

Les salariés apprécient la complémentaire santé d'entreprise

Marie-Odile Simon

La couverture complémentaire santé vient améliorer le niveau de remboursement assuré par les régimes obligatoires. En 2002, 1500 opérateurs différents, mutuelles, sociétés d'assurances ou institutions de prévoyance, proposaient des assurances complémentaires, individuellement ou par le biais de contrats collectifs d'entreprise.

Les régimes obligatoires prennent en charge plus des trois quarts des dépenses de santé, les complémentaires 12%, 11% restant à la charge des ménages. Cette ventilation fluctue beaucoup selon la nature des dépenses : le rôle des complémentaires est très faible pour les soins hospitaliers, il est important sur les médicaments, il devient majoritaire sur le dentaire, l'optique, l'auditif et les appareillages.

Le baromètre annuel CTIP-CRÉDOC, complété par des réunions de groupe, permet de mieux connaître les attitudes des salariés du secteur privé. Ces salariés sont conscients du fait que le niveau de couverture assuré par le régime obligatoire ne permet pas de garantir un accès suffisant aux soins, et bénéficient presque tous d'une complémentaire. Ils sont majoritairement favorables au contrat collectif, qui revient moins cher que le contrat individuel. Ils regrettent que la couverture d'entreprise soit moins personnalisée que la couverture individuelle et s'interrompte en cas de changement d'employeur. Ils pensent d'ailleurs que l'entreprise a un rôle à jouer dans la maîtrise des dépenses de santé.

Le contrat collectif d'entreprise est préféré pour son moindre coût

Presque la totalité des salariés du secteur privé (92%) a une complémentaire santé et les deux tiers sont couverts par un contrat collectif d'entreprise, à leur nom ou à celui de leur conjoint.

Les salariés du privé se montrent très attachés à ce type de contrat : 71% pensent qu'une couverture proposée par l'entreprise, qu'elle soit obligatoire ou facultative, est préférable à une initiative de chaque salarié qui choisit et finance lui-même sa complémentaire. Les cadres, comme les salariés âgés, sont encore plus nombreux à préférer le

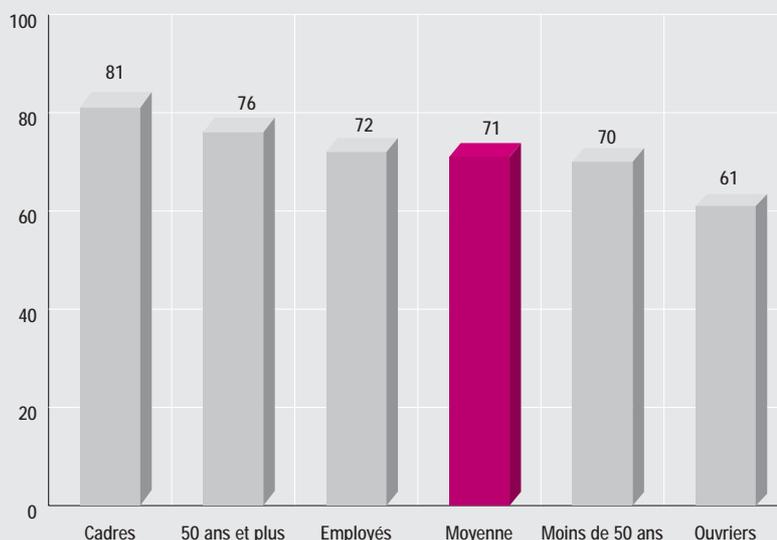
contrat d'entreprise, alors que les ouvriers ne sont que 61% à le privilégier.

Les salariés trouvent en effet de nombreux avantages au contrat collectif.

Une majorité évoque la question du prix : à garanties équivalentes, ces salariés estiment que le contrat collectif coûte moins cher que le contrat individuel. Cette différence de tarif s'explique par deux mécanismes auxquels les salariés accordent la même importance. D'une part, le contrat collectif bénéficie d'un tarif de groupe négocié avec l'organisme gestionnaire, en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Seul face à un organisme assureur, un ménage n'a pas la possibilité de discuter les tarifs. D'autre part, dans les contrats collectifs

Près de trois salariés sur quatre préfèrent le contrat collectif au contrat individuel

Part de salariés qui affirment préférer le contrat collectif au contrat individuel pour la complémentaire santé



Source : baromètre CTIP-CRÉDOC, 2003.

obligatoires, l'employeur prend en charge une partie des cotisations. Cette contribution est négociée au moment de la mise en place du contrat entre l'employeur et les représentants des salariés ; elle atteint le plus souvent au moins 40% du montant total des cotisations. Enfin, les cotisations sont déduites du salaire net et sont donc non imposables.

Outre l'avantage du coût, 37% des salariés apprécient la simplicité du contrat collectif. Ils n'ont pas de démarche à faire au moment de la souscription et font plutôt confiance aux partenaires sociaux, représentants de l'employeur et des salariés, pour la négociation et le suivi du contrat. Les partenaires sociaux apparaissent comme un intermédiaire avec les organismes assureurs, qui leur évite la confrontation avec une offre difficile à décoder.

Une complémentaire garantie

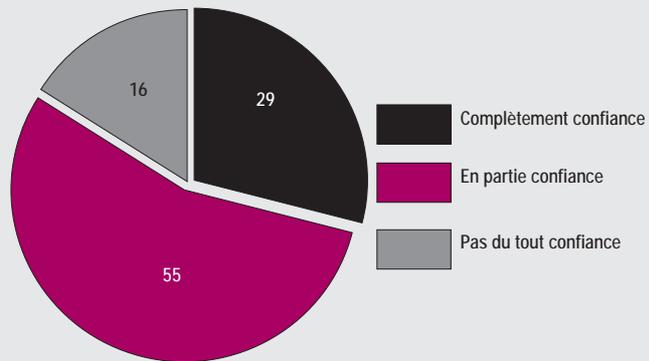
Après le coût et la simplicité, le quart des salariés met en avant le fait qu'un contrat collectif obligatoire assure à tous les salariés de l'entreprise une couverture minimale. Dans un premier temps, l'obligation de cotiser est plutôt perçue comme une contrainte par les salariés interrogés. Après réflexion, cette contrainte leur apparaît être un point fort de ce type de contrat. La mutualisation des risques ne peut vraiment fonctionner que si tous les salariés cotisent, et pas seulement ceux qui ont des dépenses de santé importantes. A garanties équivalentes, c'est dans les contrats obligatoires que le montant des cotisations est le plus bas.

Par ailleurs, certaines catégories de population, en particulier les jeunes sans enfants et sans problème de santé, ne voient pas toujours l'intérêt de cotiser à une complémentaire santé. Ils ont le sentiment que les cotisations versées ne compensent pas les sommes dépensées. Ainsi, ils se trouvent démunis lorsqu'ils ont à faire face à des dépenses de santé mal remboursées par la Sécurité sociale. L'employeur, en les « forçant » à s'assurer, les protège de leur manque de prévoyance.

Une fois informés du coût moyen d'une complémentaire santé renforcée en dentaire et optique dans un contrat individuel, 16% des salariés qui ont une couverture d'entreprise affirment qu'ils ne prendraient pas de complémentaire s'ils n'étaient pas couverts par leur employeur ; 17% hésiteraient. Les ouvriers et les moins de 30 ans sont ceux qui seraient les plus enclins à ne pas prendre de couverture.

Les salariés font plutôt confiance aux partenaires sociaux pour négocier le contrat d'entreprise et assurer son suivi

% de réponses à la question : Faites-vous confiance aux partenaires sociaux pour négocier le contrat d'entreprise de complémentaire santé et assurer son suivi ?



Source : baromètre CTIP-CRÉDOC 2003.

Enfin, le dernier avantage du contrat collectif pointé par les salariés concerne l'assurance d'être couvert sur la base d'un tarif qui ne varie pas avec l'âge ou l'état de santé (27%). Au contraire, les tarifs d'une complémentaire santé individuelle sont fortement corrélés à l'âge : pour des garanties équivalentes, le montant des cotisations peut varier du simple au triple entre 30 et 60 ans.

Si le contrat collectif propose un tarif qui ne varie pas selon l'âge du salarié, il arrive de plus en plus souvent que la tarification prenne en compte la situation familiale. Les salariés sont d'ailleurs plutôt favorables à ce mode de calcul : 61% le préfèrent à un tarif unique pour tous les salariés. Le principe de solidarité est bien perçu au regard du critère de l'âge (les jeunes paient pour les plus âgés) ou de l'état de santé (les biens portants paient pour les malades), il est

moins bien toléré au regard de la situation familiale (les personnes seules n'ont pas à payer pour les familles).

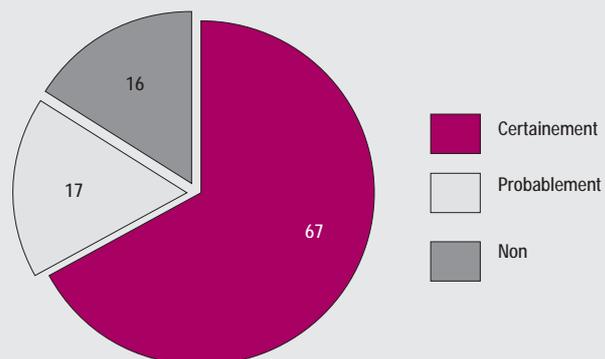
La principale limite du contrat collectif : le changement d'entreprise

Trois inconvénients du contrat collectif sont chacun cités par environ la moitié des salariés.

Le premier est lié aux garanties qui cessent en cas de changement d'entreprise : l'employeur suivant ne propose pas forcément de contrat collectif, ou peut proposer des garanties moins intéressantes. Si le salarié part à la retraite ou au chômage, l'organisme qui gère le contrat collectif de son ancienne entreprise doit lui faire une proposition de contrat individuel avec des garanties équivalentes, et

Le tiers des salariés couverts par l'entreprise ne s'assureraient peut-être pas individuellement

% de réponses à la question : Si vous n'aviez pas de complémentaire santé ni par votre entreprise ni par votre conjoint, est-ce que vous prendriez un contrat individuel ? (annonce du coût moyen correspondant à l'âge et à la situation familiale de la personne interrogée)



Source : baromètre CTIP-CRÉDOC 2003.

dont la hausse de tarif est limitée par la loi Evin. En cas de changement d'employeur, l'organisme assureur n'a aucune obligation (cf. encadré).

Le deuxième inconvénient cité concerne l'obligation de cotiser même si on ne souhaite pas bénéficier de cette couverture. On a vu cependant que, après réflexion, les salariés concevaient cette obligation comme un avantage.

Les salariés citent également un troisième inconvénient : l'éventuel paiement d'une double cotisation. Si les deux conjoints bénéficient chacun d'un contrat collectif incluant d'office les ayants droit, enfants comme conjoint, les cotisations sont payées deux fois sans que cela améliore forcément les remboursements. Dans la réalité, seulement 11 % des salariés affirment être dans ce cas. En effet, de plus en plus de contrats collectifs prennent en charge uniquement les ayants droit qui figurent sur la carte d'assuré social du salarié.

Le passage à la retraite : souvent une rupture dans la couverture santé

Lorsqu'ils partent à la retraite, les salariés ne bénéficient plus du contrat collectif de l'entreprise (seules quelques grandes entreprises incluent dans leur contrat collectif les retraités). A un âge où la santé devient une préoccupation essentielle, les jeunes retraités sont conscients de l'importance d'une bonne couverture. Ils ont donc plutôt envie de garder leur niveau de garantie passé, voire de l'améliorer. Cependant, ils découvrent que pour garder des garanties équivalentes à leur contrat collectif, ils doivent déboursier beaucoup plus d'argent que lorsqu'ils étaient salariés. Ils doivent assumer la part de l'employeur et faire face à une hausse du montant global des cotisations. Rappelons que pour limiter cet effet de seuil, la loi Evin oblige les organismes assureurs à proposer aux jeunes retraités un contrat similaire dont le coût global ne doit pas être majoré de plus de 50 %. Beaucoup de retraités sont cependant amenés à diminuer les prestations de leur couverture individuelle, afin de réduire le montant des cotisations. D'autres basculent à ce moment-là sur la couverture de leur conjoint.

Un quatrième inconvénient est moins souvent évoqué (28 %) : le contrat collectif propose un choix limité dans les prestations et les niveaux de couverture. Beaucoup de contrats collectifs proposent en fait des systèmes d'option, que le salarié peut prendre s'il souhaite améliorer son niveau de couverture. Généralement, le salarié finance entièrement cette partie optionnelle, sans aide de l'employeur.

L'intérêt du contrat individuel : la liberté de choix

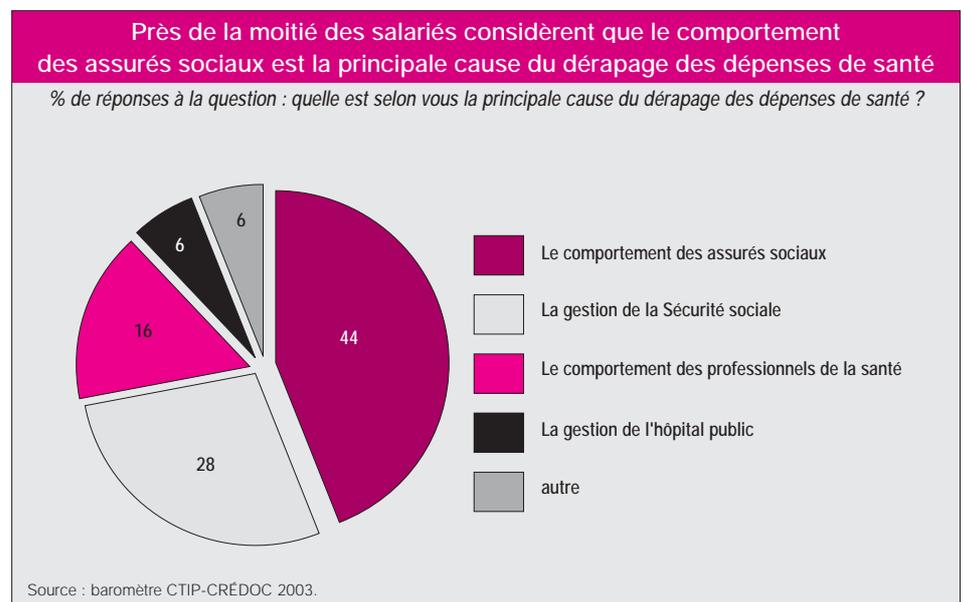
Les avantages et les inconvénients du contrat individuel cités par les salariés sont les symétriques de ceux du contrat collectif. Les trois quarts des salariés interrogés vantent en premier la liberté de choix de l'organisme assureur et du contrat. Ils citent ensuite la possibilité de comparer les offres en choisissant le meilleur rapport qualité-prix (64 %) et enfin la possibilité de personnaliser les garanties (51 %). Mais dans les faits, les salariés semblent avoir quelques difficultés à faire fonctionner la concurrence : les offres sont très difficilement comparables. Certaines expriment les garanties en pourcentage du montant réel, d'autres en pourcentage du tarif conventionnel, elles n'appuient pas leur tarification sur les mêmes critères... Bien souvent, les salariés qui optent pour un contrat individuel le choisissent sur conseil d'un professionnel ou d'un particulier.

En revanche, ils reprochent au contrat individuel sa tarification qui augmente avec l'âge, le coût en moyenne plus élevé que les contrats collectifs et le risque d'exclusion par une tarification élevée pour les populations à risque.

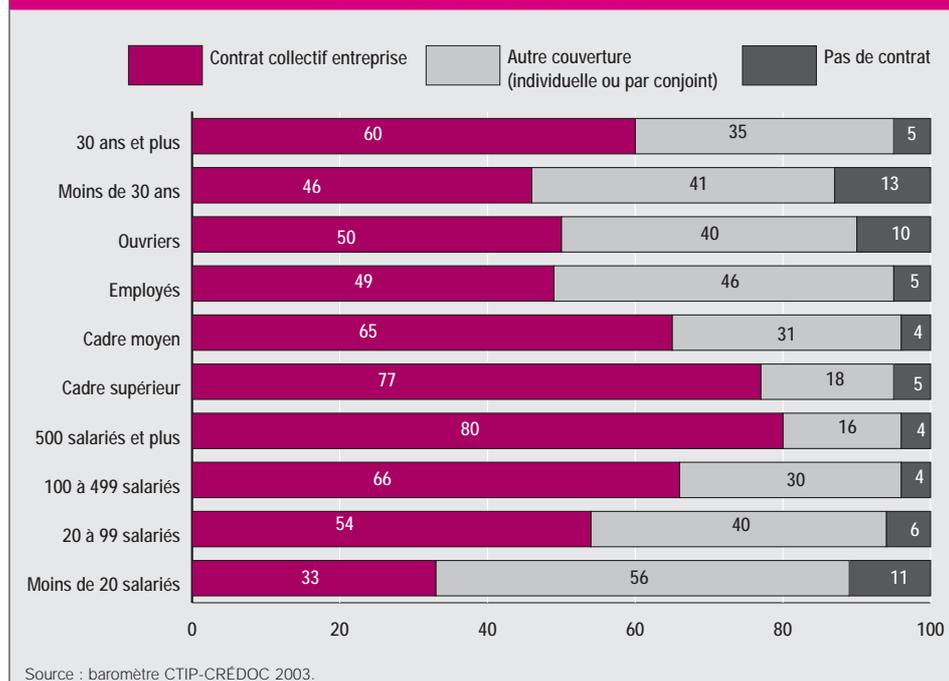
Un outil de politique sociale de l'entreprise auxquels les salariés sont sensibles

Les employeurs sont actuellement incités par des avantages sociaux et fiscaux à mettre en place des contrats collectifs. Pour les entreprises qui en proposent à leurs salariés, la complémentaire santé représente un des principaux outils de leur politique sociale. Elle fait partie, avec les contrats de prévoyance ou les produits d'épargne retraite, des avantages offerts au personnel en complément de la rémunération. Les salariés semblent effectivement y être sensibles : 58 % d'entre eux estiment que les garanties proposées en complémentaire santé et en prévoyance pourraient avoir un impact sur leur décision s'ils avaient à choisir entre deux entreprises. 18 % pensent même que cela aurait beaucoup d'impact. Les cadres supérieurs sont moins nombreux à penser que cet élément aurait un impact (44 %). A l'inverse, les ouvriers le prendraient plus en compte (63 %), peut-être parce que le poids relatif que représentent ces avantages par rapport à la rémunération est pour eux plus important.

Les salariés sont persuadés que l'entreprise a un rôle à jouer sur la maîtrise des dépenses de santé. Ainsi, 63 % estiment que l'entreprise est dans son rôle lorsqu'elle mène, avec l'appui de la médecine du travail, des actions de prévention auprès de ses salariés (vaccination contre la grippe, dépistage, bilan dentaire...). 55 % considèrent également qu'elle a sa place pour mener des actions de sensibilisation (relais de campagne nationale de santé publique, nutrition, sida, tabac...). Enfin, 46 % pensent qu'elle peut intervenir pour respon-



Les jeunes salariés, les ouvriers et les employés sont ceux qui bénéficient le moins de contrats collectifs



sabiliser les salariés à la maîtrise des dépenses de santé.

Dépenses de santé : les salariés conscients de la responsabilité des assurés

Pourtant, 44 % des salariés estiment que c'est le comportement des assurés sociaux qui est la principale cause du

dérapage des dépenses de santé. 28 % attribuent la responsabilité à la gestion de la Sécurité sociale. Seulement 16 % pensent que ce sont les professionnels de santé qui sont en cause. Une plus grande responsabilisation des assurés pourrait donc permettre de limiter le déficit de la Sécurité sociale. Cela passe en particulier par la prise de conscience du coût des frais médicaux engagés, 61 % des salariés seraient d'accord avec le principe d'un reste à charge symbo-

La couverture santé par le biais de l'entreprise concerne près de 60 % des salariés couverts

92 % des salariés du secteur privé disposent d'une complémentaire santé. Les ouvriers, les moins de 30 ans, les salariés travaillant dans de très petites entreprises et ceux qui ont des contrats précaires sont les catégories de salariés qui sont le plus souvent sans couverture (au moins 10 % d'entre eux sont dans ce cas).

Parmi les salariés ayant une complémentaire, près de 60 % sont couverts par le biais de leur entreprise. 11 % sont couverts par la complémentaire de leur conjoint, que ce soit un contrat d'entreprise ou un contrat souscrit individuellement. Reste un tiers des salariés qui ont souscrit un contrat individuel, en ayant fait des démarches par eux-mêmes.

La part de salariés couverts par le biais de leur entreprise varie selon de nombreux critères :

- les cadres bénéficient très majoritairement d'un contrat collectif, contrairement aux employés et aux ouvriers (certaines entreprises ne proposent des complémentaires santé qu'aux cadres).
- Les salariés de grandes entreprises ont également très souvent accès à une complémentaire d'entreprise.

Six salariés couverts par leur employeur sur dix ont souscrit à un contrat obligatoire. Les quatre autres ont eu le choix entre cotiser à la complémentaire santé de l'entreprise, ou opter pour une autre solution.

Enfin, les salariés interrogés sont bien au courant des garanties et du coût de leur complémentaire : 71 % savent combien elles coûtent.

lique pour l'assuré pour toutes ses dépenses de santé.

Les salariés sont également prêts à utiliser des médicaments génériques à chaque fois que cela est possible (92 %) ou à entrer dans un programme de prévention régulière (82 %). Ils ont un peu plus de réticences à s'adresser à un réseau de professionnels de santé (71 %). Ils craignent en particulier une qualité de soins corrélée au standing du lieu de résidence et ne sont d'accord que s'il est possible de sortir du réseau (moyennant éventuellement un surcoût). ■

Pour en savoir plus

● Ces résultats sont issus de la vague 2003 du baromètre des institutions de prévoyance CTIP-CRÉDOC (enquête annuelle par téléphone de 1000 salariés du secteur privé sur la complémentaire santé et la prévoyance). Ils ont été complétés par la réalisation d'entretiens de groupes auprès de salariés et de retraités et d'entretiens individuels auprès de responsables d'entreprises.

CRÉDOC
Consommation et Modes de Vie

Publication du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie

Directeur de la publication :
Robert Rochefort

Rédacteur en chef : Yvon Rendu

Relations publiques : Brigitte Ezvan
Tél. : 01 40 77 85 01
relat-presse@credoc.fr

Diffusion par abonnement uniquement
30,49 euros par an
Environ 10 numéros

142, rue du Chevaleret, 75013 Paris

Commission paritaire n° 2193
AD/PC/DC

www.credoc.fr