



SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS DU 11^E BAROMÈTRE DE LA PRÉVOYANCE CTIP/CREDOC

Bigot Régis
Hoibian Sandra
Jauneau Pauline
Lautié Sophie
Pole Evaluation et Société

Juillet 2015

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
SYNTHÈSE	3
LES PRINCIPAUX RÉSULTATS	9
L'ÉCHANTILLON	9
LA COUVERTURE EN GARANTIES DE PRÉVOYANCE	10
LA COUVERTURE EN GARANTIE DE DÉPENDANCE	10
LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ	11
L'ÉPARGNE RETRAITE	13
L'ACTION SOCIALE	13
LA GESTION PARITAIRE	15

SYNTHÈSE

Le CTIP a confié la 11^e édition de son Baromètre au CREDOC, qui a réalisé de ce fait deux enquêtes en 2015. La première enquête a porté sur un échantillon de 1 000 entreprises ayant au moins un salarié appartenant au secteur privé. La seconde a été réalisée auprès de 1 000 salariés du secteur privé.

★ Des salariés mieux couverts

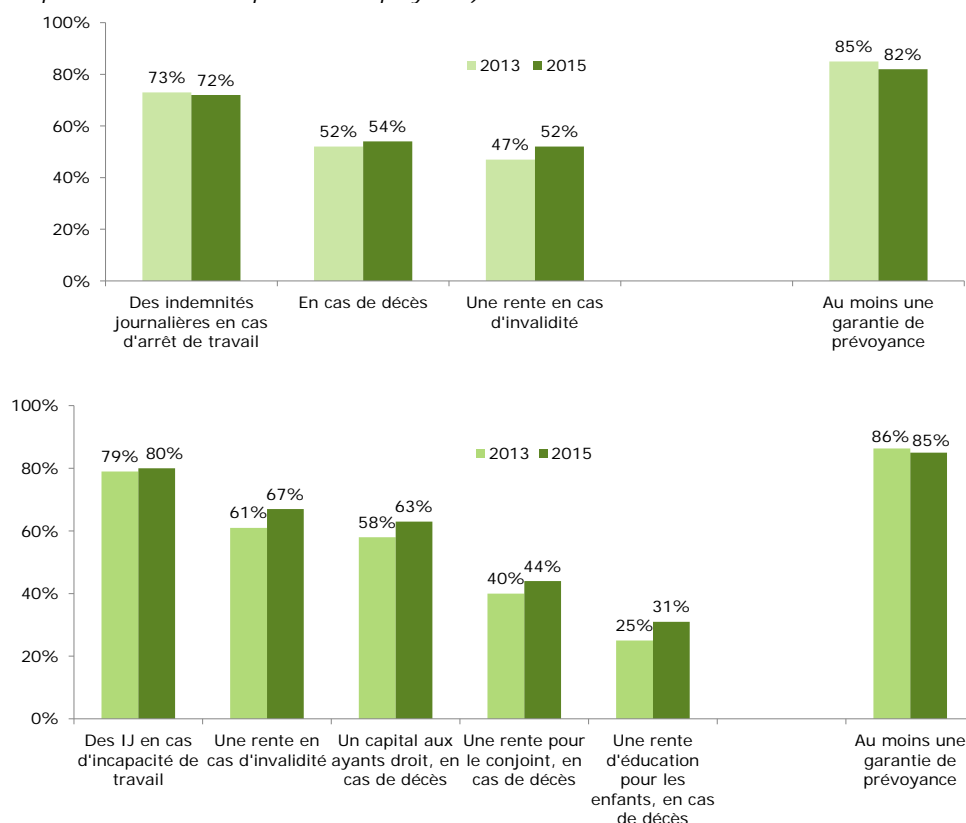
Un des principaux enseignements de cette vague du Baromètre CTIP, est la **hausse conséquente des taux de couverture que ce soit en matière de prévoyance ou de complémentaire santé**. En effet, les salariés déclarent être de plus en plus souvent couverts pour chacune des garanties de prévoyance¹, de même que les employeurs déclarent plus souvent qu'en 2013 couvrir leurs salariés pour chacune des garanties. Cette hausse est particulièrement marquée parmi les petites entreprises puisque la part des entreprises proposant un capital aux ayants droit en cas de décès parmi les entreprises de 1 à 9 salariés augmente de 8 points et la rente d'invalidité de 6 points par rapport à 2013.

Au global, plus de 8 salariés sur 10 déclarent être couverts par au moins une garantie de prévoyance et 85% des entreprises déclarent couvrir leurs salariés ce qui est stable par rapport à 2013. C'est surtout le **nombre de garanties proposées** par entreprise qui est en hausse : 15% des entreprises proposaient 5 garanties en 2013 contre 25% en 2015 soit une hausse de 10 points.

¹ Parmi les indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, la rente en cas d'invalidité, les garanties en cas de décès, l'épargne retraite.

Graphique 1 : Évolution des taux de couverture pour les garanties de prévoyance

(information pour les salariés et pour les employeurs)

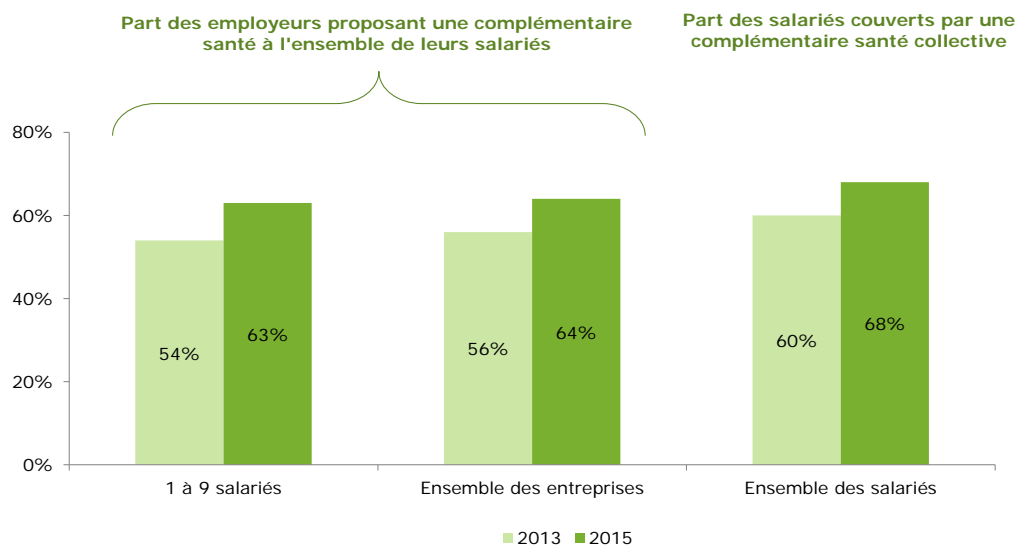


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

La mise en place de ces garanties se fait le plus souvent (plus de la moitié des cas), et pour toutes les garanties, grâce à la négociation collective par accord de branche ou convention collective.

Le phénomène est encore plus notable pour la complémentaire santé. En 2013, 6 salariés sur 10 déclaraient être couverts par une complémentaire santé collective. **En 2015, la proportion s'élève à près de 7 salariés sur 10.** De même, alors que seules 56% des entreprises déclaraient couvrir l'ensemble de leurs salariés en 2013, elles sont aujourd'hui **les deux tiers** à le faire. La hausse est particulièrement importante dans les petites entreprises de 1 à 9 salariés : 54% d'entre elles proposaient en 2013 une complémentaire santé à l'ensemble de leurs salariés contre 63% en 2015.

Graphique 2 - Part des entreprises ayant mis en place une complémentaire santé collective et part des salariés en bénéficiant



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des salariés et des employeurs

Autre élément convergent : la part des salariés déclarant bénéficier d'une épargne collective (retraite ou salariale) connaît une hausse de 46% à 52%². Les épargnes collectives mises en place par accord de branche ou collectif sont de plus en plus importantes puisque près de 4 dispositifs sur 10 sont mis en place dans ce cadre.

★ Les entreprises ne sont pas toutes prêtes pour la généralisation de la complémentaire santé

En 2013, 4 salariés sur 10 seulement avaient entendu parler de la généralisation de la complémentaire santé. Bien que nettement mieux informés qu'en 2013 à ce sujet, **un tiers des salariés ignore toujours que ce dispositif va être mis en place au 1^{er} janvier 2016**.

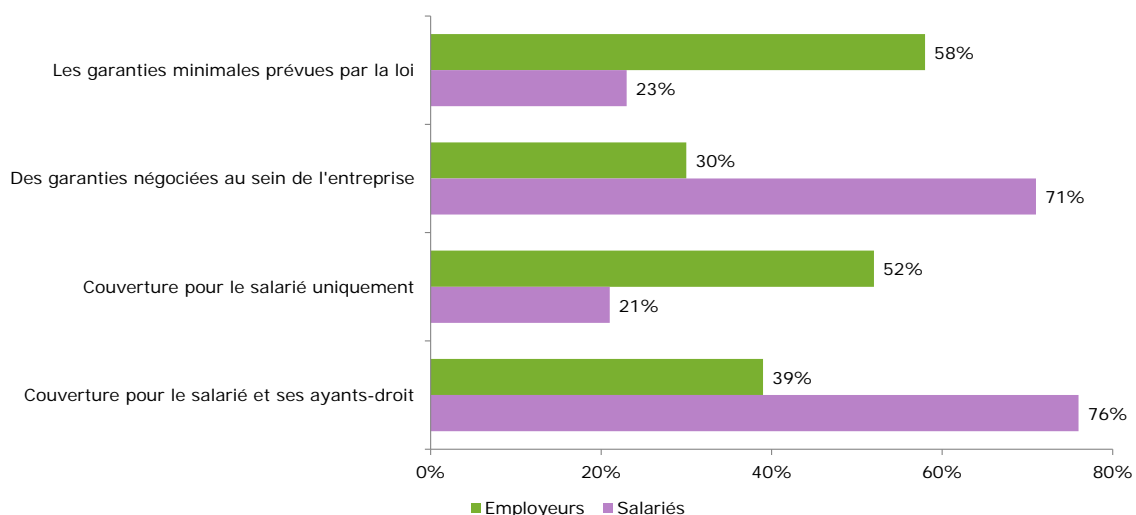
Parallèlement, **un tiers des entreprises n'est toujours pas prêts pour la généralisation de la complémentaire santé** à 6 mois de l'échéance. Les entreprises n'ayant pas encore mis en place de complémentaire santé connaissent pourtant la loi (95% d'entre elles). Les modalités de mise en place de celle-ci restent cependant très largement méconnues même chez les entreprises équipées.

Les entreprises qui n'ont pas encore mis en place la généralisation de la complémentaire santé semblent **avoir la volonté de limiter celle-ci au minima** contrairement aux souhaits exprimés par les salariés. Ces entreprises sont le plus souvent des entreprises de petite taille, de moins de 10 salariés (environ 9 entreprises sur 10 n'ayant pas mis en place de complémentaire santé sont des petites entreprises). Elles envisagent plus souvent qu'en 2013 de mettre en place une

² De leur côté, le taux d'entreprises déclarant avoir mis en place des mécanismes d'épargne collective est stable (environ 30%).

complémentaire santé avec les garanties minimales prévues par la loi (58% en 2015 et 36% en 2013) et non plus comme en 2013 des garanties négociées au sein de l'entreprise (30% en 2015 et 54% en 2013). De la même façon, pour ces entreprises, la complémentaire ne devra couvrir que le salarié lui-même (52% en 2015 et 32% en 2013) et non plus comme en 2013 le salarié et ses ayants droit (39% en 2015 et 62% en 2013). Les salariés quant à eux préféreraient que les garanties soient négociées en interne (71%) et qu'elles les protègent eux-mêmes et leurs ayants droit (76%).

Graphique 3 – Souhaits des entreprises et des salariés concernant la complémentaire santé à mettre en place



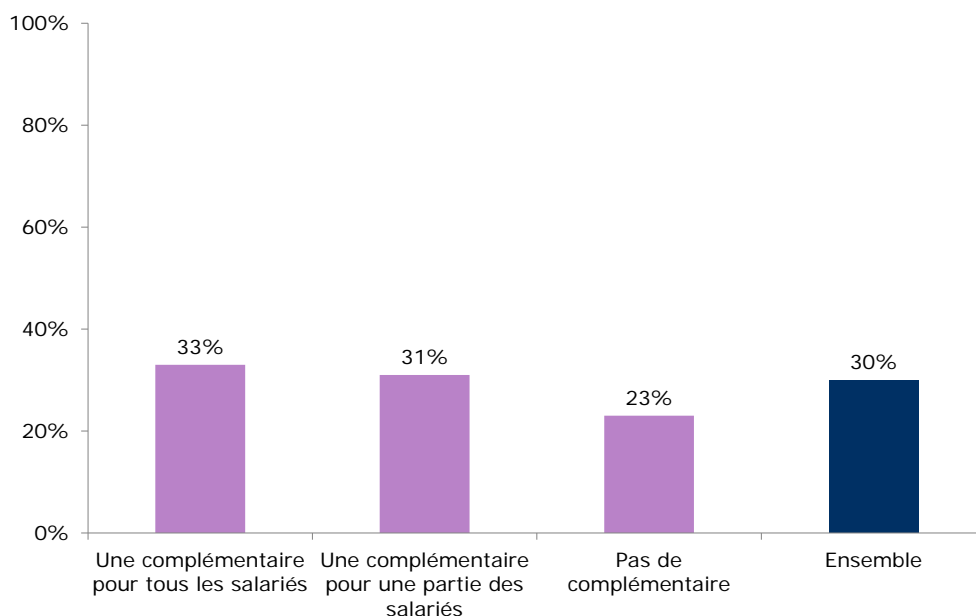
Source : CREDOC/CTIP, 2015

Sur l'ensemble des salariés n'ayant pas de complémentaire santé collective et des employeurs n'ayant pas mis en place de complémentaire santé

★ Les contrats responsables sont méconnus

Depuis avril 2015, les organismes assureurs ont l'obligation de respecter le cadre nouvellement créé pour les contrats dits « responsables ». Ces nouveaux contrats mettent en place des plafonds et des seuils de remboursement dans l'optique de limiter les dépenses de santé. Les nouveaux éléments du contrat responsable sont méconnus : **un tiers des entreprises seulement les connaissent**. Ils sont encore moins souvent identifiés par les entreprises n'ayant pas mis en place de complémentaire santé (23%).

Graphique 4 La connaissance du nouveau cadre des contrats responsables par les entreprises et les salariés



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des entreprises

Lorsqu'on leur présente les grands principes directeurs des nouveaux contrats responsables, **près de la moitié des entreprises équipées et 6 entreprises non équipées sur 10 déclarent qu'elles feraient évoluer leurs contrats** pour conserver les avantages fiscaux et sociaux du contrat responsable, quitte à offrir des garanties moins importantes à leurs salariés

Et cette ignorance du nouveau cadre est réelle également pour les salariés puisque seuls **16% d'entre eux en ont entendu parler**.

Pour proposer de meilleurs remboursements, près de la moitié des entreprises propose déjà des **garanties individuelles** à leurs salariés, qu'elles soient cofinancées par l'employeur ou le salarié (18%) ou prise en charge par le salarié uniquement (29%). Les deux tiers des entreprises non équipées de complémentaire santé envisagent de proposer des garanties individuelles mais en prévoyant majoritairement le financement par le salarié (48%). Un peu moins de la moitié des salariés serait intéressée par la souscription de telles garanties et une majorité souhaiterait que cette souscription se fasse par le biais de l'entreprise.

★ La gestion paritaire des institutions de prévoyance peu connue

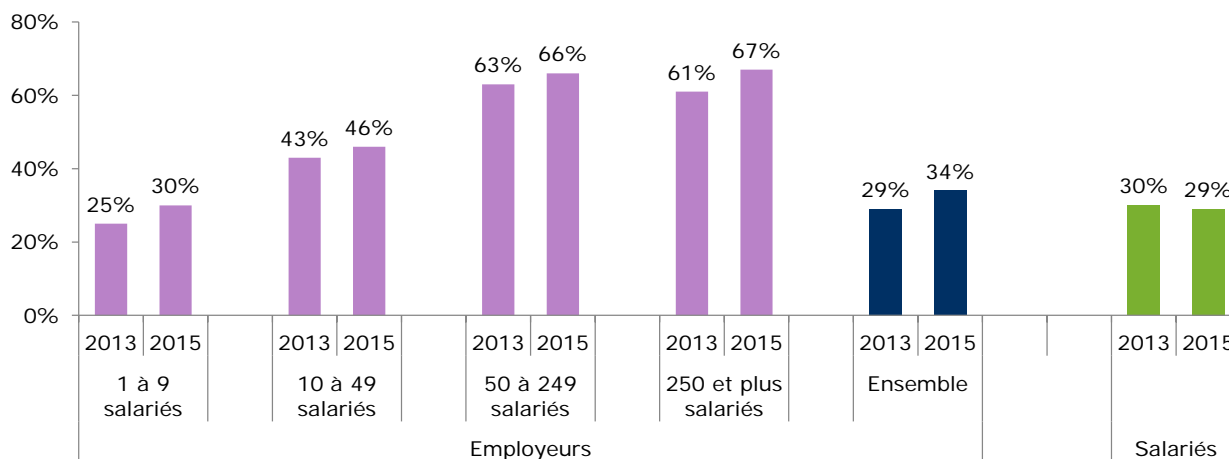
Le mode de gestion paritaire des institutions de prévoyance (IP) reste peu connue. **Un quart des salariés seulement et un tiers des employeurs savent que les IP sont gérés par les partenaires sociaux**. Les entreprises qui ont recours aux services des IP identifient mieux leur mode de gestion (52%).

Le principe de gestion paritaire, une fois présenté, suscite pourtant l'adhésion : les deux tiers des salariés en ont une bonne image et la moitié des employeurs (56%) également. Cette opinion

positive est par ailleurs stable dans le temps. Les employeurs sont d'autant plus positifs qu'une IP gère leurs garanties (66%).

Les salariés comme les employeurs savent rarement que les institutions de prévoyance développent une action sociale mais les uns (83% des salariés) comme les autres (70% des entreprises) soutiennent ce type de démarche.

Graphique 5 : La connaissance de l'action sociale des institutions de prévoyance



Source : CREDOC/CTIP, 2015
 Sur l'ensemble des entreprises et des salariés

En particulier la prise en charge des cotisations pour les personnes ayant les revenus les plus faibles est une action appréciée aussi bien par les salariés (40%) que par les employeurs (42%). Les aides financières d'urgence et d'aide à l'insertion sont jugées plus importantes que les prêts pour les logements, les bourses d'étude et le soutien psychologique. En matière d'action collective, la prévention, le dépistage en santé (43% des entreprises et 34% des salariés) et le soutien à la recherche (25% des employeurs et 33% des salariés) sont les priorités exprimées.

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

L'ÉCHANTILLON

Le CTIP a confié la réalisation de la 11^e édition de son Baromètre au CREDOC. Il s'agit d'analyser les attentes des salariés du secteur privé en matière de couverture de prévoyance et de complémentaire santé. Depuis 2002, l'étude intègre un volet auprès des responsables des PME et depuis 2011, elle permet aussi d'interroger les entreprises de plus de 200 salariés.

Le CREDOC a donc réalisé deux enquêtes en 2015. La première enquête a porté sur un échantillon de 1 000 entreprises ayant au moins un salarié appartenant au secteur privé. L'échantillon est stratifié selon la taille des entreprises. Les grandes entreprises ont été sur-représentées afin de pouvoir délivrer des résultats les concernant à partir d'effectifs suffisants. Les données ont ensuite été redressées pour être représentatives de leurs poids réel.

L'échantillon interrogé est le suivant :

- 519 entreprises de 1 à 9 salariés
- 195 entreprises de 10 à 49 salariés
- 192 entreprises de 50 à 249 salariés
- 98 entreprises de 250 salariés ou plus

Pour cet échantillon, deux pondérations ont été mises en place.

- La première pour s'assurer que chaque strate est bien représentative de l'ensemble des entreprises de la strate en termes de secteur et de région.
- La seconde pour redonner à chacune des strates son poids d'origine dans l'ensemble de l'échantillon c'est-à-dire :
 - 83% de l'échantillon pour les entreprises de 1 à 9 salariés (au lieu de 519 / 1004 : 52%)
 - 14% de l'échantillon pour les entreprises de 10 à 49 salariés (au lieu de 195 / 1004 : 19%)
 - 2% de l'échantillon pour les entreprises de 50 à 249 salariés (au lieu de 192 / 1004 : 18%)
 - Moins de 1% de l'échantillon pour les entreprises de 250 salariés ou plus (au lieu de 98 / 1004 : 10%)

La seconde interrogation a été réalisée auprès de 1 000 salariés du secteur privé. L'échantillon a été redressé pour s'assurer que ces salariés soient représentatifs de l'ensemble des salariés du secteur privé, en termes d'âge, de sexe, de contrat de travail, de PCS (professions et catégories socioprofessionnelles), de secteur de l'établissement, de taille de l'établissement et de zone géographique de l'établissement.

LA COUVERTURE EN GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Entre 2013 et 2015, les entreprises ont tendance à proposer plus souvent à leurs salariés chacune des garanties de prévoyance. Le constat est identique pour les salariés. En particulier, la hausse est importante parmi les petites entreprises de moins de 10 salariés pour lesquelles, par exemple, la part d'entreprises proposant un capital aux ayants droit en cas de décès augmente de 8 points et la rente d'invalidité de 6 points. Cependant malgré cette hausse, la part des entreprises proposant au moins une garantie (85%) et celle des salariés couverts par au moins une garantie (82%) n'augmentent pas. **La hausse observée pour chacune des garanties se répercute finalement dans le nombre de garanties proposées** : 25% des entreprises mettent en place les cinq garanties³ contre 15% en 2013 et 31% des salariés sont couverts pour quatre garanties⁴ en 2015 contre 24% en 2013).

Les garanties de prévoyance sont, pour chacune, dans plus de la moitié des cas mises en place suite à une négociation collective d'un accord de branche ou d'une convention collective. Ces recours à l'accord collectif sont plutôt vus comme une « bonne chose » par les employeurs. Cela permet plus de simplicité dans la mise en place des garanties et de créer une solidarité entre les salariés du secteur.

De façon plus prononcée qu'en 2013, **les garanties de prévoyance sont pour les salariés une protection pour eux-mêmes et pour leurs proches** (40% en 2013 et 47% en 2015).

La mise en place d'une réglementation sur les catégories objectives de salariés oblige les entreprises à proposer les garanties de prévoyance à des catégories de salariés bien définies pour bénéficier d'exonérations fiscales et sociales. Suite à cette réglementation, un quart des employeurs a modifié ses garanties pour les adapter aux évolutions réglementaires. Ces modifications peuvent expliquer dans une certaine mesure l'augmentation du nombre de garanties proposées aux salariés, les droits aux garanties ayant pu s'élargir.

LA COUVERTURE EN GARANTIE DE DÉPENDANCE

En 2015, **un tiers des salariés déclare être couvert par une garantie dépendance** soit une augmentation de 7 points. Parmi les entreprises, le taux est stable : moins d'un tiers des entreprises déclare avoir mis en place une couverture dépendance dans leurs entreprises. Comme en 2013, le taux d'employeurs comme de salariés ne sachant pas si une telle garantie a été mise en place est élevé représentant environ un tiers de chacun des échantillons.

³ Parmi les indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, la rente en cas d'invalidité, la rente au conjoint en cas de décès, le capital aux ayants droit en cas de décès et la rente d'éducation pour les enfants en cas de décès. L'épargne retraite a été sortie pour faire l'objet d'un traitement à part.

⁴ Parmi les indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, la rente en cas d'invalidité, les garanties en cas de décès, l'épargne retraite.

La garantie dépendance intéresse finalement peu, que ce soit les salariés n'en bénéficiant pas (56% ne souhaitent pas qu'une telle garantie soit mise en place dans leur entreprise) ou les employeurs (60% n'estiment pas cette garantie utile). Les salariés se sentent par ailleurs peu concernés par le risque de dépendance : 41% d'entre eux déclarent l'être soit pour eux-mêmes (32%) soit pour un proche qu'ils sont susceptibles d'aider (9%). Bien que plutôt faible, cette part est en hausse par rapport en 2013 et témoigne d'un début de prise de conscience.

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

★ Un taux de couverture en hausse

Que ce soit pour les salariés ou pour les entreprises, **la couverture en complémentaire santé est en hausse** : 68% des salariés sont couverts par une complémentaire santé collective (60% en 2013) et 64% des entreprises couvrent l'intégralité de leurs salariés (56% en 2013). Cependant, ce probable effet de la généralisation ne permet pas encore de diminuer la part des salariés non couverts (6% en 2015 comme en 2013), ni de diminuer de façon conséquente la part des entreprises ne proposant aucune couverture (28% en 2015 et 32% en 2013).

Concernant le coût de cette complémentaire, la satisfaction des salariés reste importante puisque **71% d'entre eux jugent son prix raisonnable**. Cette satisfaction est un peu plus importante quand les salariés bénéficient d'une complémentaire santé collective (74%). Pour la moitié des entreprises, les hausses des tarifs enregistrées par les organismes assureurs sont surtout une conséquence des hausses des taxes et des dépenses de santé.

Les salariés sont moins bien informés par leurs organismes assureurs, sur les réseaux de soins en 2015 qu'ils ne l'étaient en 2013. De 54% d'entre eux ayant déjà reçu des informations sur ces réseaux, la part diminue à 46% en 2015. Cependant, le taux de recours demeure le même : **un tiers des salariés y a déjà eu recours**. En 2015, les réseaux de soins apparaissent un peu plus contraignants aux yeux des salariés par rapport à 2013 (23% contre 17%) et la qualité des services est moins souvent jugée bonne (27% en 2015 et 33% en 2013).

★ La généralisation de la complémentaire santé, les contrats responsables et les perspectives de la loi de santé

La connaissance de la loi sur la généralisation de la complémentaire santé s'améliore. En 2015, les deux tiers des salariés en ont entendu parler pour seulement 43% des salariés en 2013.

Cependant les employeurs proposant déjà une complémentaire santé à leurs salariés ne semblent pas toujours informés de toutes les conditions à respecter pour être en conformité avec la loi (proposer à tous les salariés, financer pour moitié la complémentaire santé et mettre en place un socle minimum de garanties). Près du tiers (29%) ne connaissent pas ces conditions.

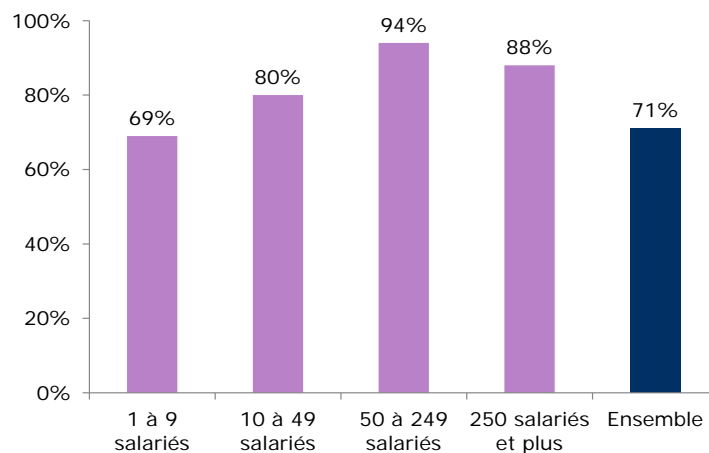
Parmi eux, peu souhaitent mettre en concurrence leur organisme assureur, 91% conserveront le même. Par ailleurs, **plus des deux tiers (68%) des employeurs ayant déjà mis en place une**

complémentaire santé, ne savent pas quels changements apporter pour être en conformité avec la législation. Certains sont sûrement déjà en conformité avec la loi et ne peuvent donc pas mentionner une amélioration à apporter.

Graphique 6 – Part des entreprises ayant connaissance de l’obligation de mettre en place une complémentaire santé et de ses conditions selon la taille de l’entreprise

Savez-vous que la loi de sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013 prévoit l’obligation pour votre entreprise de mettre en place une complémentaire santé pour l’ensemble de vos salariés d’ici le 1er janvier 2016 avec un socle de garanties obligatoire avec des minimum de couverture et un financement au minimum à 50% par l’employeur ?

Part de « Oui ».



Source : CREDOC/CTIP, 2015

Sur l’ensemble des employeurs ayant mis en place une complémentaire santé

La quasi-totalité des employeurs non équipés en complémentaire santé a entendu parler de cette obligation (95%). A mesure que l’échéance approche, le souhait de négociations des garanties en interne et de la protection des ayants droit est d’ampleur moindre particulièrement chez les employeurs non équipés. Parmi les salariés, le souhait de négociation en interne reste majoritaire (81%, 84% en 2013) de même que le souhait que la complémentaire santé protège à la fois le salarié et ses ayants droit (71%, 76% en 2013). **Parmi les employeurs, la tendance par rapport à 2013 est totalement inversée : 30% seulement d’entre eux souhaitent négocier les garanties en interne** contre 58% en 2013 et **39% seulement que ces garanties couvrent à la fois le salarié mais aussi ses ayants droit** (52% en 2013).

Les nouveaux contrats responsables sont peu connus. En effet, huit salariés sur dix n’ont jamais eu connaissance des nouvelles dispositions ainsi que les deux tiers des employeurs ayant déjà mis en place une complémentaire santé. Comme souvent, cette connaissance varie fortement selon que l’employeur est une petite entreprise (27% d’entre elles connaissent ces dispositions) ou une grande de plus de 250 salariés (78% d’entre elles). Elle est aussi moindre parmi les entreprises non équipées en complémentaire santé (23%).

Pour s’accorder avec les nouveaux contrats responsables et ainsi bénéficier des avantages sociaux et fiscaux, **43% des employeurs envisagent de modifier leur contrat de complémentaire santé.** En plus de ces contrats, les employeurs éprouvent un intérêt mitigé pour les garanties

individuelles tout comme les salariés. Moins de la moitié des employeurs a déjà proposé des garanties individuelles à leurs salariés (47%), le plus souvent à la charge du salarié uniquement et 38% n'ont pas l'intention d'en proposer. La moitié des salariés pourrait être intéressé par les garanties individuelles, un tiers le serait si elles étaient proposées dans le cadre de l'entreprise.

Les entreprises n'ayant pas mis en place de complémentaire santé ne proposeront pas de complémentaire avec des garanties supérieures à celles des contrats responsables (58%) ni de garanties individuelles (48%)

La loi de modernisation de la santé et notamment la généralisation du tiers payant sont connues par les trois quarts des salariés. 8 sur 10 utilisent déjà le tiers payant.

L'ÉPARGNE RETRAITE

La part des salariés bénéficiant d'un dispositif d'épargne collective est en hausse de 46% en 2013 à 52% en 2015. De plus en plus souvent, ces derniers, jugent l'épargne collective plus intéressante comme dispositif d'épargne (45% en 2013 et le dispositif 51% en 2015) creusant l'écart avec l'épargne individuelle (43% en 2013 et 44% en 2015).

Un tiers des employeurs a mis en place au sein de son entreprise un dispositif d'épargne collective soit un taux très proche de celui observé en 2013. Bien que majoritairement mis en place par la seule décision de l'employeur, l'épargne collective est de plus en plus souvent un dispositif qui résulte d'accord collectif (32% en 2013 et 39% en 2015). Contrairement à ce qui était observé en 2013, il s'agit plus souvent d'une épargne salariale que d'une épargne retraite. Ce constat se vérifie aussi bien parmi les salariés interrogés (63% des épargnes collectives sont des épargnes salariales et 58% des épargnes retraites) que parmi les employeurs (51% sont des épargnes salariales et 47% des épargnes collectives).

Parmi les entreprises, si la modification du forfait social est mieux identifiée qu'en 2013, elles n'ont pas pour autant modifié leur comportement en matière d'épargne collective.

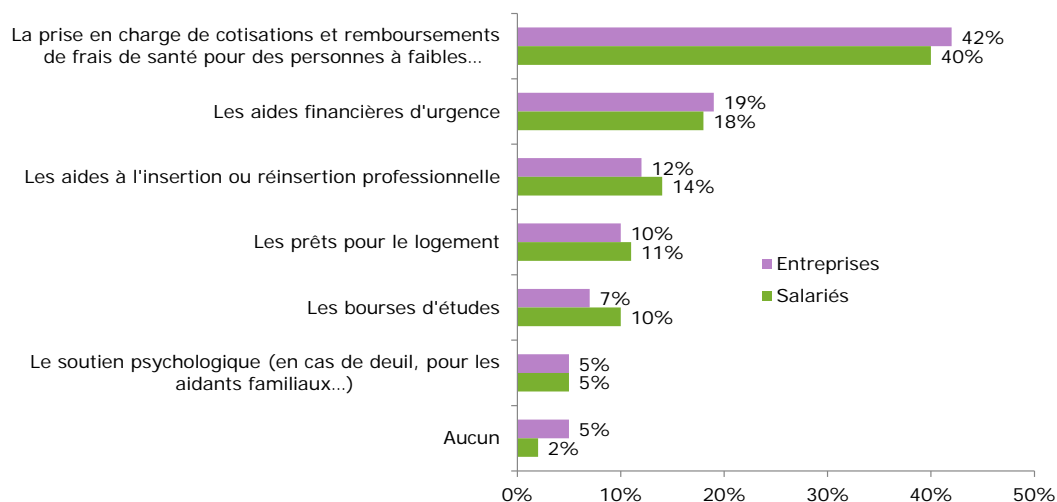
L'ACTION SOCIALE

L'action sociale des institutions de prévoyance est peu connue parmi les salariés puisque 29% d'entre eux savaient au moment de l'enquête que ces organismes développaient de telles actions. Cette action sociale est **un peu mieux identifiée par les employeurs mais n'est connue que par 34% d'entre eux**. Malgré cette mauvaise connaissance, l'action sociale est jugée importante aussi bien par les salariés (83%) que par les entreprises (70%).

Comme en 2013, les salariés et les employeurs ont des réponses concordantes concernant les actions prioritaires en matière d'aide aux salariés. L'aide la plus souvent mentionnée est la prise en charge des cotisations et le remboursement de frais de santé pour les personnes à faibles revenus. Les aides à l'insertion sont un peu moins citées qu'en 2013.

Graphique 7 – Les priorités en matière d'aide pour les salariés selon les employeurs et les salariés

Parmi les actions destinées aux salariés, laquelle vous semble prioritaire ?
En %

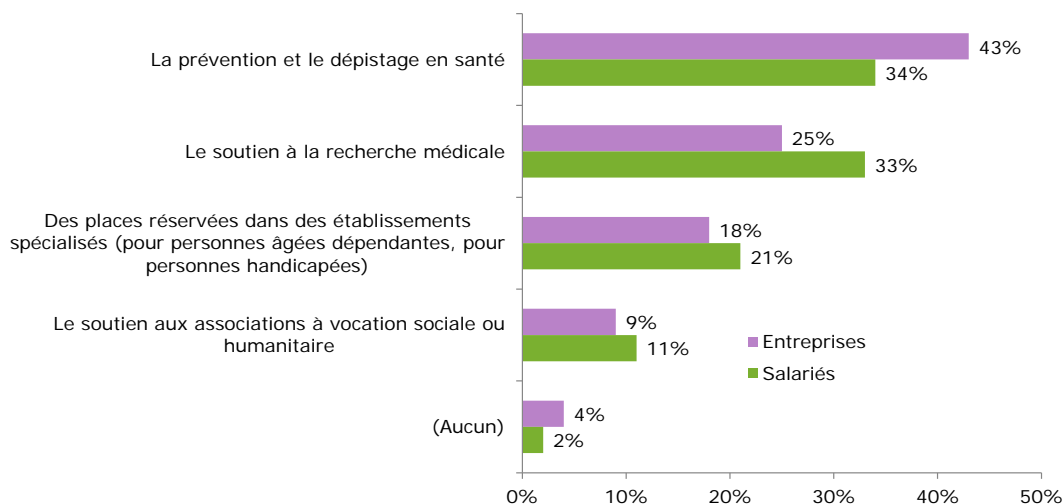


Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des employeurs et des salariés

Concernant les actions collectives, les priorités diffèrent selon le public. Les salariés se partagent entre la prévention et le dépistage en santé (34%) et le soutien à la recherche médicale (33%). Les entreprises orientent plutôt la priorité vers la prévention et le dépistage en santé (43%).

Graphique 8 – Les priorités en matière actions collectives selon les employeurs et les salariés

Parmi les actions collectives, laquelle vous semble prioritaire ?
En %



Source : CREDOC/CTIP, 2015
Sur l'ensemble des employeurs et des salariés

LA GESTION PARITAIRE

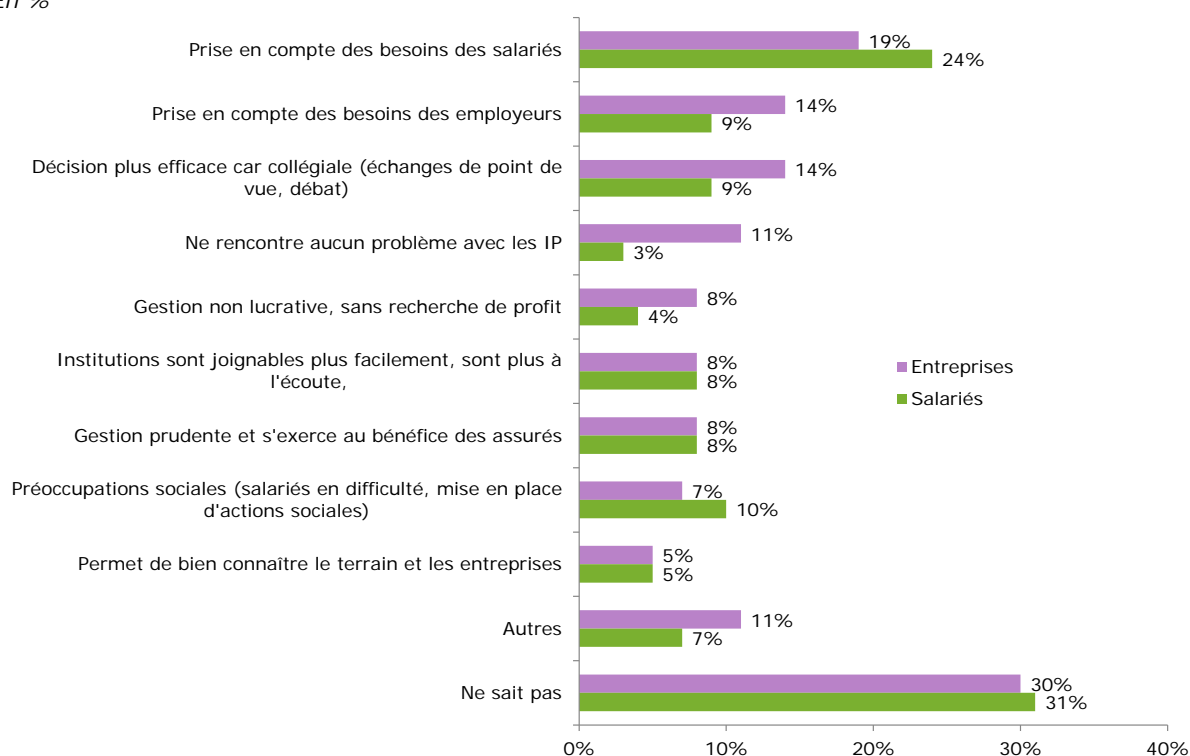
Le mode de gestion des institutions de prévoyance reste peu connu. Seul un quart des salariés et un tiers des employeurs mentionnent le mode de gestion paritaire quand les autres citent les actionnaires, l'Etat ou ne savent pas répondre.

Cependant, **les deux tiers des salariés ont une bonne image de ce mode de gestion.** Les employeurs sont un peu plus sceptiques : 56% ont une bonne image de la gestion paritaire. Mais quand **ils ont recours aux services de ces organismes, l'image positive se renforce** (66% des entreprises couvertes par une IP).

Pour les deux publics, cette bonne image est liée au fait que ce mode de gestion permet de bien prendre en compte les besoins des salariés (24% pour les salariés et 19% pour les entreprises).

Graphique 9 – Raisons pour lesquelles les employeurs et les salariés ont une bonne image de la gestion paritaire

Pour quelles raisons avez-vous une bonne image de la gestion paritaire
Question ouverte
En %



Source : CREDOC/CTIP, 2015

Sur l'ensemble des employeurs et des salariés ayant une bonne image de la gestion paritaire.