



LE DIALOGUE
RAPPORT ANNUEL **FORCE**
D'AVENIR
2023



Acteur de la protection sociale de demain, le CTIP porte la voix de l'ensemble des institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics nationaux et européens.

Il valorise auprès d'eux la singularité de ces organismes d'assurance de personnes à but non lucratif et à gouvernance paritaire, ainsi que leur rôle auprès des entreprises du fait de leur spécialisation dans le collectif.

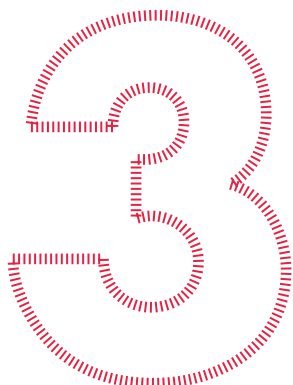
Les institutions de prévoyance couvrent en effet 14 millions de salariés à travers plus de 2 millions d'entreprises en santé et en prévoyance, soit plus d'un salarié français sur deux.

Le CTIP défend les intérêts de ses 42 adhérents 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 protection sociale complémentaire collective et à mettre en exergue les avantages de la gestion paritaire pour la mise en œuvre de garanties protégeant les salariés des risques de la vie.



SOMMAIRE



LA GESTION PARITAIRE COMME MODÈLE SOCIAL

Le modèle de gestion des institutions de prévoyance est si singulier qu'il échappe à toute définition hâtive. Puisant sa source dans le dialogue social et s'enracinant dans le contrat collectif d'entreprise ou de branche, il n'est comparable à aucun autre.

Responsable, efficace et solidaire, ce modèle tient sa force de cette concertation incessante des partenaires sociaux au sein du Conseil d'administration.



De ces échanges il tire sa puissance et sa capacité à s'adapter aux changements, à imaginer la meilleure protection sociale pour les salariés et les entreprises et à la réinventer constamment au rythme des évolutions de la société. Unique dans sa gouvernance, le modèle l'est également dans son mode de gestion. Non lucratif, il autorise l'institution de prévoyance à travailler dans l'intérêt exclusif des assurés et donne naissance à une solidarité réelle entre bénéficiaires. **Ce modèle original, les partenaires sociaux en sont fiers et souhaitent lui donner toute sa place dans le paysage de la protection sociale complémentaire.** C'est tout le sens de la feuille de route qu'ils ont définie pour 2024 et que le CTIP met pour la première fois en lumière dans ce rapport annuel. Une manière d'affirmer haut et fort que le dialogue social est une force pour l'avenir.

DIALOGUE POUR L'AVENIR

L'ANNÉE VUE PAR DOMINIQUE BERTRAND, PRÉSIDENT, ET DENIS LAPLANE, VICE-PRÉSIDENT DU CTIP

Quel regard portez-vous sur l'année 2023 ?

Dominique Bertrand : Le fait marquant de l'année 2023 a été le travail mené en commun au sein du Conseil d'administration pour définir une feuille de route nouvelle pour le CTIP, porte-parole des institutions de prévoyance (IP). Au-delà, et malgré un contexte national et international tendu, il me semble intéressant de noter que nos adhérents ont fourni des efforts considérables pour améliorer leurs équilibres financiers et ce, avec un certain succès. Et le CTIP a pu poursuivre son affirmation des positions des institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics et dans les instances dont il est membre, comme l'UNOCAM, regroupant les familles d'organismes complémentaires, ou le Comité de dialogue avec les organismes complémentaires (CDOC), créé pour structurer les échanges avec l'Assurance Maladie obligatoire et l'État.

Denis Laplane : Dans cette démarche, le CTIP n'a cessé de valoriser le modèle unique des IP, paritaire et à but non lucratif, fondé sur le dialogue social, au bénéfice des entreprises et des salariés. Il s'est investi pour faire bouger les lignes, fidèle à sa méthode, celle du dialogue avec l'ensemble de notre écosystème. Le dialogue, bien qu'il ait été fructueux au sein du CTIP, avec les professionnels de santé et les autres familles d'assureurs, a été moins concluant en 2023 avec les pouvoirs publics. Les voix du paritarisme pour défendre la singularité du modèle sont loin d'être entendues. Le rôle social, le sens de l'intérêt des personnes, le contrat collectif et ce qu'il apporte en termes de mutualisation et de solidarité méritent que nous poursuivions dans cette voie de l'affirmation de notre modèle.

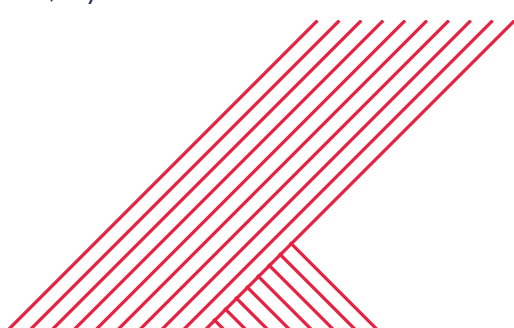
Dominique Bertrand
Président du CTIP



Le sujet du virage préventif qui est cher au CTIP a-t-il connu des évolutions positives en 2023 ?

DB : La question de la prévention était au cœur de nos échanges avec les professionnels de santé regroupés au sein des Libéraux de santé (LDS). Après la conclusion de notre accord en 2022, le dialogue s'est poursuivi jusqu'à la signature d'un accord de méthode en juillet 2023, portant précisément sur les actions de prévention. Je rappelle qu'il y a quelques années, au début de nos négociations avec les professionnels de santé, il était difficile d'imaginer parvenir à un tel résultat. Comme quoi la persévérance et l'écoute sont souvent payantes à condition d'accepter de parier sur le long terme.

DL : De même, nous avons été favorables au dispositif « Génération sans carie » qui sous-tend la nouvelle convention des chirurgiens-dentistes. Toutefois, nous avons dû rester vigilants pour ne pas être perçus comme de simples « payeurs aveugles » ou comme un « budget-bis » de la Sécurité sociale. Dans la même ligne, nous avons continué à collaborer avec les autres familles et les établissements de santé pour déployer le dispositif de remboursement des organismes complémentaires (ROC), le tiers-payant à l'hôpital. L'intégration en cours de l'hospitalisation privée permettra bientôt à la majorité des Français d'avoir peu, voire aucune avance à faire. Ce progrès, tout comme l'accord avec les LDS et la négociation conventionnelle, s'est construit grâce au travail collectif avec des partenaires dont les intérêts ne convergent pas entièrement. Preuve que, lorsqu'il y a une volonté, il y a un chemin.



Denis Laplane
Vice-président du CTIP

En parlant de chemin, vous évoquez la feuille de route du CTIP, en quoi est-elle importante et quels sont ses principaux éléments ?

DB : L'ambition de cette feuille de route est de renforcer encore la légitimité du CTIP comme outil politique au service de la valorisation du modèle unique, paritaire et non lucratif, qui fait la singularité des institutions de prévoyance. Cette évolution du centre technique vers un rôle d'acteur de la protection sociale, que nous avons déjà voulu exprimer en changeant de logo, il nous semblait important de la souligner auprès de tout notre écosystème.

DL : Ce document en trois axes vise aussi à valoriser le mode de gestion singulier des adhérents du CTIP dans le paysage concurrentiel. Nous constatons encore trop souvent une incompréhension – réelle ou feinte – de la part de certains de nos interlocuteurs concernant la capacité des institutions de prévoyance à respecter les règles prudentielles les plus rigoureuses, tout comme le font les organismes assureurs, tout en proposant un meilleur ratio qualité/prix que la plupart d'entre eux. Le secret de la capacité à rebondir et à innover de nos adhérents prend bien racine dans ce modèle et dans le contrat collectif qui en est le véhicule.

DB : Outre l'axe stratégique et celui portant sur la valorisation du modèle, nous avons également souhaité remettre l'expertise du CTIP en exergue. En qualité de porte-parole des institutions de prévoyance, il offre un espace propice à une réflexion de fond sur les enjeux, notamment grâce aux études telles que celle sur les conventions collectives nationales ou le Baromètre de la prévoyance collective. C'est là notre engagement aussi bien au sein du Conseil d'administration qu'au-delà, avec tous les partenaires sociaux des institutions de prévoyance.

DL : Dominique et moi-même sommes fiers d'avoir relancé une dynamique collective sur tous les grands sujets d'importance, tant pour les partenaires sociaux que pour les institutions de prévoyance. La multiplication des échanges entre gestionnaires des IP nous a ainsi permis d'aborder, sans tabou, lors de la deuxième Matinée paritaire de la prévoyance collective le 5 avril 2024, la question des arrêts de travail. Chaque organisation syndicale et patronale a pu exposer sa vision de la situation, et un échange constructif s'est engagé autour des solutions. Nous avons reconnu la nécessité de l'implication de tous les acteurs : par exemple, le partage des données avec l'Assurance Maladie est essentiel pour analyser plus finement les causes et agir en matière de prévention.



Enfin, l'année 2023 est-elle une bonne année pour le contrat collectif géré par les institutions de prévoyance ?

DL : La réponse n'est pas aisée. Les efforts réalisés par les institutions de prévoyance, notamment avec la réduction des frais de gestion de 15,9 % à 14 % des cotisations santé depuis 2018, ont contribué de manière satisfaisante à ramener les résultats à l'équilibre et à préserver l'avenir avec des marges de solvabilité satisfaisantes. Cependant, nous observons toujours des déséquilibres structurels que le vieillissement démographique et l'augmentation régulière des dépenses de santé ne vont pas atténuer. Les améliorations des performances opérationnelles sont bien engagées mais ont des limites : « faute d'argent magique », les cotisations doivent donc être ajustées progressivement pour couvrir les déficits de certains contrats.

DB : En revanche, pour le contrat collectif, l'exercice 2023 peut être considéré comme positif. Selon notre Baromètre de la prévoyance collective, réalisé avec l'IFOP, pour cette 15^{ème} édition, l'équipement oscille entre 75 % et 95 % en fonction des risques et des entreprises. 82 % des salariés et 85 % des employeurs estiment que cette couverture collective est proposée au meilleur coût. L'édition 2024 de l'étude du CTIP sur les accords de branche en prévoyance qui couvrent plus de 100 000 salariés, révèle que parmi leurs 14,2 millions de salariés, la totalité bénéficie d'une couverture en cas d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie (impossibilité totale de travailler), et que 92,5 % sont couverts en cas d'incapacité de travail. De plus, 98,4 % disposent d'une garantie de capital décès pour leurs proches, et 79,2 % d'une rente éducation pour leurs enfants. Preuve supplémentaire de la force du dialogue social.

Plusieurs missions d'information parlementaires sont en cours sur les OCAM, relançant le débat sur les rôles respectifs de l'AMO et l'AMC alors même que se met en place, quoique difficilement, la PSC fonctionnaires basée sur le contrat collectif et impliquant les OCAM : comment percevez-vous ces nouveaux développements et l'année 2024 ?

DB : Au printemps, nous avons effectivement été auditionnés par la mission d'information sur les complémentaires santé, ce qui nous a donné l'occasion de bien faire comprendre la singularité du contrat collectif géré par les institutions de prévoyance. Nous avons pu souligner que les IP présentent le meilleur rapport qualité/prix, avec les frais de gestion les plus bas et le taux de redistribution le plus élevé, qui était de 90 % en 2023 et reste autour de 85 % depuis de nombreuses années. Nous avons également alerté sur une évolution non concertée des dépenses prises en charge par les organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM) et la nécessité d'évaluer les deux dispositifs clés que sont le 100 % Santé et le contrat responsable.

DL : Il nous a semblé aussi important de rappeler que le contrat responsable a beaucoup évolué depuis sa création, se transformant progressivement sans qu'un examen approfondi de son réel apport à nos concitoyens et de son coût pour eux ait été réalisé. C'est également le message que nous allons transmettre à nos nouveaux interlocuteurs au sein de l'exécutif : prenons le temps de l'évaluation pour éviter une gestion budgétaire court-termiste qui repousserait les décisions de fond à plus tard.



En aparté

LE MESSAGE DE MARIE-LAURE DREYFUSS, DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE DU CTIP

L'originalité des institutions de prévoyance - organismes à but non lucratif, nés du dialogue social et gouvernés par les partenaires sociaux au bénéfice des entreprises et des salariés - est une force.

À nous d'en convaincre nos interlocuteurs !

C'est le rôle du CTIP, qui fait la pédagogie de leur modèle, en défend la spécificité et lui apporte son appui. Il mène un travail patient et déterminé de communication et de conviction auprès des pouvoirs publics, que ce soit dans les instances auxquelles nous participons ou dans le dialogue avec les élus et le gouvernement.

Nos équipes sont pleinement engagées auprès des adhérents et à leur service : veille et analyses juridiques détaillées, réalisation d'études comme le Baromètre de la prévoyance collective ou l'état des lieux des accords de branche en prévoyance, soutien à la formation des administrateurs ou au développement de la RSE, service du Médiateur de la protection sociale...

Avec conviction, au service des institutions de prévoyance et de leurs contrats collectifs, le CTIP s'est mobilisé pleinement en 2023 pour défendre leur modèle et sa contribution essentielle à notre protection sociale et à son avenir.

Espace d'expertise, de dialogue et de concertation, le CTIP et toute son équipe est engagé pour un progrès durable, responsable et partagé !



Marie-Laure Dreyfuss
Déléguée générale du CTIP

VALORISER L'INTÉRÊT COLLECTIF

Fidèle à ses valeurs fondatrices – la solidarité, la non-lucrativité et l'efficacité – le CTIP œuvre pour promouvoir le développement des institutions de prévoyance (IP) et des groupes de protection sociale (GPS) tout en préservant leur vocation sociale et la particularité de leur gouvernance paritaire.



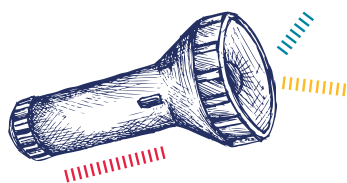
Porter la voix

des institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics nationaux et européens en mettant en avant le caractère unique de leur modèle et la gestion non lucrative des contrats collectifs d'entreprise par les partenaires sociaux.



Faire évoluer les règles

encadrant le fonctionnement et les activités des institutions de prévoyance en collaborant étroitement avec les ministères du Travail, de la Santé et des Solidarités, de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, ainsi qu'avec l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) et la Commission européenne.



Accompagner

les institutions de prévoyance en leur fournissant des conseils pour éclairer leurs choix actuels et futurs. Le CTIP organise des cycles de formation sur la prévoyance collective à l'intention des administrateurs de ses membres. Grâce à ses commissions de travail qui relaient les préoccupations des employeurs et de leurs salariés, il produit des veilles, des recommandations et des études dans les domaines juridique, comptable, financier et RSE, afin d'aider les institutions de prévoyance à prendre des décisions dans l'intérêt de tous.





Paritaire

Adj. - 1920 - Dérivé de parité

Qui réunit en nombre égal des personnes appartenant à des groupes différents, de catégories différentes. Se dit aussi pour désigner les organisations qui sont gérées par les représentants des employeurs et les représentants des salariés. Ex. institutions de prévoyance.



LA GOUVERNANCE PARITAIRE, FORCE DE DIALOGUE

Le paritarisme prend vie lorsqu'un dialogue constructif est engagé. En mettant les voix de chacun en résonance, les idées se transforment en actions concrètes, révélant le véritable potentiel du travail commun.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SERVICE DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES

La négociation collective, au niveau des branches comme des entreprises, est essentielle pour protéger les salariés face aux nouveaux risques et répondre à leurs besoins en matière de protection sociale complémentaire.

Créatrice de droits pour les salariés, la négociation collective par les partenaires sociaux permet d'adapter les dispositions du code du travail aux particularités des entreprises ou des branches professionnelles. En matière de protection sociale complémentaire, il s'agit de négocier en santé le niveau des garanties au-delà du socle du contrat responsable, et en prévoyance, à construire tout un pan du droit de la protection sociale au-delà de la cotisation 1,50 % cadres¹.

Le CTIP s'est engagé à valoriser la négociation par les partenaires sociaux concernant la protection sociale

complémentaire car elle permet l'égalité prise en compte des intérêts des entreprises et des salariés. **La négociation collective assure ainsi le juste équilibre entre le pouvoir d'achat des salariés, la compétitivité des entreprises et les besoins de couverture des salariés.**

Afin de documenter le travail des partenaires sociaux en matière de protection des salariés, le CTIP a, comme chaque année, dressé un panorama des 41 grands accords de branche couvrant plus de 100 000 salariés en prévoyance. Ce panorama révèle notamment que la totalité des 14,2 millions de salariés concernés par ces grands accords bénéficie d'une couverture en cas d'invalidité lourde (2^{ème} et 3^{ème} catégorie), et que 13 millions sont couverts pour le risque incapacité.

En santé, le Baromètre de la prévoyance collective du CTIP², témoigne, pour la première fois depuis sa création en 1999, que **le niveau de garantie établi dans les entreprises dépasse majoritairement le minimum légal, preuve de la qualité de la négociation menée** par les représentants des salariés et des employeurs au sein des entreprises et des branches professionnelles.



¹ La convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres impose aux entreprises employant des cadres ou des assimilés cadres, de verser une cotisation obligatoire égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale. ² 15^{ème} Baromètre de la prévoyance collective du CTIP, réalisé en collaboration avec l'IFOP fin 2023.



PRÉVOYANCE

200

branches sur 250

ont négocié un accord en prévoyance, soit 80 % des salariés du secteur privé couverts.

9

employeurs sur 10

estiment prépondérant le rôle des accords de branche négociés par les partenaires sociaux pour l'implantation de garanties de protection sociale complémentaire dans leur entreprise.



LE RÔLE INCONTOURNABLE DES CONSEILS D'ADMINISTRATION PARITAIRES

La gestion paritaire des institutions de prévoyance fait figure de modèle exemplaire, car elle sait conjuguer équité et efficacité pour garantir une protection sociale complémentaire adaptée et visant l'intérêt collectif. Cette qualité est fondée sur la représentativité des employeurs et des salariés issue directement des entreprises et des branches couvertes par leur institution de prévoyance, lesquels assurent cette gouvernance paritaire au sein des Conseils d'administration.

Les Conseils d'administration des institutions de prévoyance, composés à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, sont les garants du dialogue social initié au niveau des branches comme des entreprises. **Ils œuvrent de concert pour une prise de décision équilibrée** enrichie des propositions des directeurs des institutions de prévoyance. **Cette dynamique permet de concevoir et de mettre en œuvre des garanties adaptées aux besoins les plus complexes des entreprises et des salariés.**



SANTÉ

6,7 Mds €

Prestations

La présence des partenaires sociaux, qui connaissent bien la réalité du terrain, au sein des Conseils d'administration des institutions de prévoyance dote celles-ci d'une grande agilité. Cela leur permet d'innover et de s'adapter rapidement aux changements sociétaux



L'offre santé de Malakoff Humanis pour soutenir les entreprises dans **l'accompagnement de leurs salariés confrontés à des maladies graves** en est un bon exemple.

La nouvelle garantie prévoyance d'Audiens, spécialement adaptée aux entreprises et salariés du secteur de la Télédiffusion, illustre à quel point **l'expertise professionnelle et la compréhension des carrières complexes créent les conditions de l'innovation.**



Lancé par Pro BTP, **le programme de santé publique Proviva**, qui vise à améliorer la détection et la prévention des maladies cardiovasculaires, constitue une avancée précieuse pour opérer le virage préventif.

De son côté, AG2R La Mondiale a opté pour une collaboration avec les branches professionnelles pour optimiser la **prévention des risques de santé**, comme en témoignent des initiatives telles que « Branchez-vous santé » et des programmes ciblés pour les métiers de la coiffure, de l'alimentaire et de la santé.



Taux de redistribution

90€
sur 100€

de cotisations
hors taxes

LA CONSTRUCTION D'UNE PROTECTION SOCIALE QUI RÉPOND AUX DÉFIS DE DEMAIN

L'implication des partenaires sociaux dans la protection sociale dépasse de loin leur rôle de négociateur et de gestionnaire. Leur engagement s'exprime tout autant dans leur capacité à la faire évoluer, pour qu'elle soit, à chaque moment du quotidien des salariés et leur famille, un véritable filet de sécurité face aux risques de la vie.

12

réunions

du Bureau et du Conseil d'administration en 2023

1

séminaire

du Conseil d'administration

1

matinée

paritaire de la prévoyance collective qui a rassemblé plus de 100 administrateurs des adhérents du CTIP

Réfléchir à l'avenir de la prévoyance collective est un des principaux engagements de l'actuelle présidence paritaire du CTIP qui a impulsé une nouvelle dynamique associant l'ensemble des partenaires sociaux du secteur. Le Conseil d'administration du CTIP se réunit ainsi chaque année en séminaire sur un thème précis. Figurait à l'ordre du jour de la réunion d'octobre 2023, la gouvernance paritaire et plus particulièrement celle prévalant au CTIP. Car le porte-voix des institutions de prévoyance fonctionne lui aussi sur ce modèle de gouvernance singulier. Toutefois, il s'appuie également sur l'expertise des adhérents. C'est ce qui fait du CTIP tout à la fois un centre d'expertise et un outil politique à disposition des partenaires sociaux. Une double nature essentielle que le Conseil d'administration souhaite préserver et intégrer pleinement dans l'écosystème de la protection sociale. Aussi, la feuille de route conçue lors du séminaire réaffirme la légitimité du CTIP comme instrument stratégique et affiche la promotion du modèle unique et singulier de la gestion paritaire des institutions de prévoyance comme fil conducteur des travaux. Car le constat des partenaires sociaux est que **seul ce modèle est capable de répondre aux besoins des entreprises et des salariés** ainsi qu'aux nouvelles aspirations de sens et de responsabilité qui animent le corps social.

En contrepoint du séminaire, la présidence paritaire a invité dès le printemps 2023 tous les partenaires sociaux des institutions de prévoyance à enrichir les débats. Fidèles à leur conviction commune que la construction collective est la solution aux défis massifs de demain, les représentants des employeurs et des salariés ont répondu présents. Reconduite au printemps 2024, cette matinée des paritaires a offert à chaque organisation syndicale et patronale l'opportunité de partager sa vision d'un sujet clé : les arrêts de travail. Les échanges riches et nourris par l'expérience du terrain ont abouti à un diagnostic partagé : phénomène plurifactoriel, l'absentéisme ne peut être réglé par une solution monolithique imposée par le législateur. Seul un travail transverse au cœur des professions pourra allier prévention et protection contre ce risque. Cette démarche d'intelligence collective entre partenaires sociaux se poursuivra à l'automne 2024, toujours nourrie par les travaux du comité exécutif du CTIP et des experts du CTIP pour continuer à dessiner un avenir collectif à la protection sociale.



**« NOUS PROJETER
DANS L'AVENIR
ET NOUS FIXER DES
OBJECTIFS POUR FAIRE
VIVRE CE PARITARISME
DE GESTION INCARNÉ
PAR LES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE
ET LE CTIP AUQUEL
NOUS SOMMES
PROFONDÉMENT
ATTACHÉS. »**

Dominique Bertrand (DB)
Président
et Denis Laplane (DL)
Vice-président

DB

Pour notre deuxième séminaire, nous avons voulu nous pencher sur le CTIP, cet instrument assez unique que nous avons entre nos mains depuis plus de 35 ans, qui est à la fois géré paritairement et au service de la gestion paritaire des institutions de prévoyance. Ce qui fait de lui un organisme parfaitement atypique.

DL

Atypique aussi par son histoire. C'est le seul organisme qui, depuis sa création en 1986, a été capable de beaucoup d'agilité, d'inventivité et de mouvement. Toujours considéré comme un organisme technique, grâce au soutien des compétences d'équipes expertes, il a évolué au fil des années pour atteindre une reconnaissance équivalente à celle de France Assureurs ou de la FNMF. Il est devenu membre fondateur de l'Union nationale des organismes complémentaires d'assurance maladie (UNOCAM) et participe activement aux négociations les plus importantes et structurantes.

DB

La feuille de route que nous avons définie lors de notre séminaire et partagée avec tout notre écosystème reflète notre double volonté de préserver pour les partenaires sociaux, cet instrument politique et technique qu'est le CTIP, et de travailler collectivement pour préparer l'avenir.

DL

Les matinées paritaires que nous avons créées l'an passé participent de cette dynamique qui nous semble essentielle et qui ne peut exister qu'en conservant ce cadre particulier qu'est le CTIP. Une dynamique qui traduit l'engagement de l'ensemble des partenaires sociaux pour élaborer ensemble hors de toute pression la protection sociale de demain.

LA VOIX DES PARITAIRES PORTÉE PAR LE CTIP

Le poids politique des partenaires sociaux et l'expertise des institutions de prévoyance fondent la légitimité du CTIP pour contribuer aux débats sur la protection sociale complémentaire. Auprès des parlementaires, des ministres et de leurs cabinets, ainsi que des journalistes, le CTIP promeut leur vision collective de la protection sociale.

Le modèle qui fait la fierté et l'efficacité des institutions de prévoyance n'est pas toujours connu et compris par les pouvoirs publics et politiques. C'est pourquoi **la mission du CTIP est de leur démontrer les vertus et l'efficacité de la gouvernance paritaire et de la non-lucrativité comme mode de gestion de la protection sociale complémentaire.** La présidence paritaire et les équipes du CTIP rencontrent les parlementaires, les cabinets et les journalistes afin de poursuivre leur démarche d'acculturation de ces publics. D'autant que les institutions de prévoyance, du fait de leur spécialisation dans le contrat collectif, disposent d'une **expertise sans égale sur les sujets liés au monde du travail.** En s'appuyant sur sa connaissance fine des enjeux de la qualité de vie et de la santé au travail, le CTIP échange quotidiennement avec les administrations. C'est ainsi que le CTIP a alerté la Direction de la sécurité sociale (DSS) sur l'impact du plafonnement du cumul emploi-invalidité. Au-delà, le CTIP partage ses éclairages sur l'ensemble des sujets techniques.

Sa compétence technique unique lui a permis, par exemple, d'élaborer avec le Comité consultatif du secteur financier des tableaux de lisibilité pour les garanties prévoyance.



Représentant d'un secteur professionnel singulier, le CTIP porte également auprès des pouvoirs publics les demandes de ses adhérents nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Aux parlementaires, **il a ainsi soumis plusieurs amendements au PLFSS 2024, afin notamment de rendre obligatoire le partage d'information entre l'Assurance maladie obligatoire (AMO) et l'Assurance maladie complémentaire (AMC) en matière de lutte contre la fraude.** Si l'amendement n'a pas été retenu, il a ouvert les discussions techniques en la matière, et des échanges avec la DSS ont démarré en vue de préparer le PLFSS 2025.



L’AFFIRMATION DU COLLECTIF DANS LA PROTECTION SOCIALE

Le CTIP s'est également mobilisé durant les débats sur la loi industrie verte et une mission d'information de l'Assemblée nationale afin de sanctuariser la sortie en rente pour les plans d'épargne retraite (PER) d'entreprise obligatoires, seule manière d'assurer la diffusion de cette retraite supplémentaire aux salariés disposant des revenus les plus modestes.

Au-delà, le CTIP est, à l'égal des autres familles d'organismes complémentaires, l'interlocuteur naturel du ministre de la Santé et de la Prévention. À ce titre, il est membre de l'UNOCAM et du Comité de dialogue avec les organismes complémentaires (CDOC), créé en octobre 2022 pour améliorer l'articulation entre l'AMO et l'AMC. Toutefois la démission du précédent ministre de la Santé et la tardive nomination de son successeur ont mis les échanges en pause durant le premier trimestre 2024.

62

RETOMBÉES PRESSE



M Le Monde

La mutuelle, le salaire et les négociations annuelles obligatoires. L'étude CTIP révèle que 43 % des salariés interrogés utilisent la complémentaire santé d'entreprise (mutuelle) pour couvrir une autre personne (conjoint, ayant droit).

E L'Express

Soins dentaires : la Sécu va transférer une partie du remboursement aux mutuelles. La Direction de la sécurité sociale a annoncé jeudi aux complémentaires santé que la prise en charge des soins dentaires par l'Assurance maladie passera de 70 % à 60 % à compter du 1^{er} octobre 2023. « Cette décision aura mécaniquement des conséquences sur les cotisations », indique Marie-Laure Dreyfuss, déléguée générale du CTIP.

L'ARGUS
de l'assurance L'Argus de l'assurance

Baromètre CTIP : l'entreprise, un territoire de santé et de prévention. Le 15^{ème} Baromètre du CTIP montre à quel point la protection sociale complémentaire collective s'est progressivement inscrite dans l'esprit des salariés et des employeurs. Ces derniers voient désormais l'entreprise non plus seulement comme un territoire de santé, mais aussi comme un territoire de prévention.

aef
info AEF info

Le CTIP publie une étude panoramique sur les régimes prévoyance pour épauler les négociateurs dans les branches. Le CTIP publie le 12 avril 2024 une nouvelle étude recensant les caractéristiques des régimes prévoyance mis en place dans les 41 plus grandes branches professionnelles.

LE DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS CONSTRUCTIFS POUR LE COLLECTIF

Le CTIP puise dans le modèle de gouvernance des institutions de prévoyance, une capacité à créer, faire vivre et animer un dialogue dynamique avec toutes ses parties prenantes, qu'il s'agisse des professions de santé ou des autres organismes complémentaires d'assurance maladie.

Cette capacité à mettre en dialogue des intérêts apparemment divergents trouve son expression dans bien des projets du CTIP. C'est le cas du dispositif de remboursement des organismes complémentaires (ROC). Ce dialogue entre le monde hospitalier et le monde des OCAM a impulsé le **déploiement massif de l'outil de tiers-payant au sein des établissements publics de santé MCO** (médecine, chirurgie et obstétrique). Et cette dynamique, improbable sur le papier, a été initiée puis entretenue par le CTIP et ses adhérents. Leur participation active à une vingtaine de comités de suivi et de commissions techniques, et surtout leur rôle lors du lancement du pilote SMR PSY (soins médicaux et de réadaptation - psychiatrie) dans les établissements publics, démontrent cette manière de s'engager dans la durée pour faire réussir une collaboration bénéfique à l'assuré final. La dernière étape a été franchie en 2023 avec **l'intégration progressive des cliniques privées**.





Cette même volonté de **travailler avec les acteurs du système de santé dans le but de faciliter l'accès aux soins pour tous** se retrouve dans l'accord du 21 juin 2023. À cette date, le CTIP, FA et la FNMF se sont engagés avec les Libéraux de santé (LDS) et la Fédération des éditeurs de logiciels d'informatique médicale et paramédicale ambulatoire (FEIMA). L'accord qu'ils ont signé fixe la méthode pour déployer profession par profession, la dispense d'avance de frais dans les deux prochaines années.

Par ailleurs, le CTIP, en tant que membre fondateur de l'UNOCAM, participe aux négociations conventionnelles impliquant les organismes de complémentaire santé. Il a donc, le 21 juillet 2023, **signé la nouvelle convention nationale avec l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM) et deux syndicats représentatifs des chirurgiens-dentistes libéraux** - les Chirurgiens-dentistes de France (CDF) et la Fédération des Syndicats Dentaires Libéraux (FSDL) - pour la période 2023-2028. Cet accord favorise une nouvelle approche préventive auprès des nouvelles générations tout en résultant d'une véritable co-construction AMO, AMC et professionnels de santé, illustration parfaite des principes du CTIP en matière de santé.



Le CTIP favorise activement le dialogue en tant que mode organisationnel au niveau européen. Cela se reflète dans son rôle moteur au sein de l'Association Européenne des Institutions Paritaires (AEIP), où **il promeut les valeurs d'une protection sociale responsable en Europe**. Récemment, il a participé aux discussions sur l'accès aux données financières (FiDA) pour encourager l'adoption de la finance ouverte, également appelée « open finance ». De plus, il contribue à l'élaboration de la position de l'AEIP visant à exclure les produits d'assurance maladie (santé et prévoyance) de ce projet.



Collectif, ive

Adj. et nom - XIII^{ème} siècle - Emprunté du latin : *collectivus*, ce qui rassemble.

Qui comprend ou qui concerne un ensemble de personnes ou de choses. Commun : en équipe.

Se dit d'un terme singulier et concret représentant un ensemble d'individus. S'applique au contrat noué dans l'entreprise au bénéfice des salariés.



LE DIALOGUE, FONDEMENT D'UN COLLECTIF FORT ET UNI

Stimulé par un environnement ouvert et respectueux, le collectif est un catalyseur d'innovation qui permet à chacun de s'adapter et de progresser. La qualité du dialogue social renforce la collaboration, la solidarité et le sentiment d'appartenance.

LES CHIFFRES CLÉS 2023

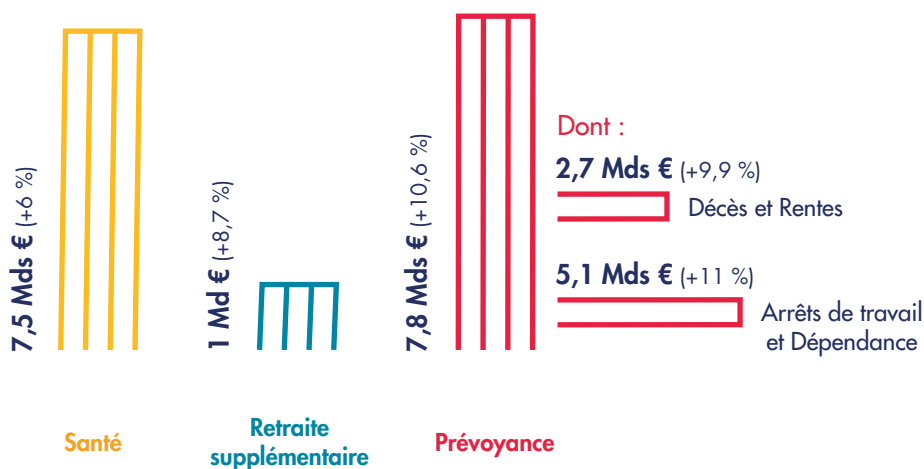
Données sociales

Évolution de l'activité des institutions de prévoyance en 2023

Les cotisations*

16,3

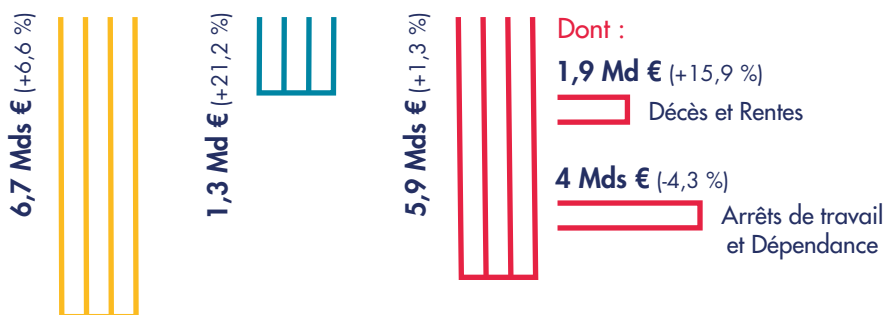
Mds €
(+8,3 %
par rapport
à 2022)



Les prestations**

14

Mds €
(+5,5 %
par rapport
à 2022)



* Affaires directes hors acceptations et brutes de réassurance (source : États ACPR - ENS).

** Prestations payées et restant à payer, hors frais de gestion, hors acceptations et brute de réassurance.

En 2023, les institutions de prévoyance ont consacré à l'action sociale

Taux de redistribution

90 €

de prestations santé

135 Millions €

sur
100 €
de cotisations hors taxes

299%

Couverture de la marge de solvabilité

Données combinées des groupes de protection sociale

Les données consolidées incluent les opérations affaires directes et les acceptations corrigées des retraitements de consolidation.

260%

Chiffre d'affaires combiné

34 Mds €

Couverture moyenne de la marge de solvabilité des groupes

Décomposés comme suit :

- 38 % Santé
- 30 % Prévoyance
- 19 % Autres assurances (vie, etc.)
- 10 % Retraite supplémentaire
- 3 % Autres activités non assurantielles

LA FORCE DU COLLECTIF : PROTÉGER EFFICACEMENT

Lorsqu'il est géré paritairement par l'institution de prévoyance, le contrat collectif en santé et en prévoyance révèle toute sa valeur économique et sa capacité à assurer une couverture efficace aux salariés contre les risques de la vie.



77% des salariés

73% des employeurs

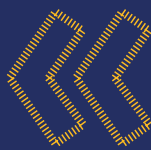
estiment que les partenaires sociaux sont mieux placés pour négocier les contrats collectifs en santé et prévoyance.

Toute la protection sociale complémentaire des salariés repose sur ce produit de la négociation entre partenaires sociaux qu'est l'accord collectif de branche ou d'entreprise. Par nature, celui-ci organise une mutualisation large et permet donc un meilleur rapport qualité/prix. Toutefois cet effet est amplifié en ce qui concerne les contrats collectifs gérés par une institution de prévoyance.

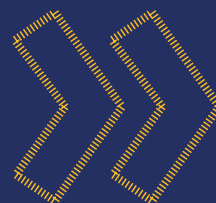
En moyenne, un contrat collectif permet, en santé, d'obtenir une redistribution de 87 € pour 100 € de cotisations. Cependant, ce taux atteint 90 € pour un contrat dont la gestion quotidienne est réalisée par une institution de prévoyance¹. Une tendance qui se maintient depuis plus de 10 ans. La raison est simple : les partenaires sociaux qui gouvernent l'institution de prévoyance s'efforcent de réaliser l'équilibre financier des contrats tout en assurant le meilleur rendement à la cotisation. Ce qui vaut pour le taux de redistribution vaut aussi pour les frais de gestion. En moyenne, un contrat collectif enregistre des frais de gestion de 18 %. Or, s'il fait partie du portefeuille d'une institution de prévoyance, il bénéficiera de frais de gestion de 14 %¹. La non-lucrativité et la volonté des représentants des salariés et des employeurs d'offrir le meilleur niveau de protection expliquent cette performance économique.

Ce souci de l'intérêt général, qui est la boussole du conseil d'administration d'une institution de prévoyance, a conduit une grande partie d'entre elles à accepter, pendant une décennie, des résultats techniques déficitaires afin de maintenir un niveau correct de cotisations. Ce déficit technique a été compensé par des placements financiers réalisés majoritairement sur des fonds gérés selon des critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance). Les effets positifs de cette façon de faire n'échappent pas aux principaux intéressés qui ont bien compris l'intérêt de la gestion paritaire pour leur protection sociale. Plus de la moitié des salariés et des employeurs en ont une bonne image et estiment en particulier que c'est le meilleur moyen pour que soient correctement pris en compte les besoins².

¹ DREES – Rapport 2023 sur la situation financière des organismes complémentaires assurant une couverture santé. ² Baromètre de la prévoyance collective CTIP/IFOP 2023 - <https://www.ctip.asso.fr/observatoire/barometre-prevoyance/>



**CE SOUCI DE L'INTÉRÊT
GÉNÉRAL EST LA
BOUSSE
DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION
DES IP.**



LA RESPONSABILITÉ DU COLLECTIF : INVESTIR DANS L'AVENIR



La prévoyance, à l'image du dialogue social, s'inscrit dans le temps long. Ce temps est aussi celui de la prévention, de la préparation de l'avenir et de la responsabilité. En s'inscrivant dans la durée et en s'appuyant sur leur but non lucratif, les institutions de prévoyance en ont fait un moyen pour un seul objectif : l'utilité sociale.

Les partenaires sociaux, en créant les institutions de prévoyance, se sont dotés d'outils au service des salariés et des entreprises. Si elles sont tenues à des règles de bonne gestion et au respect des équilibres prudentiels, l'objectif premier des institutions de prévoyance n'est donc pas tant de dégager des bénéfices mais bien plutôt d'être **utiles socialement en protégeant au mieux la santé présente et future des salariés et de leurs familles.**

C'est pourquoi elles ont investi l'entreprise comme territoire de prévention. Une évidence pour les institutions de prévoyance, tant le développement d'actions préventives est bénéfique pour tous : pour les salariés, qui restent en bonne santé, pour les entreprises dont l'absentéisme baisse et pour l'Assurance Maladie et les institutions de prévoyance, qui auront moins de soins à rembourser. Il s'agit ainsi d'un investissement social, au bénéfice de l'intérêt général et collectif, et surtout, **c'est un investissement d'avenir.**

Le CTIP, fort de cet engagement des institutions de prévoyance, s'est donc pleinement impliqué dans l'élaboration de la feuille de route « Pour une politique systémique de prévention en

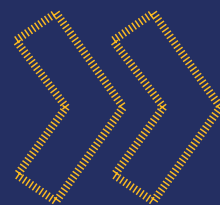
santé » du député Cyrille Isaac-Sibille, publiée en juillet 2023, et a co-signé sa « tribune des Coalisés » en janvier 2024.

Ce choix de l'avenir et du temps long explique que les institutions de prévoyance aient longtemps exercé leur responsabilité sociétale et environnementale sans le savoir. Les partenaires sociaux gestionnaires n'ont en effet pas attendu l'émergence de ces politiques pour **s'engager envers les salariés des institutions de prévoyance en matière d'inclusion, de diversité et d'égalité femme-homme, mais aussi en tant qu'investisseurs institutionnels**, en s'inscrivant dans une trajectoire de neutralité carbone.

Aujourd'hui, au sein du comité RSE du CTIP, les institutions de prévoyance mutualisent les bonnes pratiques de leurs adhérents et mènent un travail de veille. Et les experts du CTIP analysent pour elles l'impact des nouvelles réglementations européennes : taxonomie verte, CSRD (corporate sustainability reporting directive), cartographie des risques, etc. Car la démarche sociétale des institutions de prévoyance et du CTIP leur impose une seule chose : **être au rendez-vous des progrès sociaux.**



LES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE
ONT LONGTEMPS
FAIT DE LA RSE
SANS LE SAVOIR.



É
N
V
I
R
O
N
N
E
M
E
N
T
S
O
C
I
A
L
E
C
T
I
P
A
L
Q
U
E
P
ROTECTION
SOCIALE
DURABLE

Denis Laplane, Vice-président du CTIP
Marie-Laure Dreyfuss, Déléguée générale du CTIP



DES HOMMES ET DES ACTES

L'ANNÉE EN BREF

2023/24

◆ Février 2023

2 février. Communiqué de presse du CTIP sur la participation accrue des institutions de prévoyance au financement des trois postes concernés par la réforme du 100 % Santé (prothèses dentaires, aides auditives, optique médicale).



100% SANTÉ

Des soins pour tous, 100% pris en charge

◆ Avril 2023

5 avril. 1^{ère} édition de la Matinée paritaire de la prévoyance collective, sur le thème des mutations du monde du travail. Plus de 100 représentants des partenaires sociaux, de dirigeants d'institutions de prévoyance et de groupes de protection sociale présents.

◆ Juin 2023

6 juin. Participation du CTIP à une table ronde organisée par la commission des affaires sociales du Sénat, dans le cadre de la mission d'information relative aux données de santé.

15 juin. Conférence de presse du CTIP sur les chiffres 2022 des institutions de prévoyance qui maintiennent un niveau élevé de prestations malgré une augmentation structurelle des arrêts de travail et des dépenses de santé.

21 juin. Signature d'un accord de méthode des trois familles avec les LDS et la FEIMA pour la mise en place de la dispense de frais.

◆ Juillet 2023

21 juillet. Signature de la nouvelle convention nationale des chirurgiens-dentistes par l'UNCAM, l'UNOCAM et deux syndicats représentatifs de la profession.

◆ Octobre 2023

16 octobre. Communiqué de presse commun CTIP, FA et FNMF pour mettre en garde contre l'augmentation des coûts liés au système de santé et son impact sur les cotisations des assurés dès 2024.

◆ Novembre 2023

Proposition d'amendement au PLFSS 2024 visant à faciliter l'échange d'informations entre l'Assurance Maladie et les complémentaires santé pour renforcer la détection et la prévention de la fraude, et qui a abouti à des travaux techniques avec la DSS pour sa mise en place.



◆ Décembre 2023

19 décembre. Publication du 15^{ème} Baromètre de la prévoyance collective CTIP-IFOP.

◆ Mars 2024

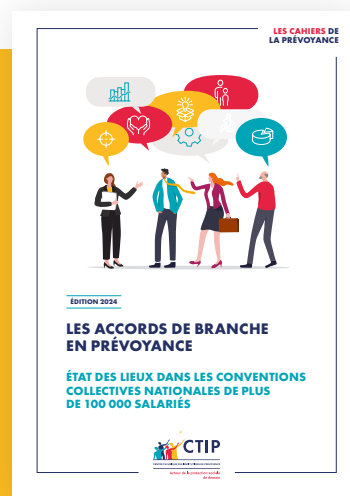
26 mars. Audition du CTIP par la mission d'information du Sénat sur les complémentaires santé et leur impact sur le pouvoir d'achat.

◆ Avril 2024

2 et 3 avril. Audition du CTIP par l'Assemblée nationale sur la fiscalité des complémentaires santé et la fiscalité de l'épargne retraite par capitalisation.

5 avril. 2^{ème} édition de la Matinée paritaire de la prévoyance collective sur le thème des arrêts de travail.

Publication de l'édition 2024 de l'étude du CTIP sur les accords de branche en prévoyance qui couvrent plus de 100 000 salariés.



LA GOUVERNANCE PARITAIRE

La gouvernance du CTIP reflète celle des institutions de prévoyance, organismes gérés paritairement et à but non lucratif. Les 30 membres du Conseil d'administration sont mandatés par les organisations patronales et par les organisations syndicales de salariés.

Parmi les membres du Conseil d'administration, plusieurs sont également présents aux Conseils d'administration des institutions membres. La gouvernance du CTIP représente ainsi parfaitement la diversité des acteurs économiques couverts par les institutions de prévoyance. La présidence paritaire est élue au sein de ce conseil et est renouvelée tous les deux ans selon le principe de l'alternance entre le collège des employeurs et le collège des salariés.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

- » **Brigitte BOUQUOT**
MEDEF
- » **Nathalie BUET**
MEDEF • Membre du Bureau
- » **Sébastien CAILLET**
MEDEF, CGPCE
- » **Maud CURIE**
MEDEF, BTP PRÉVOYANCE
- » **Catherine DE BRUYNE**
CPME
- » **Thierry GRÉGOIRE**
CPME, MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE, OCIRP • Membre du Bureau
- » **Agnès HAUTIN**
U2P, BTP PRÉVOYANCE • Membre du Bureau
- » **Olga KONZO N'DAVE**
MEDEF, INPR
- » **Denis LAPLANE**
MEDEF • Vice-président / Membre du Bureau
- » **Bernard LECAT**
MEDEF, UNIPRÉVOYANCE
- » **Pascal LE GUYADER**
MEDEF, KLÉSIA PRÉVOYANCE
- » **Thierry MICOR**
MEDEF, BTP PRÉVOYANCE
Trésorier / Membre du Bureau
- » **Diane PICHON**
MEDEF
- » **Claire RUAUD**
FNSEA, AGRI PRÉVOYANCE
- » **Florent SARRAZIN**
MEDEF

COLLÈGE DES SALARIÉS

- » **Philippe BAUX**
CFE-CGC
- » **Dominique BERTRAND**
CFTC • Président / Membre du Bureau
- » **Jean-Luc BILHOU-NABÉRA**
CFE-CGC • Membre du Bureau
- » **Pascal COLIN**
CFTC
- » **Agnès COLONVAL**
CFE-CGC
- » **Bruno CORNET**
CGT, BTP PRÉVOYANCE
- » **Emmanuel DELÉTOILE**
CFDT, CCPMA PRÉVOYANCE
- » **Michel DIEU**
CGT-FO, IPSEC
Secrétaire / Membre du Bureau
- » **Bernard FAUCHÉ**
CFDT, APICIL
- » **Alain GAUTRON**
CGT-FO, MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE
- » **David HUYNH**
CGT • Membre du Bureau
- » **Valérie PONTIF**
CGT-FO
- » **Marie-Pierre ROUSSET**
CFDT, MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE
Membre du Bureau
- » **Isabelle SANCERNI**
CFTC, CAPSSA
- » **Aniela THIÉFAINE**
CGT



LE COMITÉ DES DIRECTEURS

Le fonctionnement du CTIP est placé sous le signe de la collégialité et de la co-construction avec les adhérents. Le comité des directeurs est composé de l'ensemble des directeurs des institutions de prévoyance membres. Il est doté d'un comité exécutif présidé par la Déléguée générale du CTIP, qui prépare les outils d'aide à la décision du Conseil d'administration et assure la mise en œuvre des orientations retenues par celui-ci.

- » **Bruno ANGLES**
AG2R LA MONDIALE • Membre du Comité exécutif
- » **Philippe BARRET**
APICIL • Membre du Comité exécutif
- » **Thierry BENBASSAT**
CRC
- » **Frédéric BOURG**
ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE
- » **Julien BRAMI**
AGRICA • Membre du Comité exécutif
- » **Thomas COLIN**
IPSEC
- » **Philippe DABAT**
ARPÈGE PRÉVOYANCE
- » **Serge DA MARIANA**
IRCEM • Membre du Comité exécutif
- » **Béatrice GRANJEAN**
KERIALIS PRÉVOYANCE, KERIALIS RETRAITE
- » **Raoul LEBRAVE**
BTPR
- » **Jean LEVOIR**
A2VIP
- » **Bruno LIGER-BELAIR**
UNIPRÉVOYANCE, SGAPS UGO
- » **Isa MARZANO**
CARCO
- » **Vincent MARZIN**
IPBP
- » **Brice MÉTOIS**
IG CREA
- » **Marie-Anne MONTCHAMP**
OCIRP • Membre du Comité exécutif
- » **Jean-Pierre MOTTURA**
CAPSSA
- » **Hervé NAERHUYSEN**
PRO BTP • Membre du Comité exécutif
- » **Frédéric OLIVENNES**
AUDIENS • Membre du Comité exécutif
- » **Guillaume PLEynet-JÉSUS**
ANIPS
- » **Corinne PRAYEZ**
APGIS
- » **Yann QUÉRÉ**
LOURMEL
- » **Philippe RICARD**
IPECA-PRÉVOYANCE
- » **Thomas SAUNIER**
MALAKOFF HUMANIS • Membre du Comité exécutif
- » **Christophe SCHERRER**
INPR
- » **Christian SCHMIDT DE LA BRÉLIE**
KLESIA • Membre du Comité exécutif
- » **Jules SITBON**
IRP-AUTO
- » **Éric VAUDAINÉ**
CAPREVAL
- » **Sophie VERCRUYSSÉ**
GROUPE VICTOR HUGO
- » **Florent VICAINÉ**
INSTITUTION AUSTERLITZ

L'ÉQUIPE DU CTIP



Les collaborateurs du CTIP sont tous des experts des métiers de l'assurance et de la protection sociale.

Regroupés par pôles de compétences, ils travaillent en étroite collaboration avec les adhérents sur tous les sujets législatifs, réglementaires et économiques. Ils ont également pour mission de représenter les institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics français et européens et de valoriser leur rôle en tant qu'acteurs de la protection sociale des entreprises et des salariés.

01 Marie-Laure DREYFUSS
Déléguée générale du CTIP

02 Romain BENDAVID
Conseiller santé auprès
de la Déléguée générale
Membre du CODIR

COORDINATION

03 Kim GARCIA
Assistante de la Déléguée générale,
responsable du Pôle coordination
Membre du CODIR

04 Sonia CHAOUALI
Chargée de coordination

05 Céline CONTRINO
Chargée de coordination

JURIDIQUE, INSTANCES, FORMATION ET MÉDIATION

06 Isabelle PARENTÉ-MERCIER
Directrice • Membre du CODIR

07 Estelle AUBERT
Juriste instances, gouvernance
et médiation

08 Hadrien CHAMPION
Juriste conformité et formation

09 Boris GODET
Juriste PSC et médiation

10 Lucie JONGEN-PEYROUX
Juriste PSC et médiation

11 Mélusine LE BERRE
Juriste apprentie médiation

12 Sujana PACKIYANATHAN
Juriste apprentie médiation

13 Cynthia RAVINDRAN
Juriste PSC et médiation

PRÉVOYANCE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

14 Bertrand BOIVIN-CHAMPEAUX
Directeur • Membre du CODIR

15 José SANCHEZ
Responsable financier

16 Laurent ELGHOZI
Chargé de mission



RELATIONS INSTITUTIONNELLES ET COMMUNICATION

- 17 Miriana CLERC**
Directrice • Membre du CODIR
- 18 Stéphanie de PIERREPONT**
Responsable communication et réseaux sociaux
- 19 Hélène CARANTINO**
Chargée de communication
- 20 Alexandre GUAY**
Chargé des relations institutionnelles

SANTÉ ET MODERNISATION DES DÉCLARATIONS SOCIALES

- Magali SIERRA**
Directrice • Membre du CODIR
- 21 Morgane LANGLOIS-GAUTIER**
Responsable du Pôle SI santé
- 22 Marine LE FORT**
Chargée de mission SI santé
- Julien LEMOINE**
Chargé de mission SI santé
- 23 Quentin LIE**
Chargé de mission simplification et MDS
- 24 Marion MURET**
Chargée de projets simplifications administratives

- 25 Elisabeth ODRI**
Chargée de mission MOA SI santé
- 26 Laura PANICHI**
Cheffe de projet MDS
- 27 Clara TOUSCH**
Chargée de mission santé

PÔLE FINANCE ET RESSOURCES HUMAINES

- 28 Souad FADILI**
Responsable du Pôle finance et RH
Membre du CODIR
- 29 Céline FERNANDES**
Comptable

PÔLE PROSPECTIVES

- 30 Florian BEAUCREUX**
Responsable du Pôle prospectives
Membre du CODIR

LES ADHÉRENTS DU CTIP

À fin avril 2024, 42 organismes sont membres du CTIP. Parmi ceux-ci figure la totalité des institutions de prévoyance françaises, soit 32 institutions de prévoyance ainsi qu'une union d'institutions de prévoyance. Ensemble, les adhérents du CTIP couvrent 14 millions de salariés et 2 millions d'entreprises en prévoyance collective.

14 millions de salariés

2 millions d'entreprises

INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE PAR GROUPE DE PROTECTION SOCIALE D'APPARTENANCE

- » **AG2R LA MONDIALE**
AG2R PRÉVOYANCE
ARPÈGE PRÉVOYANCE
- » **AGRICA**
AGRI PRÉVOYANCE
CCPMA PRÉVOYANCE
CPEA
- » **APICIL**
A2VIP
APICIL PRÉVOYANCE
- » **AUDIENS**
AUDIENS SANTÉ PRÉVOYANCE
- » **BTPR**
CRP-BTP
- » **CRC**
CAISSES RÉUNIONNAISES DE PRÉVOYANCE
- » **IRCEM**
IRCEM PRÉVOYANCE
- » **IRP AUTO**
IRP AUTO IÉNA PRÉVOYANCE
IRP AUTO PRÉVOYANCE SANTÉ
- » **KLESIA**
CARCEPT PRÉVOYANCE
IPRIAC
KLESIA PRÉVOYANCE
- » **LOURMEL**
CARPILIG PRÉVOYANCE
- » **MALAKOFF HUMANIS**
CAPREVAL
INPR
IPSEC
MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE
- » **PRO BTP**
BTP PRÉVOYANCE

INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE HORS GROUPE DE PROTECTION SOCIALE

- » ANIPS
- » APGIS
- » CAPSSA
- » CARCO
- » CAISSE GÉNÉRALE DE PRÉVOYANCE DES CAISSES D'ÉPARGNE
- » CIPREV (GROUPE VICTOR HUGO)
- » IPBP
- » IPECA-PRÉVOYANCE
- » KERALIS PRÉVOYANCE
- » UNIPRÉVOYANCE (GROUPE UGO)

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

- » OCIRP

ORGANISMES DE RETRAITE PROFESSIONNELLE SUPPLÉMENTAIRE

- » CCPMA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (FRPS)
- » CPEA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (FRPS)
- » INSTITUTION AUSTERLITZ (IRPS)
- » KERALIS RETRAITE (FRPS)

INSTITUTION DE GESTION DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

- » IG-CREA

SOCIÉTÉS DE GROUPE ASSURANTIEL DE PROTECTION SOCIALE

- » SGAPS AGRICA PRÉVOYANCE
- » SGAPS ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE
- » SGAPS IRCEM
- » SGAPS UGO

Le CTIP tient à exprimer
ses remerciements à toutes les personnes
qui ont contribué à la réalisation
de ce rapport annuel.



Ce document a été imprimé avec des encres végétales par l'imprimerie Sensey labellisée Imprim'Vert. Cette marque a pour objectif de favoriser la mise en place d'actions concrètes conduisant à une diminution des impacts des activités d'impression sur l'environnement. Le label PEFC garantit que le papier contient à minima 70 % de matières issues de forêts gérées durablement et certifiées PEFC, le reste étant composé de matières issues de sources contrôlées selon le système de diligence raisonnée PEFC.

Ce document est une publication du CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE (CTIP), Association déclarée, enregistrée sous le SIREN 338 261 019 et n°RNA W751077033, sis 10, rue Cambacérès - 75008 Paris.



10 rue Cambacérés
75008 Paris

•
01 42 66 68 49
www.ctip.asso.fr

Retrouvez le CTIP sur les réseaux sociaux