



Pour la mise en place, la majorité des entreprises (59 %) a choisi la négociation entre employeurs et salariés tandis qu'une sur dix a choisi de suivre les recommandations de sa branche. Le dialogue dans l'entreprise comme dans les branches pourrait donc expliquer le maintien d'une couverture des ayants-droits dans 65 % des entreprises concernées. Parmi les entreprises équipées, un sur cinq a dû aussi modifier son contrat. Toutefois, les modifications apportées aux contrats existants ont suscité des réactions négatives des salariés dans 22 % des cas. Les rares entreprises à n'avoir pas répondu à l'obligation légale sont des très petites entreprises qui mettent en avant le manque de temps (38 %), le coût (29 %) et la complexité (21 %).

### **Le développement des options facultatives n'entache pas la bonne perception du contrat collectif**

Afin de respecter le cadre strict créé par les nouveaux contrats responsables, six entreprises sur dix proposent des options facultatives à leurs salariés. Et dans 4 cas sur 10, elles sont à la charge exclusive de ce dernier, soit une hausse de 11 points par rapport à 2015. « *Devenue obligatoire, la complémentaire santé est davantage perçue comme une charge que l'entreprise doit essayer d'optimiser au mieux, notamment en optant pour des contrats à coût réduit et en proposant aux salariés qui le souhaitent d'améliorer eux-mêmes leur couverture. C'est une conséquence que nous avons malheureusement prévue* », explique Jean Paul Lacam, Délégué général du CTIP. La complémentaire santé collective reste toutefois plébiscitée par les salariés qui estiment à 52 % payer « *le juste prix* » et à 21 % que leur complémentaire n'est « *pas chère* » par rapport à un contrat individuel.

### **Tarifs négociés, prévention et action sociale : des services reconnus pour leur efficacité**

Près de six salariés sur dix (57 %) ont été informés par leur organisme d'assurance de l'existence de tarifs négociés : 30 % des salariés y ont déjà eu recours (55 % dans l'optique) et 51 % en profiteraient s'ils en avaient l'occasion. Une majorité de salariés estime que les tarifs négociés permettent d'accéder à des prix plus favorables ; seuls 23 % d'entre eux y voient une contrainte du fait du passage par un réseau.

Les actions de prévention sont plébiscitées par les salariés à 83 % et appréciées par 67 % des entreprises. Et la très grande majorité des employeurs comme des salariés juge légitime les actions menées par l'organisme assureur en la matière. De même, ils sont favorables au développement d'activités sociales et en particulier à la prise en charge de cotisations et de remboursements de frais de santé pour les plus démunis (44 % des salariés et 46 % des employeurs).

### **Une hausse de l'épargne retraite et de l'épargne salariale dans les grandes entreprises**

35 % des entreprises interrogées déclarent proposer une épargne retraite ou salariale à leurs salariés, contre 30 % en 2015. La hausse est particulièrement marquée chez les entreprises de plus de 250 salariés qui sont 73 % à avoir mis en place un tel dispositif en 2017 contre 54 % en 2015. Au final, ce sont 62 % des salariés qui se disent couverts par l'épargne d'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas mis en place une épargne collective évoquent le coût du dispositif (39 %), le manque d'intérêt de l'entreprise (36 %), le contexte économique (33 %) et la complexité du dispositif (23 %) pour expliquer leur choix.

Enquête réalisée en juillet 2017 par téléphone auprès de :

- Plus de 1001 salariés représentatifs de l'ensemble des salariés d'entreprises d'au moins un salarié du secteur privé
- 1005 responsables d'entreprises, dont
  - 501 entreprises de 1 à 9 salariés,
  - 204 d'entreprises de 10 à 49 salariés,
  - 200 d'entreprises de 50 à 249 salariés,
  - 100 d'entreprises de 250 salariés ou plus.

Mise en place de quotas pour assurer la représentativité des échantillons

- Pour les salariés, la taille de l'établissement, secteur de l'établissement, zone géographique de l'établissement, sexe et âge du salarié, contrat du salarié, PCS du salarié
- Pour les entreprises, les quotas dans chacune des strates sont le secteur et la zone géographique.



#### **À PROPOS DU CTIP**

Le CTIP représente l'ensemble des institutions de prévoyance, organismes d'assurance de personnes à but non lucratif, à gouvernance paritaire et spécialisés dans le collectif. Elles couvrent 13 millions de personnes, soit près d'un actif sur deux, à travers 2,1 millions d'entreprises en santé et en prévoyance. Le CTIP défend les intérêts de ses 38 adhérents auprès des pouvoirs publics nationaux et européens et les accompagne dans toutes les évolutions techniques et juridiques ayant un impact sur leur métier. Il contribue à développer une information pédagogique sur la prévoyance collective.

#### **Contact presse**

**Miriana Clerc**  
Tél. : 01 42 66 92 58  
Courriel : [clerc@ctip.asso.fr](mailto:clerc@ctip.asso.fr)  
[www.ctip.asso.fr](http://www.ctip.asso.fr)