



GARANTIES ET SERVICES :
LES ATTENTES DES SALARIES
ET DES ENTREPRISES

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

Anne Loones

COLLECTION DES RAPPORTS N° 257

MAI 2009

**Département « *Evaluation des Politiques Sociales* »
*Dirigé par Matthieu Angotti***

Sommaire

<u>CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE</u>	5
<u>SYNTHÈSE</u>	7
<u>1^{ÈRE} PARTIE : LES SALARIÉS</u>	13
<u>1/ LA PRÉVOYANCE</u>	13
<u>2/ LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ</u>	22
<u>3/ UNE MÉCONNAISSANCE DES ORGANISMES ASSUREURS MAIS UNE BONNE IMAGE DE LA GESTION PARITAIRE</u>	36
<u>4/ L'ACTION SOCIALE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE</u>	39
<u>2^{ÈME} PARTIE : LES EMPLOYEURS DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS</u>	44
<u>1/ LA PRÉVOYANCE</u>	44
<u>2/ LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ</u>	56
<u>3/ L'ACTION SOCIALE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE</u>	65
<u>4/ LA NOTORIÉTÉ, L'IDENTIFICATION ET LA PERCEPTION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE</u>	71
<u>ANNEXE 1 : TRIS À PLAT QUESTIONNAIRE SALARIÉS</u>	73
<u>ANNEXE 2 : TRIS À PLAT QUESTIONNAIRE EMPLOYEURS "ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS"</u>	85
<u>ANNEXE 3 : LISTE DES FIGURES</u>	99

Contexte et méthodologie de l'étude

Depuis 1999, le CREDOC réalise à la demande du CTIP un baromètre sur les attentes des salariés du privé en matière de couvertures prévoyance et de complémentaire santé.

Depuis 2002, l'étude s'adresse également à des responsables de PME (chefs d'entreprise, chefs du personnel, directeurs des ressources humaines, gérants).

Plus de 1000 salariés du secteur privé ont été interrogés par téléphone. Contactés pendant une quinzaine de minutes, ils apportent le témoignage de leur situation et expriment leurs opinions et attentes en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Le deuxième volet de cette enquête concerne les entreprises de moins de 200 salariés : plus de 300 responsables de PME ont été interrogés sur les couvertures en place dans leur entreprise, ainsi que sur leurs opinions en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Dans les deux échantillons, la moitié des répondants appartiennent à des entreprises qui sont assurées pour la prévoyance et/ou pour la complémentaire santé auprès d'une institution de prévoyance.

Selon l'actualité et les sujets de réflexion des institutions de prévoyance, certaines questions évoluent d'une année sur l'autre, de nouvelles peuvent être intégrées, d'autres restent à l'identique pour mesurer l'évolution des opinions. En particulier, cette année, un volet sur le financement de la dépendance plus détaillé qu'en 2007 a été ajouté.

Ce rapport présente dans une première partie les principaux résultats de l'enquête auprès des salariés et dans une deuxième partie ceux relatifs à l'enquête auprès des responsables de PME. Une synthèse des deux études est présentée en début de document.

Synthèse

1. Une couverture de prévoyance stable

Avertissement : le taux de couverture indiqué ici est issu des déclarations des personnes interrogées. Il mesure la perception des salariés et non leur couverture effective.

Plus de la moitié des salariés interrogés pensent être couverts contre au moins trois risques sur quatre parmi l'incapacité de travail, l'invalidité, le décès et la retraite. 19% déclarent n'être couverts contre aucun risque. Ces taux sont stables depuis 2003.

<i>% Des salariés couverts</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2005</i>	<i>2007</i>	<i>2009</i>
En cas de décès				68	67	63
<i>un capital aux ayants droit</i>	61	67	63	64	61	58
<i>une rente pour votre conjoint,</i>	34	40	40	44	40	41
<i>une rente d'éducation pour vos enfants</i>	35	44	37	28	29	26
<i>une rente de survie pour les enfants handicapés</i>				14	14	17
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	72	77	68	71	72	69
Une rente en cas d'invalidité	65	68	54	59	58	55
Une épargne retraite			26	30	30	33

Source : CREDOC/CTIP, 2009
Sur l'ensemble des répondants

Seulement 4% des PME interrogées ne proposent aucune garantie de prévoyance à leurs salariés. Six sur dix proposent des garanties à l'ensemble de leurs salariés en ce qui concerne au moins trois des quatre risques considérés.

Depuis 2002, la couverture des salariés en termes de prévoyance s'est constamment améliorée. Cette hausse a tendance à ralentir entre 2007 et 2009. A noter néanmoins une nette progression dans les entreprises de moins de 10 salariés (10% ne proposent aucune couverture contre 16% en 2007), même si le niveau de couverture reste plus faible que dans les plus grandes.

Cette progression devrait se poursuivre à l'avenir mais plus lentement : 11% des responsables interrogés envisagent dans les deux prochaines années d'élargir une garantie réservée pour l'instant à une catégorie de salariés et 15% de mettre en place une nouvelle garantie.

Évolution des garanties de prévoyance proposées par les PME depuis 2002

% D'entreprises pour lesquelles au moins une partie des salariés est couverte	2003	2005	2007	2009
Indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	85	87	89	89
Rente en cas d'invalidité	71	77	80	79
Épargne retraite en supplément des retraites obligatoires et complémentaires	25	27	35	40
Couverture en cas de décès	77	84	83	83

Source : CREDOC/CTIP, 2009
Sur l'ensemble des répondants

2. Un sujet d'inquiétude pour l'avenir : le faible intérêt des salariés pour la prévoyance

Le baromètre 2009 confirme le peu d'intérêt des salariés pour les garanties de prévoyance :

- Phénomène déjà constaté en 2007 et confirmé en 2009 : les salariés sont de moins en moins nombreux à souhaiter bénéficier de garanties de prévoyance lorsqu'ils n'en ont pas. La part de salariés qui souhaiteraient améliorer leur couverture de prévoyance contre cotisation représente environ 60% des salariés non couverts. Elle était en 2007 aux alentours de 40% et en 2009 elle oscille entre le quart et le tiers.
- De même, les salariés préfèrent nettement la complémentaire santé à la prévoyance. Lorsqu'on demande aux salariés quelle garantie ils choisiraient si leur entreprise ne pouvait en proposer qu'une seule parmi la prévoyance, la complémentaire santé ou l'épargne retraite, la complémentaire santé arrive nettement en tête (64% contre 16% pour les deux autres). L'écart entre complémentaire et prévoyance s'est même accentué entre 2007 et 2009. Cette préférence est confirmée par les employeurs : 55% opteraient pour la complémentaire.

3. Le risque dépendance : une préférence pour un financement public couplé à une assurance complémentaire

Comme en 2007, un volet de questions sur le risque dépendance a permis de recueillir l'opinion des salariés et des employeurs sur son financement. D'une manière générale, la perte d'autonomie ou le risque de dépendance est une priorité en matière de protection sociale pour plus des trois-quarts des salariés. 62% estiment que c'est une priorité pour eux en particulier. Ce sentiment est moins fort chez les employeurs (48%).

Pour financer ce risque, la préférence va toujours vers un système mixte : 49% pensent que la dépendance doit être financée conjointement par la solidarité nationale et une assurance

complémentaire ; 32% que l'état doit la prendre en charge entièrement. Seulement 19% considèrent que c'est à chaque individu de la financer directement.

La situation actuelle ne gomme pas l'urgence de trouver les moyens de financer la dépendance pour la moitié environ des salariés et des employeurs.

Le financement de la dépendance

<i>Selon vous, comment la dépendance doit-elle être financée à l'avenir ?</i>	<i>Salariés</i>	<i>Employeurs</i>
Solidarité nationale uniquement	32	23
Solidarité nationale complétée par une assurance complémentaire	49	52
Chaque individu directement	19	24
Ne sait pas	0	1
<i>Si financement national, pensez-vous que la situation actuelle :</i>	<i>Salariés</i>	<i>Employeurs</i>
Ne change rien à l'urgence de trouver rapidement les moyens de financer la dépendance	55	45
Ne permet pas de trouver des financements et qu'il faut attendre un peu	38	52
Ne sait pas	2	3

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Salariés et employeurs sont relativement ouverts à l'idée d'une garantie dépendance dans l'entreprise : la moitié des employeurs et 59% des salariés y sont favorables.

4. La complémentaire santé obligatoire facteur de cohésion et d'équité

Cette année encore, la part de salariés couverts par une complémentaire santé atteint 94%. Seuls les jeunes restent moins bien couverts (85%). Les disparités constatées les années précédentes se sont estompées.

Six salariés sur dix sont assurés dans le cadre de l'entreprise. Les trois-quarts des PME interrogées ont mis en place une complémentaire santé. Cette part est en baisse par rapport à 2007 mais stable depuis 2002. La complémentaire santé est toujours davantage proposée dans les grandes entreprises (45% des entreprises de moins de 10 salariés n'en proposent pas, contre seulement 13% dans les entreprises de 100 salariés et plus).

Ces complémentaires sont toujours majoritairement des contrats obligatoires sans option (52%). La part des contrats avec options est en léger retrait cette année.

Les responsables interrogés voient dans le contrat collectif obligatoire l'avantage de permettre un accès aux soins pour tous les salariés, mais également un élément de cohésion sociale. Le facteur

social d'équité est nettement mis en avant. 83% considèrent la complémentaire santé obligatoire comme un avantage social facteur d'équité et de cohésion entre les salariés.

5. Le coût de la complémentaire santé

En cas de hausse de cotisation en 2010, les employeurs pensent majoritairement répercuter la hausse entre les deux parts employeur et salarié. Cependant, ils sont également nombreux à envisager de changer de contrat, surtout si la hausse est forte. On notera notamment qu'en cas de hausse entre 8% et 10% pour 2010, plus de 3 sur dix envisagent de changer de contrat et 9% de revoir leurs garanties à la baisse.

Les employeurs se montrent également très attachés aux exonérations de charge. Si leurs cotisations santé et prévoyance dépassent le plafond d'exonérations, ils ne sont qu'un tiers à maintenir leur participation à l'identique. Point important : ils étaient 61% à maintenir cette participation en 2007, soit deux fois plus nombreux.

Même si les évolutions sont lentes, le baromètre 2009 confirme également que les salariés sont de plus en plus nombreux à avoir le sentiment de payer un peu trop cher leur complémentaire (17% en 2003 et 25% en 2009). A contrario, si 7 sur dix estimaient payer le juste prix il y a six ans, ils sont 66% en 2009.

Perception du coût de la complémentaire santé

<i>Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?</i>	<i>2003</i>	<i>2005</i>	<i>2007</i>	<i>2009</i>
Le juste prix	70	68	65	66
Un peu trop cher	17	19	22	25
Beaucoup trop cher	9	8	8	7
Ne sait pas	4	5	4	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009
Sur 954 répondants

Ce sentiment de payer plus cher la complémentaire n'incite pas les salariés à accepter des concessions en échange de baisses de cotisations. Cette année, ils sont nettement moins souvent prêts à se voir imposer des contraintes en échange de baisses de cotisations (autour des deux tiers). Les concessions les plus facilement acceptées restent : privilégier les médicaments génériques ; soumettre des devis auprès de leur organisme assureur avant d'engager certaines dépenses comme l'optique et les soins dentaires.

6. Quoique peu connue, l'action sociale des organismes assureurs revêt une grande importance aux yeux des salariés et des employeurs

Seuls 31% des salariés et 39% des employeurs savent que les institutions de prévoyance développent une action sociale, ce qui représente pourtant une particularité importante de ces organismes.

En terme d'aides ponctuelles à la personne, l'action prioritaire pour les salariés et les employeurs interrogés est nettement la prise en charge des cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux pour les personnes démunies. Près des trois-quarts des salariés et les deux tiers des employeurs la citent dans leurs deux premiers choix.

Dans le cadre des actions collectives, salariés et employeurs privilégient la prévention et le dépistage en santé (62% des salariés le citent dans les deux actions prioritaires et 70% des employeurs), puis le soutien à la recherche médicale (resp. 55% et 40%) et l'aide aux établissements spécialisés (resp. 45% et 42%).

Aux yeux des employeurs, cette action sociale doit avoir comme public prioritaire les salariés en difficulté (38% citent ce public dans leurs deux premiers choix). Sont ensuite citées les personnes âgées isolées, les enfants sans famille et les personnes en situation de handicap ou de dépendance (un quart environ). Aux yeux des salariés, aucun public n'est cité plus que d'autres.

Enfin, salariés et employeurs estiment qu'il est important que l'organisme assureur développe une action sociale (88% des employeurs et des salariés).

7. Une méconnaissance des particularités des institutions de prévoyance mais une bonne image du paritarisme

Les salariés ont toujours une connaissance approximative du fonctionnement des institutions de prévoyance : seuls trois sur dix savent qu'elles sont gérées par les partenaires sociaux. Les cadres supérieurs sont mieux informés (37%), ainsi que les salariés de plus de 40 ans (35%).

Une fois informés de ce statut particulier, plus de huit salariés sur dix déclarent avoir une bonne image du paritarisme. Cette proportion est stable depuis 2001.

Parmi les employeurs, le statut des institutions de prévoyance est mieux identifié (48% savent que les institutions sont gérées par les partenaires sociaux). L'attachement au paritarisme est aussi fort.

1^{ère} partie : les salariés

1 014 salariés du secteur privé ont été interrogés par téléphone. L'échantillon est représentatif de l'ensemble des salariés du privé en termes d'âge, de sexe, de profession et de grande région. L'échantillon est également représentatif selon la taille et le secteur d'activité des entreprises qui les emploient.

Une partie des salariés ont été recrutés par le biais des fichiers d'entreprises transmis par les institutions de prévoyance¹.

1/ La prévoyance

1.1 Des taux de couverture stables dans le temps

Les salariés ont été interrogés sur les garanties de prévoyance à travers cinq items : *le décès, l'incapacité de travail, l'invalidité, la retraite supplémentaire et la dépendance.*

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

69% des salariés interrogés déclarent être couverts par des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail. Le deuxième risque pour lequel les salariés déclarent le plus souvent être couverts est **le risque décès** (63% sont couverts par le biais d'un capital aux ayants droit, par une rente de conjoint, par une rente d'éducation ou par une rente de survie pour les enfants handicapés). Viennent ensuite **la rente en cas d'invalidité** (55%) puis nettement moins citées **l'épargne retraite** (33%) et **la rente dépendance** (26%).

Attention : On notera la part toujours importante de personnes ignorant si elles sont couvertes ou non. Elles représentent le quart pour la rente en cas d'invalidité et près du tiers pour la rente dépendance ou les rentes pour enfant en cas de décès. Ceci nous amène à demander au lecteur une très grande prudence dans l'appréciation des taux de couverture notamment pour la rente dépendance, la rente d'éducation pour les enfants et la rente de survie pour enfants handicapés.

¹ Cette année, ils représentent 37% du total des personnes interrogées, au lieu de la moitié habituellement. Ceci s'explique par le faible nombre de noms transmis par les institutions de prévoyance.

Figure 1
Les risques couverts

%	Oui	Non	Ne sait pas	Total
En cas de décès	63	20	17	100
<i>Un capital aux ayants droit,</i>	58	24	19	100
<i>Une rente pour votre conjoint,</i>	41	33	26	100
<i>Une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	26	43	31	100
<i>Une rente de survie pour les enfants handicapés</i>	17	45	38	100
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	69	20	11	100
Une rente en cas d'invalidité	55	21	24	100
Une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	33	55	12	100
Une rente en cas de dépendance	26	43	31	100

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

53% des salariés sont couverts contre au moins trois risques sur quatre (parmi l'incapacité de travail, l'invalidité, le décès et l'épargne retraite).

19% déclarent n'être couverts contre aucun risque, 15% sont couverts contre un seul risque, 13% contre deux, 32% contre trois, 21% contre quatre.

La couverture des salariés en matière de prévoyance est plutôt stable dans le temps.

Figure 2
Évolution des risques couverts depuis 2001

%	2001	2002	2003	2005	2007	2009
En cas de décès				68	67	63
<i>un capital aux ayants droit</i>	61	67	63	64	61	58
<i>une rente pour votre conjoint,</i>	34	40	40	44	40	41
<i>une rente d'éducation pour vos enfants</i>	35	44	37	28	29	26
<i>une rente de survie pour les enfants handicapés</i>				14	14	17
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	72	77	68	71	72	69
Une rente en cas d'invalidité	65	68	54	59	58	55
Une épargne retraite			26	30	30	33

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

1.2 Des taux de couverture variables selon les caractéristiques des salariés

On retrouve les écarts de couverture constatés les années précédentes à savoir :

- **Les jeunes** sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir de couvertures de prévoyance (33% d'entre eux). Ceci peut en fait s'expliquer par une moindre connaissance de la prévoyance. Rappelons en effet que ces taux de couverture sont issus du déclaratif et que parmi les moins de 25 ans, quel que soit le risque environ la moitié déclarent ne pas savoir.
- Les **salariés des petites entreprises** également : 37% des moins de 10 salariés contre seulement 7% de 100 salariés et plus. Cet écart s'est même accru par rapport à 2007.
- Les cadres déclarent plus souvent bénéficier de garanties de prévoyance que les ouvriers. Seulement 12% ne déclarent aucune garantie, contre 26% des employés et 21% pour les ouvriers. Les écarts ont tendance à diminuer depuis 2007. Contrairement à 2007, on notera que ce sont les employés les moins bien couverts et non pas les ouvriers.

Enfin, les **femmes** sont moins souvent couvertes également : 23% ne sont couvertes contre aucun risque contre 17% des hommes et 16% sont couvertes pour les 4 risques contre 25% des hommes.

Figure 3
Risques couverts selon la catégorie socioprofessionnelle

%	Ensemble	Cadre supérieur	Prof. Inter.	Employé	ouvrier
Couverture en cas de décès	63	73	69	56	61
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	69	80	79	63	66
Une rente en cas d'invalidité	55	69	64	46	53
Une épargne retraite	33	43	26	27	38
Une rente dépendance	31	24	27	39	30

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

1.3 Les garanties de prévoyance souhaitées

Lorsqu'ils ne bénéficient pas de garanties de prévoyance, entre un quart et un tiers des salariés interrogés souhaiteraient en bénéficier quel que soit le risque. Les écarts ne sont pas significatifs entre les garanties proposées.

34% souhaiteraient bénéficier d'une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et complémentaire, 29% d'une rente invalidité, 27% d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, et 26% d'une rente dépendance contre la perte d'autonomie liée au grand âge.

Lors du décès, 30% souhaiteraient bénéficier d'un capital décès pour les ayants droit, 26% d'une rente pour le conjoint, 25% d'une rente d'éducation pour leurs enfants et 23% d'une rente spécifique pour enfants handicapés.

Par rapport aux années précédentes, toutes les proportions sont en nette baisse. Les salariés non couverts semblent moins en attente d'une couverture complémentaire.

Pour expliquer leur manque d'intérêt vis-à-vis de ces garanties, **les salariés avancent comme argument le coût mais aussi le sentiment de ne pas en avoir besoin.**

Figure 4
Attentes en termes de garanties de prévoyance

Quelles sont les garanties de prévoyance que vous souhaiteriez avoir en plus, contre cotisation %	2002	2003	2005	2007	2009
en cas de décès					
<i>un capital aux ayants droit,</i>	64	64	68	46	30
<i>une rente pour votre conjoint,</i>	59	51	58	40	26
<i>une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	64	54	56	40	25
<i>rente spécifique pour enfant handicapé</i>			46	34	23
des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	61	65	69	46	27
une rente en cas d'invalidité	66	70	70	45	29
une épargne retraite	66	60	55	43	34

Source : CREDOC/CTIP, 2009

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 1, en page 14.

1.4 L'image des garanties de prévoyance : une protection pour soi et pour les proches

Pour les salariés interrogés, les garanties de prévoyance représentent avant tout une protection et une sécurité pour eux et leurs proches (57%). 32% considèrent que c'est un « plus » en grande partie payé par l'entreprise.

Les réponses ont peu changé par rapport à 2007.

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

Figure 5
Image des garanties de prévoyance

Pour vous, les garanties de prévoyance dont vous bénéficiez, c'est d'abord :	2005	2007	2009
Une protection et une sécurité pour vous et vos proches	82	59	57
Un « plus » en grande partie payée par l'entreprise	-	30	32
Seulement des cotisations supplémentaires à payer	15	7	9
Ne sait pas	3	4	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

1.5 Le financement de la dépendance

Comme en 2007, une série de questions a été ajoutée à propos du financement de la dépendance des personnes âgées. La formulation des questions est identique à celle utilisée dans le questionnaire « employeurs ». Le volet 2009 est nettement plus développé qu'en 2007.

D'une manière générale, la perte d'autonomie ou le risque de dépendance est une priorité en matière de protection sociale pour plus des trois-quarts des salariés. 62% estiment que c'est une priorité pour eux en particulier.

Les ouvriers déclarent plus souvent que la dépendance est une priorité pour eux en matière de protection sociale que les cadres supérieurs ou les professions intermédiaires (68% contre 53%). Ce constat rejoint des travaux mettant en avant le souci des ouvriers d'éviter à leurs enfants des charges importantes liées à leur dépendance.

On notera également que les plus jeunes estiment moins souvent que c'est une priorité pour eux en particulier (55% avant 40 ans et 68% après).

Figure 6

Estimez-vous qu'il s'agit d'une priorité en matière de protection sociale ?

	oui	non	TOTAL
En général	77	23	100
Et pour vous en particulier	62	38	100

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

En ce qui concerne le financement de la dépendance, l'avis des salariés n'a guère évolué depuis 2007. La moitié **d'entre eux pensent**, (49%), que **le financement du risque dépendance est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire**. Près du tiers estiment que c'est du ressort de la solidarité nationale uniquement. 19% estiment que chaque individu doit la financer individuellement.

Cette opinion ne varie guère avec le profil du salarié notamment la catégorie socioprofessionnelle ou l'âge. On notera néanmoins que les personnes en CDD ou contrat aidé préfèrent nettement plus la solution de la solidarité nationale seule (44%).

Figure 7

Le financement de la dépendance

Selon vous, comment la dépendance doit être financée à l'avenir	2007	2009
C'est du ressort de la solidarité nationale uniquement	35	32
C'est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire	45	49
C'est du ressort de chaque individu de la financer directement	18	19
Autre	2	0

Source : CREDOC/CTIP, 2009

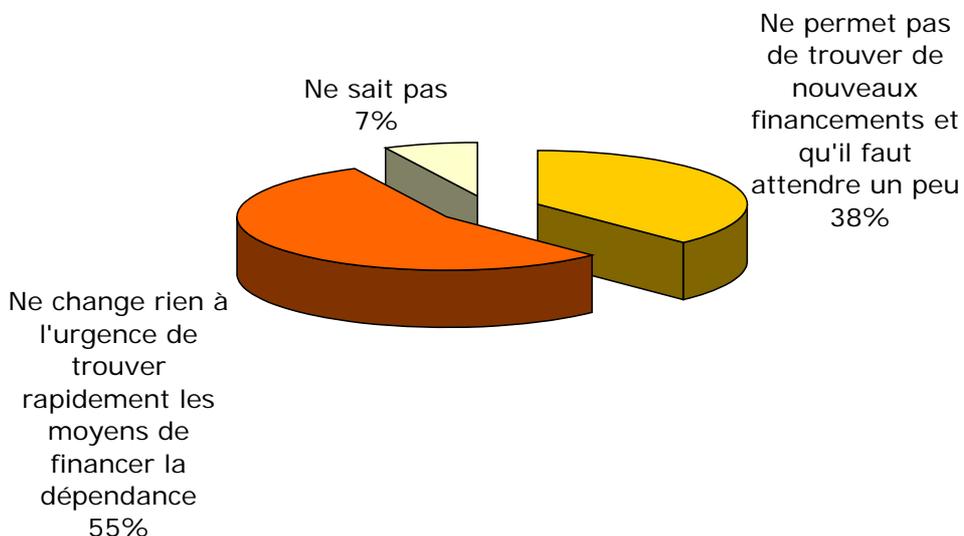
Sur l'ensemble des répondants

Parmi ceux qui estiment que le financement du risque dépendance relève en partie ou totalement de la solidarité nationale, plus de la moitié, **55% estiment que la situation actuelle ne change rien à l'urgence de trouver rapidement les moyens de financer la dépendance**. Seuls 38% estiment qu'il faut attendre un peu du fait de la crise actuelle. 7% ne savent pas.

Les cadres supérieurs sont plus nombreux à estimer que la crise actuelle ne change rien à l'urgence (69%) contre 53% des ouvriers et des employés.

Figure 8
L'impact de la situation actuelle

Pour ceux qui n'ont pas répondu « c'est du ressort de chaque individu de la financer directement »



Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 868 répondants

59% des salariés interrogés sont favorables à la mise en place d'une garantie collective dans leur entreprise, leur permettant de se constituer progressivement une rente dépendance. 39% ne le sont pas et 2% ne savent pas.

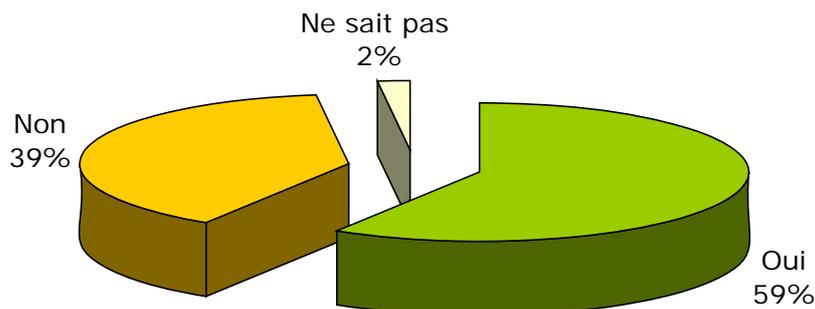
Cette opinion ne varie pas avec le profil sociodémographique du salarié. Seul élément à noter : les salariés des grandes entreprises sont plus favorables (plus des deux-tiers dans les plus de 100 salariés contre 54% dans les moins de 100).

Parmi les salariés qui ne sont pas favorables à cette rente dépendance, deux principaux arguments : le refus d'avoir à payer d'autres cotisations et la préférence pour une assurance individuelle en dehors de l'entreprise pour ce risque.

Figure 9

Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise en place d'une garantie collective dans votre entreprise pour permettre à vos salariés de se constituer progressivement une rente dépendance?

Exemple : cotisation mensuelle de 12 euros par mois pendant 35 ans, de 40 ans jusqu'à 75 ans, pour une rente d'environ 400 euros par mois en cas de dépendance.



Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

Parmi les salariés favorables à la mise en place d'une garantie dépendance, on considère généralement que le service le plus intéressant associé à cette rente est la participation financière à des services d'aide à domicile (84%). Sont ensuite cités deux autres services : des places réservées en établissement spécialisé (42%) et l'aide aux démarches administratives (29%). 24% évoquent une aide aux aidants et 15% la participation financière à des services de téléalarme.

La nette préférence pour l'aide financière aux services d'aide à domicile reflète le souhait de rester le plus longtemps possible chez soi en retardant l'entrée en établissement.

Figure 10

Quels services associés à une rente dépendance vous semblent intéressants ?

Pour ceux qui sont favorables à la mise en place d'une garantie dépendance

	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total
Une participation financière à des services d aide à domicile (auxiliaire de vie, petit dépannage, aide au ménage, cours	65%	19%	84%
Des places réservées en établissement spécialisé	10%	32%	42%
Une aide aux démarches administratives	10%	19%	29%
Une aide aux aidants (soutien psychologique, conseils, séjour temporaire en établissement)	10%	14%	24%
Une participation financière à des services de téléalarme ou téléassistance (pour intervention en cas d urgence)	4%	11%	15%
Aucun	2%	4%	6%

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 597 répondants

2/ La complémentaire santé

2.1 Un taux de couverture élevé mais inégal selon les populations

94% des salariés interrogés déclarent disposer d'une complémentaire santé que ce soit par le biais de l'entreprise ou en souscrivant un contrat individuel. Ce taux est assez stable depuis 2001.

Cette année, à l'exception des jeunes, ce taux ne varie ni en fonction du profil sociodémographique ni de l'entreprise. En particulier, la taille de l'entreprise et le type de contrat de travail n'ont pas d'impact significatif sur ce taux de couverture.

Concernant les jeunes : 15% **des moins de 25 ans** disent ne pas en bénéficier. Après 25 ans, le taux revient égal à 94%.

2.2 Six sur dix sont couverts par du collectif

60% des salariés ayant une complémentaire santé sont couverts par un contrat d'entreprise et 34% par un contrat individuel. 11% des salariés sont couverts par la complémentaire santé de leur conjoint.

Depuis 1999, la part du collectif oscille entre 56% et 68% selon les années, sans réelle évolution à long terme. 2009 se situe dans la moyenne.

On notera que parmi les personnes couvertes par un contrat individuel, 10% déclarent bénéficier de l'aide à la complémentaire santé (ACS) ou chèque santé².

Figure 11
Mode de souscription de la complémentaire santé

De quelle manière avez-vous souscrit cette couverture complémentaire santé ?	1999	2000	2001	2002	2003	2005	2007	2009
Couvert par le contrat de l'entreprise	56	60	68	68	59	56	66	60
Contrat individuel en ayant fait des démarches personnelles	34	32	24	24	33	31	29	34
Couverts par la complémentaire santé du conjoint	9	12	12	11	13	13	10	11
CMU								3

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 954 répondants

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

On retrouve notamment les différences des années précédentes :

- **Les cadres supérieurs** (73%) déclarent plus souvent être couverts par un contrat d'entreprise que les employés (48%) et les ouvriers (58%) ;
- Seuls 29% **des personnes en CDD** et 24% **en contrat aidé** sont couvertes par un contrat d'entreprise ;

² 82% ont déclaré ne pas en bénéficier et 8% ne pas connaître.

- Sont également moins couverts par du collectif les **salariés de petites structures** (31% pour les entreprises de moins de 10 personnes), alors que les trois-quarts des salariés de 100 salariés et plus le sont. Cet écart est stable dans le temps.

Contrairement aux années précédentes, l'âge n'a pas d'impact significatif sur le type de complémentaire santé.

On remarque en revanche un nouvel effet lié au secteur de l'entreprise. Si les deux-tiers des salariés de l'industrie sont couverts par du collectif, la moitié des salariés du secteur des services le sont.

Parmi ceux qui ont une complémentaire santé d'entreprise, 82% déclarent que cette souscription est obligatoire. Cette proportion continue d'augmenter, conséquence des dispositions concernant les exonérations sociales et fiscales des cotisations.

Figure 12
Nature du contrat collectif

Est-ce un contrat d'entreprise	2003	2005	2007	2009
Obligatoire	59	59	76	82
Facultatif	40	39	23	17
Ne sait pas	1	2	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 573 répondants

2.3 Une bonne connaissance des salariés de leur complémentaire

78% des salariés couverts par du collectif obligatoire savent combien leur coûte leur complémentaire santé, 22% ne le savent pas. Cette part progresse par rapport à 2007 et 2005 où elle était de 70%. Les salariés semblent s'être renseignés récemment sur ce coût.

En moyenne, lorsqu'ils ont pu donner une réponse, leur complémentaire santé leur coûte 34 euros. Un tiers paient moins de 20 euros et 20% paient entre 50 et 100 euros.

On remarquera que la courbe de distribution des cotisations déclarées est concentrée autour des valeurs comprises entre 11 et 50 euros. Les deux-tiers des salariés ayant répondu paient entre 11 et 50 euros par mois.

67% des salariés couverts par une complémentaire d'entreprise savent quelle est la part des cotisations payée par leur employeur sur la totalité de leur complémentaire santé. Elle est estimée en moyenne à 55 % des cotisations.

Aux yeux des salariés, la cotisation payée par l'employeur est souvent proche de 50%. On notera comme valeurs fréquemment citées : 50% par 41% des salariés mais aussi 100% par 9%. Ces chiffres montrent une bonne connaissance des salariés de la cotisation employeur car ils sont très proches de la réalité.

2.4 La perception du rapport qualité/prix se dégrade légèrement

Qu'ils en connaissent ou non le coût, **66% des salariés interrogés ont le sentiment de payer le juste prix en matière de complémentaire santé**, 25% considèrent que c'est un peu trop cher et 7% que c'est beaucoup trop cher.

Le sentiment de payer un peu trop cher augmente au cours des vagues d'enquête, ce qui peut s'expliquer par la hausse des cotisations mais aussi la baisse des remboursements avec le désengagement de la Sécurité Sociale.

Figure 13
Perception du coût de la complémentaire santé

Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?	2003	2005	2007	2009
le juste prix	70	68	65	66
un peu trop cher	17	19	22	25
beaucoup trop cher	9	8	8	7
Ne sait pas	4	5	4	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 954 répondants

Cette opinion ne varie guère avec le profil sociodémographique de la personne. A noter : les personnes en CDD ou en contrat aidé estiment plus souvent payer trop cher. Seule la moitié d'entre elles répondent avoir le sentiment de payer le juste prix. Ce constat est à mettre en lien avec le type de complémentaire santé. En effet les personnes en CDD ou en contrat aidé sont plus souvent couvertes par un contrat individuel. Or, **les salariés ayant souscrit un contrat individuel estiment plus souvent payer trop cher : seuls 50% déclarent payer le juste prix contre 76% des salariés en contrat collectif**. Ce constat avait déjà été fait en 2007.

Cette année, le type d'entreprise influence également cette opinion : les salariés de l'industrie ont plus souvent le sentiment de payer le juste prix (72% contre 63% dans les services notamment). Le sentiment de payer le juste prix croît également avec la taille de l'entreprise : ils ne sont que 56% dans les moins de 10 salariés, 64% dans les entreprises de 11 à 50 salariés et les trois-quarts au-delà.

Figure 14

Perception du coût de la complémentaire santé selon la nature du contrat

Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?	Contrat collectif	Contrat individuel
Le juste prix	76	50
Un peu trop cher	17	39
Beaucoup trop cher	4	10
Ne sait pas	3	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 573 répondants couverts par du collectif et 319 par de l'individuel

2.5 Les contreparties acceptables contre une baisse de cotisations

Comme en 2007, une question a été proposée aux salariés sur les contraintes qu'ils seraient prêts à accepter pour bénéficier d'une réduction des cotisations.

La contrainte la plus facile à accepter est le recours aux médicaments génériques (64% des salariés interrogés sont prêts à le faire). 62% sont prêts à soumettre des devis avant d'engager des dépenses optiques et dentaires.

Pour les autres contreparties, moins de la moitié des salariés se disent prêts. Notamment, 42% acceptent de se voir imposer des actions de prévention, 37% de devoir consulter en priorité des professionnels de santé recommandés par l'organisme assureur. Enfin, seuls 18% se disent prêts à se voir imposer des franchises ou des restes à charge et 11% à ne plus bénéficier du tiers-payant.

Par rapport à 2007, même si les items et la formulation ont légèrement changé, la forte baisse des pourcentages est surprenante. Les salariés se montrent nettement moins prêts à faire des concessions cette année. Par contre, les contreparties qu'ils acceptent le plus facilement restent classées dans le même ordre.

Figure 15

Contreparties acceptables contre une réduction de cotisations

	2007	2009
Devoir privilégier les produits génériques	88%	64%
Soumettre des devis avant d'engager des dépenses optiques et dentaires	80%	62%
Se voir imposer des actions de prévention	75%	42%
Devoir consulter en priorité des professionnels de santé recommandés par l'organisme assureur	-	37%
Se voir imposer des franchises ou des restes à charge pour les dépenses qui sortent du parcours de soins	52%	18%
Ne plus bénéficier du tiers-payant	31%	11%
Être moins bien couvert pour l'optique et le dentaire	-	6%

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur les 954 salariés couverts par une complémentaire

Le tableau suivant confirme la plus forte réticence des salariés à se voir imposer des contreparties à une baisse des cotisations. 14% déclarent n'être prêts à aucune contrepartie, ils n'étaient que 2% en 2007. Seuls 23% sont prêts à en accepter quatre ou plus contre 45% en 2007.

Figure 16

Nombre total de contraintes jugées acceptables par les salariés

Nombre total de contraintes jugées acceptables par les salariés	2007	2009
Aucune	2	14
Une seule	7	22
Deux	15	20
Trois	29	21
Quatre	31	15
Cinq et plus	16	8

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur les 954 salariés couverts par une complémentaire

On retrouve comme en 2007 le fait que **les salariés assurés individuellement sont prêts à accepter plus de contraintes**. Seulement 6% n'acceptent aucune contrainte et 30% sont prêts à en accepter trois ou plus, contre 14% et 23% dans l'ensemble.

Le nombre de contreparties acceptables ne varie pas sinon selon le profil sociodémographique de la personne ou le type d'entreprises.

2.6 La moitié des salariés couverts par de l'obligatoire ont comparé les coûts des complémentaires

46% des salariés couverts par une complémentaire d'entreprise obligatoire déclarent avoir déjà comparé ce que leur coûte leur complémentaire santé avec d'autres offres.

Les femmes ont plus souvent fait cette comparaison (55% contre 40% des hommes). Seul un tiers des moins de 25 ans l'a faite.

2.7 Une préférence plus marquée pour le contrat collectif...

En grande majorité, **les salariés interrogés déclarent que la meilleure solution en matière de complémentaire santé est un contrat d'entreprise (81%)**. 18% préfèrent une complémentaire à l'initiative de chaque salarié qu'ils peuvent ainsi choisir et financer eux-mêmes.

Ces résultats sont identiques à ceux de 2007. Si l'on regarde depuis 2001, la part de salariés optant pour un contrat individuel reste à un niveau faible en 2009.

Pour les contrats d'entreprise, on notera cette année une nette préférence pour l'obligatoire (54%). Cette tendance rompt avec les années précédentes où la part de l'obligatoire était proche de celle du facultatif.

Figure 17

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	2007	2009
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	41	54
facultative pour les salariés de l'entreprise mais négociée entre l'employeur et l'organisme assureur	14	33	35	36	40	27
à l'initiative de chaque salarié qui la choisit et la finance lui-même	29	19	29	24	18	18
Ne sait pas	3	3	1	1	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

Comme en 2007, chaque salarié a tendance à préférer la formule qu'il expérimente : seulement 13% des salariés qui bénéficient déjà d'un contrat collectif estiment que le contrat individuel est la meilleure solution. A l'inverse, 28% de ceux qui ont un contrat individuel optent pour cette solution. Cette dernière proportion est en baisse néanmoins par rapport à 2007 (33%).

De même, 65% des salariés qui ont un contrat obligatoire ont une préférence pour cette formule et 33% de ceux qui ont un contrat facultatif privilégient ce type de couverture. Ce dernier pourcentage est en nette baisse par rapport à 2007 (57%). Le facultatif attire moins, même pour les salariés concernés.

Comme en 2007, le positionnement des salariés varie en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle. Les cadres privilégient les contrats collectifs (seulement 8% pour l'individuel), avec une préférence pour le contrat obligatoire. Les employés préfèrent le contrat individuel (25%). En 2007, on notera que c'étaient les ouvriers qui avaient cette préférence pour l'individuel, constat qu'on ne retrouve plus pour cette catégorie en 2009.

On ne retrouve pas d'effet lié à l'âge, mais un effet lié au secteur d'activité de l'entreprise : 90% des salariés du bâtiment sont favorables au contrat d'entreprise et même 72% pour l'obligatoire. Cela s'explique probablement par les accords de branche de ce secteur.

Figure 18
Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé
selon les catégories professionnelles

De votre point de vue, la meilleure solution pour la complémentaire santé est qu'elle soit :	total	Cadres sup	Cadres inter	Employés	ouvriers
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	54	68	53	45	56
facultative pour les salariés de l'entreprise mais négociée entre l'employeur et l'organisme assureur	27	24	29	29	24
à l'initiative de chaque salarié qui la choisit et la finance lui-même	18	8	17	25	19
Ne sait pas	1	0	1	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009

2.8 ...Mais avec des tarifs modulables selon la situation familiale

Sur la question de la tarification des contrats collectifs, l'opinion des salariés interrogés est stable par rapport à 2007 : **68% sont en faveur d'une modulation du prix selon la situation familiale**. Seulement 32% préfèrent un tarif unique pour tous, quelle que soit la situation familiale.

Cette opinion ne varie guère avec le profil sociodémographique de la personne et notamment la situation familiale. Seul point à noter : les femmes souhaitent plus souvent un tarif modulé selon la situation familiale (75%).

Figure 19
Solution souhaitée pour la tarification du contrat collectif

Pour vous, un contrat collectif doit-il proposer	2005	2007	2009
Un tarif selon la situation familiale des salariés	53	68	68
Un tarif unique pour tous quelle que soit la situation familiale	44	31	32
Ne sait pas	2	1	0

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 467 couverts par de l'obligatoire

2.9 La complémentaire après la retraite

Ces questions n'ont été posées qu'aux salariés couverts par de l'obligatoire et âgés de 50 ans et plus. Ceci représente 87 individus.

Au moment de leur départ de la retraite, une majorité déclare qu'ils vont se renseigner pour leur complémentaire santé avant même la proposition de l'organisme assureur. 56% des salariés couverts par de l'obligatoire et âgés de 50 ans et plus déclarent qu'ils vont prendre les devants en comparant les offres du marché. Un tiers vont plutôt attendre que l'organisme assureur de l'entreprise leur fasse une offre de complémentaire santé. Le reste, soit 11% ne savent pas.

Les ouvriers déclarent moins souvent qu'ils prendront les devants (38%). 42% vont plutôt attendre la proposition de l'organisme assureur de l'entreprise.

La majorité souhaite conserver les mêmes garanties que celles dont ils bénéficient aujourd'hui dans l'entreprise. En effet, 63% expriment cette opinion et ils ne sont que 35% à préférer adapter leurs garanties à leur nouvelle vie de retraité. Le reste, soit 2%, ne savent pas.

Là encore, les ouvriers ont un comportement légèrement différent : ils sont plus nombreux à souhaiter conserver leurs garanties (81%).

En termes de garanties, deux préférences : des garanties sélectionnées par rapport à aujourd'hui pour limiter la hausse de cotisations (41%) ou des garanties identiques peu importe l'augmentation (34%). Seuls 15% préfèrent uniquement des garanties de base pour payer le moins cher possible et 7% souhaitent des garanties plus élevées même s'il faut payer plus.

Un quart des ouvriers opte pour la solution de base pour payer le moins cher possible. Ceux qui sont prêts à payer une augmentation quelle qu'elle soit pour garder leurs garanties ne relèvent pas plus d'une catégorie socioprofessionnelle que d'une autre.

Figure 20

D'un point de vue financier, lorsque vous partirez à la retraite, vous choisirez pour votre complémentaire un contrat :

Avec des garanties sélectionnées par rapport à aujourd'hui afin de limiter l'augmentation de votre cotisation	41%
Avec des garanties identiques, peu importe l'augmentation de la cotisation qui en résulte	34%
Avec des garanties de base pour payer le moins cher possible	15%
Avec des garanties plus élevées que celles dont vous bénéficiez actuellement, en payant plus cher votre complémentaire	7%
Ne sait pas	3%

Source : CREDOC/CTIP, 2009

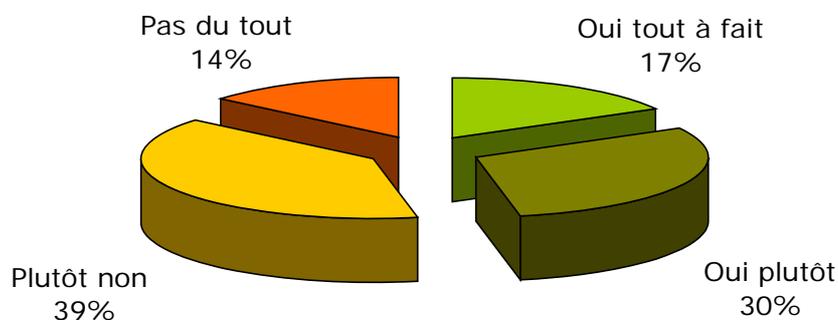
Sur 87 couverts par de l'obligatoire âgés de 50 ans et plus

Les salariés sont partagés sur le fait qu'il soit normal de payer une part importante de leur budget de retraité à leur complémentaire santé qu'en tant qu'actif. En effet, si 47% estiment que c'est normal, 53% ont l'opinion inverse. Les avis sont peu souvent tranchés : 14% répondent « pas du tout » et 17% « tout à fait ». Ils se situent surtout dans le « plutôt », signe que les retraités ont en fait assez peu d'opinion nette sur cette question et acceptent en fin de compte cet état de fait.

Les cadres estiment moins souvent que cette situation est normale (37%).

Figure 21

Pensez-vous qu'il soit normal de consacrer une part plus importante de votre budget de futur retraité à votre complémentaire qu'en tant qu'actif ?



Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 87 couverts par de l'obligatoire âgés de 50 ans et plus

2.10 Les services associés à la complémentaire santé

Le service associé à la complémentaire santé apparaissant comme le plus intéressant est l'accès à un réseau de soins qui dispense le salarié d'avancer les frais : 57% des personnes interrogées le classent parmi leurs deux premiers choix. L'assistance à domicile en cas de problème est ensuite citée par 51% des salariés.

Moins fréquemment, les **tarifs négociés** sont cités par 24% des personnes interrogées et l'accès à des offres de crédit à taux réduits pour les soins lourds par 19%. 16% citent les actions de prévention.

Par rapport aux années précédentes, l'item de l'accès à un réseau de soins a été ajouté et le nombre important de personnes le choisissant rend la comparaison difficile. L'accès à des offres de crédit a également été ajouté. C'est pourquoi le tableau ne présente que les chiffres 2009.

Figure 22
Opinion sur les services associés à la complémentaire santé

	En premier		En second		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	%
L'accès à un réseau de soins qui dispense le salarié d'avancer les frais	258	31%	212	26%	57%
Une assistance à domicile en cas de problème (aide ménagère, garde d'enfant...)	276	34%	144	18%	51%
Des tarifs négociés (opticiens, cliniques...)	63	8%	137	17%	24%
L'accès à des offres de crédits à taux réduits pour financer des soins lourds	50	6%	103	13%	19%
Des actions de prévention (vaccination, aide à l'arrêt du tabac...)	82	10%	50	6%	16%
Aucun de ces services	43	5%	67	8%	13%
Un service Internet : information sur les garanties, consultation des remboursements ...	25	3%	70	9%	12%
Une analyse de devis par téléphone ou Internet (ex. dentaire et optique)	20	2%	33	4%	6%
Autres divers	3	0%	2	0%	1%
Ne sait pas	2	0%	3	0%	1%

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

2.11 Une préférence un peu plus marquée qu'en 2007 pour la complémentaire santé

Interrogés sur le type de garanties qu'ils souhaiteraient conserver au cas où l'entreprise ne pourrait en proposer qu'une seule, **la préférence des salariés s'exprime nettement pour la complémentaire santé (64%)**. 16% citent la prévoyance et autant l'épargne retraite.

Par rapport à 2007, la complémentaire santé est légèrement plus souvent citée au détriment de l'épargne retraite notamment.

Figure 23

Choix des salariés dans l'hypothèse où l'entreprise ne pourrait proposer qu'un seul type de garanties

%	2007	2009
Prévoyance	17	16
Complémentaire santé	59	64
Épargne retraite	23	16
La dépendance		3
Ne sait pas	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

3/ Une méconnaissance des organismes assureurs mais une bonne image de la gestion paritaire

3.1 Une méconnaissance du fonctionnement des institutions de prévoyance

Les salariés connaissent toujours mal le fonctionnement des institutions de prévoyance : ils ne sont que 30% à penser qu'elles sont gérées par les partenaires sociaux, contre 17% par l'État, 28% des actionnaires privés. 25% déclarent ne pas savoir.

Figure 24

Connaissance du statut des institutions de prévoyance

Selon vous, les institutions de prévoyance sont gérées par :	2000	2001	2002	2003	2005	2007	2009
L'Etat	8	10	12	18	20	17	17
Les partenaires sociaux	40	31	39	34	34	36	30
Des actionnaires privés	21	31	32	21	26	27	28
Ne sait pas	31	28	17	27	20	20	25

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

Comme en 2007, le niveau de connaissance du statut des institutions de prévoyance est un peu meilleur parmi :

- Les cadres supérieurs (37% citent les partenaires sociaux contre 27% pour les ouvriers);
- Les salariés âgés de 40 ans et plus (35% contre 19% parmi les moins de 30 ans) ;
- Les salariés interrogés par le biais du fichier transmis par les institutions de prévoyance (34%).

Par contre, ce niveau de connaissance ne varie pas que les salariés soient couverts par du collectif ou de l'individuel.

3.2 Une bonne image du paritarisme

Les salariés interrogés ont tous été informés de la particularité des institutions de prévoyance, qui sont des organismes paritaires gérés par les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés assurés par l'institution.

Globalement, plus de huit salariés interrogés sur dix déclarent avoir une bonne ou une assez bonne image du paritarisme. Cette image n'a guère varié depuis 2001.

L'image des institutions paritaires ne dépend pas des caractéristiques sociodémographiques de la population.

Figure 25
Image du paritarisme

	2001	2002	2003	2005	2007	2009
Une très bonne image,	10	5	6	6	5	3
Une assez bonne image,	76	81	75	72	78	81
Une assez mauvaise image	12	13	15	19	14	14
Une très mauvaise image	2	1	3	3	3	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

Les raisons de leur bonne image des organismes paritaires :

- L'évolution des garanties est décidée conjointement par des représentants des employeurs et des salariés (27%) ;
- Ces organismes peuvent les aider en cas de besoin (19%) ;
- Leur gestion est prudente et s'exerce au bénéfice des assurés (17%) ;
- Les services sont de qualité (16%) ;
- Il n'y a pas d'actionnaires à rémunérer (14%).

A part le rôle conjoint des représentants des employeurs et des salariés, principale raison avancée, les autres raisons sont citées dans des proportions équivalentes.

Figure 26

Pour quelles raisons avez-vous une bonne image des organismes paritaires ?

En %	2009
L'évolution des garanties est décidée conjointement par des représentants des employeurs et des salariés	27%
Ces organismes peuvent les aider en cas de besoin	19%
Leur gestion est prudente et s'exerce au bénéfice des assurés	17%
Leur qualité de service	16%
Ces organismes n'ont pas d'actionnaires à rémunérer	14%
Ne sait pas	6%
Autre	1%
TOTAL	100%

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 726 répondants ayant une bonne image du paritarisme

4/ L'action sociale des institutions de prévoyance

4.1 Une connaissance moyenne de l'action sociale des institutions de prévoyance

31% des salariés interrogés savent que les institutions de prévoyance développent une action sociale. Ils étaient 28% en 2007, l'écart n'est pas significatif.

Comme au cours des baromètres précédents, les cadres supérieurs connaissent plus fréquemment l'existence de cette action sociale (54% contre 35% pour les professions intermédiaires, 27% pour les employés et 23% pour les ouvriers). Cet écart s'est même accentué.

4.2 Les actions prioritaires en matière d'action sociale

En termes d'aides **ponctuelles à la personne**, l'action prioritaire pour les salariés interrogés est toujours nettement **la prise en charge des cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux pour les personnes démunies**. Près des trois-quarts des salariés la citent dans leurs deux premiers choix.

Sont ensuite cités mais deux fois moins souvent les secours et aides financières d'urgence et les aides à l'insertion professionnelle (36% chacun).

Ils sont peu nombreux à mettre en avant les prêts pour le logement (22%) ou les bourses (15%) ou encore le soutien psychologique (12%).

Par rapport à 2007, la prise en charge des cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux est davantage citée.

Figure 27
Aides ponctuelles prioritaires à la personne

Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires ? %	2007		2009	
	1 ^{er} choix	Deux choix	1 ^{er} choix	Deux choix
Prise en charge de cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux pour les plus démunis	48	65	57	72
Secours et aides financières d'urgence	14	34	16	36
Aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	16	40	13	36
Prêts pour le logement	8	22	5	22
Bourses d'études	7	20	5	15
Soutien psychologique	6	16	2	12

Source : CREDOC/CTIP, 2009, sur l'ensemble des répondants

Concernant **les aides pour des actions collectives**, les salariés considèrent le plus souvent comme action prioritaire : la prévention et le dépistage en santé (62%), puis le soutien à la **recherche médicale** (55%), et **l'aide à des établissements spécialisés** (45%).

Nettement moins souvent cités, 19% d'entre eux mentionnent le soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire, 12% les aides aux départs en vacance.

Ces réponses n'ont pas évolué depuis 2007.

Figure 28
Actions collectives

Pour vous, quels types d'aides vous semblent prioritaires pour des actions collectives	2007		2009	
	1 ^{er} choix	Deux choix	1 ^{er} choix	Deux choix
Prévention et dépistage en santé	28	63	42	62
Soutien à la recherche médicale	30	58	24	55
Établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés ...)	26	51	23	45
Soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	10	23	6	19
Aide aux départs en vacance	5	13	4	12

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

4.3 Les publics prioritaires

Interrogés pour la première année sur les publics prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance, **les préférences sont assez peu marquées**. En effet, cinq publics sont cités par un tiers des répondants environ : les personnes âgées isolées, les salariés en difficulté, les enfants sans famille, les malades et les personnes en situation de handicap ou de dépendance.

Un quart citent les jeunes en formation et en situation d'insertion professionnelle.

Enfin, un quart ne citent aucun public prioritaire : tous ceux cités sont prioritaires à leurs yeux.

Figure 29

Quels sont les publics qui devraient être prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance ?

	Effectifs	%
Les personnes âgées isolées	368	36%
Les salariés en difficulté (chômage, endettement, décès du conjoint...) et leur famille	361	36%
Les enfants sans famille	361	36%
Les personnes atteintes d'une grave maladie	350	35%
Les personnes en situation de handicap ou de dépendance	343	34%
Les jeunes en formation et en difficulté d'insertion professionnelle	252	25%
Tous	247	24%
Aucun	2	0%
Ne sait pas	4	0%

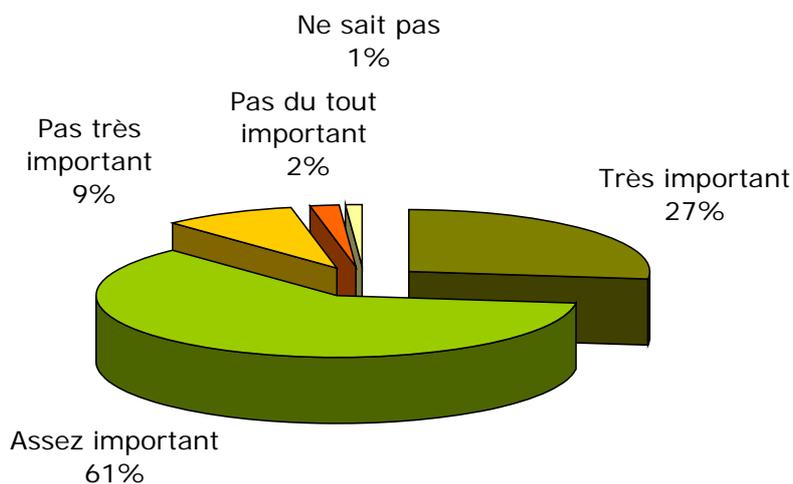
Source : CREDOC/CTIP, 2009

4.4 Une image plutôt favorable de l'action sociale des institutions de prévoyance

Les salariés semblent attachés à l'action sociale des institutions de prévoyance. **88% d'entre eux estiment qu'il est important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale** : 27% déclarent que c'est très important et 61% assez important. 9% estiment que ce n'est pas très important et 2% pas important du tout.

Figure 30

Même si vous n'en bénéficiez pas directement, estimez-vous important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale ?



Source : CREDOC/CTIP, 2009

2^{ème} partie : les employeurs dans les entreprises de moins de 200 salariés

Cette deuxième phase de l'étude porte sur l'interrogation **de 304 responsables d'entreprises de moins de 200 salariés** (69 directeurs généraux, 88 gérants, 121 directeurs des ressources humaines, 26 secrétaires généraux).

L'échantillon est représentatif de l'ensemble des entreprises de moins de 200 salariés, en termes de secteur d'activité, de nombre de salariés et de localisation géographique.

1/ La prévoyance

1.1 Un niveau de couverture stable par rapport à 2007

Les responsables ont été interrogés sur les garanties de prévoyance à travers quatre items : le décès, l'incapacité de travail, l'invalidité et la retraite supplémentaire.

La couverture la plus largement mise en place reste **l'incapacité de travail** (indemnités journalières) : **80% des responsables interrogés déclarent la proposer à tous leurs salariés et 9% à une partie seulement.**

71% des responsables interrogés déclarent que tous leurs salariés sont couverts en cas de décès (toutes modalités confondues, capital aux ayants droit, rente pour le conjoint, rente d'éducation pour les enfants ou rente spécifique pour les enfants handicapés) ; 12% couvrent seulement une partie de leurs salariés.

79% proposent une rente en cas d'invalidité, dont 71% à l'ensemble des salariés.

L'épargne retraite est proposée à au moins une partie des salariés dans 40% des PME.

Dans l'ensemble, ces taux sont stables par rapport à 2007, sauf l'épargne retraite, dont la couverture semble continuer de progresser. L'écart n'est néanmoins pas statistiquement significatif entre 2007 et 2009.

Figure 31

Les garanties de prévoyance proposées par l'entreprise en 2009

%	Pour tous les salariés	Pour une partie des salariés	Non	Ne sait pas
Indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	80	9	10	1
Rente en cas d'invalidité	71	8	7	4
Épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	18	12	69	1
En cas de décès :				
<i>un capital aux ayants-droit</i>	69	10	20	1
<i>une rente pour le conjoint</i>	41	12	39	8
<i>une rente d'éducation pour les enfants</i>	34	7	51	8
<i>Une rente spécifique pour les enfants handicapés</i>	14	2	62	22

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

Figure 32

Évolution des garanties de prévoyance proposées par l'entreprise

% D'entreprises pour lesquelles au moins une partie des salariés est couverte	2003	2005	2007	2009
Indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	85	87	89	89
Rente en cas d'invalidité	71	77	80	79
Épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	25	27	35	40
Couverture en cas de décès	77	84	83	83

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

4% des entreprises interrogées ne proposent aucune garantie de prévoyance même à une partie de leurs salariés et 11% n'en proposent aucune qui couvre l'ensemble de leurs salariés. Ces chiffres sont en baisse depuis 2002 et confirment une amélioration de la couverture des salariés en termes de prévoyance. Ils évoluent cependant peu entre 2007 et 2009, les écarts n'étant pas statistiquement significatifs.

Comme les années précédentes, lorsque les entreprises proposent des garanties de prévoyance, **elles en proposent le plus souvent au moins trois parmi les quatre principales** (indemnités journalières, invalidité, décès, épargne retraite) : 60% des responsables interrogés déclarent

proposer des garanties à l'ensemble de leurs salariés en ce qui concerne trois ou quatre des risques cités et 74% à une partie seulement.

Figure 33
Évolution du nombre de garanties mises en place dans l'entreprise

	Nombre de garanties					Nombre de garanties				
	pour <u>tous</u> les salariés					pour <u>une partie</u> au moins des salariés				
	2002	2003	2005	2007	2009	2002	2003	2005	2007	2009
Aucun	27	20	15	13	11	14	9	7	5	5
Un risque	14	13	9	10	12	12	9	5	7	8
Deux risques	19	16	18	16	18	18	15	15	13	13
Trois risques	33	43	47	46	47	44	49	50	47	51
Quatre risques	7	7	11	15	14	12	18	22	29	23

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

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

L'amélioration de la couverture touche toutes les tailles d'entreprises. Si le niveau de couverture reste plus faible dans les toutes petites entreprises (10% des entreprises de 1 à 9 salariés ne proposent aucune couverture, même à une partie de leurs salariés), on note chez elles une nette amélioration (ce taux était de 16% en 2007). Quant aux PME de 10 salariés et plus, elles ne sont plus que 2% à ne rien proposer.

Ces taux devraient continuer de progresser mais plus lentement que précédemment. A part pour le dispositif d'épargne retraite, assez peu de PME réfléchissent en effet à l'élargissement des garanties ou à la mise en place de nouvelles. 11% des PME interrogées déclarent qu'elles prévoient d'élargir à l'ensemble du personnel une garantie qui n'était réservée qu'à une catégorie professionnelle. 15% déclarent prévoir la mise en place de nouvelles garanties de prévoyance.

Parmi les entreprises ne proposant pas la garantie évoquée, le principal argument avancé est le coût de la couverture.

1.2 Des garanties souvent obligatoires du fait d'un accord professionnel ou de la convention collective

Le plus souvent, ces garanties sont obligatoires du fait qu'elles font partie d'un accord professionnel ou de la convention collective. Les trois-quarts des entreprises déclarent que ces garanties sont obligatoires ; 41% déclarent que ce caractère obligatoire touche toutes les garanties prises en charge par l'entreprise.

Lorsqu'elles ne sont pas obligatoires, c'est le plus souvent suite à la seule décision de l'employeur que ces garanties ont été proposées. Un quart des entreprises déclare que la mise en place de l'ensemble des garanties de prévoyance a été décidée par l'employeur seul. Dans 45% des entreprises, au moins une partie de ces garanties a été décidée ainsi.

Enfin, la situation la moins fréquente est la mise en place des garanties par un accord ou un référendum au sein de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ou des représentants des salariés. 30% des PME déclarent qu'au moins une partie de leurs garanties de prévoyance ont été mises en place ainsi. Dans 11% des entreprises, l'ensemble des garanties de prévoyance a été mis en place de cette façon.

Le caractère obligatoire est plus fréquent dans les grandes entreprises. Dans les entreprises employant entre 100 et 199 salariés, 48% des employeurs déclarent que toutes les garanties proposées sont obligatoires. Ils ne sont qu'un tiers dans les moins de 20 salariés.

Dans les petites entreprises, le rôle de l'employeur est plus accentué : 30% déclarent que l'ensemble des garanties ont été mises en place suite à la décision de l'employeur, contre 11% dans les plus grandes.

A noter que dans plus de la moitié des entreprises, les garanties sont négociées entre salariés et employeurs du fait d'un accord professionnel ou d'un référendum dans l'entreprise.

Figure 34

Parmi ces garanties, y en a-t-il qui sont :

Pour ceux qui offrent au moins une des garanties citées

	obligatoires car faisant partie d'un accord professionnel ou de la convention collective	mises en place par un accord ou un référendum au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur ou des représentants des salariés	mises en place par la seule décision de l'employeur
Oui pour toutes les garanties	41	11	25
Oui pour une partie	33	19	20
Non aucune	26	70	55
Total	100	100	100

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 290 répondants

1.3 Le recours à un organisme assureur pour les indemnités journalières

La moitié des PME (50%) ont confié la garantie d'un certain niveau de salaire aux salariés en arrêt de travail (mensualisation) à un organisme assureur. Ce taux est légèrement en baisse par rapport à 2007 (55%).

Les très petites entreprises ont moins souvent fait appel à un organisme assureur que les plus grandes : 36% dans les moins de 10, contre 65% dans les plus de 100 salariés.

Figure 35

Recours à un organisme assureur pour les indemnités journalières

%	1-9	10-19	20-49	50-99	100-199	Total
A fait appel à un organisme assureur	36	59	53	52	65	50
N'a pas fait appel	57	41	44	48	33	47
Ne sait pas	7	0	3	0	2	3

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

1.4 Une opinion favorable de la prévoyance

Comme les années précédentes, une grande majorité de responsables d'entreprise interrogés ont une opinion favorable de l'existence de garanties de prévoyance obligatoires en raison d'un accord professionnel : **41% déclarent que c'est une très bonne chose pour l'entreprise et 53% que c'est plutôt une bonne chose** soit un total d'opinions positives de 94%.

Depuis 2002, cette opinion reste stable.

Figure 36

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	2007	2009
Une très bonne chose	36	38	32	39	41
Plutôt une bonne chose	48	54	58	52	53
Plutôt une mauvaise chose	8	4	3	2	3
Une très mauvaise chose	2	2	2	2	1
Ne se prononce pas	6	2	5	4	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

Comme les années précédentes, la proportion de responsables très favorables à une couverture obligatoire en raison d'un accord au niveau de la profession augmente avec la taille des entreprises : seulement un tiers parmi les moins de 10 salariés, plus de la moitié parmi les 100 salariés et plus.

Pour les responsables d'entreprise, l'existence d'un accord professionnel de prévoyance est une bonne chose pour trois principales raisons citées avec quasiment la même fréquence :

- ☛ Ce système est moins cher grâce à la mutualisation de toutes les entreprises de la profession (59% des cas).
- ☛ Ce système est plus simple à mettre en place (57%),
- ☛ Il est solidaire entre tous les salariés de la profession (55%),

L'attractivité du secteur professionnel n'est évoquée que par 19% d'entre eux. Cet argument n'est pas plus cité par certains secteurs que d'autres. On notera néanmoins une nette progression de cet argument (12% en 2007).

On retrouve les mêmes principales raisons qu'en 2007.

Figure 37**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	2005			2007			2009		
	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total	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	46	11	50	31	28	59	32	27	59
Plus simple à mettre en place	19	35	48	28	28	56	29	28	57
Solidaire entre tous les salariés de la profession	22	27	43	29	27	56	29	26	55
Plus d'attractivité des entreprises de la profession	3	10	12	6	6	12	7	12	19
Autre	10	17	17	7	6	13	4	7	11
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 287 répondants***1.5 Le risque dépendance**

Cette année, comme en 2005, une série de questions a été posée aux responsables de PME sur la prise de charge de la dépendance. La formulation des questions est identique à celle utilisée dans le questionnaire « salariés ». Le volet 2009 est nettement plus développé qu'en 2007.

D'une manière générale, la perte d'autonomie ou le risque de dépendance est une priorité en matière de protection sociale pour moins des deux tiers des chefs d'entreprise. Moins de la moitié estiment que c'est une priorité pour eux en particulier. Les avis sont donc relativement partagés sur la question.

Cette opinion ne varie ni avec la taille ni avec le secteur d'activité de l'entreprise.

Les chefs d'entreprise estiment moins souvent que les salariés que la perte d'autonomie est une priorité en matière de protection sociale.

Figure 38

Estimez-vous qu'il s'agit d'une priorité en matière de protection sociale ?

	Oui	non	TOTAL
En général	63	37	100
Et pour vous en particulier	48	52	100

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

En ce qui concerne le financement de la dépendance, l'avis des responsables de PME n'a guère évolué depuis 2007 : selon une **majorité d'entre eux**, (52%), **le financement du risque dépendance est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire**. 23% estiment que c'est du ressort de la solidarité nationale uniquement. A contrario, quasiment la même proportion, 24%, estiment que chaque individu doit la financer individuellement. Ces chiffres sont stables par rapport à 2007.

Par rapport aux salariés, les chefs d'entreprise citent toujours plus souvent le système mixte de solidarité nationale et assurance complémentaire et la solution individuelle. Ils citent en revanche nettement moins la solution passant par la solidarité nationale uniquement.

Figure 39

Le financement de la dépendance

Selon vous, comment la dépendance doit être financée à l'avenir	2007	2009
C'est du ressort de la solidarité nationale uniquement	20	23
C'est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire	56	52
C'est du ressort de chaque individu de la financer directement	22	24
Autre	2	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

On retrouve les différences constatées en 2007, et notamment :

- ☛ Les responsables de TPE sont plus nombreux à considérer que chaque individu doit la financer individuellement : 32% des entreprises de moins de 10 salariés contre 9% dans les 100 à 199 salariés. A contrario, 70% estiment que c'est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire contre 45% dans les plus grandes.
- ☛ Les responsables d'entreprises recrutées par l'intermédiaire des fichiers des institutions de prévoyance sont nettement plus favorables que les autres au modèle associant la solidarité

nationale et l'assurance complémentaire (63% contre 41%). Cet écart s'est même accru par rapport à 2007 (61% contre 51%).

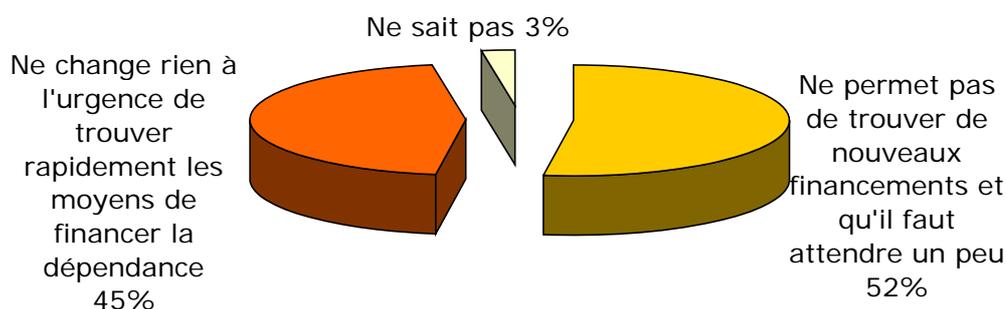
Parmi ceux qui estiment que le financement du risque dépendance relève en partie ou totalement de la solidarité nationale, les avis sont très partagés sur l'impact de la situation actuelle. En effet, si 52% estiment que la situation ne permet pas de trouver de nouveaux financements et qu'il faut attendre un peu, 45% déclarent que la situation ne change rien à l'urgence de trouver rapidement les moyens de financer la dépendance.

Les caractéristiques de l'entreprise ont peu d'influence sur ce sentiment.

Par rapport aux salariés, les chefs d'entreprise donnent plus de poids à la situation actuelle. Alors qu'une majorité de salariés, 55% estiment que la crise en change rien, seuls 45% des employeurs le pensent.

Figure 40
L'impact de la situation actuelle

Pour ceux qui n'ont pas répondu « c'est du ressort de chaque individu de la financer directement »



Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 227 répondants

L'avis est également très partagé sur l'idée de la mise en place d'une garantie collective dans l'entreprise pour permettre aux salariés de se constituer une rente dépendance. Si 51% des entreprises interrogées y sont favorables, 44% ne le sont pas.

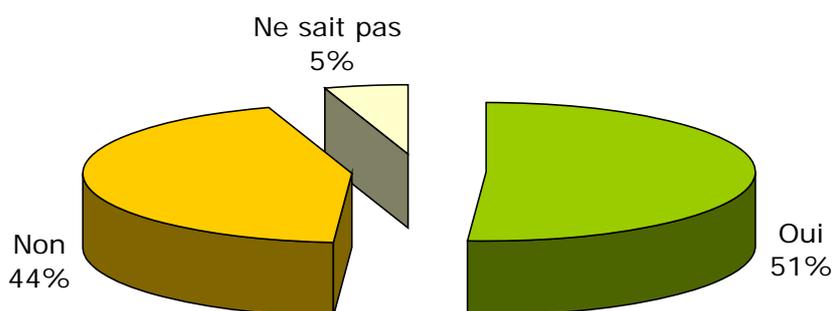
Les employeurs se montrent moins favorables que les salariés (59%).

Le principal argument avancé par les entreprises qui ne sont pas intéressées par la mise en place de la garantie dépendance dans l'entreprise est le coût (36%) puis deux autres raisons sont citées dans les mêmes proportions : le fait que ça ne regarde pas l'entreprise (28%) et que les salariés ne sont pas intéressés (27%).

Figure 41

Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise en place d'une garantie collective dans votre entreprise pour permettre à vos salariés de se constituer progressivement une rente dépendance?

Exemple : cotisation mensuelle de 12 euros par mois pendant 35 ans, de 40 ans jusqu'à 75 ans, pour une rente d'environ 400 euros par mois en cas de dépendance.



Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur l'ensemble des répondants

Parmi les employeurs qui sont favorables à la mise en place d'une garantie dépendance, le service associé à cette rente qu'ils jugent le plus souvent intéressant est la participation financière à des services d'aide à domicile (81%).

Puis nettement moins souvent deux autres services : des places réservées en établissement spécialisé (37%) et l'aide aux aidants (30%). 23% évoquent une aide aux démarches administratives et 15% la participation financière à des services de téléalarme.

Cette hiérarchie reflète la prévalence du souhait au maintien à domicile et du financement des services nécessaires pour les bonnes conditions de sa réalisation.

Par rapport aux salariés, on retrouve la nette préférence pour la participation financière à des services d'aide à domicile. Une différence dans la hiérarchie des services : l'aide aux aidants est davantage citée par les employeurs que l'aide aux démarches administratives. La place de ces deux services est inversée.

Figure 42

Quels services associés à une rente dépendance vous semblent intéressants ?

Pour ceux qui sont favorables à la mise en place d'une garantie dépendance

	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total
Une participation financière à des services d'aide à domicile (auxiliaire de vie, petit dépannage, aide au ménage...)	66	15	81
Des places réservées en établissement spécialisé	12	25	37
Une aide aux aidants (soutien psychologique, conseils, séjour temporaire en établissement)	8	22	30
Une aide aux démarches administratives	6	17	23
Une participation financière à des services de téléalarme ou de téléassistance (pour une intervention en cas d'urgence)	3	12	15
Aucun	1	6	6
Tout	1	1	3
Au salarié de choisir	1	1	1
Autres divers	2	1	3
Ne sait pas	0	0	1
Total	100	100	

Source : CREDOC/CTIP, 2009

Sur 155 répondants

2/ La complémentaire santé

2.1 Près des trois-quarts des entreprises proposent une complémentaire santé.

En 2009, **72% des responsables d'entreprise interrogés déclarent proposer une complémentaire santé** à leurs salariés : 54% à l'ensemble et 18% à une partie seulement.

Cette proportion est en baisse par rapport à 2007 (78%), mais l'écart n'est pas significatif. Elle rejoint les niveaux de 2002 ou 2003 après une hausse en 2005 et 2007.

Figure 43

Évolution du taux de couverture en complémentaire santé depuis 2002

Y a-t-il dans votre entreprise une complémentaire santé ? (%)	2002	2003	2005	2007	2009
Oui	72	74	83	77	72
Non	28	26	17	23	28

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

On constate les mêmes différences que les années précédentes. On notera que la baisse constatée entre 2007 et 2009 touche tous les types d'entreprises.

La complémentaire santé est d'autant plus souvent proposée que l'entreprise est grande : 45% des entreprises employant 9 salariés et moins n'en proposent pas, contre 13% seulement des 100 salariés et plus.

Figure 44

Complémentaire santé selon la taille de l'entreprise

Y a-t-il dans votre entreprise une complémentaire santé ? (%)	1-9	10-19	20-49	50-99	100-199	Total
Oui, pour tous les salariés	37	47	57	74	62	54
Oui, pour une partie des salariés	18	23	18	8	25	18
Non	45	30	25	18	13	28

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

Ces complémentaires sont le plus souvent obligatoires sans option (52%). 23% des responsables interrogés proposent une complémentaire obligatoire avec options. La part des complémentaires obligatoires sans option a progressé par rapport à 2007 mais l'écart n'est pas statistiquement significatif. Les complémentaires facultatives sont toujours en diminution (42% en 2003, 23% en 2009).

Figure 45

Pour les salariés concernés, évolution du type de complémentaire depuis 2003

Pour ceux qui proposent une complémentaire santé

%	2003	2005	2007	2009
Obligatoire sans options	46	39	46	52
Obligatoire avec options	12	22	25	23
Facultative	42	35	27	23
Autres		4	2	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 217 répondants

Le baromètre 2009 confirme certains écarts constatés lors des enquêtes précédentes, et notamment :

- ☛ Les entreprises proposant une complémentaire à leurs salariés, recrutées par l'intermédiaire des fichiers des institutions de prévoyance ont un autre profil que les autres. La part des contrats facultatifs est deux fois plus faible (16% contre 32%), celle des contrats obligatoires avec option est plus forte (30% contre 12%). La part des contrats obligatoires sans option est équivalente.
- ☛ Les entreprises de petite taille proposent toujours plus souvent une couverture facultative à leurs salariés (44% contre 14% pour les entreprises de 10 salariés ou plus). L'écart s'est même accentué par rapport à 2007 (42% contre 25%).

2.2 Les garanties en option

Un tiers des responsables de PME interrogés se déclarent favorables, pour alléger le coût de la complémentaire santé, à proposer en option et à la charge du salarié des garanties existantes ou nouvelles. 64% ne le souhaiteraient pas et 3% ne savent pas.

Cette opinion ne varie pas avec les caractéristiques de l'entreprise (taille, secteur).

Les garanties qui seraient proposées en option et à la charge du salarié seraient le plus souvent des compléments de niveau de garanties déjà proposées par la complémentaire d'entreprise (69%). 44% pensent à de nouvelles garanties. Enfin, 19% pensent proposer des garanties déjà proposées aujourd'hui et qui passeraient en facultatif sans rien changer à leur contenu.

Figure 46
Quelles garanties principalement souhaiteriez-vous proposer en option et à la charge du salarié ?

Pour ceux qui souhaiteraient proposer des garanties en option pour baisser le coût de la complémentaire

Sur 72 concernés	Effectifs	%
Un complément de niveau de garanties à celles déjà proposées par la complémentaire d'entreprise	50	69%
De nouvelles garanties	32	44%
Des garanties déjà proposées aujourd'hui par la complémentaire d'entreprise et qui passeraient en option facultative	14	19%
Ne sait pas	1	1%

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 72 répondants

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

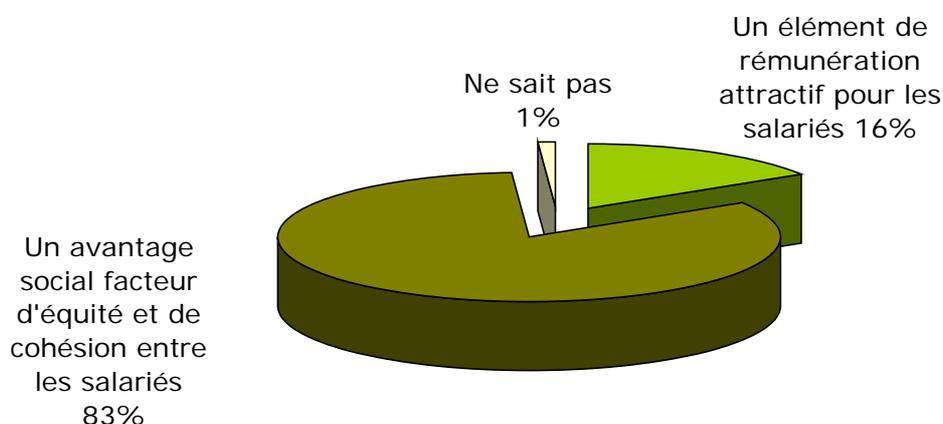
2.3 Les avantages des contrats collectifs obligatoires

Pour les responsables des entreprises qui proposent des contrats collectifs obligatoires, la complémentaire santé obligatoire est **principalement un avantage social facteur d'équité et de cohésion sociale entre les salariés**. 83% préfèrent cette affirmation au fait que ce soit un élément de rémunération attractif. 16% retiennent plutôt l'élément de rémunération.

Cette opinion ne varie pas avec les caractéristiques de l'entreprise.

Figure 47

Pour vous en tant qu'employeur, la complémentaire santé obligatoire dans votre entreprise est principalement :



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 161 répondants (employeurs proposant un contrat obligatoire)

Plus de la moitié des responsables d'entreprises qui proposent des contrats collectifs obligatoires voient comme principal avantage dans la complémentaire santé obligatoire la garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés (53%). Ceci confirme la forte préoccupation de l'accès aux soins pour les employeurs. En outre, 25% y voient un élément de cohésion sociale ce qui va également dans le même sens. Enfin, 19% y voient un élément fort d'attractivité et de fidélisation des salariés.

2.4 Le comportement face aux variations des cotisations

En cas de hausse des cotisations de la complémentaire santé, les responsables de PME pensent le plus souvent partager cette augmentation entre l'employeur et le salarié. Néanmoins, lorsque la hausse est plus forte, l'idée de changer de contrat se fait plus forte. Ainsi, en cas de hausse entre 5 et 7% pour 2010, un peu moins des deux-tiers partagent l'augmentation entre employeur et salarié. Ils ne sont qu'à peine la moitié si cette hausse est comprise entre 8 et 10%. Dans l'hypothèse basse, 18% changent de contrat, ils sont 31% dans l'hypothèse hausse.

On notera également qu'en cas de forte augmentation, les employeurs sont plus nombreux à envisager de revoir les garanties (9% contre 3%).

Enfin, les responsables de PME sont plus nombreux à envisager une répercussion uniquement sur la part « employeur » qu'uniquement sur la part « salariés ».

Les très petites entreprises envisagent plus souvent la répercussion seule sur la part employeur (13% en cas de faible hausse et 12% en cas de plus forte hausse).

Cette opinion varie également selon le type de couverture. Les entreprises proposant une complémentaire facultative envisagent moins souvent la répercussion sur les deux parts (52% en cas de hausse entre 5 et 7% et 29% en cas de plus forte hausse). Mais elles sont plus nombreuses à penser répercuter l'augmentation uniquement sur la part salarié (resp. 12% et 10%) ou à changer de contrat (resp. 22% et 41%). Ce sont les entreprises proposant une complémentaire obligatoire avec options qui envisagent le plus souvent une répercussion sur les deux parts employeur et salarié (resp. 71% et 59% selon le degré de la hausse). Les entreprises proposant une complémentaire obligatoire sans option ont une opinion identique à la moyenne.

Figure 48

Si les cotisations augmentent de 5 à 7 % pour 2010, qu'allez-vous décider ? Si elles augmentent de 8 à 10% ?

Pour ceux qui proposent une complémentaire santé

	de 5 à 7%		de 8 à 10%	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Partager la hausse entre la part « employeur » et la part « salarié »	137	63%	96	44%
Changer de contrat	38	18%	68	31%
Prendre entièrement en charge le surcoût sur la part employeur	14	7%	10	5%
Répercuter la hausse uniquement sur la part « salarié » pour ne pas augmenter le montant total de la part « employeur	8	4%	8	4%
Revoir les garanties à la baisse (moins de remboursement sur les garanties existantes)	7	3%	18	9%
Ne sait pas	12	5%	16	7%
Total	217	100%	217	100%

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 217 répondants

A contrario, en échange d'une baisse des cotisations, les responsables de PME se déclarent le plus souvent prêts à soumettre des devis avant d'engager des dépenses d'optique et dentaires (66%).

Sont ensuite évoqués « se voir imposé des actions de prévention » (39%) puis « se voir imposé des franchises ou des restes à charge pour les dépenses qui sortent du parcours de soins » (25%).

Seuls 4% sont prêts à être moins couverts sur l'optique et le dentaire.

Cette opinion ne varie guère selon les caractéristiques de l'entreprise. En particulier, la taille et le type de couverture (facultatif/obligatoire) n'ont pas d'impact significatif. Seule différence à noter : les entreprises recrutées via les fichiers des institutions de prévoyance sont toujours plus nombreuses à accepter les contreparties proposées, quelles qu'elles soient.

Figure 49

Quelles sont les contreparties acceptables en échange d'une baisse des cotisations ?

Pour ceux qui proposent une complémentaire santé

Sur 217 concernés	Effectifs	%
Soumettre des devis avant d'engager des dépenses optiques et dentaires	143	66%
Se voir imposer des actions de prévention	84	39%
Se voir imposer des franchises ou un reste à charge pour les dépenses qui sortent du parcours de soins	55	25%
Ne plus bénéficier du tiers-payant (hors hospitalisation)	21	10%
Etre moins bien couvert pour l'optique et le dentaire	9	4%

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 217 répondants

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

2.5 Le comportement en cas de dépassement du plafond

Les responsables d'entreprises ont été questionnés sur leur attitude en cas de dépassement de leurs cotisations complémentaire ou prévoyance des plafonds d'exonération de charges sociales.

Si leurs cotisations santé et prévoyance dépassent ce plafond, deux attitudes prévalent : **35% des responsables maintiennent tout de même à l'identique la participation** de l'entreprise. 32% pensent diminuer les deux cotisations, 9% uniquement la cotisation santé et 7% uniquement la cotisation prévoyance. Au total, près de la moitié, 48% pensent diminuer leurs cotisations.

On notera que 17% ne savent pas.

Par rapport à 2007, ils sont nettement moins nombreux à maintenir leurs cotisations, la baisse des deux cotisations est plus souvent envisagée.

Cette opinion ne varie guère avec les caractéristiques de l'entreprise.

Figure 50

Attitude des PME en cas de dépassement du plafond d'exonération de charges salariales

Pour ceux qui proposent une complémentaire santé ou des garanties de prévoyance

%	2007	2009
La participation de l'entreprise serait maintenue à l'identique	61	35
Vous diminuerez la cotisation santé	7	9
Vous diminuerez la cotisation prévoyance	3	7
Vous diminuerez les deux	17	32
Ne sait pas	12	17

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 256 répondants

2.6 Une préférence plus marquée qu'en 2007 pour la complémentaire santé

Enfin, si les entreprises ne pouvaient proposer qu'un seul type de garanties à leurs salariés, **les responsables interrogés sont plus de la moitié à opter pour la complémentaire santé (55%)**. 31% préfèrent la prévoyance. Seulement 10% choisiraient l'épargne retraite et 2% la dépendance.

Par rapport à 2007, la préférence pour la complémentaire santé est nettement plus marquée. L'écart entre complémentaire et prévoyance passe de 9 points à 24 points.

Ces chiffres accentuent les résultats obtenus auprès des salariés qui citent également davantage la complémentaire santé en 2009 même si au sein des salariés l'évolution est moindre.

Figure 51
Choix des PME dans l'hypothèse où elles ne pourraient proposer qu'un seul type de garanties

Pour ceux qui proposent une complémentaire santé ou des garanties de prévoyance

%	2007	2009
Prévoyance	38	31
Complémentaire santé	47	55
Épargne retraite	12	10
La dépendance		2
Ne sait pas	3	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 256 répondants

2.7 Les services associés

Comme dans chaque vague de baromètre, les responsables se sont vus proposer une série de services qui peuvent être proposés par les organismes assureurs dans les contrats santé, à classer selon l'intérêt qu'ils représentent selon eux, qu'ils en bénéficient ou non dans leur propre contrat.

Cette année un nouvel item a été ajouté : l'accès à un réseau de soins qui dispense le salarié d'avance de frais. Et ce service apparaît nettement comme le plus intéressant aux yeux des employeurs (ce qui limite la comparaison avec les années précédentes).

Ainsi, six employeurs sur dix citent l'accès au réseau de soins comme le plus intéressant.

L'information pédagogique destinée aux salariés est nettement moins souvent citée (37% en 2009 et 57% en 2007). Il en est de même de l'accompagnement au dialogue avec les représentants des salariés (18% en 2009 contre 37% en 2007). Ces deux services sont en recul de 20 points.

Les deux services sur Internet à savoir la souscription d'options et la visualisation de l'équilibre financier restent à des niveaux similaires à 2007.

Pour leurs salariés, les réponses de 2009 ne varient guère par rapport à 2007.

Le service qui semble le plus intéressant aux yeux des responsables de PME est toujours **l'assistance à domicile en cas de problème (46%)**. C'était déjà l'item le plus cité depuis 2005. Viennent ensuite les actions de prévention (37%), et les tarifs négociés (32%). Le service Internet est cité par un quart des responsables. La protection juridique est cette année nettement moins citée (9% contre 27% en 2007). L'analyse de devis par téléphone est citée par 22%.

Enfin, deux nouveaux items ont été ajoutés en 2009 : l'accès à une plate-forme des services à la personne cités par 9% des responsables et le soutien psychologique cité par 7%.

Figure 52
Intérêt pour les services proposés par l'organisme assureur

Quel service trouvez-vous le plus intéressant pour le salarié ? %	2003		2005		2007		2009	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix						
Une assistance à domicile en cas de problème (aide ménagère, garde d enfant...)	23	56	28	54	24	49	25	46
Des actions de prévention (bilan de santé, dépistages, sevrage tabagique ..)	39	57	33	50	27	37	27	37
Des tarifs négociés auprès des : opticiens, cliniques...	-	-	-	-	19	36	11	32
Un service Internet offrant : informations sur les garanties, consultation des remboursements ...	6	15	16	38	10	24	14	24
Une analyse de devis par téléphone (ex. dentaire et optique)	4	15	15	35	8	17	11	22
Une protection juridique	-	-	-	-	9	27	2	9
'accès à une plate-forme des services à la personne	-	-	-	-	-	-	4	9
Un soutien psychologique	-	-	-	-	-	-	4	7
Aucun de ces services	5	16	6	6	3	3	1	1
AUTRE 1	2	4	2	3	0	1	1	2

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

L'intitulé de l'item sur le service internet a été un peu modifié en 2007

En 2003, la question comportait un item supplémentaire sur les réseaux de médecin.

3/ L'action sociale des institutions de prévoyance

3.1 Une connaissance relative de l'action sociale des institutions paritaires

En 2009, 39% des responsables interrogés savent que les institutions de prévoyance développent pour la plupart une action sociale pour venir en aide aux salariés en difficultés. Ce niveau est en hausse par rapport à 2007 (32%), il rejoint les niveaux de 2003 et 2005 qui avoisinaient les 40%.

3.2 L'opinion sur l'action sociale développée

En ce qui concerne les aides ponctuelles à la personne, la priorité aux yeux des responsables d'entreprise est toujours nettement mise en avant la prise en charge des cotisations ou de remboursements de frais médicaux pour les personnes à faibles ressources (67% des cas). Cet item est de plus en plus souvent cité depuis 2005. On notera néanmoins qu'il a été reformulé en 2007, ce qui peut expliquer en partie la forte hausse en 2005 et 2007. En particulier, il précise depuis 2007 que cela s'adresse aux personnes à faibles ressources.

Sont ensuite cités le secours et les aides financières d'urgence (41%), les aides à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle (25%), et les prêts pour le logement (26%).

Par rapport aux années précédentes, les aides à l'insertion sont nettement moins souvent citées en 2009.

Figure 53
Aides ponctuelles à la personne

Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires ? (%)	2005		2007		2009	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
Prise en charge de cotisations et remboursements de frais de santé pour personnes à faibles ressources	35	48	46	60	51	67
Secours et aides financières d'urgence	23	50	17	39	19	41
Aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	17	38	18	38	8	25
Bourses d'études	5	18	6	19	8	21
Aides au départ en vacances pour les enfants	4	13	-	-	-	-
Prêts pour le logement	16	31	8	24	10	26
Soutien psychologique (deuil, agression)	-	-	3	12	1	10
aucun	-	-	-	3	3	10

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

En ce qui concerne les aides collectives d'action sociale, les réponses obtenues en 2009 sont également très proches de celles de 2007.

La prévention et le dépistage en santé est la thématique jugée la plus importante (70% des responsables l'ont citée). Elle est même en hausse même si l'écart n'est pas statistiquement significatif.

Viennent ensuite les établissements spécialisés et la recherche médicale, cités par environ 4 responsables sur 10. 14% considèrent que le soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire est prioritaire, 15% pour l'aide aux départs en vacance.

A noter que cet item a été reformulé en 2009 : en 2005 et 2007 l'item était l'offre de séjours et de vacances pour les familles.

Figure 54
Actions collectives d'action sociale prioritaires

Pour des actions collectives d'action sociale, lesquelles vous semblent prioritaires ? %	2007		2009	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
Prévention et dépistage en santé	47	64	48	70
Établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés...)	20	46	18	42
Soutien à la recherche médicale	17	44	18	40
Aide aux départs en vacance	7	19	6	15
Soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	6	16	5	14
aucun			5	5

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

3.3 Les publics prioritaires

Interrogés pour la première année sur les publics prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance, **les responsables de PME citent en premier lieu les salariés en difficulté et leur famille touchés par le chômage, un décès, l'endettement**. Près de 4 sur dix citent ce public dans les deux premiers choix.

Viennent ensuite trois publics cités par un peu plus d'un quart des employeurs : les personnes âgées isolées, les enfants sans famille et les personnes en situation de handicap ou de dépendance.

Enfin, 18% citent les personnes atteintes de maladie grave et 17% les jeunes en formation et en difficulté d'insertion professionnelle.

Notons malgré tout qu'un quart ne citent aucun public prioritaire : tous ceux cités sont prioritaires à leurs yeux.

Les employeurs ont une opinion plus tranchée que les salariés qui ont cité dans des proportions équivalentes chacun de ces publics.

Figure 55

Quels sont les publics qui devraient être prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance ? (en premier, en second)

	En premier		En second		TOTAL
	Effectifs	%	Effectifs	%	%
Les salariés en difficulté (chômage, endettement, décès du conjoint..) et leur famille	79	26	38	12	38
Les personnes âgées isolées	41	13	40	13	27
les enfants sans famille	34	11	47	16	27
Les personnes en situation de handicap ou de dépendance	33	11	47	16	26
Les personnes atteintes d'une maladie grave	22	7	34	11	18
Les jeunes en formation et en difficulté d'insertion professionnelle	24	8	29	10	17
Aucun	-	-	9	3	3
(tous)	70	23	-	-	23
Ne sait pas	2	1	5	1	2
Total	304	100			

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

3.4 Une image plutôt favorable de l'action sociale des institutions de prévoyance

Les employeurs semblent attachés à l'action sociale des institutions de prévoyance. **88% des responsables interrogés estiment qu'il est important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale** : 24% déclarent que c'est très important et 64% assez important.

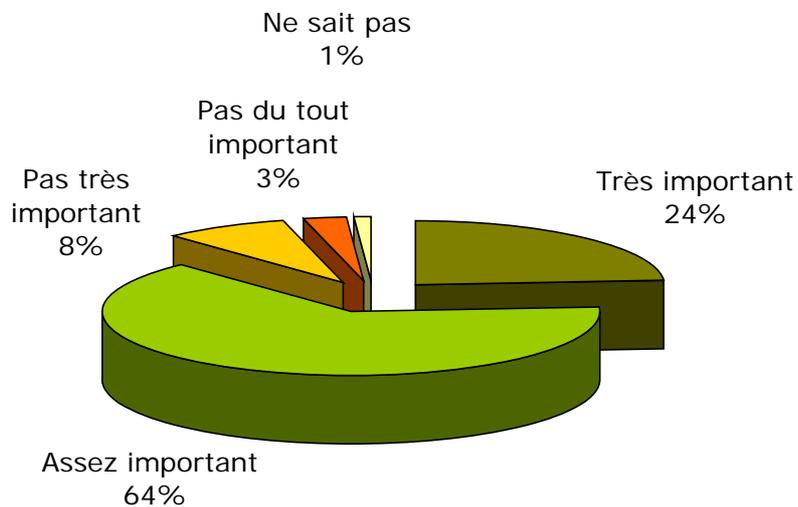
8% estiment que ce n'est pas très important et 3% pas important du tout.

Cette opinion ne varie pas avec les caractéristiques de l'entreprise.

Les résultats sont identiques à ceux obtenus auprès des salariés.

Figure 56

Même si vous n'en bénéficiez pas directement, estimez-vous important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale ?



Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

4/ La notoriété, l'identification et la perception de l'organisme gestionnaire

4.1 Une connaissance encore limitée du statut des institutions de prévoyance

En 2008, un peu moins de la moitié des responsables interrogés savent que ce sont les partenaires sociaux qui gèrent les institutions de prévoyance. Ils sont 31% à penser qu'il s'agit plutôt d'actionnaires privés et 11% à penser que c'est l'Etat.

Ce niveau est proche de celui de 2007.

Cette année, ce niveau de connaissance varie peu selon la taille de l'entreprise. Il varie également peu selon que l'entreprise ait été recrutée via le fichier transmis par les institutions de prévoyance ou non.

Figure 57
La gestion des institutions de prévoyance

%	2002	2003	2005	2007	2009
Les partenaires sociaux (les représentants des salariés et des employeurs)	46	50	65	50	48
Des actionnaires privés	33	16	25	32	31
L'État	6	3	10	5	11
Ne sait pas	15	31	-	13	10

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

En 2005, pas de modalité « Ne sait pas »

4.2 La perception du paritarisme : une bonne image

Comme les années précédentes, les responsables d'entreprise ont une bonne image du paritarisme : 79% déclarent avoir une bonne image, 21% en ont plutôt une mauvaise.

Cette image n'évolue pas par rapport aux enquêtes précédentes.

Figure 58
Image du paritarisme

	2002	2003	2005	2007	2009
Très bonne image	9	11	6	9	7
Assez bonne image	63	73	78	72	72
Assez mauvaise image	14	8	15	16	17

Très mauvaise image	1	2	1	4	4
Ne sait pas	13	6	0	0	0

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur l'ensemble des répondants

La principale raison expliquant cette bonne image des organismes paritaires est tout d'abord le fait que l'évolution des garanties est décidée conjointement par des représentants des employeurs et des salariés. Près de la moitié des employeurs avancent cet argument.

Puis 37% évoquent une gestion prudente au bénéfice des salariés, 32% l'absence d'actionnaires à rémunérer.

Un quart parlent de la qualité de services et autant que ces organismes peuvent les aider en cas de besoin.

Figure 59

Pour quelles raisons avez-vous une bonne image des organismes paritaires ?

	Effectifs	%
L'évolution des garanties est décidée conjointement par des représentants des employeurs et des salariés	139	46
Leur gestion est prudente et s'exerce au bénéfice des assurés	112	37
Ces organismes n'ont pas d'actionnaires à rémunérer	97	32
Leur qualité de service	80	26
Ces organismes peuvent les aider en cas de besoin	77	25
Ne sait pas	6	2
Autre	3	1

Source : CREDOC/CTIP, 2009 ; sur 240 répondants

Annexe 1 : Tris à plat questionnaire salariés

Sexe de la personne interrogée

	Effectifs	%
Femme	466	46%
Homme	548	54%
Total	1014	100%

Recode de l'âge

	Effectifs	%
18-25ans	101	10%
26-29 ans	119	12%
30-39 ans	312	31%
40-49 ans	287	28%
50-59 ans	184	18%
60 et plus	11	1%
Total	1014	100%

Recode de la profession

	Effectifs	%
Cadre et profession intellectuelle supérieure	123	12%
Profession intermédiaire, cadre moyen, agent de maîtrise	210	21%
Employé	305	30%
Ouvrier	375	37%
Total	1013	100%
Réponses manquantes	1	0%

Quel est votre contrat de travail

	Effectifs	%
CDI	900	89%
CDD	66	7%
Un contrat aidé, intérim, apprenti, stagiaire ...	48	5%
Total	1014	100%

Secteur

	Effectifs	%
Industrie	276	27%
Tertiaire	458	45%
Construction	88	9%
Agriculture	23	2%
Commerce	168	17%
Total	1014	100%

Combien de salariés compte votre entreprise ? (pas seulement l'établissement, l'ensemble de l'entreprise)

	Effectifs	%
1 à 9	262	26%
10 à 19	87	9%
20 à 49	148	15%
50 à 99	88	9%
100 à 499	192	19%
500 ou plus	208	21%
Ne sait pas	28	3%
Total	1014	100%

Quelle est votre situation familiale ?

	Effectifs	%
Marié ou vivant maritalement	729	72%
Divorcé ou séparé	52	5%
Célibataire	209	21%
Veuf (veuve)	6	1%
Jeune vivant chez ses parents	18	2%
Total	1014	100%

Nous allons d'abord parler de prévoyance c'est-à-dire des couvertures éventuellement mises en place dans votre entreprise qui viennent en complément des prestations versées par la Sécurité sociale... ainsi que des dispositifs de retraite supplémentaire.

Q1 Disposez-vous dans votre entreprise d'une couverture de prévoyance, en complément de la Sécurité sociale, mettant en place

	des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		une rente en cas d'invalidité		un capital aux ayants droit (en cas de décès)	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	703	69%	558	55%	584	58%
Non	202	20%	211	21%	241	24%
Ne sait pas	109	11%	245	24%	188	19%
Total	1014	100%	1014	100%	1014	100%

	une rente pour le conjoint (en cas de décès)		une rente d'éducation pour les enfants (en cas de décès)		une rente de survie pour les enfants handicapés (en cas de décès)	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	418	41%	266	26%	170	17%
Non	334	33%	439	43%	459	45%
Ne sait pas	261	26%	309	31%	385	38%
Total	1014	100%	1014	100%	1014	100%

	une rente en cas de dépendance		une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	265	26%	331	33%
Non	431	43%	563	56%
Ne sait pas	318	31%	120	12%
Total	1014	100%	1014	100%

Q2 (Si le salarié ne dispose pas) Quelles sont les garanties de prévoyance que vous souhaiteriez avoir en plus contre cotisations

	des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		une rente en cas d'invalidité		un capital aux ayants droit (en cas de décès)	
	Effectifs	% valide	Effectifs	% valide	Effectifs	% valide
Oui	55	27%	61	29%	72	30%
Non	140	69%	143	68%	166	69%
Ne sait pas	7	3%	7	3%	4	2%
Total	202	100%	211	100%	241	100%
Réponses manquantes	812		803		773	
	une rente pour le conjoint (en cas de décès)		une rente d'éducation pour les enfants (en cas de décès)		une rente de survie pour les enfants handicapés (en cas de décès)	
	Effectifs	% valide	Effectifs	% valide	Effectifs	% valide
Oui	87	26%	109	25%	105	23%
Non	237	71%	320	73%	347	76%
Ne sait pas	10	3%	9	2%	7	2%
Total	334	100%	439	100%	459	100%
Réponses manquantes	680		575		555	
	une rente en cas de dépendance		une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire			
	Effectifs	% valide	Effectifs	% valide		
Oui	110	26%	189	34%		
Non	312	72%	353	63%		
Ne sait pas	9	2%	21	4%		
Total	431	100%	563	100%		
Réponses manquantes	583		451			

Q3 Pour quelle raison

	des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		une rente en cas d'invalidité	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût serait trop élevé	46	33%	57	40%
Vous n'en avez pas besoin	54	39%	46	32%
Vous ne savez pas ce que recouvrent ces garanties	26	19%	23	16%
A un autre contrat, dispose déjà de cette garantie...	10	7%	12	9%
Autres divers	3	2%	4	3%
N'y a pas pensé, je suis loin de la retraite, a d'autres priorités...	1	1%	1	1%
Total	140	100%	143	100%
Réponses manquantes	874		871	
	un capital aux ayants droit (en cas de décès)		une rente pour le conjoint (en cas de décès)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût serait trop élevé	63	39%	77	33%
Vous n'en avez pas besoin	54	33%	112	49%
Vous ne savez pas ce que recouvrent ces garanties	21	13%	23	10%
A un autre contrat, dispose déjà de cette garantie...	16	10%	13	6%
Autres divers	4	2%	2	1%
N'y a pas pensé, je suis loin de la retraite, a d'autres priorités...	4	2%	1	0%
Total	161	100%	4	2%
Réponses manquantes	853		230	100%
	une rente d'éducation pour les enfants (en cas de décès)		une rente de survie pour les enfants handicapés (en cas de décès)	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût serait trop élevé	99	32%	83	25%
Vous n'en avez pas besoin	160	52%	199	61%
Vous ne savez pas ce que recouvrent ces garanties	28	9%	35	11%
A un autre contrat, dispose déjà de cette garantie...	16	5%	4	1%
Autres divers	3	1%	2	1%
C'est trop tard, je suis trop vieux...	1	0%		
N'y a pas pensé, je suis loin de la retraite, a d'autres priorités...	1	0%	6	2%
Total	308	100%	329	100%
Réponses manquantes	706		685	
	une rente en cas de dépendance		une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût serait trop élevé	99	33%	109	32%
Vous n'en avez pas besoin	137	46%	135	40%
Vous ne savez pas ce que recouvrent ces garanties	41	14%	49	14%
A un autre contrat, dispose déjà de cette garantie...	9	3%	30	9%
Autres divers	8	3%	11	3%
C'est trop tard, je suis trop vieux...	1	0%	1	0%
N'y a pas pensé, je suis loin de la retraite, a d'autres priorités...	3	1%	6	2%
Total	299	100%	342	100%
Réponses manquantes	715		672	

Q 4 Pour vous, les garanties de prévoyance dont vous bénéficiez, c est d'abord :

	Effectifs	%
Une protection et une sécurité pour vous et vos proches	466	57%
Seulement des cotisations supplémentaires à payer	71	9%
Un « plus » en grande partie payé par l'entreprise	261	32%
Ne sait pas	22	3%
Total	820	100%
Réponses manquantes	194	

Nous allons maintenant parler de la perte d'autonomie ou du risque de dépendance.

Q5 Estimez-vous qu'il s'agit d'une priorité en matière de protection sociale ?

	en général		et pour vous, en particulier	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	785	77%	626	62%
Non	230	23%	388	38%
Total	1014	100%	1014	100%

Q 6 - Selon vous, comment ce risque doit-il être financé à l'avenir ?

	Effectifs	%
C'est du ressort de la seule solidarité nationale	331	33%
C'est du ressort de la solidarité nationale complétée par une incitation à une assurance complémentaire	493	49%
C'est du ressort de chaque individu et de sa famille de la financer directement	190	19%
Total	1014	100%

Q 7 - Pensez-vous que la situation économique actuelle :

Sur 824 concernés	Effectifs	%
Ne permet pas de trouver de nouveaux financements et qu'il faut attendre un peu	328	38%
Ne change rien à l'urgence de rapidement les moyens de financer la dépendance	478	55%
Ne sait pas	62	7%

Q 8 Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise en place d'une garantie collective dans votre entreprise pour vous constituer progressivement une rente dépendance? Par exemple : une cotisation mensuelle de 12 euros par mois pendant

	Effectifs	%
Oui	597	59%
Non	396	39%
Ne sait pas	22	2%
Total	1014	100,0

Q 9 Pourquoi n êtes-vous intéressés par la mise en place d'une garantie dépendance dans votre entreprise ?

	Effectifs	%
Je ne veux pas avoir de cotisations à payer en plus	149	38%
Je préfère m assurer pour la dépendance en dehors de l'entreprise, à titre individuel	135	34%
Je ne me sens pas concerné	39	10%
C'est trop cher	39	10%
Autres divers	15	4%
Je suis déjà assuré pour ce risque...c est déjà mis en place...	12	3%
C est le rôle de l'Etat....	3	1%
Je ne pense pas à ça.	3	1%
Ne sait pas	1	0%
Total	396	100%

Q10 Quels services associés à une rente dépendance vous intéresseraient ?

	en premier		en second		Au total
	Effectifs	%	Effectifs	%	%
Une participation financière à des services d'aide à domicile (auxiliaire de vie, petit dépannage, aide au ménage, cours	390	65%	116	19%	84%
Des places réservées en établissement spécialisé	59	10%	190	32%	42%
Une aide aux démarches administratives	57	10%	114	19%	29%
Une aide aux aidants (soutien psychologique, conseils, séjour temporaire en établissement)	60	10%	82	14%	24%
Une participation financière à des services de téléalarme ou téléassistance (pour intervention en cas d'urgence)	21	4%	68	11%	15%
Aucun	9	2%	26	4%	6%
Total	597		597		

Q11-COMPLÉMENTAIRE SANTE Nous allons maintenant parler de la couverture complémentaire santé (remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale pour vos frais de santé). - Disposez-vous d'une couverture complémentaire santé?

	Effectifs	%
Oui	954	94%
Non	59	6%
Ne sait pas	1	0%
Total	1014	100%

Q12- Pour cette couverture complémentaire santé...

	Effectifs	%
Êtes-vous couvert par le contrat de votre entreprise	572	60%
Avez-vous souscrit un contrat individuel en ayant fait des démarches par vous-même	320	34%
Vous n avez pas de complémentaire santé mais vous êtes couvert par celle de votre conjoint	106	11%
Vous êtes couvert par la CMU complémentaire	31	3%
Ne sait pas	5	1%
Total	1014	

Q13 - Bénéficiez-vous de l'aide à la complémentaire santé (ACS) ou chèque santé

	Effectifs	%
Oui	31	10%
Non	262	82%
Ne sait pas	27	8%
Total	320	100%
Réponses manquantes	694	

Q14 Est-ce un contrat d'entreprise

	Effectifs	%
Obligatoire	467	82%
Facultatif	97	17%
Ne sait pas	9	1%
Total	572	100%
Réponses manquantes	442	

Q 15- Combien vous coûte par mois votre complémentaire santé (part salariale), par personne ?

	Effectifs	%
Réponse	363	78%
Ne sait pas	103	22%
Total	467	100%
Réponses manquantes	547	

Q 15- coût par mois de votre complémentaire santé (part salariale) ?

0 euros	7%
entre 1 et 10 euros	6%
entre 11 et 20 euros	18%
entre 21 et 30 euros	25%
entre 31 et 40 euros	11%
entre 41 et 50 euros	12%
entre 51 et 60 euros	8%
entre 61 et 80 euros	7%
81 euros et plus	6%
TOTAL	100%

Q 16- Quelle est la part des cotisations payée par votre employeur sur la totalité du coût de votre complémentaire santé, en % ?

	Effectifs	%
Réponse	311	67%
Ne sait pas	156	33%
Total	467	100%
Réponses manquantes	547	

Réponse donnée en	Effectifs	%
Euros	56	18%
En %	256	82%
Total	311	100%
Réponses manquantes	703	

Q 17- Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer votre complémentaire santé ?

	Effectifs	%
Beaucoup trop cher	67	7%
Un peu trop cher	235	25%
Le juste prix	631	66%
Ne sait pas	20	2%
Total	954	100%
Réponses manquantes	60	

Q 18- Quelles seraient selon vous les contreparties acceptables en échange d'une baisse des cotisations ?

	Effectifs	%
Devoir privilégier les produits génériques	615	64%
Soumettre des devis avant d'engager des dépenses optiques et dentaires	595	62%
Se voir imposer des actions de prévention	398	42%
Devoir consulter en priorité des professionnels de santé recommandés par l'organisme assureur	352	37%
Se voir imposer des franchises ou des restes à charge pour les dépenses qui sortent du parcours de soins	169	18%
Ne plus bénéficier du tiers-payant	103	11%
Être moins bien couvert pour l'optique et le dentaire	58	6%
Ne sait pas	36	4%
Aucune contrainte	8	1%
Autre divers	7	1%
Ne veut pas les baisser	6	1%

Q 19- Avez-vous déjà comparé ce que vous coûte votre complémentaire d'entreprise avec d'autres offres (via Internet, par la publicité ...) ?

	Effectifs	%
Oui	217	46%
Non	250	54%
Total	467	100%
Réponses manquantes	547	

Q 20- De votre point de vue, la meilleure solution pour la mise en place de la complémentaire santé, c'est qu'elle soit :

	Effectifs	%
Obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise, avec une participation de l'employeur	544	54%
Facultative pour les salariés et entièrement à leur charge mais négociée entre l'employeur et l'organisme assureur,	271	27%
En dehors de l'entreprise, à l'initiative de chaque salarié qui la choisit et la finance lui-même	190	18%
Ne sait pas	9	1%
Total	1014	100%

Q 21 Pour vous, un contrat collectif doit-il proposer :

	Effectifs	%
Un tarif selon la situation familiale des salariés (personne seule, famille avec enfants.)	316	68%
Un tarif unique pour tous quelle que soit la situation familiale	149	32%
Ne sait pas	2	0%
Total	467	100%
Réponses manquantes	547	

Q 22 - Quand vous partirez à la retraite :

	Effectifs	%
Vous attendrez que l'organisme assureur de l'entreprise vous fasse une offre de complémentaire santé	29	34%
Vous prendrez les devants en comparant les offres du marché	47	56%
Ne sait pas	9	11%
Total	85	100%
Réponses manquantes	929	

Q 23 - A votre départ à la retraite, vous devrez souscrire un contrat individuel pour conserver une complémentaire. Que ferez-vous :

	Effectifs	%
Vous allez adapter vos garanties de complémentaire santé à votre nouvelle vie de retraité	29	35%
Vous souhaitez conserver exactement les mêmes garanties que celles dont vous bénéficiez aujourd'hui dans l'entreprise	54	63%
Ne sait pas	2	2%
Total	85	100%
Réponses manquantes	929	

Q 24 - d'un point de vue financier, lorsque vous partirez à la retraite, vous choisirez pour votre complémentaire un contrat :

	Effectifs	%
Avec des garanties de base pour payer le moins cher possible	12	15%
Avec des garanties sélectionnées par rapport à aujourd'hui afin de limiter l'augmentation de votre cotisation	35	41%
Avec des garanties identiques, peu importe l'augmentation de la cotisation qui en résulte	29	34%
Avec des garanties plus élevées que celles dont vous bénéficiez actuellement, en payant plus cher votre complémentaire s	6	7%
Ne sait pas	3	4%
Total	85	100%
Réponses manquantes	929	

Q 25 - Pensez-vous qu'il soit normal de consacrer une part plus importante de votre budget de futur retraité à votre complémentaire qu'en tant que salarié ?

	Effectifs	%
Oui tout à fait	14	17%
Oui plutôt	25	30%
Plutôt non	33	39%
Pas du tout	12	14%
Total	85	100,0
Réponses manquantes	929	

Q26 quels sont les deux services associés à vos garanties qui vous paraissent les plus intéressants que vous en bénéficiez ou pas

	en premier		en second		au total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
L'accès à un réseau de soins qui dispense le salarié d'avancer les frais	258	31%	212	26%	470	57%
Une assistance à domicile en cas de problème (aide ménagère, garde d'enfant...)	276	34%	144	18%	420	51%
Des tarifs négociés (opticiens, cliniques...)	63	8%	137	17%	200	24%
L'accès à des offres de crédits à taux réduits pour financer des soins lourds	50	6%	103	13%	153	19%
Des actions de prévention (vaccination, aide à l'arrêt du tabac...)	82	10%	50	6%	132	16%
Aucun de ces services	43	5%	67	8%	110	13%
Un service Internet : information sur les garanties, consultation des remboursements ...	25	3%	70	9%	95	12%
Une analyse de devis par téléphone ou Internet (ex. Dentaire et optique)	20	2%	33	4%	53	6%
Autres divers	3	0%	2	0%	5	1%
Ne sait pas	2	0%	3	0%	5	1%
Total	820	100%	820	100%		

Q 27 - Trois types d'organismes assureurs peuvent gérer les garanties de prévoyance et la complémentaire santé : les sociétés d'assurance, les mutuelles, les institutions de prévoyance. Selon vous, qui gère les institutions d

	Effectifs	%
l'État	169	17%
Les partenaires sociaux (c est-à-dire les représentants des employeurs et ceux des salariés)	302	30%
Des actionnaires privés	283	28%
Ne sait pas	261	25%
Total	1014	100%

Q 28 - Les institutions de prévoyance sont des organisations paritaires, gérées par les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés assurés auprès de l'institution. Globalement, diriez-vous que vous avez des institutions paritaires

	Effectifs	%	% sur ceux qui savent
Une très bonne image,	28	3%	3
Une assez bonne image	698	69%	81
Une assez mauvaise image	122	12%	14
Une très mauvaise image	19	2%	2
Ne sait pas	146	14%	
Total	1014	100%	868

Q 29- Pour quelles raisons avez-vous une bonne image des organismes paritaires ?

	Effectifs	%
L évolution des garanties est décidée conjointement par des représentants des employeurs et des salariés	193	27%
Ces organismes peuvent les aider en cas de besoin	136	19%
Leur gestion est prudente et s'exerce au bénéfice des assurés	125	17%
Leur qualité de service	116	16%
Ces organismes n'ont pas d'actionnaires à rémunérer	99	14%
Ne sait pas	54	7%
Autre	3	1%
Total	726	100%
Réponses manquantes	288	

Q 30 - Savez-vous que ces institutions paritaires développent une action sociale et qu'elles interviennent auprès des salariés en difficulté ou peuvent les aider dans leurs projets ?

	Effectifs	%
Oui	312	31%
Non	702	69%
Total	1014	100%

Q31 en ce qui concerne les aides aux personnes quelles actions vous semblent prioritaires

	en premier		en second		total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Prise en charge de cotisations et remboursement de frais de santé importants pour des personnes à faibles revenus	575	57%	157	16%	732	72%
Secours et aides financières d'urgence	158	16%	212	21%	370	36%
Aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	131	13%	231	23%	362	36%
Prêts et aides pour le logement	51	5%	176	17%	227	22%
Bourses d'études	55	5%	99	10%	154	15%
Soutien psychologique (deuil, agression...)	24	2%	98	10%	122	12%
Aucun	20	2%	41	4%	61	6%
Total	1014	100%	1014	100%		

Q32 en ce qui concerne les aides collectives quelles actions vous semblent prioritaires

	en premier		en second		total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Prévention et dépistage en santé	424	42%	207	21%	631	62%
Établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés)	235	23%	223	22%	458	45%
Soutien à la recherche médicale	239	24%	323	32%	562	55%
Soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	60	6%	136	14%	196	19%
Aides au départ en vacances	38	4%	83	8%	121	12%
Aucun	18	2%	42	4%	60	6%
Total	1014	100%	1014	100%		

Q 33 -Selon vous quels sont les publics qui devraient être prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance ?

	Effectifs	%
Les personnes âgées isolées	368	36%
Les salariés en difficulté (chômage, endettement, décès du conjoint...) et leur famille	361	36%
Les enfants sans famille	361	36%
Les personnes atteintes d'une grave maladie	350	35%
Les personnes en situation de handicap ou de dépendance	343	34%
Les jeunes en formation et en difficulté d'insertion professionnelle	252	25%
Les enfants sans famille	361	36%
(Tous)	247	24%
(Aucun)	2	0%
Ne sait pas	4	0%

Q 34 - Même si vous n'en bénéficiez pas directement, estimez-vous important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale ?

	Effectifs	%
Très important	270	27%
Assez important	614	61%
Pas très important	95	9%
Pas du tout important	23	2%
Ne sait pas	13	1%
Total	1014	100,0

Q 35 - Si votre entreprise ne proposait plus qu'un seul type de garantie, que choisiriez-vous :

	Effectifs	%
La prévoyance	162	16%
La complémentaire santé	652	64%
L'épargne retraite	157	16%
La dépendance	35	3%
Ne sait pas	8	1%
Total	1014	100%

Q 36- Vos garanties de prévoyance sont assurées par :

	Effectifs	%
Une société d'assurance	140	17%
Une mutuelle	434	53%
Une institution de prévoyance	170	21%
Ne sait pas	71	9%
Autre	6	1%
Total	820	100%
Réponses manquantes	194	

Q 37- Votre complémentaire santé est assurée par

	Effectifs	%
Une société d'assurance	178	19%
Une mutuelle	635	67%
Une institution de prévoyance	77	8%
Ne sait pas	59	6%
Autre	6	1%
Total	954	100%
Réponses manquantes	60	

Pour terminer, avez-vous dans votre foyer des enfants à charge ?

	Effectifs	%
Oui	598	59%
Non	416	41%
Total	1014	100%

Afin de pouvoir analyser vos réponses, dans quelle tranche se situe le revenu net mensuel de votre foyer ?

	Effectifs	%
Moins de 800 € (- 5000 ff)	13	1%
De 800 à moins de 1500 € (de 5000 à moins de 10000 ff)	160	16%
De 1500 à moins de 2300 € (de 10000 à moins de 15000 ff)	290	29%
De 2300 à moins de 3000 € (de 15000 à moins de 20000 ff)	267	26%
De 3000 à moins de 3800 € (de 20000 à moins de 25000 ff)	142	14%
De 3800 à moins de 4500 € (de 25000 à moins de 30000 ff)	65	7%
Plus de 4500 € (plus de 30000 ff)	49	5%
Refus / Ne sait pas	28	3%
Total	1014	100%

Annexe 2 : tris à plat questionnaire employeurs "entreprises de moins de 200 salariés"

Combien de salariés compte votre entreprise ? (pas seulement l'établissement, l'ensemble de l'entreprise)

	Effectifs	%
1 à 9	94	31%
10 à 19	46	15%
20 à 49	68	22%
50 à 99	50	16%
100 à 199	46	15%
Total	304	100%

Secteur d'activité

	Effectifs	%
Industrie	32	11%
Tertiaire hors commerce	158	52%
Construction	45	15%
Agriculture	5	2%
Commerce	64	21%
Total	304	100%

Recode de la profession

	Effectifs	%
PDG	13	4%
Directeur général	56	18%
Secrétaire général	26	9%
Gérant	88	29%
Directeur des ressources humaines	121	40%
Total	304	100%

Sexe de la personne interrogée

	Effectifs	%
Femme	187	61%
Homme	117	39%
Total	304	100%

Recode de l'âge

	Effectifs	%
18-25 ans	7	2%
26-29 ans	9	3%
30-39 ans	80	27%
40-49 ans	105	36%
50 à 59 ans	80	27%
60 et +	15	5%
Total	296	100%
Réponses manquantes	9	

Quel est votre contrat de travail (ne pas citer)

	Effectifs	%
CDI	301	99%
CDD	2	1%
un contrat aidé, intérim, apprenti, stagiaire ...	1	0%
Total	304	100%

Q 1 (A tous) Les garanties suivantes sont-elles mises en place dans votre entreprise ?

	des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		une rente en cas d'invalidité		une rente en cas de dépendance	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui, pour tous les salariés	242	80%	216	71%	132	44%
Oui, pour une partie	28	9%	23	8%	18	6%
Non,	30	10%	52	17%	107	35%
Ne sait pas	4	1%	13	4%	47	15%
Total	304	100%	304	100%	304	100%

	une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire		en cas de décès : un capital aux ayants droit		en cas de décès : une rente pour le conjoint	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui, pour tous les salariés	53	18%	210	69%	125	41%
Oui, pour une partie	36	12%	31	10%	36	12%
Non,	211	69%	60	20%	120	39%
Ne sait pas	4	1%	3	1%	24	8%
Total	304	100%	304	100%	304	100%

	en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants		en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui, pour tous les salariés	104	34%	42	14%
Oui, pour une partie	21	7%	6	2%
Non,	155	51%	189	62%
Ne sait pas	25	8%	67	22%
Total	304	100%	304	100%

Q 2 (Pour chaque garantie, si oui, pour une partie des salariés), comptez-vous étendre cette garantie à l'ensemble des salariés au cours des deux prochaines années ?

	des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		une rente en cas d'invalidité		une rente en cas de dépendance	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	5	19%	5	23%	7	36%
Non	21	74%	16	68%	12	64%
Ne sait pas	2	7%	2	8%		
Total	28	100%	23	100%	18	100%
Réponses manquantes	276		281		286	

	une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire		en cas de décès : un capital aux ayants droit		en cas de décès : une rente pour le conjoint	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	1	4%	3	8%	5	14%
Non	33	91%	29	92%	29	79%
Ne sait pas	2	5%			3	7%
Total	36	100%	31	100%	36	100%
Réponses manquantes	268		273		268	

	en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants		en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	5	23%	1	22%
Non	14	66%	5	78%
Ne sait pas	2	11%		
Total	21	100%	6	100%
Réponses manquantes	284		298	

Q 3 (Pour chaque garantie, si non), comptez-vous mettre en place cette garantie pour au moins une partie des salariés au cours des deux prochaines années ?

	des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		une rente en cas d'invalidité		une rente en cas de dépendance	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	3	11%	2	4%	6	6%
Non	23	76%	46	89%	96	90%
Ne sait pas	4	14%	4	8%	4	4%
Total	30	100%	52	100%	107	100%
Réponses manquantes	274		252		198	

	une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire		en cas de décès : un capital aux ayants droit		en cas de décès : une rente pour le conjoint	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	20	10%	2	4%	4	3%
Non	178	84%	55	92%	107	89%
Ne sait pas	13	6%	2	4%	9	8%
Total	211	100%	60	100%	120	100%
Réponses manquantes	93		245		184	

	en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants		en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	3	2%	5	3%
Non	143	93%	171	91%
Ne sait pas	8	5%	12	7%
Total	155	100%	189	100%
Réponses manquantes	149		115	

Q 4 (Pour chaque garantie, si non), Pourquoi n'offrez-vous pas cette garantie?

	des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		une rente en cas d'invalidité	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût est trop élevé	13		18	
Les salariés ne sont pas demandeurs	8		13	
Vous préférez plutôt investir dans une complémentaire santé d'entreprise	3		8	
Vous ne savez pas ce que recouvre cette garantie	1		7	
C'est à l'étude, en discussion...	1		2	
Trop lourd à gérer, d'autres priorités...	1		1	
C'est le siège qui décide, non décisionnaire, accord de branche...			1	
Pas intéressé, pas prêt à le faire, pas prévu...	2		1	
N y ont pas pensé	1		1	
Préfère d'autres garanties, il y a d'autres garanties			1	
Autres divers	1			
Total	30		52	
Réponses manquantes	274		252	

Q 4 (Pour chaque garantie, si non), Pourquoi n'offrez-vous pas cette garantie?

	une rente en cas de dépendance		une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût est trop élevé	31	29%	79	37%
Les salariés ne sont pas demandeurs	42	40%	70	33%
Vous préférez plutôt investir dans une complémentaire santé d'entreprise	12	11%	13	6%
Vous ne savez pas ce que recouvre cette garantie	8	7%	14	7%
Ne sait pas, est nouveau dans l'entreprise, vient d'être racheter par un groupe...	1	1%	2	1%
C'est à l'étude, en discussion...	2	2%	3	1%
Trop lourd à gérer, d'autres priorités...	1	1%	5	2%
C'est le siège qui décide, non décisionnaire, accord de branche...	6	6%	9	4%
Pas intéressé, pas prêt à le faire, pas prévu...	2	2%	7	3%
N'y ont pas pensé	1	1%	2	1%
Autres divers			5	3%
Pas d'obligation, pas le rôle de l'employeur...	1	1%	2	1%
Préfère d'autres garanties, il y a d'autres garanties			2	1%
Total	107	100%	211	100%
Réponses manquantes	198		93	
	en cas de décès : un capital aux ayants droit		en cas de décès : une rente pour le conjoint	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût est trop élevé	28	48%	48	40%
Les salariés ne sont pas demandeurs	16	28%	32	27%
Vous préférez plutôt investir dans une complémentaire santé d'entreprise	2	3%	7	6%
Vous ne savez pas ce que recouvre cette garantie	5	8%	10	8%
Ne sait pas, est nouveau dans l'entreprise, vient d'être racheter par un groupe...	1	2%	3	2%
C'est à l'étude, en discussion...	2	3%	2	2%
Trop lourd à gérer, d'autres priorités...	1	2%	4	3%
C'est le siège qui décide, non décisionnaire, accord de branche...	1	2%	5	4%
Pas intéressé, pas prêt à le faire, pas prévu...	2	4%	3	3%
N'y ont pas pensé	1	1%	1	1%
Autres divers			2	2%
Préfère d'autres garanties, il y a d'autres garanties			3	2%
Total	60	100%	120	100%
Réponses manquantes	245		184	

Q 4 (Pour chaque garantie, si non), Pourquoi n'offrez-vous pas cette garantie?

	en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants		en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Le coût est trop élevé	56	36%	64	35%
Les salariés ne sont pas demandeurs	59	38%	70	39%
Vous préférerez plutôt investir dans une complémentaire santé d'entreprise	8	5%	8	4%
Vous ne savez pas ce que recouvre cette garantie	12	8%	19	11%
Ne sait pas, est nouveau dans l'entreprise, vient d'être racheter par un groupe...	3	2%	3	2%
C'est à l'étude, en discussion...	2	1%	2	1%
Trop lourd à gérer, d'autres priorités...	2	2%	4	2%
C'est le siège qui décide, non décisionnaire, accord de branche...	3	2%	6	3%
Pas intéressé, pas prêt à le faire, pas prévu...	5	3%	2	1%
N'y ont pas pensé	2	1%	2	1%
Autres divers	2	1%	2	1%
Préfère d'autres garanties, il y a d'autres garanties	1	1%		
Total	155	100%	181	100%
Réponses manquantes	149		123	

Q 5 (Si garanties en Q1) Parmi ces garanties, y en a-t-il qui sont :

	Obligatoires car faisant partie d'un accord professionnel ou de la convention collective		mises en place par un accord ou un référendum au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur ou des représentants des salariés		mises en place par le seule décision de l'employeur	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui pour toutes les garanties	119	41%	31	11%	73	25%
Oui pour une partie	94	33%	56	19%	57	20%
Non aucune	77	26%	203	70%	160	55%
Total	290	100%	290	100%	290	100%
Réponses manquantes	15		15		15	

Q6-Quelles sont les garanties qui ont été mises en place sur la seule décision de l'employeur ?

Sur 130 concernés	Effectifs	%
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	32	25%
Une rente en cas d'invalidité	22	17%
Une rente en cas de dépendance	7	5%
Une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	23	18%
En cas de décès : un capital aux ayants droit	27	21%
En cas de décès : une rente pour le conjoint	21	16%
En cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants	9	7%
En cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	2	2%

Q 7 En tant qu'employeur, vous devez garantir un certain niveau de salaire aux salariés en arrêt de travail pendant une certaine période. Avez-vous confié ces engagements à un organisme assureur

	Effectifs	%
Oui	153	50%
Non	142	47%
Ne sait pas	10	3%
Total	304	100%

Q 9- De votre point de vue, l'existence de garanties de prévoyance obligatoires pour l'entreprise en raison d'un accord au niveau de la profession est :

	Effectifs	%
Une très bonne chose	126	41%
Plutôt une bonne chose	161	53%
Plutôt une mauvaise chose	9	3%
Une très mauvaise chose	2	1%
Ne sait pas	7	2%
Total	304	100%

Q 9- (Si très ou plutôt une bonne chose en Q9) Quel est pour vous, en tant qu'employeur, le principal avantage de ce contrat collectif obligatoire (en premier, en second) ?

	en premier		en second		dans les deux	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Il est moins cher grâce à la mutualisation entre toutes les entreprises de la profession	91	32%	79	27%	169	59%
Il est plus simple à mettre en place	84	29%	80	28%	164	57%
Il est solidaire entre tous les salariés de la profession	84	29%	75	26%	159	55%
Il permet plus d'attractivité des entreprises de la profession	20	7%	36	13%	56	19%
Ne sait pas	4	2%	10	4%	15	5%
Pas d'autre	0	0%	5	2%	5	2%
Autres divers	4	2%	2	1%	7	2%
Total	287	100%	287	100%	287	100%
Réponses manquantes	17		17			

Nous allons maintenant parler de la perte d'autonomie ou du risque de dépendance.

Q10 Estimez-vous qu'il s'agit d'une priorité en matière de protection sociale ?

	en général		et pour vous en particulier	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	192	63%	145	48%
Non	112	37%	159	52%
Total	304	100%	304	100%

Q 11- Selon vous, comment ce risque doit-il être financé à l'avenir ?

	Effectifs	%
C'est du ressort de la solidarité nationale uniquement (donc prise en charge par l'Etat)	70	23%
C'est du ressort de la solidarité nationale complétée par une incitation à une assurance complémentaire individuelle	158	52%
C'est du ressort de chaque individu de la financer directement	75	24%
Autre	3	1%
Total	304	100%

Q 12- Pensez-vous que la situation économique actuelle ...

	Effectifs	%
Ne permet pas de trouver de nouveaux financements et qu'il faut attendre un peu	119	52%
Ne change rien à l'urgence de trouver rapidement les moyens de financer la dépendance	103	45%
-Ne sait pas	6	3%
Total	227	100%
Réponses manquantes	77	

Q 13- Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise ne place d'une garantie collective dans votre entreprise pour permettre à vos salariés de se constituer progressivement une rente dépendance ? comme par exemple une cotisation mensuelle

	Effectifs	%
Oui	155	51%
Non	134	44%
Ne sait pas	16	5%
Total	304	100%

Q14 - Pourquoi n'êtes-vous intéressé par la mise en place d'une garantie dépendance dans votre entreprise ?

	Effectifs	%
Ça ne regarde pas l'entreprise	37	28%
C est trop cher	48	36%
Les salariés ne sont pas intéressés	36	27%
Ne sait pas	2	2%
C est ingérable	2	1%
Autres divers	8	6%
Les salariés sont trop jeunes	1	1%
Total	134	100%
Réponses manquantes	171	

Q15 Quels services associés à une rente dépendance vous semblent intéressants ? (en premier, en second)

Sur 155 concernés	en premier		en second		dans les deux premiers	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Une participation financière à des services d'aide à domicile (auxiliaire de vie, petit dépannage, aide au ménage, cour	102	66%	24	15%	126	81%
Une participation financière à des services de téléalarme ou de téléassistance (pour une intervention en cas d'urgence)	4	3%	19	12%	23	15%
Des places réservées en établissement spécialisé	19	12%	38	25%	57	37%
Une aide aux aidants (soutien psychologique, conseils, séjour temporaire en établissement)	12	8%	34	22%	46	30%
Une aide aux démarches administratives	9	6%	26	17%	35	23%
Aucun	1	1%	9	6%	10	6%
Au salarié de choisir	1	1%	1	1%	2	1%
Autres divers	4	2%	1	1%	5	3%
Ne sait pas	1	1%	1	1%	2	1%
Tout	2	1%	2	1%	4	3%
Total	155	100%	155	100%		
Réponses manquantes	150		150			

COMPLEMENTAIRE SANTE Nous allons maintenant parler de la couverture complémentaire santé (remboursements complémentaires à ceux de la Sécurité sociale pour les frais de santé).

Q 16- Y a-t-il dans votre entreprise une complémentaire santé

	Effectifs	%
Oui pour tous les salariés,	163	54%
Oui pour une partie,	54	18%
Non	87	28%
Total	304	100%

Q 17- Pour les salariés concernés, cette complémentaire est-elle :

	Effectifs	%
Facultative	50	23%
Obligatoire sans options	113	52%
Obligatoire avec des options facultatives à la charge exclusive des salariés	49	23%
Dépend du statut du salarié	3	2%
Ne sait pas	3	1%
Total	217	100%
Réponses manquantes	87	

Q 18- (Si oui en Q 17) Pour alléger le coût de la complémentaire santé, souhaiteriez-vous proposer en option et à la charge du salarié des garanties existantes ou nouvelles ?

	Effectifs	%
Oui	72	33%
Non	139	64%
Ne sait pas	6	3%
Total	217	100%
Réponses manquantes	87	

Q19 - Quelles garanties principalement souhaiteriez-vous proposer en option et à la charge du salarié ?

Sur 72 concernés	Effectifs	%
Des garanties déjà proposées aujourd'hui par la complémentaire d'entreprise et qui passeraient en option facultative s	14	19%
Un complément de niveau de garanties à celles déjà proposées par la complémentaire d'entreprise	50	69%
De nouvelles garanties	32	44%
Ne sait pas	1	1%

Q 20- (Si oui en Q17) Pour vous en tant qu'employeur, la complémentaire santé obligatoire dans votre entreprise est principalement :

	Effectifs	%
Un élément de rémunération attractif pour les salariés	25	16%
Un avantage social facteur d'équité et de cohésion entre les salariés	133	83%
Ne sait pas	2	1%
Total	161	100%
Réponses manquantes	144	

Q 21- (Si contrats collectifs obligatoires en Q 17) **Pour vous, en tant qu'employeur, quel est le principal avantage des contrats collectifs obligatoires de complémentaire santé ?**

	Effectifs	%
Un élément fort d'attractivité et de fidélisation des salariés	30	19%
La garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés	85	53%
Un élément de cohésion sociale dans l'entreprise	41	25%
Autre	5	3%
Total	161	100%
Réponses manquantes	144	

Q22 - Si les cotisations augmentent de 5 à 7 % pour 2010, qu'allez-vous décider ?

	de 5 à 7%		de 8 à 10%	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Répercuter la hausse uniquement sur la part « salarié » pour ne pas augmenter le montant total de la part « employeur	8	4%	8	4%
Prendre entièrement en charge le surcoût sur la part employeur	14	7%	10	5%
Partager la hausse entre la part « employeur » et la part « salarié »	137	63%	96	44%
Revoir les garanties à la baisse (moins de remboursement sur les garanties existantes)	7	3%	18	9%
Changer de contrat (changer de prestataire)	33	15%	64	29%
Changer de prestataire	5	3%	4	2%
Ne sait pas	12	5%	16	7%
Total	217	100%	217	100%
Réponses manquantes	87		87	

Q23 - Quelles sont les contreparties acceptables en échange d'une baisse des cotisations ?

Sur 217 concernés	Effectifs	%
Soumettre des devis avant d'engager des dépenses optiques et dentaires	143	66%
Se voir imposer des actions de prévention	84	39%
Se voir imposer des franchises ou un reste à charge pour les dépenses qui sortent du parcours de soins	55	25%
Ne plus bénéficier du tiers-payant (hors hospitalisation)	21	10%
Être moins bien couvert pour l'optique et le dentaire	9	4%

Q 24– (Si garanties ou complémentaire) **Si vos cotisations Santé et Prévoyance venaient à dépasser le plafond d'exonération de charges sociales, que feriez-vous :**

	Effectifs	% valide
La participation de l'entreprise serait maintenue à l'identique	91	35%
Vous diminuerez les deux	81	32%
Vous diminuerez la cotisation Santé	22	9%
Vous diminuerez la cotisation Prévoyance	17	7%
Ne sait pas	40	16%
Autre	5	2%
Total	256	100%
Réponses manquantes	49	

Q 25- Si vous ne pouviez proposer qu'un seul type de garantie à vos salariés, que choisiriez-vous :

	Effectifs	%
La prévoyance	91	31%
La complémentaire santé	162	55%
L'épargne retraite	28	10%
La dépendance	5	2%
Ne sait pas	7	2%
Total	294	100%
Réponses manquantes	10	

Q 26– (Si garanties ou complémentaire) Que vous en bénéficiez ou pas, quel service trouvez-vous le plus intéressant pour l'employeur (en premier, en second) ?

	en premier		en second		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Sur Internet : la souscription d'options ou de services et l'administration de votre contrat,	42	14%	39	13%	28%
Sur Internet : la visualisation de l'équilibre financier du contrat prévoyance ou santé de l'entreprise	26	9%	39	13%	22%
Une information pédagogique valorisant le contrat et expliquant les garanties aux salariés	53	18%	55	19%	37%
Un accompagnement de votre dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet	16	6%	38	13%	18%
Une estimation du passif social de l'entreprise	8	3%	18	6%	9%
L'accès à un réseau de soins qui dispense le salarié d'avancer les frais	122	42%	55	19%	60%
Aucun	26	9%	50	17%	26%
Total	294	100%	294	100%	100%
Réponses manquantes	10				

Q27 - Et pour vos salariés, quel service trouvez-vous le plus intéressant (en premier, en second)

	en premier		en second		les 2 premiers
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Des actions de prévention (bilan de santé, dépistages, sevrage tabagique ..)	79	26,9	31	10,6	37%
Une assistance à domicile en cas de problème (aide ménagère, garde d'enfant...)	72	24,5	64	21,7	46%
Un service Internet offrant : informations sur les garanties, consultation des remboursements ...	40	13,5	31	10,5	24%
Une analyse de devis par téléphone (ex. Dentaire et optique)	34	11,4	32	10,8	22%
Des tarifs négociés auprès des : opticiens, cliniques...	33	11,2	61	20,6	32%
Une protection juridique	5	1,7	20	6,8	9%
L'accès à une plate-forme des services à la personne	10	3,5	16	5,6	9%
Un soutien psychologique	12	4,1	8	2,8	7%
Aucun de ces services	7	2,3	28	9,5	12%
Autre	3	,9	3	1,2	2%
Total	294	100,0	294	100,0	
Réponses manquantes	10		10		

Q 28- ACTION SOCIALE Savez-vous que les institutions paritaires telles que les institutions de prévoyance qui diffusent les garanties de prévoyance et de complémentaire santé, développent une action sociale notamment pour aider les salariés en difficulté

	Effectifs	%
Oui	117	39%
Non	187	61%
Total	304	100%

Q29 - Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires (en premier, en second) ?

	en premier		en second		TOTAL
	Effectifs	%	Effectifs	%	%
La prise en charge de cotisations et remboursements de frais de santé importants pour des personnes à faibles revenus	154	51%	50	17%	67%
Le secours et les aides financières d'urgence	58	19%	68	22%	41%
Les aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	24	8%	52	17%	25%
Les bourses d'études	25	8%	39	13%	21%
Les prêts et aides pour le logement	31	10%	48	16%	26%
Le soutien psychologique (en cas de deuil, d'agression...)	4	1%	26	9%	10%
Aucun	8	3%	21	7%	10%
Total	304	100%	304	100%	

Q30 - Pour des actions collectives d'action sociale, lesquelles vous semblent prioritaires (en premier, en second) ?

	en premier		en second		TOTAL
	Effectifs	%	Effectifs	%	%
Établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés)	56	18%	72	24%	42%
Soutien à la recherche médicale	56	18%	66	22%	40%
Soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	15	5%	28	9%	14%
Aides aux départs en vacances	17	6%	28	9%	15%
Offre de loisirs et animation culturelle		0%		0%	0%
Prévention et dépistage en santé	145	48%	69	23%	70%
Aucun	15	5%	40	13%	18%
Total	304	100%	304	100%	

Q31 - Quels sont les publics qui devraient être prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance ? (en premier, en second)

	en premier Effectifs	%	en second Effectifs	%	TOTAL %
Les salariés en difficulté (chômage, endettement, décès du conjoint..) Et leur famille	79	26%	38	12%	38%
Les personnes âgées isolées	41	13%	40	13%	27%
Les enfants sans famille	34	11%	47	16%	27%
Les personnes en situation de handicap ou de dépendance	33	11%	47	16%	26%
Les personnes atteintes d'une maladie grave	22	7%	34	11%	18%
Les jeunes en formation et en difficulté d'insertion professionnelle	24	8%	29	10%	17%
Aucun	-		9	3%	3%
(Tous)	70	23%	-		23%
Ne sait pas	2	1%	5	1%	2%
Total	304	100%		0%	0%

Q32 - Même si vous n'en bénéficiez pas directement, estimez-vous important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale ?

	Effectifs	%
Très important	72	24%
Assez important	195	64%
Pas très important	25	8%
Pas du tout important	8	3%
(Ne sait pas)	5	1%
Total	304	100%

Q33 - Trois types d'organismes peuvent gérer la prévoyance et la complémentaire santé dont nous venons de parler : les mutuelles, les sociétés d'assurance et les institutions de prévoyance. Selon-vous ces dernières sont gérées par :

	Effectifs	%
l'État	33	11%
Les partenaires sociaux (c est-à-dire les représentants des employeurs et les représentants des salariés)	147	48%
Des actionnaires privés	95	31%
Ne sait pas	30	10%
Total	304	100%

Q 34 - Les institutions de prévoyance sont des organismes paritaires gérés par les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés assurés auprès de l'institution. Globalement, diriez-vous que vous avez du paritarisme

	Effectifs	%
Une très bonne image	20	7%
Une assez bonne image	220	72%
Une assez mauvaise image	53	17%
Une très mauvaise image	12	4%
Total	304	100%

Q35 - Pour quelles raisons avez-vous une bonne image des organismes paritaires ?

	Effectifs	%
L'évolution des garanties est décidée conjointement par des représentants des employeurs et des salariés	139	46%
Ces organismes n'ont pas d'actionnaires à rémunérer	97	32%
Leur gestion est prudente et s'exerce au bénéfice des assurés	112	37%
Leur qualité de service	80	26%
Ces organismes peuvent les aider en cas de besoin	77	25%
Ne sait pas	6	2%
Autre	3	1%

Q 36 - Vos garanties de prévoyance sont assurées par :

	Effectifs	%
Une société d'assurance	60	21%
Une mutuelle	86	30%
Une institution de prévoyance	126	44%
Ne sait pas	12	4%
Autre	6	2%
Total	290	100%
Réponses manquantes	15	

Q 37 - Votre complémentaire santé est assurée par :

	Effectifs	%
Une société d'assurance	57	27%
Une mutuelle	111	51%
Une institution de prévoyance	41	19%
Ne sait pas	7	3%
Autre	1	1%
Total	217	100%
Réponses manquantes	87	

Annexe 3 : Liste des figures

Figure 1 Les risques couverts	14
Figure 2 Évolution des risques couverts depuis 2001	14
Figure 3 Risques couverts selon la catégorie socioprofessionnelle	15
Figure 4 Attentes en termes de garanties de prévoyance	16
Figure 5 Image des garanties de prévoyance.....	17
Figure 6 Estimez-vous qu'il s'agit d'une priorité en matière de protection sociale ?.....	19
Figure 7 Le financement de la dépendance.....	19
Figure 8 L'impact de la situation actuelle	20
Figure 9 Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise en place d'une garantie collective dans votre entreprise pour permettre à vos salariés de se constituer progressivement une rente dépendance?	21
Figure 10 Quels services associés à une rente dépendance vous semblent intéressants ?22	
Figure 11 Mode de souscription de la complémentaire santé	23
Figure 12 Nature du contrat collectif	25
Figure 13 Perception du coût de la complémentaire santé	26
Figure 14 Perception du coût de la complémentaire santé selon la nature du contrat....	28
Figure 15 Contreparties acceptables contre une réduction de cotisations	29
Figure 16 Nombre total de contraintes jugées acceptables par les salariés	29
Figure 17 Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé	30
Figure 18 Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé selon les catégories professionnelles.....	31
Figure 19 Solution souhaitée pour la tarification du contrat collectif	32
Figure 20 D'un point de vue financier, lorsque vous partirez à la retraite, vous choisirez pour votre complémentaire un contrat :	33
Figure 21 Pensez-vous qu'il soit normal de consacrer une part plus importante de votre budget de futur retraité à votre complémentaire qu'en tant qu'actif ?	34
Figure 22 Opinion sur les services associés à la complémentaire santé	35
Figure 23 Choix des salariés dans l'hypothèse où l'entreprise ne pourrait proposer qu'un seul type de garanties	36
Figure 24 Connaissance du statut des institutions de prévoyance	36
Figure 25 Image du paritarisme	37
Figure 26 Pour quelles raisons avez-vous une bonne image des organismes paritaires ?38	
Figure 27 Aides ponctuelles prioritaires à la personne	40
Figure 28 Actions collectives	40

Figure 29 Quels sont les publics qui devraient être prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance ?	41
Figure 30 Même si vous n'en bénéficiez pas directement, estimez-vous important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale ?.....	42
Figure 31 Les garanties de prévoyance proposées par l'entreprise en 2009.....	45
Figure 32 Évolution des garanties de prévoyance proposées par l'entreprise	45
Figure 33 Évolution du nombre de garanties mises en place dans l'entreprise.....	46
Figure 34 Parmi ces garanties, y en a-t-il qui sont :	48
Figure 35 Recours à un organisme assureur pour les indemnités journalières.....	48
Figure 36 Opinion des employeurs sur l'existence de garanties obligatoires.....	49
Figure 37 Principaux avantages des contrats collectifs obligatoires	51
Figure 38 Estimez-vous qu'il s'agit d'une priorité en matière de protection sociale ?.....	52
Figure 39 Le financement de la dépendance	52
Figure 40 L'impact de la situation actuelle.....	53
Figure 41 Moyennant une cotisation mensuelle, seriez-vous favorable à la mise en place d'une garantie collective dans votre entreprise pour permettre à vos salariés de se constituer progressivement une rente dépendance?	54
Figure 42 Quels services associés à une rente dépendance vous semblent intéressants ?	55
Figure 43 Évolution du taux de couverture en complémentaire santé depuis 2002	56
Figure 44 Complémentaire santé selon la taille de l'entreprise	56
Figure 45 Pour les salariés concernés, évolution du type de complémentaire depuis 2003	57
Figure 46 Quelles garanties principalement souhaiteriez-vous proposer en option et à la charge du salarié ?.....	58
Figure 47 Pour vous en tant qu'employeur, la complémentaire santé obligatoire dans votre entreprise est principalement :	59
Figure 48 Si les cotisations augmentent de 5 à 7 % pour 2010, qu'allez-vous décider ? Si elles augmentent de 8 à 10% ?.....	60
Figure 49 Quelles sont les contreparties acceptables en échange d'une baisse des cotisations ?.....	61
Figure 50 Attitude des PME en cas de dépassement du plafond d'exonération de charges salariales	61
Figure 51 Choix des PME dans l'hypothèse où elles ne pourraient proposer qu'un seul type de garanties.....	62
Figure 52 Intérêt pour les services proposés par l'organisme assureur	64
Figure 53 Aides ponctuelles à la personne.....	66
Figure 54 Actions collectives d'action sociale prioritaires	67
Figure 55 Quels sont les publics qui devraient être prioritaires pour l'action sociale des institutions de prévoyance ? (en premier, en second)	68

Figure 56 Même si vous n'en bénéficiez pas directement, estimez-vous important que l'organisme assureur de l'entreprise développe une action sociale ?.....	70
Figure 57 La gestion des institutions de prévoyance	71
Figure 58 Image du paritarisme	71
Figure 59	72

