou à l'état de santé. 31% citent parmi les deux principaux avantages la simplicité de ce type de contrat car le salarié n'a aucune démarche à faire.

Par rapport à 2003, les avantages liés à **l'égalité des prestations** et à **l'absence de surcoût** lié à l'âge ou à l'état de santé sont **deux fois plus souvent cités**.

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne. Elle ne dépend pas non plus du type de complémentaire.

Tableau 11
Avantages d'une complémentaire santé obligatoire

Quels sont pour vous les avantages d'une complémentaire santé obligatoire négociée dans le cadre de l'entreprise ?	2003		2005	
	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix
un coût plus faible grâce au tarif groupe	31	50	-	
une partie des cotisations prise en charge par l'employeur	25	53		
Un coût négocié par l'entreprise et pris en partie en charge par l'employeur	-		45	63
la garantie pour tous les salariés de l'entreprise de bénéficier des mêmes prestations	12	26	23	50
l'assurance d'être couvert sans surcoût lié à l'âge ou état de santé	10	25	17	46
simplicité, pas de démarche individuelle à faire	19	37	13	31
NSP	2	5	1	5
Autre	0	1	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2005

En 2005, les deux premiers items ont été fusionnés et forment le troisième.

En ce qui concerne les inconvénients d'une complémentaire santé obligatoire, ce qui est le plus souvent mis en avant pas les salariés interrogés est **le fait que les garanties cessent en cas de changement d'entreprise : 55% citent cet inconvénient parmi les deux premiers choix**. L'obligation de cotiser même si on ne souhaite pas cette couverture est ensuite évoquée par 47% d'entre eux, puis l'éventuel paiement d'une double cotisation par 46% d'entre eux. 29% évoquent le manque de choix dans les prestations et niveaux de remboursement.

Par rapport à 2003, l'opinion na pas évolué.

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne. Elle ne dépend pas non plus du type de complémentaire.

Tableau 12
Inconvénients d'une complémentaire santé obligatoire

%	2003		2005	
	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix
l'éventuel paiement d'une double cotisation en cas de complémentaire santé de votre conjoint (ou inversement)	28	53	23	46
des garanties qui cessent en cas de changement d'entreprise, sans l'assurance de retrouver une complémentaire santé dans la nouvelle entreprise	26	53	26	55
l'obligation de cotiser même si on ne souhaite pas cette couverture	30	48	31	47
insuffisamment de choix dans les prestations et les niveaux de remboursements par rapport à votre situation personnelle	12	28	13	29
Aucun	3	14	6	6
Autres	1	4	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Sur l'unicité du tarif des contrats collectifs, l'opinion des salariés interrogés est partagée. En effet, 45% déclarent qu'un tarif unique doit être proposé quelle que la situation familiale et 53% sont plutôt en faveur d'une modulation du prix. On trouve là une hésitation entre l'attrait de tarifs différenciés en fonction de la situation – et donc potentiellement moins chers - et le souci de la mutualisation des risques. 2% ne savent pas.

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne.

Complémentaire santé individuelle

Le principal **avantage** d'une complémentaire individuelle est pour 73% des personnes interrogées la **possibilité de changer** d'organisme assureur ou de contrat. 66% citent également parmi leurs deux premiers choix la **possibilité de comparer** les offres et de choisir le meilleur rapport qualité/prix par, 55% citent la **personnalisation** des prestations et des niveaux de remboursement en fonction de la situation personnelle.

Cette opinion n'a quasiment pas évolué depuis 2003.

Les **cadres et les jeunes** mettent un peu plus souvent en avant la **personnalisation** des prestations et des niveaux de remboursement (les deux-tiers d'entre eux). Le type de complémentaire n'a pas d'influence sur cette opinion.

Tableau 13
Avantages d'une complémentaire individuelle

%	2003		2005	
	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix
la liberté de changer d'organisme assureur ou de contrat, de l'adapter, de le résilier	38	74	34	73
la possibilité de comparer les offres en choisissant ce qui vous paraît le meilleur rapport qualité / prix	31	64	30	66
une personnalisation des prestations et des niveaux de remboursements en fonction de votre situation personnelle	29	51	34	55
autre	2	11	2	3

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Comme les années précédentes, les principaux **inconvenients** d'une complémentaire individuelle aux yeux des salariés sont relatifs **au coût**. 63% évoquent le fait que le coût est plus élevé à prestations égales que celui d'un contrat collectif ; 70% évoquent l'augmentation du coût avec l'âge. Deux autres inconvenients sont nettement moins souvent cités : le risque de tarifs dissuasifs en fonction de votre situation personnelle et la difficulté de choix en raison d'une offre difficile à comprendre et à comparer. 34% des salariés interrogés citent ces deux inconvenients parmi les deux principaux.

Par rapport à 2003, le problème du coût est un peu moins évoqué, celui du risque de tarifs dissuasifs l'est un peu plus.

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne. Elle ne dépend pas non plus du type de complémentaire.

Tableau 14
Inconvénients d'une complémentaire individuelle

%	2003		2005	
	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix
un coût plus élevé, à prestations égales, que celui d'un contrat collectif car vous payez l'intégralité des cotisations (pas de part employeur)	38	75	30	63
un coût qui augmente en fonction de votre âge,	45	70	41	64
le risque de tarifs dissuasifs en fonction de votre situation personnelle (état de santé, âge, profession à risque...)	15	43	15	34
la difficulté de choix en raison d'une offre difficile à comprendre et à comparer			13	34
autre	2	13	1	2

Source : CREDOC/CTIP, 2005

II.7 Services associés à la complémentaire santé

Le service associé à la complémentaire santé apparaissant comme le plus intéressant est l'assistance à domicile : 72% des personnes interrogées le classent parmi leurs deux premiers choix. Les **actions de prévention** sont citées par 42% des personnes interrogées ; un tiers citent **l'analyse de devis dentaire et d'optique** et autant **le service Internet** qui permet de consulter son contrat et le suivi des remboursements.

Par rapport à 2003, l'opinion n'a guère changé en ce qui concerne l'assistance à domicile et les actions de prévention. En revanche, le service Internet et l'analyse de devis dentaire et d'optique remportent cette année plus de suffrages. En ce qui concerne Internet, cette hausse peut s'expliquer par une plus grande familiarisation avec cet outil, des services toujours plus nombreux leur étant offerts via ce média (déclarations administratives, impôts). Les jeunes sont d'ailleurs un peu plus attirés par le service Internet (21%).

On notera que l'attrait pour l'assistance à domicile concerne autant les personnes qui ont des enfants que celles qui n'en ont pas et que d'une manière générale, le profil sociodémographique a peu d'impact sur cette opinion.

Tableau 15
Opinion sur les services associés à la complémentaire santé

%	2003		2005	
	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix
une assistance à domicile en cas de problème (garde d'enfants, aide ménagère, soutien scolaire à un enfant malade...)	38	72	42	72
des actions de prévention (bilans de santé, dépistages, conseils de santé...)	26	48	24	42
un réseau de médecins choisis par l'organisme assureur pour des soins de qualité à des prix raisonnables	20	34	Supprimé	
une analyse de devis dentaire et optique par téléphone	7	19	15	36
un service Internet : consultation de contrat, simulation et suivi des remboursements...	8	19	15	35
aucun de ces services	1	8	4	4
autre	0	1	0	0

Source : CREDOC/CTIP, 2005

II.8 Le remboursement de l'optique et du dentaire

Sur les soins optiques et dentaires, seuls 13% déclarent être satisfaits de leur taux de remboursement actuel.

Pour être mieux remboursés, 37% des salariés interrogés seraient prêts à payer davantage leur couverture santé, 14% à être moins remboursés sur d'autres frais médicaux, 36% ne se satisfont d'aucune de ces deux solutions.

Par rapport aux années précédentes, la part des salariés prêts à être moins bien remboursés sur d'autres postes reste faible, même si elle a légèrement augmenté. Il semble que les Français soient plutôt prêts à payer davantage ou à bénéficier d'un meilleur remboursement sans aucune compensation.

Les cadres supérieurs sont les plus nombreux à être satisfaits de leur niveau de remboursement en matière d'optique et de dentaire (25%). Aucun autre critère n'influe de manière significative sur cette opinion.

Tableau 16
Remboursement de certains postes peu pris en charge par la sécurité sociale

Pour être mieux pris en charge sur certains postes tels que l'optique et le dentaire, seriez-vous prêt :	2001	2002	2003	2005
à payer davantage pour votre complémentaire santé	46	39	28	37
à être moins bien remboursé sur d'autres postes	8	8	13	14
aucune de ces deux solution	18	42	48	36
est satisfait de son niveau de remboursement	28	11	11	13

Source : CREDOC/CTIP, 2005

II.9 La complémentaire santé et la prévoyance : peu de poids dans la décision d'entrer dans une entreprise

Dans le cas où les salariés auraient la possibilité de rejoindre deux entreprises, la complémentaire santé et/ou les garanties de prévoyance n'ont pas beaucoup de poids dans cette décision : 45% déclarent que ces garanties n'auraient aucun impact sur leur décision et 41% qu'elles en auraient un peu. 14% sont plus sensibles à ce type d'argument et déclarent qu'elles auraient beaucoup d'impact sur leur décision.

Cette question n'était pas posée en 2003.

Les jeunes et les cadres semblent les moins sensibles à ces éléments dans leur décision d'entrer dans une entreprise.

III. MAÎTRISE DES DÉPENSES DE SANTÉ

III.1 Le dérapage des dépenses de santé : le comportement des assurés mis en cause

Pour les salariés interrogés, le dérapage des dépenses de santé est principalement dû au comportement des assurés sociaux (68%) et à la gestion de la sécurité sociale (52%). 36% évoquent des problèmes liés au comportement des professionnels de santé et 17% la gestion des hôpitaux publics.

Par rapport à 2003, l'ordre des causes identifiées des dépenses de santé reste identique mais chaque réponse est citée beaucoup plus souvent. En 2003, 44% évoquaient le comportement des assurés, 28% la gestion de la sécurité sociale, 16% le comportement des professionnels de santé et 6% la gestion de l'hôpital public.

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne.

III.2 Les attentes des salariés dans le cadre d'un contrat collectif

Dans le cadre d'un contrat collectif, 63% des salariés considèrent que la prévention est du rôle de l'employeur qui doit agir auprès de leurs salariés et relayer l'information pour les compagnes de vaccination, bilans, dépistage, etc. Cette proportion est identique à celle obtenue en 2003.

L'opinion des salariés est plus partagée en matière de sensibilisation des salariés sur leur comportement en matière de dépenses de soins et de biens médicaux. Seuls 38% considèrent que c'est du ressort de l'employeur. Cette réponse est à rapprocher des 45% d'interrogés en 2005 qui considéraient que c'était du rôle de l'employeur d'agir en matière de responsabilisation des salariés à la maîtrise des dépenses de santé.

Seuls 47% des cadres supérieurs estiment que la prévention fait partie du rôle de l'employeur dans le cadre d'un contrat collectif. Aucune autre caractéristique sociodémographique ou professionnelle n'influe sur cette opinion.

Tableau 17
Rôle de l'entreprise dans le cadre d'un contrat collectif


Dans le cadre d'un contrat collectif d'entreprise, est-ce le rôle de l'entreprise d'agir auprès des salariés en matière de :	% oui	
	2003	2005
prévention : vaccination contre la grippe, dépistage, bilan dentaire...	63	63%
sensibilisation : relais de campagne nationale de santé publique, nutrition, sida, tabac...	55	Non posé
responsabilisation à la maîtrise des dépenses de santé	45	
Sensibilisation des salariés sur leur comportement en matière de soins	Non posé	38%

Source : CREDOC/CTIP, 2005

En 2005, les items ont été légèrement modifiés.

IV. UNE MÉCONNAISSANCE DES ORGANISMES ASSUREURS MAIS UNE BONNE IMAGE DE LA GESTION PARITAIRE

IV.1 Une méconnaissance des organismes assureurs

 **Un niveau d'information qui varie selon les caractéristiques socioprofessionnelles.**

On rappelle qu'il s'agit de déclarations des personnes interrogées. C'est donc la perception des personnes interrogées que l'on mesure et non la répartition des organismes assureurs réelle.

Comme les années précédentes, les garanties de prévoyance et la complémentaire santé sont, aux yeux des salariés, le plus souvent gérées par une mutuelle¹.

Ainsi, **56% des salariés interrogés déclarent que leurs garanties de prévoyance sont gérées par une mutuelle, 19% par une institution de prévoyance et 12% par une société d'assurance.** 13% des personnes concernées ne se sont pas prononcées.

En ce qui concerne la complémentaire santé, 64% des salariés interrogés déclarent qu'elle est gérée par une mutuelle, 12% par une institution de prévoyance et 12% par une société d'assurance. 12% des personnes concernées ne se sont pas prononcées

¹ D'autres études avaient montré que ce terme est, pour les salariés, quasiment synonyme de complémentaire santé

Les **cadres supérieurs** sont plus nombreux à déclarer que leurs garanties de prévoyance sont gérées par des institutions du même nom (34% contre 6% des ouvriers notamment). Cette connaissance est plus répandue également au sein des plus âgés (un tiers des 60 ans et plus), et parmi les salariés issus du fichier CTIP (46%). Aucune autre différence n'est à noter.

Tableau 18
Organismes assureurs pour la prévoyance et pour la complémentaire santé

	2003		2005	
	garanties de prévoyance	complémentaire santé	garanties de prévoyance	Complémentaire santé
Institution de prévoyance	32	15	19	12
société d'assurance	15	12	12	12
Mutuelle	44	66	56	64
NSP	9	7	13	12

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Mauvaise connaissance du fonctionnement des institutions de prévoyance

Les salariés connaissent mal le fonctionnement des institutions de prévoyance : ils ne sont que 34% à penser qu'ils sont gérés par des partenaires sociaux, contre 20% par l'état, 26% des actionnaires privés et 20% qui déclarent ne pas savoir.

Par rapport aux années précédentes, il ne semble pas y avoir d'évolution continue de l'information des salariés : s'ils étaient moins nombreux (31%) à connaître le statut des institutions de prévoyance en 2001, ils étaient plus nombreux en 2000 ou 2002 (40%).

Tableau 19
Connaissance du statut des institutions de prévoyance

Selon vous, les institutions de prévoyance sont gérées par :	2000	2001	2002	2003	2005
l'Etat	8	10	12	18	20
les partenaires sociaux	40	31	39	34	34
des actionnaires privés	21	31	32	21	26
ne sait pas	31	28	17	27	20

Source : CREDOC/CTIP, 2005

IV.2 Une bonne image du paritarisme

Globalement, huit salariés interrogés sur dix déclarent avoir une bonne ou une assez bonne image du paritarisme. 19% en ont une assez mauvaise image, et 3% une très mauvaise image.

Cette image n'a guère varié depuis 2001.

L'image des institutions paritaires ne dépend qu'assez peu des caractéristiques socio-démographiques de la population.

Tableau 20
Image du paritarisme

	2001	2002	2003	2005
une très bonne image,	10	5	6	6
une assez bonne image,	76	81	75	72
une assez mauvaise image	12	13	15	19
une très mauvaise image	2	1	3	3

Source : CREDOC/CTIP, 2005

V. SALARIÉS DU FICHIER CTIP : ACTION SOCIALE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Les résultats suivants ne concernent que les salariés issus du fichier CTIP.

V.1 Une connaissance moyenne de l'action sociale des institutions de prévoyance

Parmi les personnes du fichier CTIP, 41% savent que les institutions de prévoyance développent une action sociale. Cette proportion est nettement plus élevée qu'en 2003 (27%).

Comme en 2003, les cadres supérieurs connaissent plus fréquemment (67%) cette action sociale, ainsi que les plus de 50 ans (60%).

V.2 Les actions prioritaires en matière d'action sociale

En termes d'**aides ponctuelles à la personne**, les actions prioritaires pour les salariés du CTIP interrogés sont **la prise en charge des cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux (52%) et du secours ou des aides financières d'urgence (52%)**. Sont également citées par quatre salariés sur dix des aides à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle (39%).

Ils sont moins nombreux à mettre en avant les bourses d'étude (21%), les prêts d'entraide ou pour le logement (26%). Ils le sont encore moins en ce qui concerne les aides au départ en vacances pour les enfants (10%).

Ces chiffres n'ont guère évolué depuis 2003. La prise en charge de cotisations pour la complémentaire ou de frais médicaux est davantage citée (41% en 2003).

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne.

Tableau 21
Aides ponctuelles prioritaires à la personne

Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires ? %	2003	2005	
		1 ^{er} choix	Deux premiers choix
prise en charge de cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux	41	37	52
secours et aides financières d'urgence	46	25	52
aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	45	17	39
bourses d'études	18	8	21
aides au départ en vacances pour les enfants	12	3	10
prêts d'entraide ou pour le logement	25	9	26

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Concernant **les aides pour des actions collectives**, les salariés issus du fichier CTIP considèrent le plus souvent comme action prioritaire la **recherche médicale** (79%), et **l'aide à des établissements spécialisés** (72%). 31% d'entre eux mentionnent le soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire, 12% les offres de séjour et de vacances pour la famille, et 6% des offres de loisirs et des animations culturelle.

Cette opinion n'a guère évolué depuis 2003.

Cette opinion ne varie pas en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la personne.

Tableau 22
Actions collectives

Pour vous, quels types d'aides vous semblent prioritaires pour des actions collectives	2003	2005	
		1 ^{er} choix	Deux premiers choix
recherche médicale	65	38	79
établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, unités de fin de vie, centres de réadaptation fonctionnelle ...)	51	45	72
soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	30	9	31
offre de séjours et de vacances pour les familles (location, séjours à thèmes...)	13	6	12
offre de loisirs et animation culturelle	7	2	6

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles. Seuls ont répondu à cette question les salariés issus du fichier CTIP.

2^{ÈME} PARTIE :

LES ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS

Le questionnaire s'articulait autour de quatre axes majeurs :

- ✓ Les couvertures de prévoyance,
- ✓ La complémentaire santé,
- ✓ L'action sociale des organismes gestionnaires,
- ✓ La notoriété et perception des organismes gestionnaires et du paritarisme.

I. LES COUVERTURES DE PRÉVOYANCE

I.1 85% des employeurs proposent au moins une garantie de prévoyance à l'ensemble de leurs salariés

Cette deuxième phase de l'étude porte sur l'interrogation de **337 responsables d'entreprises de moins de 200 salariés**. Ils ont été interrogés sur les garanties de prévoyance à travers cinq items : *le décès, l'incapacité de travail, l'invalidité, la retraite et la dépendance*. Par rapport à 2003, l'item sur la dépendance a été ajouté ainsi qu'un item en cas de décès sur la rente spécifique pour les enfants handicapés.

La couverture la plus souvent proposée reste **l'incapacité de travail** (indemnités journalières) : **77% des responsables interrogés déclarent la proposer à tous leurs salariés et 10% à une partie seulement**. Ce chiffre est en hausse, il était égal à 72% en 2003. 84% déclarent qu'au moins une partie de leurs salariés sont couverts en cas de décès (toute modalité confondue). 77% proposent une rente en cas d'invalidité.

En revanche, les employeurs déclarent beaucoup moins souvent que leurs salariés sont couverts sur les risques dépendance et retraite. Seuls 27% déclarent proposer à au moins une partie de leurs salariés une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire et 7% une rente de dépendance en cas de perte d'autonomie liée au grand âge.

En comparaison de 2003, le niveau de couverture est en légère hausse quel que soit le risque.

Le niveau de couverture ne dépend ni du secteur d'activité de l'entreprise ni de sa taille.

Tableau 23
Les garanties de prévoyance proposées par l'entreprise

%	Pour tous les salariés	Pour une partie des salariés	Non	NSP
en cas de décès :				
<i>Un capital décès</i>	69	14	11	6
<i>Un rente pour le conjoint</i>	43	15	24	18
<i>Une rente d'éducation pour les enfants</i>	37	10	37	16
<i>Une rente spécifique pour les enfants handicapés</i>	16	2	56	26
Indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	77	10	11	2
rente en cas d'invalidité	68	9	15	8
Rente en cas de dépendance liée au grand âge	6	1	74	19
épargne retraite	14	13	69	4

Source : CREDOC/CTIP, 2005

7% des responsables interrogés ne proposent aucune garantie de prévoyance et 15% n'en proposent aucune à l'ensemble de leurs salariés. Ces chiffres en baisse confirment une amélioration de la couverture des salariés en termes de prévoyance.

Lorsqu'elles proposent des garanties de prévoyance, **elles en proposent le plus souvent trois** : 47% des responsables interrogés déclarent proposer des garanties à l'ensemble de leurs salariés en ce qui concerne trois des risques cités et 50% à une partie seulement.

Si on tient compte des cinq risques évoqués, 2% des entreprises proposent des garanties de prévoyance sur tous ces risques à tous leurs salariés (6 cas). 3% en proposent à une partie seulement (10 cas).

Les **très petites entreprises (9 salariés ou moins)** proposent moins souvent des garanties de prévoyance : 32% d'entre elles n'en proposent aucune à tous les salariés et 20% à une partie seulement. Cet écart concerne surtout les risques décès et invalidité, il est nettement moins marqué en ce qui concerne l'épargne retraite et la dépendance.

Tableau 24
Nombre de garanties mises en place dans l'entreprise

	nombre de garanties pour tous			nombre de garanties pour une partie		
	2002	2003	2005	2002	2003	2005
<i>aucun</i>	27	20	15	14	9	7
un risque	14	13	9	12	9	5
deux risques	19	16	18	18	15	15
trois risques	33	43	47	44	49	50
quatre risques	7	7	11	12	18	22

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Lorsqu'un seul type de couverture décès existe, ce risque est considéré comme couvert.

Dans sept cas sur 10, les garanties de prévoyance dans l'entreprise font partie de la convention collective ou d'un accord négocié au niveau de la branche. Elles sont moins fréquemment mises en place à l'initiative de l'employeur que ce soit après un référendum au sein de l'entreprise ou après une décision unilatérale de ce dernier.

Par rapport à 2003, le poids des garanties mises en place par une convention collective ou un accord négocié au niveau de la branche est même en hausse, elles sont encore moins souvent issues de l'initiative de l'employeur.

Les garanties de prévoyance sont d'autant plus souvent obligatoires et incluses dans une convention collective que l'entreprise est grande. Au sein des entreprises de 9 salariés ou moins, 44% déclarent qu'aucune garantie n'est obligatoire, contenue dans une convention collective, cette proportion n'est que de 13% parmi les entreprises employant entre 100 et 199 salariés.

Tableau 25
Modalités de mise en place des garanties de prévoyance

%	Convention collective	Accord d'entreprise	Décision unilatérale de l'employeur
toutes les garanties	39	15	21
une partie des garanties	32	28	25
aucune	29	57	54

Source : CREDOC/CTIP, 2005

I.2 De nouvelles garanties

12% des entreprises réfléchissent à la mise en place de nouvelles garanties en matière de prévoyance et 16% pour un dispositif d'épargne retraite.

Cette question n'était pas posée dans les précédents baromètres.

Cette opinion ne varie pas selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Tableau 26
Reflexionnez-vous actuellement à la mise en place :

	oui	non
de nouvelles garanties en matière de prévoyance	12	88
D'un dispositif d'épargne retraite	16	84

Source : CREDOC/CTIP, 2005

I.3 Une opinion favorable de la prévoyance

Une grande majorité de responsables d'entreprise interrogés ont une opinion favorable de l'existence de garanties de prévoyance : **32% déclarent que c'est une très bonne chose pour l'entreprise et 58% que c'est plutôt une bonne chose.**

Par rapport à 2003, cette opinion n'évolue guère. Les responsables sont un peu moins nombreux à estimer que c'est une très bonne chose et un peu plus à estimer que c'est plutôt une bonne chose, mais globalement, les chiffres restent proches (92% en 2003 et 90% en 2005).

Tableau 27

Opinion des employeurs sur l'existence de garanties obligatoires

L'existence de garanties de prévoyance et d'une couverture obligatoire pour l'entreprise en raison d'un accord collectif au niveau de la profession est : (%)	2002	2003	2005
une très bonne chose	36	38	32
plutôt une bonne chose	48	54	58
plutôt une mauvaise chose	8	4	3
une très mauvaise chose	2	2	2
ne se prononce pas	6	2	5

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Pour les responsables d'entreprise, l'existence de garanties de prévoyance est une bonne chose car ce système est **moins cher grâce à la mutualisation de toutes les entreprises de la profession** (50% des cas) et qu'il est **plus simple à mettre en place** (48% des cas). 43% mettent en avant que ce système est solidaire entre tous les salariés de la profession. L'attractivité de l'entreprise n'est évoquée que par 12% d'entre eux.

Par rapport à 2003, l'item concernant le coût a été ajouté. Cet ajout modifie nettement les résultats, cette réponse étant très souvent évoquée par les responsables d'entreprise ce qui ne permet guère de faire de comparaison dans le temps. Le coût est, en effet, la réponse la plus souvent citée en premier lieu.

Tableau 28
Principaux avantages des contrats collectifs obligatoires

Pour ceux qui trouvent que l'existence de garanties de prévoyance est une bonne chose

Quel est le principal avantage des contrats collectifs obligatoires	2003			2005		
	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total
Moins cher grâce à la mutualisation de toutes les entreprises de la profession	Non proposé en 2003			46	11	50
Plus simple à mettre en place	51	25	76	19	35	48
Solidaire entre tous les salariés de la profession	33	36	69	22	27	43
Plus d'attractivité des entreprises de la profession	13	24	37	3	10	12
Autre	3	14	17	10	17	17
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Source : CREDOC/CTIP, 2005

I.4 Implication par rapport au handicap

Depuis 2003, des questions portent sur l'opinion des responsables d'entreprises de moins de 200 salariés sur leur implication vis-à-vis des salariés handicapés et de leurs familles.

Les employeurs considèrent qu'ils doivent s'impliquer dans ce domaine. **Très peu ont répondu qu'ils ne doivent pas du tout s'impliquer. La prévention contre les accidents est le champ d'intervention où ils se sentent le plus impliqués** : 71% considèrent qu'ils doivent beaucoup s'impliquer en la matière. Puis sont évoquées **les aides au maintien ou retour à l'emploi (46%)**, l'information et **l'assistance sur les droits et dispositifs existants (38%)** et enfin **les garanties spécifiques (27%)**.

Par rapport à 2003, les items ont légèrement été modifiés mais permettent quelques comparaisons. L'opinion en matière de prévention et d'aides au maintien ou retour à l'emploi est quasiment stable. Par contre, celle concernant les garanties est moins favorable en 2005 : en 2003, 92% pensaient qu'un employeur doit s'impliquer dans la mise en place de protection sociale ou garanties complémentaires, cette proportion n'est plus que de 78% en 2005.

Cette opinion ne varie pas selon le secteur d'activité de l'entreprise. **L'implication des entreprises en matière de mise en place de garanties spécifiques est d'autant plus forte que l'entreprise est grande**. Seules 32% des très petites entreprises se sentent impliquées en la matière.

Tableau 29
Implication de l'employeur en matière de handicap

En cas de handicap – des salariés ou de leurs enfants – un employeur doit-il s’impliquer en matière de :	Beaucoup	Un peu	Pas du tout
Information et assistance sur les droits et dispositifs existants	38	45	17
Prévention contre les accidents	71	22	7
Aide au maintien et retour à l’emploi	46	42	12
Garanties spécifiques pour les salariés ou leurs enfants handicapés	27	51	22

Source : CREDOC/CTIP, 2005

II. LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

II.1 Plus de 80% des entreprises proposent une complémentaire santé.

En 2005, **83% des responsables d'entreprise interrogés déclarent proposer une complémentaire santé** à leurs salariés : 63% à l'ensemble et 20% à une partie seulement.

Cette proportion est en hausse : elle était égale à 72% en 2002.

Les entreprises du bâtiment sont toujours celles qui proposent le plus souvent une complémentarité santé : une seule sur les 44 interrogées n'en propose pas dans notre échantillon. A contrario, c'est dans les services (hors commerce) qu'une complémentaire santé est le moins souvent proposée (22% n'en proposent pas).

La complémentaire santé est d'autant plus souvent proposée que l'entreprise est grande : 34% des entreprises employant 9 salariés et moins n'en proposent pas contre 7% seulement des 100 salariés et plus.

Tableau 30
Complémentaire santé

Y a-t-il dans votre entreprise une complémentaire santé ? (%)	2002	2003	2005
oui, pour tous les salariés	53	55	63
oui, pour une partie des salariés	19	19	20
non	28	26	17

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Ces complémentaires sont le plus souvent obligatoires sans option (39%) ou facultatives (35%). 22% des responsables interrogés proposent une complémentaire obligatoire avec option. Ce type de système semble s'être développé : seuls 12% des responsables d'entreprise avaient déclaré en proposer en 2003.

Tableau 31
Pour les salariés concernés, type de complémentaire

%	2003	2005
obligatoire sans options	46	39
obligatoire avec options	12	22
facultative	42	35
<i>autres</i>		4

Source : CREDOC/CTIP, 2005

II.2 Développement de la complémentaire santé

Dans les entreprises ne proposant pas de complémentaire santé, les responsables interrogés mettent en avant le fait que **c'est au salarié de choisir et de financer librement sa complémentaire santé** (74%). Cette proportion est nettement supérieure à celle obtenue en 2002 (58%). Le **problème du coût** est ensuite mis en avant par 60% des responsables d'entreprise ne proposant pas de complémentaire santé. Là encore, cette proportion est en hausse par rapport aux années précédentes. 27% évoquent le fait que c'est plutôt aux partenaires sociaux de la profession de prendre cette initiative 26% que c'est trop compliqué à mettre en place et 32% que l'entreprise y réfléchit mais ne l'a pas encore mise en place. La proportion d'entreprises déclarant réfléchir à la mise en place d'une complémentaire santé est en hausse par rapport aux années précédentes, laissant penser que la couverture va encore s'améliorer dans les années à venir.

Le problème du coût est particulièrement mis en avant par **les entreprises de l'industrie** (83% d'entre elles), contrairement aux **entreprises du commerce** (39%).

Tableau 32
Raisons de l'absence de complémentaire santé dans l'entreprise

	2002	2003	2005
c'est à chaque salarié de choisir et de financer individuellement sa complémentaire santé	58	69	74
c'est un coût trop lourd pour l'entreprise comme pour les salariés	44	43	60
c'est aux partenaires sociaux de la profession de prendre l'initiative	23	40	27
c'est trop compliqué à mettre en place	23	20	26
Votre entreprise y réfléchit mais ne l'a pas encore mise en place	22	19	32

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles.

II.3 Avantages et inconvénients des contrats collectifs obligatoires

Pour les chefs d'entreprises qui proposent des contrats collectifs obligatoires, le principal avantage est de **garantir un même accès aux soins de santé pour tous les salariés (73% des cas)**. 57% évoquent la déductibilité sociale et fiscale et 42% l'attractivité et la fidélisation des salariés.

En 2003, cette question avait été posée aux responsables d'entreprise qui envisageaient de mettre en place ce système. On peut remarquer que le souci de la garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés est aussi présents chez les uns que chez les autres. En revanche, les responsables qui n'ont pas encore mis en place de contrat collectifs obligatoires évoquent beaucoup plus souvent la question de la déductibilité sociale et fiscale.

Les **entreprises du bâtiment** mettent plus particulièrement en avant la garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés (87%).

Tableau 33
Principaux avantages des contrats collectifs obligatoires

Pour ceux qui proposent des contrats collectifs obligatoires en 2005 et qui envisagent d'en proposer en 2003

Quel est le principal avantage des contrats collectifs obligatoires	2003			2005		
	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total
la déductibilité sociale et fiscale	41	31	72	29	28	57
la garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés	41	29	70	41	32	73
un élément fort d'attractivité et de fidélisation des salariés	18	31	49	22	20	42
autre				8	20	20

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles. Seuls ont été interrogés les employeurs n'ayant pas mis en place de complémentaire santé.

Quand on interroge l'ensemble des responsables d'entreprise, qu'ils proposent des contrats collectifs obligatoires ou non, sur les principaux inconvénients de ce système, **il est intéressant de remarquer que le plus souvent ils n'en voient aucun : 42% d'entre eux**. 35% évoquent la question de la gestion et 28% la difficulté de se libérer de cet engagement.

Ces réponses n'ont quasiment pas évolué depuis 2003.

Tableau 34
Principaux inconvénients des contrats collectifs obligatoires

Pour tous

quel est le principal inconvénient des contrats collectifs obligatoires	2003	2005
Aucun	36	42
une gestion supplémentaire (suivi du contrat et du paiement de la part patronale des cotisations, réponses aux questions des salariés)	36	35
la difficulté de se libérer de cet engagement (nécessité de dénoncer l'accord avant de résilier le contrat)	20	28
Autres	8	9

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles.

II.4 Le poids des exonérations sociales et fiscales

Face à une éventuelle suppression des exonérations sociales et fiscales, 92% des responsables d'entreprises pensent qu'il faut les maintenir.

En 2003, 80% des employeurs interrogés s'étaient prononcés sur un maintien de la participation de l'entreprise aux cotisations dans l'hypothèse de la suppression des exonérations sociales et fiscales. **Ils ne sont plus que 56% en 2005.** 21% déclarent que l'entreprise se désengagerait de la complémentaire santé sans compensation pour le salarié, 11% feraient de même mais compenseraient par un accroissement direct du salaire et 12% imaginent compenser par la proposition d'un dispositif d'épargne retraite.

Les entreprises du bâtiment semblent plus attachées à la participation de l'entreprise aux cotisations : 67% déclarent que la suppression des exonérations sociales et fiscales n'aurait pas d'incidence.

Tableau 35
Réaction des employeurs à une baisse des avantages sociaux et fiscaux

En cas de réduction des avantages sociaux et fiscaux pour l'employeur en matière de complémentaire santé, envisageriez-vous aujourd'hui %	2003	2005
cette suppression n'aurait pas d'incidence : la participation de l'entreprise aux cotisations serait maintenue	80	56
l'entreprise se désengagerait de la complémentaire santé et compenserait par du salaire direct	Autres items	11
l'entreprise se désengagerait de la complémentaire santé et proposerait aux salariés un dispositif d'épargne retraite		12
l'entreprise se désengagerait de la complémentaire santé sans compensation		21

Source : CREDOC/CTIP, 2005.

II.5 Le rôle de l'entreprise en matière de prévention

Dans le cadre d'un contrat collectif, l'opinion sur le rôle de l'employeur en matière de prévention et de sensibilisation sur leur comportement est assez partagée.

62% estiment c'est le rôle de l'entreprise d'informer et de prévenir ses salariés comme sur les campagne de santé publique, vaccination, etc., plus d'un tiers considère que ce n'est pas son rôle.

Seuls 41% estiment que c'est le rôle de l'entreprise de sensibiliser les salariés sur leur comportement en matière de dépenses de soins et de biens médicaux. Une majorité (58%) considère que ce n'est pas son rôle.

Tableau 36
Dans le cadre d'un contrat collectif, est-ce du rôle de l'entreprise auprès des salariés en matière de :

	Oui	Non	nsp
D'information et de prévention (relais de campagne nationale de santé publique, vaccination contre la grippe, dépistage, bilan dentaire)	62	36	2
De sensibilisation des salariés sur leur comportement en matière de dépenses de soins et de biens médicaux	41	58	1

Source : CREDOC/CTIP, 2005.

II.6 Les services associés

Parmi les services associés, **l'information à disposition est celui que les employeur trouvent le plus intéressant (51% des cas).**

Trois services sont ensuite cités par un tiers d'entre eux à chaque fois : la **souscription d'options ou de services et l'administration du compte sur Internet (34%), la visualisation de l'équilibre financier du ou des contrats de l'entreprise sur Internet (35%) et l'accompagnement du dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet (36%).**

Cette question n'était pas posée en 2003.

L'information à disposition sur le contrat et les garanties à destination des salariés sont particulièrement apprécié dans les entreprises de 100 salariés et plus (72%).

Tableau 37
Services associés intéressants pour l'employeur

Quel service trouvez-vous le plus intéressant pour l'employeur ? %	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
La souscription d'options ou de services et l'administration de votre contrat sur Internet (affiliation d'un salarié, actes de gestion divers)	24	34
- la visualisation de l'équilibre financier du ou des contrats de l'entreprise sur Internet	16	35
une information à votre disposition sur le contrat, les garanties, à destination des salariés	30	51
un accompagnement de votre dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet	17	36
autre	1	1
aucun	12	12

Source : CREDOC/CTIP, 2005

Pour leurs salariés, le service qui leur semble le plus intéressant est **l'assistance à domicile en cas de problème (54%) puis les actions de prévention (50%)**. Sont également cités l'accès sur Internet aux contrats et suivi de remboursement (38%) et l'analyse de devis dentaire et d'optique (35%). Seuls 6% déclarent que ces services ne sont pas intéressants.

Par rapport à 2003, le service Internet et l'analyse de devis dentaire et d'optique sont beaucoup plus souvent cités. Un item a été supprimé, concernant le réseau de médecins.

Ces réponses sont en accord avec les attentes des salariés. L'assistance à domicile et les actions de prévention sont également largement mis en avant par les salariés.

Tableau 38
Intérêt pour les services proposés par l'organisme assureur

Et pour vos salariés, quel est le service proposé par l'organisme qui gère la complémentaire qui vous semblerait le plus intéressant (que se soit un service déjà existant ou non ?) %	2003		2005	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
des actions de prévention (bilans de santé dépistages, conseils santé...)	39	57	33	50
une assistance à domicile en cas de problème (garde d'enfant, aide ménagère, soutien scolaire à un enfant malade)	23	56	28	54
un service Internet : consultation de contrat, simulation et suivi de remboursements	6	15	16	38
une analyse de devis dentaire et optique par téléphone	4	15	15	35
aucun de ces services	5	16	6	6
autre	2	4	2	3

Source : CREDOC/CTIP, 2005

III. ACTION SOCIALE

III.1 Une connaissance relative de l'action sociale des institutions paritaires

En 2005, **40% des entreprises interrogées savent que les institutions de prévoyance développent pour la plupart une action sociale pour venir en aide aux salariés en difficultés.** Ils étaient également 40% à le savoir en 2003.

III.2 Opinion sur l'action sociale développée

En ce qui concernent les aides ponctuelles à la personne, les plus prioritaires aux yeux des responsables d'entreprise sont **la prise en charge des cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux (48% des cas) et le secours ou aides financières d'urgence (50%)**. Son également citées les aides à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle par 38% d'entre eux et les prêts d'entraide ou pour le logement par 31% d'entre eux. Les bourses d'études ou les aides au départ en vacances sont moins souvent citées comme prioritaires.

Cette question n'était pas posée les années précédentes.

Ces réponses sont proches de celles des salariés.

Tableau 39
Aides ponctuelles à la personne prioritaires

Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires ? (%)	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
prise en charge de cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux	35	48
secours et aides financières d'urgence	23	50
aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	17	38
bourses d'études	5	18
aides au départ en vacances pour les enfants	4	13
prêts d'entraide ou pour le logement	16	31

Source : CREDOC/CTIP, 2005

En ce qui concernent **les aides collectives d'action sociale prioritaire**, les **établissements spécialisés et la recherche médicale** semblent de loin les actions prioritaires aux yeux des responsables d'entreprise (respectivement 72% et 70% des cas). 20% considèrent que le soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire est prioritaire, 25% pour l'offre de séjours et de vacances pour les familles et 15% l'offre de loisirs et animations culturelles.

Là encore, ces réponses sont très proches de celles des salariés.

Tableau 40
Actions collectives d'action sociale prioritaires

Pour des actions collectives d'action sociale, lesquelles vous semblent prioritaires ? %	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, unités de fin de vie, centres de réadaptation fonctionnelle ...)	46	72
recherche médicale	33	70
soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	6	20
offre de séjours et de vacances pour les familles (location, séjours à thèmes...)	10	25
offre de loisirs et animation culturelle	5	15

Source : CREDOC/CTIP, 2005

IV. NOTORIÉTÉ, IDENTIFICATION ET PERCEPTION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

IV.1 Identification de l'organisme assureur

38% des entreprises interrogées ont souscrit leurs garanties de prévoyance auprès d'une institution de prévoyance et autant auprès d'une mutuelle. 18% l'ont fait auprès d'une société d'assurance. Par rapport à 2003, les entreprises interrogées ont moins souvent souscrit leurs garanties de prévoyance auprès d'une institution du même nom (51% en 2003).

En ce qui concerne la complémentaire santé, **une majorité (51%) l'ont souscrit auprès d'une mutuelle**, 21% auprès d'une institution de prévoyance et 17% auprès d'une société d'assurance. Par rapport à 2003, ils sont plus nombreux à avoir souscrit leur complémentaire santé auprès d'une mutuelle (42% en 2003).

Les **entreprises du bâtiment** ont plus souvent souscrit leurs garanties de prévoyance auprès d'une institution du même nom (53%) ou d'une mutuelle (47%). De même, 38% d'entre elles ont souscrit leur complémentaire santé auprès d'une institution de prévoyance (21% pour les autres).

Tableau 41
Organismes assureurs pour la prévoyance et pour la complémentaire santé

	2003		2005	
	garanties de prévoyance	complémentaire santé	garanties de prévoyance	complémentaire santé
institution de prévoyance	51	29	38	21
société d'assurance	22	20	18	17
mutuelle	19	42	38	51
NSP	8	9	6	11

Source : CREDOC/CTIP, 2005

IV.2 Une connaissance qui s'améliore de l'organisme gestionnaire

En 2005, 65% des responsables interrogés savent que ce sont les partenaires sociaux qui gèrent les institutions de prévoyance. Ils sont 25% à penser qu'il s'agit plutôt d'actionnaires privés et 10% que c'est l'Etat.

Par rapport à 2003, la connaissance des responsables d'entreprise semble s'améliorer : ils étaient 46% seulement à savoir que c'étaient des partenaires sociaux en 2002.

Cette connaissance est d'autant plus juste que l'entreprise est grande : 75% des entreprises de 100 salariés et plus savent que ce sont les partenaires sociaux qui gèrent les institutions de prévoyance.

Tableau 42
La gestion des institutions de prévoyance

%	2002	2003	2005
les partenaires sociaux (les représentants des salariés et des employeurs)	46	50	65
des actionnaires privés	33	16	25
l'État	6	3	10
NSP	15	31	0

Source : CREDOC/CTIP, 2005

IV.3 Perception du paritarisme : une bonne image

Comme les années précédentes, **les responsables d'entreprise ont une bonne image du paritarisme : 83% déclarent avoir une bonne image**, 16% en ont plutôt une mauvaise.

Cette image n'évolue par rapport à 2003.

Les **entreprises du bâtiment** sont particulièrement nombreuses à avoir une bonne image du paritarisme (97%).

Tableau 43
Image du paritarisme

	2002	2003	2005
très bonne image	9	11	6
assez bonne image	63	73	78
assez mauvaise image	14	8	15
très mauvaise image	1	2	1
NSP	13	6	0

Source : CREDOC/CTIP, 2005

CONCLUSION

En ce qui concerne les couvertures de prévoyance.

Les taux de couverture déclarés par les salariés sont relativement stables : 58% des salariés sont protégés contre au moins 3 risques. Les salariés en CDI, ayant une certaine ancienneté, occupant des postes plus élevés dans la hiérarchie et travaillant dans de grandes entreprises sont mieux couverts. Les garanties les plus attendues dans le cadre de l'entreprise sont la rente invalidité, les indemnités en cas d'incapacité. En revanche, le paiement d'une cotisation pour une prestation handicap obtient un succès plus mitigé. L'image des garantie de prévoyance s'établit très largement sur le volet de la protection, pour soi et pour ses proches (82%).

85% des entreprises proposent au moins une garantie de prévoyance à l'ensemble de leurs salariés ; ce chiffre est en progression. La couverture la plus fréquente reste l'incapacité de travail, également en progression ; les risques dépendance et retraite en revanche sont moins fréquents. Les très petites entreprises proposent moins souvent des couvertures. Une grande majorité des responsables ont une opinion favorable des garanties de prévoyance : 90% pensent que c'est une bonne chose pour l'entreprise, car le système est moins cher grâce à la mutualisation et plus simple à mettre en place. 12% des entreprises réfléchissent à la mise en place de nouvelles garanties de prévoyance (16% pour l'épargne retraite).

La plupart des entreprises estiment qu'elles doivent s'impliquer sur le champ du handicap ; la prévention contre les accidents est sur ce domaine leur action la plus légitime.

En ce qui concerne la complémentaire santé

Le taux de couverture en complémentaire santé des salariés est très élevé : 93%. Il est le plus faible parmi les salariés en CDD, les jeunes, les salariés de petites entreprises. Parmi les personnes couvertes, 53% le sont par un contrat d'entreprise et 31% par un contrat individuel ; 9% sont couverts par plusieurs complémentaires. A 70%, les salariés sont bien informés sur le coût de leur complémentaire, et en sont satisfaits ; les bénéficiaires d'un contrat individuel estiment plus souvent payer trop cher.

¾ des salariés préfèrent au contrat individuel la complémentaire d'entreprise, obligatoire ou facultative. Les avantages perçus sont le coût négocié et la prise en charge par l'employeur, ainsi, et ces éléments progressent, que l'égalité entre les salariés et l'assurance d'être couvert sans surcoût lié à l'âge ou à l'état de santé. Les inconvénients sont la perte de la prestation en changeant d'entreprise, ainsi que la dimension obligatoire de la couverture, et le fait d'être doublement couvert. Les avantages perçus de la complémentaire individuelle sont la liberté de choix et la personnalisation possible ; les inconvénients de cette formule sont axés sur le coût.

L'assistance à domicile et la prévention restent les deux services liés à la complémentaire santé apparaissant les plus attractifs ; l'intérêt pour le service Internet et l'analyse de devis croît.

L'existence de contrats de prévoyance ou de complémentaire santé dans une entreprise n'apparaît pas comme un argument d'embauche: seuls 14% y seraient sensibles en cas de choix entre plusieurs entreprises.

83% des entreprises interrogées déclarent proposer une complémentaire santé, au moins à une partie de leurs salariés ; cette proportion est en hausse. Elle est plus élevée dans les entreprises du bâtiment et dans les grandes entreprises et moins parmi les entreprises de service. Les complémentaires sont le plus souvent obligatoires sans option ou facultatives ; les complémentaires obligatoires avec options semblent toutefois se développer.

Parmi les entreprises ne proposant pas de couverture, c'est la liberté du salarié et la question du coût qui ont guidé ce choix. Pour les entreprises qui proposent des complémentaires santé, l'égalité d'accès aux soins des salariés est le premier souci, particulièrement pour les entreprises du bâtiment. Les exonérations fiscales et sociales liées aux cotisations semblent également importantes ; seul un peu plus de la moitié des entreprises maintiendrait la participation de l'entreprise aux cotisations si ces exonérations étaient supprimées (un taux en forte baisse).

Les missions que s'attribuent les responsables d'entreprise sont, à l'instar de celles que leur attribuent les salariés, axées sur la prévention.

Parmi les services dont pourraient disposer les employeurs, l'information est celui qui remporte le plus de suffrages, particulièrement dans les grandes entreprises. La gestion des comptes sur Internet et l'accompagnement avec les représentants des salariés sont moins souvent cités. Parmi les services adressés aux salariés, les employeurs évoquent la même hiérarchie que ces derniers.

Image des acteurs

Interrogés sur les causes du dérapage des dépenses de santé, les salariés les attribuent essentiellement au comportement des assurés, ainsi qu'à la gestion de la sécurité sociale.

Les salariés ont globalement une connaissance relativement faible des organismes assureurs et du fonctionnement des institutions de prévoyance ; les cadres, les plus âgés et les salariés issus du fichier CTIP sont mieux informés. Leur image du paritarisme est toutefois bonne pour 80%.

Interrogés sur leur connaissance de l'action sociale des institutions de prévoyance, les salariés concernés manifestent une connaissance moyenne, mais en nette progression. Les actions prioritaires détectées sont, au niveau individuel, la prise en charge des cotisations pour la complémentaires santé ou les frais médicaux et les aides d'urgence, et, au niveau collectif, la recherche médicale et les aides aux établissements.

Les entreprises ont le plus souvent souscrit leur garanties de prévoyance auprès d'institutions de prévoyance (38%) ou de mutuelles (38%) et leurs complémentaires santé auprès de mutuelles (51%). Elles sont de plus en plus nombreuses (65%) savoir que les partenaires sociaux gèrent les institutions de prévoyance, et cette connaissance est plus importante encore dans les grandes entreprises. Comme parmi les salariés, le paritarisme a une bonne image auprès des responsables d'entreprise (83%) 40% des entreprises interrogées connaissent l'existence d'une action sociale au sein des institutions de prévoyance. Les actions prioritaires détectées sont identiques à celles qui sont perçues par les salariés.