



## LES SALARIES ET LEUR PREVOYANCE

Marie-Odile SIMON

**Novembre 2000**

**Département « *Evaluation des Politiques Sociales* »  
dirigé par Marie-Odile SIMON**

Pour consulter la version papier, veuillez contacter le Centre Infos Publications,  
Tél. : 01 40 77 85 01 , e-mail : [ezvan@credoc.fr](mailto:ezvan@credoc.fr)



---

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
<i>Le contexte de l'étude .....</i>	<i>7</i>
<i>La méthode.....</i>	<i>7</i>
<b>LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE .....</b>	<b>9</b>
<b>I. DES SALARIÉS TOUJOURS AUSSI SATISFAITS DE LEUR COUVERTURE .....</b>	<b>12</b>
<i>I.1. La complémentaire santé est plus fréquente que l'année précédente .....</i>	<i>12</i>
<i>I. 2. Une couverture majoritairement assurée par l'entreprise .....</i>	<i>13</i>
<i>I. 3. Un quart des salariés souhaiteraient souscrire une complémentaire santé par eux-mêmes .....</i>	<i>16</i>
<i>I. 4. Des salariés très favorables à la négociation de garanties collectives .....</i>	<i>17</i>
<i>I. 5. Une couverture des risques assez large.....</i>	<i>18</i>
<i>I. 6. Une satisfaction toujours forte .....</i>	<i>20</i>
<i>I. 7. Le plan d'épargne entreprise concerne une minorité de salariés.....</i>	<i>22</i>
<b>II. UN SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE TOUJOURS PEU LISIBLE .....</b>	<b>25</b>
<i>II. 1. Des salariés intéressés par leur couverture .....</i>	<i>25</i>
<i>II. 2. Une information appréciée.....</i>	<i>26</i>
<i>II. 3. L'existence d'une couverture prévoyance ou complémentaire santé : un argument d'embauche pour la moitié des salariés.....</i>	<i>28</i>
<i>II. 4. L'image peu marquée des institutions de prévoyance. ....</i>	<i>29</i>
<i>II. 5. Une image plus nette et plutôt bonne du paritarisme.....</i>	<i>35</i>
<i>II. 6. Des salariés moins enclins à aider au financement de la protection sociale .....</i>	<i>37</i>



## TABLE DES ILLUSTRATIONS

### TABLEAUX

Tableau n° 1	Le taux de couverture .....	12
Tableau n° 2	Mode de couverture .....	13
Tableau n° 3	Mode de couverture, selon la CSP des personnes interrogées .....	14
Tableau n° 4	Les risques couverts.....	19
Tableau n° 5	Cumul des garanties.....	19
Tableau n° 6	Jugements exprimés sur la couverture sociale .....	20
Tableau n° 7	Jugements exprimés sur la couverture santé .....	22
Tableau n° 8	Intérêt déclaré .....	25
Tableau n° 9	Satisfaction exprimée vis-à-vis de l'information .....	27
Tableau n° 10	Part de salariés informés à l'embauche selon la taille de l'entreprise.....	28
Tableau n° 11	Les gestionnaires des institutions de prévoyance selon les Français .....	32
Tableau n° 12	Les atouts des institutions de prévoyance selon l'âge.....	34
Tableau n° 13	Les atouts des institutions de prévoyance selon la catégorie socio-professionnelle .....	34
Tableau n° 14	Perception du paritarisme par les décideurs et les autres salariés .....	36
Tableau n° 15	Type de contribution pour le financement de la protection sociale.....	37

### GRAPHIQUES

Graphique n° 1	Mode de couverture, selon l'âge des personnes interrogées .....	14
Graphique n° 2	Mode de couverture, selon la taille de l'entreprise des personnes interrogées.....	15
Graphique n° 3	Existence d'un plan d'épargne entreprise, selon la taille de l'entreprise des personnes interrogées.....	23
Graphique n° 4	Intérêt déclaré selon l'âge .....	26
Graphique n° 5	Les atouts des institutions de prévoyance .....	33
Graphique n° 6	L'image du paritarisme .....	35
Graphique n° 7	Type de contribution pour le financement de la protection sociale selon l'âge .....	38



## **Introduction**

### **Le contexte de l'étude**

Les institutions de prévoyance ont entamé une réflexion approfondie sur leur communication. Dans le cadre de cette réflexion, le Centre Technique des Institutions de Prévoyance (CTIP) a commandé en 1999 au CREDOC la mise en place et la réalisation d'un baromètre du suivi des attentes des salariés en matière de prévoyance. L'objet de cette enquête, reconduite pour la deuxième année, est de mieux connaître l'image des institutions dans les entreprises, et de suivre son évolution. Une des principales difficultés de cette enquête provient du fait que le salarié a du mal à se faire une représentation précise de cet univers institutionnel. C'est pourquoi le questionnaire est délibérément axé sur ce qui intéresse le plus directement le public : la couverture des risques et les garanties dont ils bénéficient. De manière à permettre le suivi des opinions dans le temps, le questionnaire de la vague d'enquête 2000 est très proche de la première version de 1999. Cependant, certaines questions ont été ajoutées ou encore légèrement modifiées. On le signalera et on en tiendra compte lorsqu'il s'agira d'établir des comparaisons avec les résultats de l'année précédente.

### **La méthode**

Comme lors de la précédente vague d'interrogation, l'enquête a été menée auprès d'un échantillon de salariés. Cette population reflète le niveau de connaissance et de sensibilité des Français au thème de la prévoyance et de la complémentaire santé.

804 salariés ont donc été interrogés au téléphone pour cette deuxième vague du baromètre “ les salariés et leur prévoyance ”. Contactés sur leur lieu de travail pendant une dizaine de minutes, ils apportent le témoignage de leur propre situation et de leurs opinions et attentes en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Comme l’année précédente, l’échantillon se décompose en fait en deux volets complémentaires, les décideurs et les autres salariés. La part des décideurs, entendus comme “ tout responsable ou représentant du personnel de l’entreprise qui participe ou a participé aux décisions portant sur le choix ou la gestion de prévoyance et/ou du contrat de complémentaire santé” a été renforcée par rapport à l’année précédente puisque ce sous échantillon comporte **213 individus** (contre 115 en 1999). Au sein de cette population, un accent particulier a été mis sur les représentants du personnel (membres du CE, délégués du personnel, délégués syndicaux...).

A ces décideurs s’ajoute un échantillon national de **591 salariés**, dont la moitié sont assurés auprès d’une institution de prévoyance au titre d’au moins un risque.

Ces deux populations sont exploitées séparément dans les pages qui suivent.



## **Les principaux enseignements de l'étude**

Les résultats obtenus au cours de cette deuxième enquête sont très stables par rapport à ceux de l'année précédente. Une nouvelle fois, on a pu mesurer l'intérêt que portent les salariés à leur protection sociale, malgré le fait qu'il s'agit d'une protection « au cas où », dont on ne peut mesurer l'importance et l'efficacité que dans des circonstances très particulières.

C'est pour la couverture complémentaire santé que les salariés interrogés manifestent l'intérêt le plus massif (83%). L'attention portée à la prévoyance est moins marquée, même si au moins la moitié des salariés ont fait connaître leur intérêt pour cette dimension de leur couverture (il faut dire que la prévoyance couvre des risques « rares », alors que la couverture complémentaire santé est utilisée plus couramment par ses bénéficiaires, au moins sur les types de remboursement les plus classiques).

La protection est majoritairement d'origine collective (80% pour la prévoyance, 60% pour la couverture complémentaire maladie). Cette assurance collective est d'ailleurs une attente exprimée par les trois quarts des salariés. Ils souhaitent massivement que des garanties collectives soient négociées dans leur entreprise. Pour la moitié des salariés interrogés, une couverture prévoyance ou une complémentaire santé représente même un argument d'embauche.

Comme l'année dernière, les salariés se montrent d'ailleurs globalement satisfaits de la protection dont ils bénéficient : au moins 90% des salariés interrogés estiment que leur protection en matière de prévoyance est fiable, adaptée à leur situation ou encore suffisante. Le degré de satisfaction exprimé envers la complémentaire santé varie quant à lui selon les types de remboursement. Si plus de huit salariés sur dix sont contents du taux de

remboursement des médicaments, des consultations généralistes ou spécialistes ou encore des analyses médicales, la proportion de satisfaits est beaucoup moins élevée pour l'optique ou les prothèses dentaires (60%).

Les salariés interrogés pensent relativement bien connaître les conditions de leur couverture, qui est assez large (à l'exception de la dépendance, risque encore minoritairement couvert) et ils se considèrent d'ailleurs plutôt bien informés (au moins 73% d'entre eux se disent plutôt bien informés sur leur couverture). Pourtant, le rôle des institutions de prévoyance est mal identifié (comme l'année précédente, seulement le tiers des salariés interrogés pensent que leur contrat est géré par une institution de prévoyance, la proportion est à peine plus élevée, 42%, parmi les salariés interrogés par le biais du fichier CTIP, qui sont tous assurés par ce type d'organisme). Il en est de même pour leur système de gestion (seulement 40% des salariés couverts ou non par une institution de prévoyance ont su dire que les institutions de prévoyance sont gérées par les partenaires sociaux).

Les salariés interrogés sont beaucoup plus nombreux que l'année dernière à se prononcer sur le paritarisme. Il semble que ce mode de gestion, même s'il n'est pas mieux associé aux institutions de prévoyance qu'en 1999, semble cette année plus familier aux salariés. Leur premier sentiment est d'ailleurs que ce mode de gestion a de l'avenir, même s'ils trouvent qu'il n'est pas forcément toujours en prise avec la réalité. D'ailleurs, près des trois quarts des personnes interrogées affirment avoir finalement une image plutôt bonne du paritarisme.

Enfin, la dernière évolution remarquable dans les réponses des salariés concerne l'effort qu'ils sont prêts à consentir pour assurer le financement de la protection sociale : en 2000, plus du tiers des salariés ne sont prêts ni à payer davantage, ni à être moins remboursés. Cette proportion était inférieure au quart l'année précédente. C'est d'ailleurs surtout la part de salariés qui accepteraient d'être moins remboursés qui a diminué.



## I. Des salariés toujours aussi satisfaits de leur couverture

### **I.1. La complémentaire santé est plus fréquente que l'année précédente**

Contrairement à l'année précédente, seuls les salariés ayant déclaré posséder une couverture de prévoyance ont été interrogés. C'est pourquoi la proportion de salariés affirmant disposer de cette couverture est plus élevée cette année. Cependant, ce qui est remarquable, c'est que la proportion de salariés qui affirme posséder une complémentaire santé est nettement plus élevée que l'année précédente (à peine une personne sur deux en 1999, plus des trois quarts cette année). Il serait étonnant que l'accès à ce type de protection ait autant progressé en un an. Il semble plutôt que la question n'ait pas été comprise de la même façon. On parlait en effet l'année dernière d'une ASSURANCE complémentaire-santé. On leur demandait cette année s'ils bénéficiaient d'une COUVERTURE complémentaire-santé. Il est probable que les salariés ne comprennent pas ces deux termes de la même façon.

**Tableau n° 1**  
**Le taux de couverture**

	1999	2000
Disposent d'une prévoyance	89	96
Disposent d'une complémentaire santé	52	82

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Comme l'année précédente, le taux de couverture complémentaire santé est assez stable quelles que soit les caractéristiques des salariés. Les cadres supérieurs sont les plus nombreux à affirmer bénéficier d'une telle protection (90% sont dans ce cas contre 80% pour les autres salariés).

## **I. 2. Une couverture majoritairement assurée par l'entreprise**

80% des salariés ayant déclaré être couverts pour la prévoyance affirment l'être par le biais de leur entreprise. En ce qui concerne la couverture santé, le taux n'est que de 60%. Ces taux sont stables par rapport à l'année précédente.

**Tableau n° 2**  
**Mode de couverture**

	Prévoyance		Santé	
	1999	2000	1999	2000
Couverture personnelle	23	20	34	32
Couverture de l'entreprise	80	80	56	60
Autre	2	5	9	12

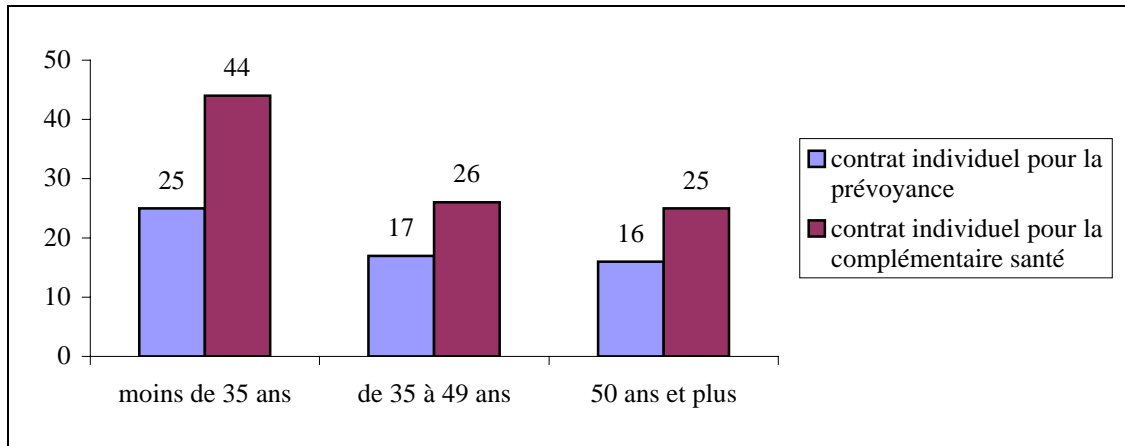
Le total des réponses est supérieur à 100%, les personnes ayant pu donner plusieurs réponses

Les autres renvoient essentiellement à des personnes couvertes par le conjoint

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Pour la prévoyance et surtout pour la complémentaire santé, les plus jeunes salariés sont plus nombreux à avoir souscrit une couverture dans le cadre d'un contrat individuel. Ce constat avait déjà été fait l'année précédente, et les écarts mesurés entre les jeunes et leurs aînés sont de même importance. Cependant, l'année précédente, le taux de contrats individuels baissait aussi entre les 35-49 ans et les 50 ans et plus, alors que cette année, seuls les moins de 35 ans se distinguent.

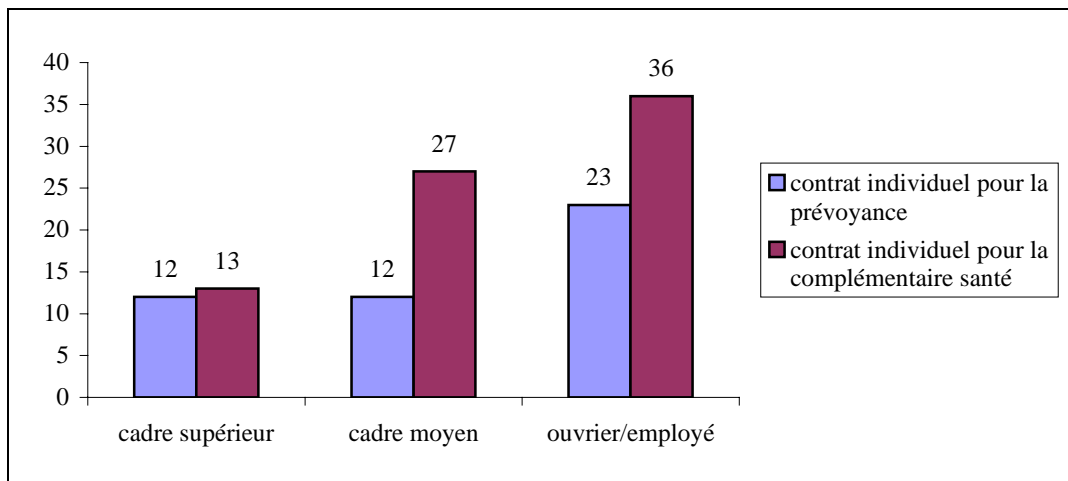
**Graphique n° 1**  
**Mode de couverture, selon l'âge des personnes interrogées**



Source : CREDOC/CTIP, 2000

De même, le taux de contrats individuels varie sensiblement avec la catégorie socio-professionnelle. Là encore, l'effet est plus marqué pour la complémentaire santé que pour la prévoyance.

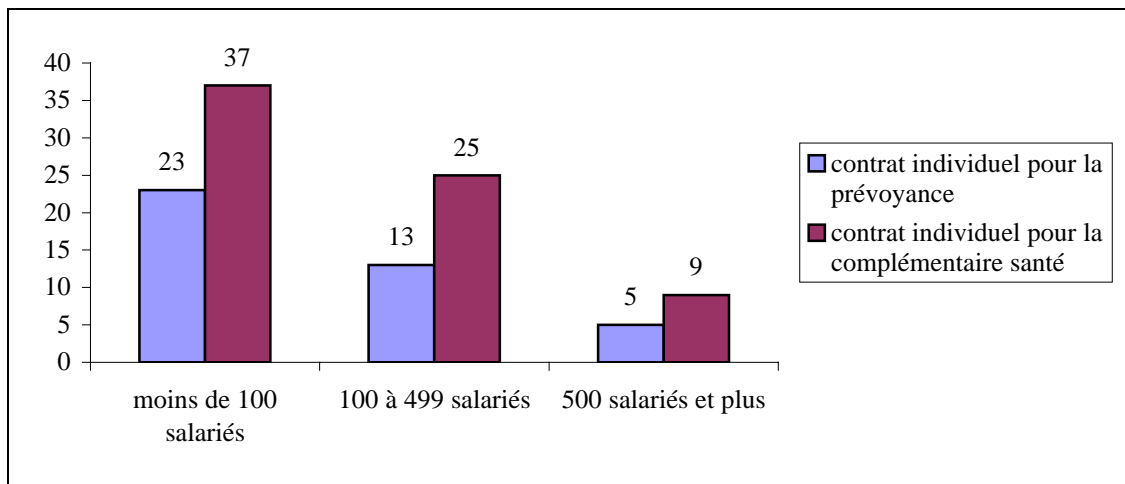
**Tableau n° 3**  
**Mode de couverture, selon la CSP des personnes interrogées**



Source : CREDOC/CTIP, 2000

On constate aussi des écarts en fonction de la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande, et plus la souscription à une couverture collective est systématique. En particulier, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, il y a peu de différences entre le taux de souscriptions de contrats individuels pour la prévoyance et pour la complémentaire santé (dans les deux cas inférieurs à 10%).

**Graphique n° 2**  
**Mode de couverture, selon la taille de l'entreprise des personnes interrogées**



Source : CREDOC/CTIP, 2000

Selon les décideurs, 93% des entreprises représentées dans l'enquête proposent une couverture complémentaire pour la prévoyance. Cette couverture n'est proposée qu'à une partie des salariés dans 15% de ces entreprises, et est facultative dans 20% des cas. 84% des entreprises proposent une couverture complémentaire santé. Elle ne concerne qu'une partie des salariés dans 16% de ces entreprises, et est facultative dans 40%.

### **I. 3. Un quart des salariés souhaiteraient souscrire une complémentaire santé par eux-mêmes**

En ce qui concerne la couverture santé, une proportion importante de salariés souhaiterait bénéficier de cette protection par le biais de l'entreprise (ils sont 74% dans ce cas). Ceux qui ont souscrit à un contrat individuel sont 54% à préférer un tel contrat (soit 83 salariés, 14% de l'ensemble des salariés interrogés). A l'inverse, 13% des salariés qui sont déjà assurés par le biais de leur entreprise (38 salariés, 6% de l'ensemble), souhaiteraient souscrire une couverture par eux-mêmes. Finalement, au total 20% des salariés interrogés souhaiteraient un contrat d'un statut différent de celui qu'ils possèdent.

Les jeunes sont plus nombreux à souhaiter souscrire une couverture santé par eux-mêmes (le tiers des moins de 35 ans sont dans ce cas, pour seulement 22% des plus âgés). C'est en particulier le cas des jeunes qui vivent seuls (40%) ainsi que les salariés des petites structures.

Les 153 salariés qui choisiraient plutôt de souscrire une couverture par eux-mêmes mettent en avant plusieurs arguments. Les plus fréquemment évoqués concernent la liberté de choix, afin de prendre le produit le plus adapté (en terme de couverture ou de prix). On retrouve dans cette catégorie trois types de réponse, qui représentent au total près des deux tiers des répondants :

- choisir la couverture qui leur convient le mieux (33%)
- choisir une couverture complètement adaptée aux besoins (14%)
- pouvoir comparer et négocier les prix (14%)



La deuxième série d'arguments concerne plutôt l'envie d'être couvert indépendamment de l'employeur. On retrouve ici deux types de réponse, qui sont citées par moins du tiers des répondants :

- avoir la liberté de résilier le contrat s'ils le souhaitent, préserver leur indépendance vis à vis de l'employeur mais aussi le secret médical (25%)
- préserver leur couverture en cas de licenciement (6%)

D'autres réponses, très marginales et pas toujours en lien avec la question sont évoquées par 10% des répondants. Enfin, 6% des répondants ne trouvent pas d'arguments précis pour justifier leur préférence pour une couverture individuelle. Les réponses multiples (qui cumulent plusieurs des items reconstruits ici), sont plutôt rares (seulement 8% des répondants).

La liberté de choix est un argument plus souvent invoqué par les cadres (moyens et supérieurs) alors que les ouvriers et les employés mettent plus en avant l'avantage de l'indépendance avec l'employeur. On ne décèle pas particulièrement d'effet âge sur les arguments.

#### **I. 4. Des salariés très favorables à la négociation de garanties collectives**

Les salariés semblent très attachés à l'accès à une couverture collective. Ainsi, la quasi-unanimité des salariés interrogés considère que c'est une bonne chose que les représentants des employeurs et des salariés négocient des garanties collectives (95%), près du tiers estiment même que c'est une très bonne chose.

La moitié des salariés interrogés se souviennent d'ailleurs que l'ensemble des salariés de leur entreprise ont été consultés à un moment ou un autre sur la couverture prévoyance. Ce taux est un peu supérieur parmi les salariés qui ont effectivement une couverture collective (57%).

Une part un peu plus importante de salariés se souvient avoir été consultée sur la couverture complémentaire santé (60%). Ce taux est aussi un peu supérieur parmi les salariés qui ont effectivement une couverture collective (71%).

Dans les entreprises qui ont mis en place des garanties collectives, la consultation a été aussi fréquente quel que soit l'effectif de l'entreprise (pour la prévoyance comme pour la complémentaire santé).

### **I. 5. Une couverture des risques assez large**

Les salariés interrogés qui affirment avoir une couverture prévoyance pensent généralement être couverts dans les domaines habituels (décès, accident/maladie, invalidité). Seule la dépendance est un risque pour lequel une minorité de salariés pense être couvert. Ces taux de couverture par risque sont proches de ceux obtenus en 1999, quoiqu'un peu plus élevés. Seulement 5% de salariés ont évoqué une couverture concernant d'autres risques. Beaucoup d'entre eux évoquent en fait des risques qui entrent dans les catégories précédentes (rente-éducation après décès, longue maladie, incapacité partielle).

**Tableau n° 4**  
**Les risques couverts**

- %-	1999	2000
Décès	89	95
Incapacité	88	94
Invalidité	83	89
Dépendance	30	34
Autre risque	-	5

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Comme l'année précédente, pour les quatre principaux risques (accident/maladie, invalidité, décès, dépendance), il y a peu de différences dans les réponses des différentes catégories de salariés.

48% des salariés couverts ont une couverture qui, selon eux, concerne les trois aspects majeurs de la prévoyance : le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité.

**Tableau n° 5**  
**Cumul des garanties**

Disposent de : (%) -	1999	2000
une seule garantie	8	8
deux garanties	17	9
trois garanties	47	48
quatre garanties	28	35
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : CREDOC./CTIP, 2000

## **I. 6. Une satisfaction toujours forte**

### **➤ 90% de salariés satisfaits à propos de leur couverture sociale**

En un an, le sentiment que les salariés nourrissent à l'endroit de la protection dont ils jouissent est demeuré stable, toujours très positif : ainsi, 92% des salariés interrogés estiment que leur couverture sociale est adaptée à leurs besoins, 90% qu'elle est suffisante. Seule la proportion de personnes estimant leur couverture sociale fiable a un peu diminué par rapport à l'année précédente, tout en restant supérieure à 90%. Il faut préciser que cette différence peut être liée à une légère modification intervenue dans la formulation de la question : l'échelle de valeur a été complétée (passant d'une satisfaction exprimée en oui/non à une satisfaction graduée en quatre items très/assez/peu/pas du tout satisfait), et un item NSP a été ajouté. Justement, 7% de salariés n'ont pas estimé être en mesure de juger la fiabilité de leur couverture, peut-être parce qu'ils n'ont pas eu à l'utiliser.

Par ailleurs, la nouvelle échelle permet de mieux juger du niveau global de la satisfaction des salariés : parmi les salariés qui se déclarent satisfaits, au moins la moitié d'entre eux s'estiment même entièrement satisfaits. Les autres sont un peu plus nuancés.

**Tableau n° 6**  
**Jugements exprimés sur la couverture sociale**

	1999	2000	Dont tout à fait	Assez
Fiable	97	91	55	36
Adaptée	92	92	48	44
Suffisante	89	90	44	46

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Rares sont les salariés qui expriment des attentes quant à une extension de leur couverture à d'autres garanties. L'année dernière, la question posée concernait les extensions que les salariés souhaiteraient avoir. Cette année, elle concerne les extensions que les salariés souhaiteraient que l'entreprise propose aux salariés.

La principale différence que cet écart de formulation entraîne dans les réponses concerne la proportion de personnes qui n'ont formulé aucune attente (seulement 28% l'année dernière, 73% cette année). Quant à ceux qui formulent des attentes, ils souhaitent essentiellement une retraite supplémentaire.

➤ *Le niveau de satisfaction sur la complémentaire santé varie beaucoup selon les remboursements*

En ce qui concerne la complémentaire santé, les taux de satisfaction sont aussi assez élevés. La question est plus détaillée que l'année dernière, où l'on avait demandé aux personnes interrogées de se prononcer par rapport à un taux de satisfaction global. On a distingué cette année la nature des remboursements.

Ainsi, au moins les deux tiers de salariés se déclarent satisfaits des remboursements (le taux de satisfaction varie de 62% à 97%). Cependant, selon la nature des soins, les différences sont importantes. Ainsi, la satisfaction est très forte pour le remboursement des médicaments, les consultations généralistes, les analyses médicales ou même les consultations de spécialistes (au moins 88% de satisfaits). Les salariés sont un peu moins nombreux à ne pas être satisfaits de la prise en charge des frais d'hospitalisation (79%) ou des auxiliaires médicaux (67%). Plus qu'une augmentation de l'insatisfaction, cette moindre satisfaction est plutôt le fait d'une moins bonne connaissance des conditions de remboursement (en effet, 19% des salariés ne se prononcent pas sur le premier item, 30% sur le deuxième, contre environ 5% pour les

catégories précédentes). Il est moins fréquent d'avoir recours à ce type de soins et même si les sommes en jeu peuvent être élevées, les salariés prennent moins systématiquement la peine de se renseigner sur les taux de ces catégories de remboursement.

Enfin, les prothèses et soins dentaires, ainsi que l'optique sont les deux postes pour lesquels les salariés sont les moins satisfaits. Ce sont d'ailleurs les seuls items pour lesquels une minorité de salariés se déclare très satisfaite (environ 35%). Près d'un quart ne s'estime pas satisfait par les conditions de remboursement.

**Tableau n° 7**  
**Jugements exprimés sur la couverture santé**

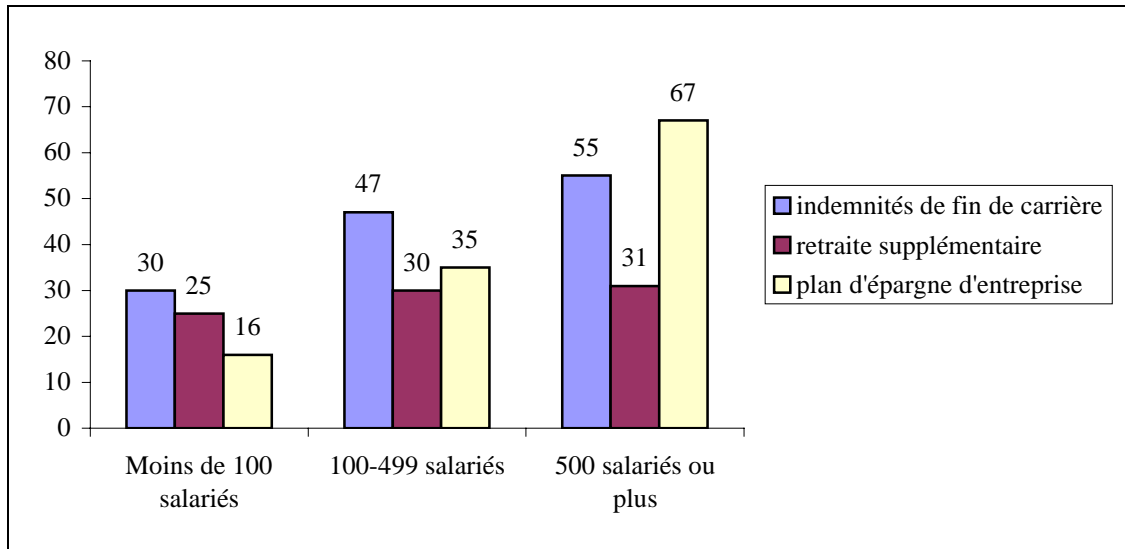
	Très satisfait	Plutôt satisfait	Pas satisfait	NSP
Consultations généralistes	76	21	2	1
Médicaments	71	25	2	2
Analyses médicales	62	31	1	6
Consultations de spécialistes	60	28	7	5
Frais d'hospitalisation	55	24	2	19
Auxiliaires médicaux	46	21	3	30
Prothèses et soins dentaires	35	34	21	10
Optique	33	29	25	13

Source : CREDOC/CTIP, 2000

### **I. 7. Le plan d'épargne entreprise concerne une minorité de salariés**

Parmi les salariés interrogés, 36% pensent que leur entreprise distribue des indemnités en fin de carrière, 26% qu'il existe une retraite supplémentaire et 25% un plan épargne d'entreprise. Ces trois choses sont d'autant plus fréquentes que la taille de l'entreprise est grande. Les écarts sont particulièrement marqués en ce qui concerne le plan d'épargne entreprise.

**Graphique n° 3**  
**Existence d'un plan d'épargne entreprise,**  
**selon la taille de l'entreprise des personnes interrogées**



Source : CREDOC/CTIP, 2000

De plus, les décideurs interrogés sont en général plus nombreux à affirmer que ces prestations sont déjà offertes aux salariés, sauf pour le plan d'épargne entreprise (59% affirment qu'il existe des indemnités de fin de carrière, 33% un système de retraite supplémentaire et 23% un plan d'épargne entreprise). Il est possible que les salariés aient une moins bonne connaissance de l'existence d'indemnités de fin de carrière ou même d'une retraite supplémentaire (droits à faire valoir dans un avenir en général lointain), que d'un plan d'épargne entreprise, qu'ils alimentent régulièrement.

Tous ces services sont encore peu répandus puisqu'ils concernent une minorité de salariés. Ils en intéressent pourtant un grand nombre : 57% des salariés qui n'ont pas de plan d'épargne souhaiteraient en avoir un, 54% aimeraient une retraite supplémentaire et 64% des indemnités de fin de carrière.

Certains de ces salariés vont voir leurs attentes satisfaites dans les mois qui viennent. En effet, selon les décideurs interrogés, un quart des entreprises qui n'ont pas de plan d'épargne ont le projet d'en proposer un aux salariés, 16% un système de retraite et 40% des indemnités de fin de carrière.



## II. Un système de protection sociale toujours peu lisible

### **II. 1. Des salariés intéressés par leur couverture**

Dans l'ensemble, les salariés interrogés font part d'un grand intérêt pour toutes les dimensions de leur couverture (quel que soit l'item proposé, au moins une majorité des salariés ont déclaré s'y intéresser beaucoup ou assez).

C'est de loin pour la couverture santé que l'intérêt est le plus grand (83% s'y intéressent au moins assez, et seulement 4% ont affirmé ne pas s'y intéresser du tout). L'intérêt le plus fort est ensuite celui qui concerne la couverture réservée à leurs proches en cas de décès (64% déclarent s'intéresser au capital qui serait versé à leurs proches, 61% à la rente-éducation versée à leurs enfants, 58% à la rente versée au conjoint). C'est d'ailleurs sur ces deux dernières couvertures que la proportion de personnes pas intéressées du tout est la plus forte. Il s'agit en particulier des personnes sans conjoint ou enfant, qui ne sont donc pas concernées par ces produits. Enfin, 58% des salariés interrogés affirment porter un intérêt pour la couverture en cas d'arrêt de travail, pour accident ou maladie, et seulement 52% en cas d'invalidité.

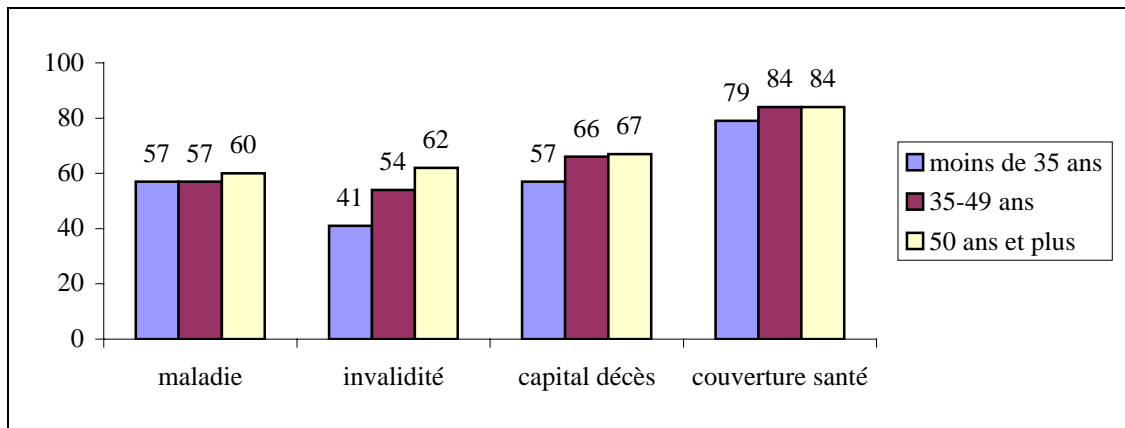
**Tableau n° 8**  
**Intérêt déclaré**

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout
Arrêt de travail pour accident / maladie	24	34	27	15
Cessation d'activité pour invalidité	22	30	31	17
Capital en cas de décès	31	33	22	14
Rente du conjoint en cas de décès	29	29	21	21
Rente-éducation enfants en cas de décès	37	24	16	23
Couverture complémentaire santé	45	38	13	4

Source : CREDOC/CTIP, 2000

L'intérêt varie avec l'âge. Ainsi, les moins de 35 ans se différencient toujours de leurs aînés par un taux de salariés qui se sont montrés intéressés un peu plus faible. Seule la couverture pour accident ou maladie suscite la même attention dans toutes les classes d'âge. Les deux tranches d'âge supérieures ont le plus souvent des réponses semblables, sauf pour l'invalidité où l'intérêt est un peu plus marqué de la part des 50 ans et plus.

**Graphique n° 4**  
**Intérêt déclaré selon l'âge**



Source : CREDOC/CTIP, 2000

## **II. 2. Une information appréciée**

Près des trois quarts des salariés interrogés considèrent avoir été plutôt bien informés au sujet de leur couverture. Ce taux de satisfaction atteint même 84% pour la couverture santé.

**Tableau n° 9**  
**Satisfaction exprimée vis-à-vis de l'information**

	Très bien informé	Assez bien informé	Plutôt mal informé	Très mal informé
<b>Couverture prévoyance</b>				
Ensemble des salariés	20	53	23	4
Salariés ayant un contrat collectif	23	53	20	3
<b>Couverture complémentaire santé</b>				
Ensemble des salariés	28	56	14	2
Salariés ayant un contrat collectif	34	54	10	1

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Les salariés ayant signé un contrat collectif sont un peu plus nombreux à estimer avoir été bien informés (76% pour la couverture prévoyance, 88% pour la complémentaire santé).

Ces taux sont très proches de ceux obtenus auprès des décideurs, sur le niveau d'information qu'ils estiment pour les salariés de leur entreprise. Les deux opinions se rejoignent donc.

Pourtant, à peine une majorité de salariés (parmi ceux ayant une couverture par le biais de leur entreprise) a reçu une information sur la couverture prévoyance ou la couverture santé à l'embauche (60% pour ceux qui ont une couverture prévoyance par l'entreprise, 66% pour ceux qui ont une couverture santé). Les plus jeunes sont encore moins nombreux à se souvenir avoir reçu cette information (53% pour les moins de 35 ans qui ont un contrat collectif de couverture prévoyance, contre 63% pour leurs aînés).

Les employés ou les ouvriers sont aussi un peu moins nombreux à se souvenir avoir reçu une telle information (57% contre 63% pour les cadres). Il peut là simplement s'agir d'un effet

mémoire. Classiquement, les cadres se souviennent toujours mieux des informations qu'ils reçoivent, que ce soit par oral ou par écrit.

De même, le taux d'information à l'embauche est très lié à la taille de l'entreprise. Plus la taille est élevée, plus les salariés concernés se souviennent avoir reçu une information systématique à l'embauche.

**Tableau n° 10**  
**Part de salariés informés à l'embauche selon la taille de l'entreprise**

Taille de l'entreprise	- % -
Moins de 100 salariés	55
De 100 à 499 salariés	64
500 salariés et plus	78

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Enfin, les salariés qui appartiennent au fichier repéré par le biais du fichier transmis par le CTIP sont un peu plus nombreux que les autres à avoir reçu une information à l'embauche lorsqu'ils avaient accès à une couverture prévoyance par le biais de leur entreprise (64% au lieu de 57% pour les autres).

### **II. 3. L'existence d'une couverture prévoyance ou complémentaire santé : un argument d'embauche pour la moitié des salariés**

La moitié des salariés estime que la couverture prévoyance ou la complémentaire santé est un argument d'embauche (51%).

Ce taux varie un peu selon les caractéristiques des salariés. Ainsi, les salariés les plus âgés sont plus nombreux à estimer que c'est effectivement un argument d'embauche (60% parmi les 50 ans et plus contre 48% pour les plus jeunes). Par contre, à âge égal, la présence ou non d'enfants n'est pas un critère discriminant. On aurait en effet pu penser que le fait d'avoir des enfants à charge rendait plus prévoyant en matière de risque et plus sensible à ces éléments dans le contrat de travail. Cela ne semble pas être le cas.

Les cadres supérieurs sont quant à eux beaucoup plus attentifs à cet argument. Ainsi, 67% des cadres supérieurs interrogés ont affirmé qu'à leurs yeux, la couverture des risques était un argument d'embauche. Les cadres moyens sont seulement 53% à y être sensibles, et la proportion chute même à 48% chez les employés/ouvriers.

Les salariés des grandes entreprises (500 salariés et plus) sont aussi plus nombreux à avoir affirmé que c'était un argument d'embauche (62% contre 48% pour les autres). On a vu que cette catégorie d'entreprises était aussi celle qui proposait le plus systématiquement une couverture à ses salariés.

Quant aux décideurs, moins du tiers d'entre eux estiment que la prévoyance ou la complémentaire santé peut effectivement décider un candidat à l'embauche. Ils sont donc moins nombreux que les autres salariés à considérer que c'est un élément étudié par le candidat potentiel.

#### **II. 4. L'image peu marquée des institutions de prévoyance.**

Comme l'année précédente, les institutions de prévoyance semblent mal connues des salariés interrogés. A peine 27% des salariés pensent que le contrat de prévoyance de leur entreprise est géré par une institution de prévoyance. Les autres pensent qu'il s'agit d'une mutuelle (41%) ou encore d'une compagnie d'assurance (16%). 16% ne se prononcent pas. Ces chiffres sont stables par rapport à l'année précédente.

Comme l'année dernière, les salariés interrogés par le biais du fichier CTIP sont plus nombreux que les autres à répondre que leur contrat est géré par une institution de prévoyance, 42%.

De même, ce taux varie légèrement selon la catégorie socioprofessionnelle : les cadres supérieurs interrogés (par le biais du fichier CTIP ou non) sont plus nombreux à identifier les institutions de prévoyance (33%) que les cadres moyens (28%) ou encore les employés/ouvriers (26%).

Les décideurs ont probablement une image plus juste de l'organisme qui gère le contrat de prévoyance de leur entreprise : 40% d'entre eux répondent qu'il s'agit d'une institution de prévoyance, 34% une mutuelle et 21% une compagnie d'assurance. Seulement 5% ne se prononcent pas.

De même, les salariés ont une image assez floue des instances qui sont gestionnaires des institutions de prévoyance. Près du tiers des salariés interrogés ne se prononcent pas. Seulement une minorité de salariés sait que les institutions de prévoyance sont gérées par les partenaires sociaux (40%). Les réponses évoquant l'Etat ou des actionnaires privées (29%)

représentent un poids un peu inférieur à l'année précédente (34%), la différence s'étant reportée sur la bonne réponse ou sur les NSP.

**Tableau n° 11**  
**Les gestionnaires des institutions de prévoyance**  
**selon les salariés**

	1999	2000	2000
	salariés	salariés	décideurs
L'état	10	8	7
Les partenaires sociaux	38	40	57
Des actionnaires privés	24	21	21
NSP	28	31	16
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Les décideurs sont eux-mêmes nombreux à ne pas savoir que les institutions de prévoyance sont gérées par les partenaires sociaux, même s'ils obtiennent un score plus élevé que les salariés.

Comme l'année dernière, on remarque cette année encore que plus les salariés avancent en âge et plus ils associent les institutions de prévoyance aux partenaires sociaux. Ainsi, 32% seulement des moins de 35 ans ont évoqué les partenaires sociaux, ils assimilent plus souvent les institutions de prévoyance aux actionnaires privés (23%) ou à l'Etat (12%). La proportion atteint 42% parmi les 35-49 ans et 47% parmi les 50 ans et plus.

Contrairement à l'année précédente, les cadres supérieurs n'ont pas mieux répondu que les autres salariés. Dans les grandes entreprises, la proportion de salariés qui ne s'est pas prononcée est particulièrement élevée (41%).

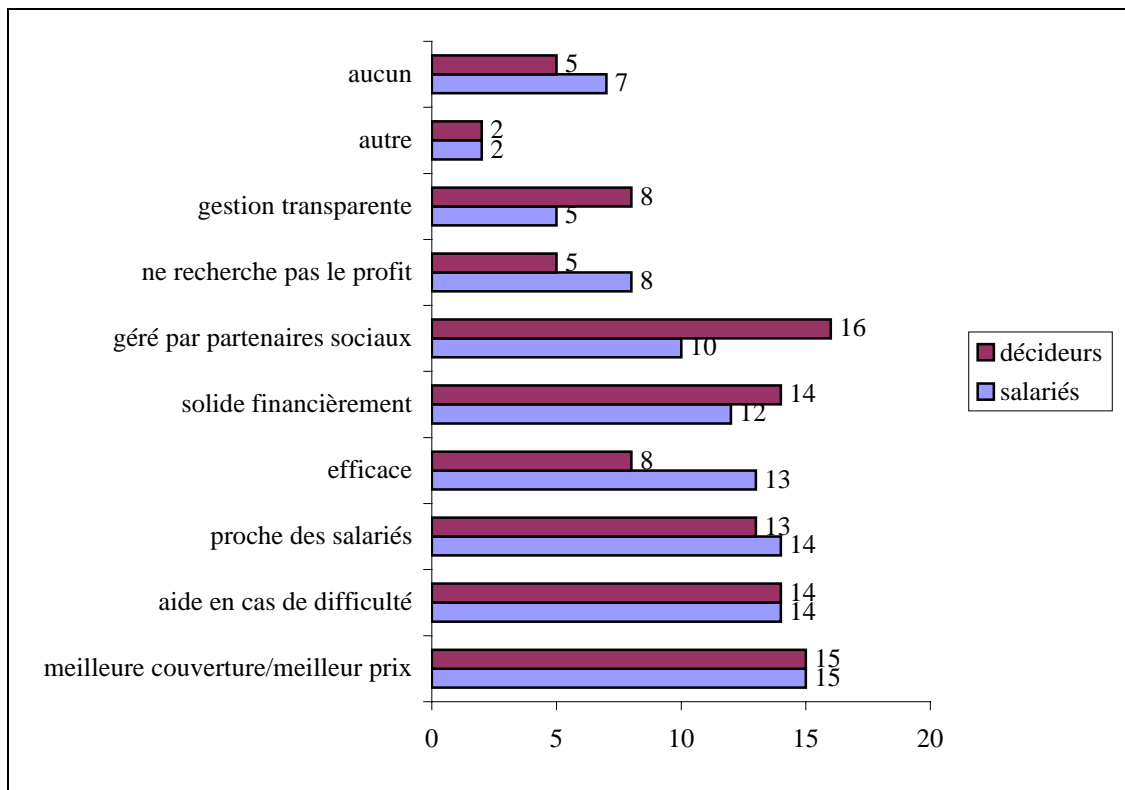
Comme pour la question précédente sur le gestionnaire de leur contrat de prévoyance, les salariés interrogés dans des entreprises issues du fichier CTIP sont aussi plus nombreux à associer les institutions de prévoyance aux partenaires sociaux (46% contre 35% pour les autres).



Probablement en raison de la connaissance assez approximative qu'ils ont des institutions de prévoyance, les salariés interrogés sont assez partagés sur leurs atouts. Ils mettent aussi bien en avant le fait que les institutions de prévoyance offrent la meilleure couverture pour le meilleur prix (15%), qu'elles offrent une action sociale en cas de difficulté (14%), qu'elles sont proches des salariés (14%), qu'elles sont efficaces (13%), ou encore solides financièrement (12%). Seule la gestion transparente est plus rarement citée comme la principale qualité de ces institutions.

Enfin, 7% des salariés ne citent aucun de ces atouts, probablement plus parce qu'ils connaissent mal le fonctionnement des institutions de prévoyance que parce qu'ils trouvent qu'aucune de ces qualités ne s'applique aux institutions de prévoyance.

**Graphique n° 5**  
**Les atouts des institutions de prévoyance**



Source : CREDOC/CTIP, 2000

Les décideurs ont des réponses assez semblables aux autres salariés. Ils mettent cependant plus en avant le fait que les institutions de prévoyance sont gérées par les partenaires sociaux, et moins le fait que la gestion soit efficace.

On constate quelques différences dans le classement des atouts selon les caractéristiques des salariés, et en particulier selon l'âge et la catégorie socio-professionnelle.

**Tableau n° 12**  
**Les atouts des institutions de prévoyance selon l'âge**

	Moins de 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus
Aide en cas de difficulté	19 (1)	13 (2)	8 (6)
Couverture/prix	18 (2)	13 (2)	19 (1)
Solide financièrement	14 (3)	11 (6)	14 (2)
Efficace	13 (4)	13 (2)	14 (2)
Proche des salariés	12 (5)	17 (1)	8 (6)
Géré par partenaires sociaux	8 (6)	12 (5)	9 (5)
Ne recherchent pas le profit	6 (7)	8 (7)	13 (4)
Gestion transparente	3 (8)	5 (8)	7 (8)

Source : CREDOC/CTIP, 2000

**Tableau n° 13**  
**Les atouts des institutions de prévoyance selon la catégorie socio-professionnelle**

	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé/ouvrier
Aide en cas de difficulté	7 (7)	18 (1)	13 (3)
Couverture/prix	12 (3)	15 (2)	16 (1)
Solide financièrement	19 (1)	11 (4)	12 (5)
Efficace	17 (2)	13 (3)	13 (3)
Proche des salariés	7 (7)	11 (4)	15 (2)
Géré par partenaires sociaux	12 (3)	10 (6)	9 (6)
Ne recherchent pas le profit	12 (3)	9 (7)	8 (7)
Gestion transparente	10 (6)	2 (8)	6 (8)

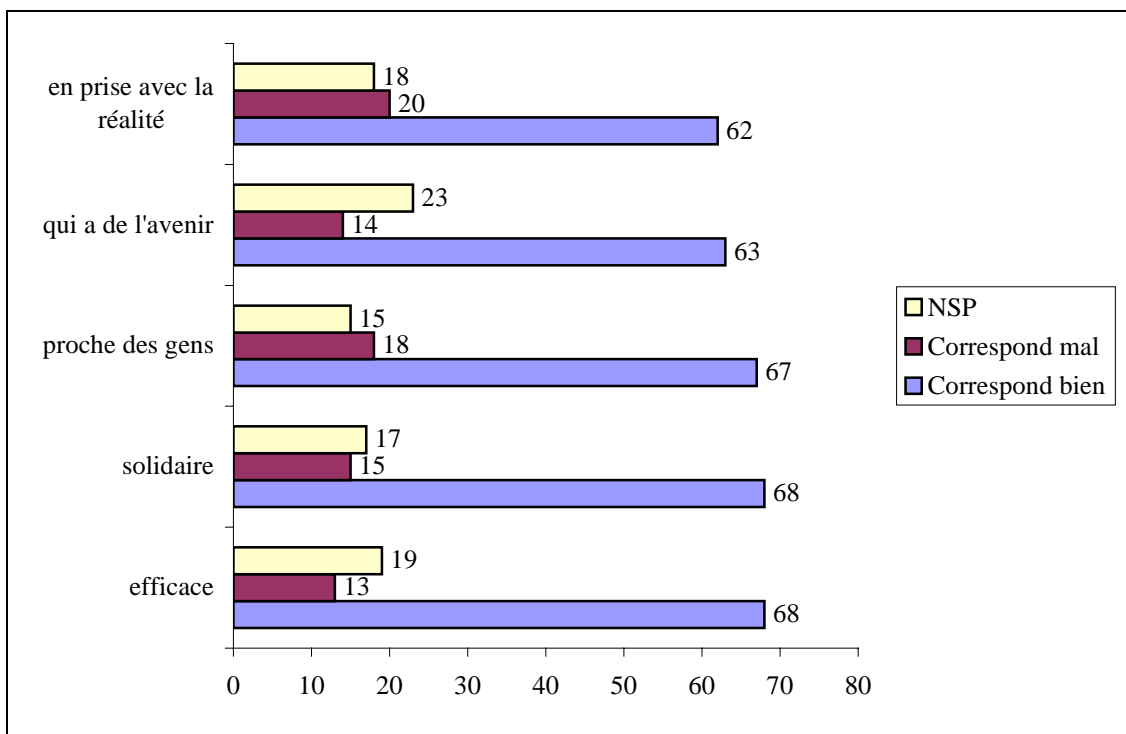
Source : CREDOC/CTIP, 2000

## **II. 5. Une image plus nette et plutôt bonne du paritarisme**

Par rapport à l'année précédente, les salariés interrogés ont moins hésité à se prononcer sur l'image du paritarisme. Alors qu'ils étaient environ 40% à ne pas répondre à cette question, ils sont cette année environ deux fois moins. Ils ne sont pourtant pas plus nombreux à estimer que les items proposés ne correspondent pas à l'image du paritarisme (entre 13% et 20%).

Comme l'année dernière, c'est la prise avec la réalité qui semble correspondre le plus mal au paritarisme (même si 62% des salariés ont tout de même répondu que cela correspondait assez bien à l'image qu'ils avaient du paritarisme). A l'inverse, le sentiment que cette forme de gestion est solidaire séduit la plus forte proportion de personnes interrogées (68%). Comme l'année précédente, les écarts entre les différents items proposés restent faibles.

**Graphique n° 6**  
**L'image du paritarisme**



Source : CREDOC/CTIP, 2000

Comme l'année dernière, les décideurs sont un peu plus critiques que les autres salariés. Ils sont systématiquement plus nombreux à trouver que les items proposés correspondent mal à l'image qu'ils se font du paritarisme.

**Tableau n° 14**  
**Perception du paritarisme par les décideurs et les autres salariés**

Correspond mal à l'image du paritarisme	Salariés	Décideurs
En prise avec la réalité	20	30
Proche des gens	18	29
Solidaire	16	20
Qui a de l'avenir	14	21
Efficace	13	24

Source : CREDOC/CTIP, 2000

Globalement, l'image que se font les salariés du paritarisme est plutôt bonne : 71% des salariés interrogés répondent en avoir une bonne image, et seulement 13% une mauvaise image (les 16% restant ne se prononçant pas). En fait, dans l'échelle à quatre degrés proposée, les salariés se situent essentiellement sur les degrés intermédiaires (assez bonne ou assez mauvaise image). Ils n'ont pas d'opinion très tranchée par rapport à cette question. Les décideurs expriment la même opinion.

Lorsqu'il s'agit de porter un jugement sur la qualité de la gestion des partenaires sociaux dans les institutions de prévoyance, les salariés affichent une satisfaction encore plus massive (95% jugent la gestion bonne), même s'ils sont surtout nombreux à évoquer une gestion « plutôt bonne » (78%) plutôt qu'une gestion « très bonne » (17%). Là encore, l'opinion des décideurs est assez proche. La satisfaction est juste un peu moins forte (89%).

Ce taux varie très peu en fonction des caractéristiques des salariés.

## **II. 6. Des salariés moins enclins à aider au financement de la protection sociale**

Face aux problèmes de financement de la protection en matière de frais de santé, les salariés interrogés sont aussi nombreux que l'année dernière à envisager de payer davantage (45%). Mais ils sont moins nombreux à envisager d'être moins remboursés (15% au lieu de 21%). Cette année, plus d'un tiers des personnes interrogées (contre moins d'un quart l'année précédente), n'envisagent aucune de ces deux solutions. Il faut dire qu'entre temps, on a pour la première fois cette année évoqué la résorption du déficit de la sécurité sociale. Dans ce contexte moins alarmiste, les Français ont donc moins le sentiment qu'il est nécessaire d'accepter une contribution plus forte.

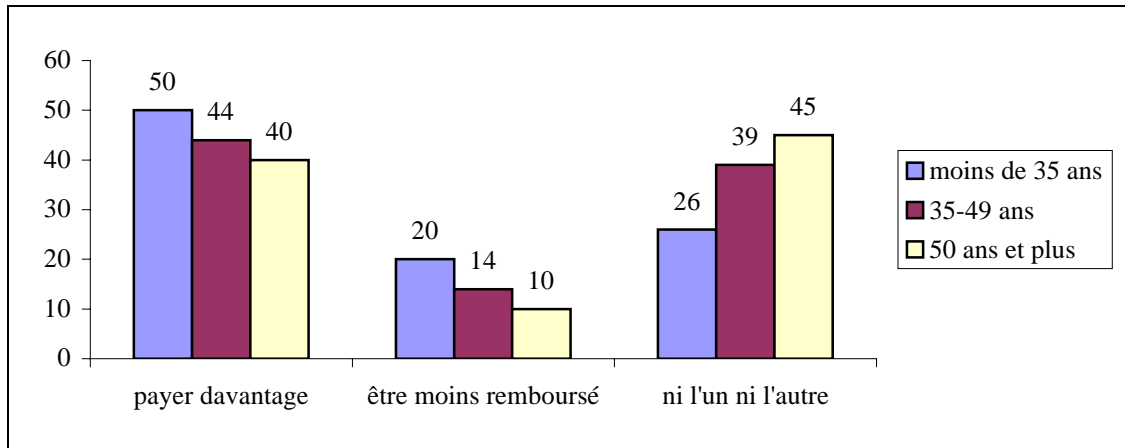
**Tableau n° 15**  
**Type de contribution pour le financement de la protection sociale**

	1999	2000
Payer davantage	47	45
Etre moins remboursé	21	15
Ni l'un ni l'autre	22	36
NSP	2	4

Les efforts consentis sur les remboursements concerneraient alors plutôt les médicaments (49%), suivis des consultations de généralistes (24%) ; ou encore de spécialistes (16%), puis seulement les prothèses et soins dentaires ou l'optique (12% pour ces deux rubriques).

Plus les salariés sont jeunes, et plus ils sont prêts à payer davantage pour leur couverture santé, comme à être moins remboursés. En avançant en âge, ils sont moins nombreux à vouloir contribuer à l'effort national.

**Graphique n° 7**  
**Type de contribution pour le financement de la protection sociale selon l'âge**



L'effet de la catégorie socio-professionnelle est de nature un peu différente : la proportion de personnes qui ne souhaitent aucune de ces deux solutions reste constante, cependant les cadres sont moins prêts à payer davantage (38% pour les cadres supérieurs, 43% pour les cadres moyens et 47% pour les employés/ouvriers), et sont plus nombreux à accepter d'être moins remboursés (19% pour les cadres, contre 13% pour les employés/ouvriers).

De même, dans les petites entreprises, la proportion de salariés d'accords pour payer davantage est moindre, et est compensée par une plus forte proportion de salariés d'accords pour être moins remboursés.

**Annexe 1 :**  
**Tris à plat des réponses  
des salariés (non décideurs)**





**Annexe 2 :**  
**Tris à plat des réponses**  
**des “ décideurs ”**



**Annexe 3 :**  
**Tris croisés des réponses**  
**des salariés (non décideurs)**



**Annexe 4 :**  
**Tris croisés des réponses**  
**des “ décideurs ”**

