



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale  
de demain



**RAPPORT ANNUEL 2021**



## RAPPORT ANNUEL 2021

---



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

---

Acteur de la protection sociale  
de demain

**Le CTIP représente l'ensemble des institutions de prévoyance (IP), organismes d'assurance de personnes à but non lucratif, à gouvernance paritaire et spécialisés dans le collectif. Les IP couvrent 13 millions de salariés, soit près d'un actif sur deux, à travers 2 millions d'entreprises, en santé et en prévoyance.**



**Le CTIP défend les intérêts de ses 38 adhérents auprès des pouvoirs publics nationaux et européens.**



**Il contribue à développer une information pédagogique sur la protection sociale complémentaire collective.**

---

L'année en bref.....	6
L'année vue par les Présidents.....	8
Entretien avec la Déléguée générale.....	11
2021, et après ? Le regard des Directeurs généraux des IP-GPS.....	12
Chiffres clés 2021.....	16

---

## 18

# AGIR

### Rapport du HCAAM

Le rôle de l'assurance maladie complémentaire en question.....**20**

### Taxe Covid

Succès de la mobilisation du CTIP contre l'augmentation de la taxe.....**22**

## 24

# DÉVELOPPER

### Dispositif « ROC »

Des avantages pour tous.....**26**

### Consultations de psychologues

Des dispositifs de soutien renforcés.....**28**

### Accès aux soins

Les IP, acteurs essentiels de la mise en œuvre du « 100 % santé ».....**29**

### Pour une protection sociale durable

Le CTIP renforce son engagement.....**30**

### Formations

Une offre adaptée à un environnement en mutation.....**31**

# sommaire

**32**

## PROMOUVOIR

**14<sup>e</sup> baromètre CTIP / CREDOC**

Le contrat collectif toujours plébiscité  
par les acteurs économiques.....**34**

**Accords en santé et prévoyance  
dans les branches professionnelles**

15 millions de salariés concernés.....**36**

**Le CTIP en campagne pédagogique**

Décrypter le contrat collectif.....**38**

**40**

## ACTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

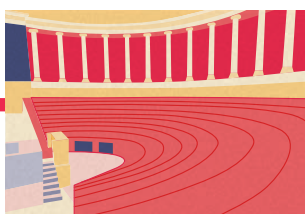
**La gouvernance paritaire.....42**

**Le Comité des directeurs  
et le Comité exécutif.....43**

**L'équipe .....44**

**Les adhérents.....46**

2021



## Janvier

**Le nouveau Conseil d'administration** du CTIP prend ses fonctions. Denis Laplane (MEDEF) est élu président et Dominique Bertrand (CFTC), vice-président.

**Le HCAAM lance une réflexion** sur le thème de « *La place de la complémentaire santé et prévoyance en France* ».

## Février

**La loi du 26 février 2021 crée un dispositif d'information, via le GIP Union Retraite, qui renforce la lutte contre la déshérence des contrats d'épargne retraite supplémentaire.** Lancement des travaux entre tous les acteurs, dont le CTIP, pour la mise à disposition des informations requises sur le site Info-retraite.

**Le CTIP, la FFA et la FNMF publient une position en matière de revalorisation des prestations d'incapacité, d'invalidité et de décès,** postérieurement à la résiliation d'un contrat de prévoyance collective. Cette position clarifie les pratiques en l'absence d'organisme assureur reprenneur.

# L'année en bref

## Janvier 2022

**À la suite de la publication du rapport du HCAAM, le CTIP conteste le fond du rapport dans un communiqué de presse et dénonce l'absence de prise en compte de ses positions.** Il réitère son appel à un dialogue constructif entre l'ensemble des partenaires de la santé.

**L'UNOCAM publie pour la première fois son baromètre 100 % santé, conduit avec les trois familles de complémentaire santé.** Les OCAM voient leur rôle de principal financeur conforté dans les domaines audio, dentaire et optique.

## Novembre

**À l'occasion de la COP26, le CTIP réalise une enquête** montrant que les IP gèrent plus de 80 % de leurs actifs en investissements responsables, et lance un Comité des pratiques RSE avec pour objectif de diffuser et d'enrichir les bonnes pratiques en la matière.

**Le 14<sup>e</sup> baromètre de la prévoyance CTIP-CREDOC** montre l'attachement des entreprises et des salariés au contrat collectif et au dialogue social. Il confirme le taux d'équipement très élevé en prévoyance et le rôle essentiel des accords de branches.

## Mars

La 2<sup>e</sup> enquête menée par l'Union nationale des organismes d'assurance maladie complémentaire (UNOCAM) montre que **l'Engagement lisibilité signé en 2019 est mis en œuvre par la majorité des organismes concernés.**

Face à la multiplication des situations de souffrance psychologique liées à la crise sanitaire, **les institutions de prévoyance et groupes de protection sociale s'engagent à renforcer leurs dispositifs de prise en charge des consultations de psychologues.**

**Les trois familles de complémentaire santé (CTIP, FFA, FNMF) signent un accord-cadre pour le pilotage du dispositif « Remboursement des organismes complémentaires » (ROC).**

Le Comité consultatif du secteur financier (CCSF) adopte de **nouvelles préconisations portant sur la lisibilité des garanties de complémentaires santé** dans le prolongement de l'Engagement pris par la profession en 2019.

## Mai

**Le CTIP publie sur son site Internet cinq nouveaux guides** qui expliquent de manière pédagogique le fonctionnement de la prévoyance d'entreprise et ses garanties.



## Juin



**La Médiation de la protection sociale (CTIP) publie son rapport annuel d'activité 2020** et dresse à cette occasion un bilan positif de ses dix premières années d'existence.

Dans un communiqué de presse, **les partenaires sociaux membres du Conseil d'administration du CTIP expriment leur opposition aux scénarios proposés par le HCAAM.** Ils appellent à « *sortir d'un débat visant à faire disparaître la pluralité des acteurs et le contrat collectif* ».

La Commission européenne publie sa **proposition de révision de la directive Solvabilité 2.**

**Le CTIP publie sur sa chaîne Youtube deux vidéos** sur le contrat collectif intitulées « *Les petites leçons de prévoyance collective* ».



## Septembre

## Octobre

# L'année vue par



Denis  
**Laplane**

Président du CTIP



Dominique  
**Bertrand**

Vice-président du CTIP

## Quels sont, selon vous, les faits marquants de l'année 2021 pour les institutions de prévoyance ?

**Denis Laplane** - Après avoir été très présentes durant la crise sanitaire auprès des entreprises et des salariés, les institutions de prévoyance (IP) ont bénéficié en 2021 de la reprise, comme la plupart des acteurs économiques.

En 2021, le rôle des IP et groupes de protection sociale (GPS) est resté prépondérant notamment dans la mise en œuvre du « 100 % santé », dont ils sont, avec les autres organismes complémentaires, les principaux financeurs. Le succès du panier « 100 % santé » a permis de réduire significativement le reste à charge moyen des ménages en audiologie et en dentaire, et de faire reculer le renoncement aux soins.

Toutefois, l'année 2021 a été marquée par un débat mal engagé sur l'avenir de la protection sociale autour des travaux menés par le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance-maladie (HCAAM).

Le scénario de création d'une « grande Sécurité sociale » reprenant l'essentiel de l'activité des complémentaires santé a été au centre des échanges. Les trois autres scénarios du HCAAM participaient aussi à affaiblir la liberté de négociation au sein des branches et des entreprises ainsi qu'à appauvrir le dialogue social et le contrat collectif. Autre sujet sensible pour les IP : la menace évitée d'une nouvelle taxe Covid.

Pour finir sur une note positive, rappelons que les IP ont, à l'occasion de la COP26 en novembre 2021, réaffirmé leur engagement pour le climat, au travers notamment d'une intensification de leur politique d'investissements responsables. Le CTIP a également créé un Comité des pratiques RSE. Nous nous félicitons de cette initiative qui permettra de faire l'inventaire des réussites des IP en matière de développement durable et de les partager. L'objectif est de proposer des démarches de progrès mesurables et d'en faire bénéficier les entreprises et les salariés. Nous souhaitons nous affirmer comme des acteurs majeurs d'une protection sociale durable.





À l'occasion de la COP26, les IP ont réaffirmé leur engagement pour le climat, notamment au travers d'une intensification de leur politique d'investissements responsables.

Denis Laplane

## Les scénarios d'évolution envisagés dans le rapport du HCAAM sont-ils, d'après vous, toujours d'actualité ?

**Dominique Bertrand** - Le scénario de « grande Sécurité sociale » a été déjugé en mars 2022 par le président de la République qui a souhaité « l'amélioration du système » sans créer de « l'instabilité ». Pour les raisons évoquées ci-dessus, nous nous étions également opposés aux trois autres pistes – l'une prévoyait une « amélioration » de l'architecture actuelle, l'autre visait à transformer les complémentaires santé en Services d'intérêt économique général (SIEG) tenus de fournir un service de base normalisé et la dernière prévoyait de séparer les domaines d'intervention de l'Assurance maladie obligatoire et des assurances complémentaires.

Depuis le mois d'octobre, nous n'avons cessé d'appeler à une reprise du dialogue sur l'avenir du système de santé. Ces échanges pourraient se poursuivre dans le cadre du HCAAM, instance dont le but est de mener une réflexion collective en matière de protection sociale. Quelle que soit sa forme, il reste à instaurer une démarche collaborative et partenariale entre tous les acteurs de notre système de santé. L'enjeu est de taille : il s'agit de passer d'un système de santé curatif à une approche globale préventive, afin d'assurer la soutenabilité et l'amélioration du système. Pour réussir, les échanges entre les organismes complémentaires et l'Assurance maladie obligatoire doivent être renforcés.

## Comment interprétez-vous les résultats obtenus en 2021 par les IP et GPS ?

**Denis Laplane** - Les prévisions les plus pessimistes ne se sont pas réalisées en raison de la prolongation des mesures publiques de soutien à l'économie tout au long de 2021 : elles ont permis de limiter les faillites d'entreprises et d'éviter une dérive du chômage. Les coûts de la portabilité de la protection sociale pour les chômeurs ont donc été très nettement atténués par rapport aux prévisions. De plus, les GPS ont été portés par la forte reprise des activités de prévoyance et de santé, mais également de l'assurance-vie, le tout dans un contexte de bonne tenue des marchés financiers. Certains groupes ont poursuivi des opérations de croissance externe.

Même si les IP-GPS bénéficient de la reprise, l'année 2021 reste une année atypique. La hausse des prestations a repris son cours car on assiste à un « rattrapage » en matière d'actes médicaux, et les prestations en arrêt de travail n'ont pas diminué. À cela s'ajoute le coût pour les IP de la réforme du « 100 % santé », dont le succès s'est avéré supérieur aux prévisions, en particulier pour le dentaire et l'audioprothèse.

En 2021, les efforts de maîtrise des coûts de gestion des IP ont porté leurs fruits. Mais il faudra voir si l'amélioration des résultats perdure à l'avenir. Les équilibres techniques des IP, en effet, restent structurellement affectés par plusieurs années de baisse des taux d'intérêt, qui réduisent le rendement des placements sans risques, par l'avancée en âge des salariés au travail ainsi que par la charge fiscale pesant sur les contrats.

L'année 2022 comporte malheureusement son lot d'inquiétudes avec les conséquences de la guerre en Ukraine qui fragilise la santé de l'économie mondiale et fait repartir fortement l'inflation depuis plusieurs mois. Par ailleurs, dans notre horizon à court terme, se dessine le projet de réforme des retraites. On n'en connaît pas encore les modalités. En fonction de ce qui sera mis en œuvre au final, la réforme pourrait avoir des répercussions très importantes sur le coût des garanties de prévoyance collective.



**L'année vue par** Denis **Laplane** et Dominique **Bertrand**

## **L'année 2022 a débuté par un accord historique sur la protection sociale complémentaire des fonctionnaires d'État. Quel regard portez-vous sur cette réussite du dialogue social, et plus globalement sur cette année 2022 ?**

**Dominique Bertrand** - Cet accord est la meilleure preuve de reconnaissance de l'efficacité du modèle de protection sociale que nous défendons. Il s'agit en effet d'une avancée majeure pour les 5,5 millions d'agents publics de l'État et des fonctions publiques territoriale et hospitalière, qui vont accéder graduellement à une complémentaire santé sur le même modèle que les salariés du privé.

Fait historique, l'accord relatif à la complémentaire santé des agents de l'État a fait l'objet d'une signature unanime des partenaires sociaux, représentant près de 2,5 millions d'agents, et un accord de méthode a été signé sur la négociation future de l'accès à la prévoyance. Dans les faits, l'État reconnaît pour ses agents les atouts du contrat collectif et solidaire, fruit du dialogue social.

L'année 2022 commence par la signature d'un autre accord historique qui crée la plus grande branche professionnelle de France, en se substituant à 78 conventions existantes d'ici à 2024. La nouvelle Convention collective nationale de la métallurgie ouvre par ailleurs le bénéfice de la prévoyance à tous les personnels non-cadres et engage l'ensemble des entreprises de la branche dans un degré élevé de solidarité. Cet accord bénéficiera à 1,6 million de salariés dans 42 000 entreprises.

Cette vitalité du dialogue social est une excellente nouvelle dont il faut se féliciter : elle montre que les négociations collectives permettent de moderniser et d'améliorer la protection sociale, de couvrir l'ensemble des salariés d'un secteur avec les mêmes garanties minimales supérieures à ce que la loi prévoit et d'organiser son financement solidaire au niveau de la branche.

### **Quelles sont, selon vous, les perspectives pour les IP-GPS dans les années qui viennent ?**

**Denis Laplane** - Le cadre du dialogue paritaire va se renforcer dans les années à venir sous la volonté des partenaires sociaux eux-mêmes. La nouvelle mandature doit être, de même, l'occasion d'associer toutes les parties prenantes au nécessaire débat pour bâtir la protection sociale de demain au regard des mutations démographiques, climatiques et sanitaires en cours. La négociation, le dialogue social et l'implication des acteurs sont la condition de la réussite. Nous avons des résultats à faire valoir. Le modèle des IP a fait ses preuves : nos contrats collectifs offrent toujours, et de très loin, le meilleur retour aux assurés sur leurs cotisations en santé, 86 % en 2021. Partenaires de long terme des entreprises et des salariés, les IP sont à l'écoute des évolutions sociales et sociétales pour innover, notamment en matière de prévention, et inventer les garanties de demain.

*La vitalité du dialogue social montre que les négociations collectives permettent de moderniser et d'améliorer la protection sociale.*

**Dominique Bertrand**

# Entretien avec



Marie-Laure **Dreyfuss**

Déléguée générale du CTIP

## En quoi la prévention est-elle un sujet majeur pour notre société ?

La prévention contribue à l'allongement de la durée de vie en bonne santé, et par conséquent à une réduction des risques de dépendance et des coûts. Il s'agit d'un enjeu majeur en vue de la soutenabilité de notre système de santé dans la durée. Pour l'heure, la France est en retard dans ce domaine. Certes, l'espérance de vie à la naissance s'avère l'une des plus longues parmi nos voisins européens mais nous affichons en revanche une espérance de vie sans incapacité (c'est-à-dire sans être limité dans ses activités quotidiennes) inférieure à la moyenne européenne.

## Quel rôle jouent les institutions de prévoyance dans ce domaine ?

Pionnières de la prévention et de l'entreprise comme « territoire de santé », elles ont développé des initiatives au plus près du terrain, qui visent à éviter les risques en santé pour les salariés.

La négociation au niveau des branches professionnelles permet, en effet, de mettre en place des actions de prévention concrètes et adaptées aux risques spécifiques à chaque métier sur tout le territoire. En 2022, sur les 65 accords de branche en prévoyance de plus de 50 000 salariés, 25 accords couvrant 8,5 millions de salariés prévoient de telles actions.



*Les institutions de prévoyance, acteurs essentiels de la prévention.*

## Comment notre système de santé peut-il réussir son virage vers la prévention ?

Cette réussite passe inévitablement par une augmentation des moyens dédiés. La prévention n'est pas gratuite mais peut s'inscrire dans une stratégie gagnant/gagnant. Actuellement, seulement 2 % des dépenses totales de santé sont consacrées à la prévention. En revanche, la mise en place de dispositifs de prévention suppose bien évidemment que soient déployées des méthodes de chiffrage et de mesure des impacts de la prévention.

Enfin, il est primordial, pour la réussite d'une politique de prévention, d'informer et de sensibiliser les populations concernées. Là-dessus, les pouvoirs publics et les complémentaires santé peuvent encore progresser et co-construire des actions communes. Plus globalement, il s'agit pour toutes les parties prenantes de comprendre qu'une prévention efficace ne peut qu'être le fruit d'une co-construction entre les différents acteurs, et les institutions de prévoyance (IP) y ont toute leur place.

La contractualisation avec les professionnels de santé est aussi une voie prometteuse, initiée par les IP, comme le montre l'accord-cadre signé en 2018 par le CTIP avec la CSMF (Confédération des syndicats médicaux français). Il permet aux IP de passer directement des accords avec les médecins pour mettre en place des programmes de prévention sur-mesure et développer de nouveaux services répondant aux besoins des entreprises et des salariés.

Parce qu'elles travaillent sur le temps long et savent utiliser les données, les IP sont des acteurs essentiels de la prévention, en entreprise et dans les branches professionnelles.

CTIP • RAPPORT ANNUEL 2021

## 2021, et après ?

# Le regard des Directeurs généraux

**Quelle est votre vision  
de l'année écoulée ?**

**Quel avenir à horizon 5-10 ans  
pour la protection sociale ?**

Frédéric **Hérault**

AGRICA



L'année 2021 est marquée par la conjonction d'une forte sinistralité en santé et en arrêts de travail. Il est encore trop tôt pour faire la part des causes conjoncturelles liées à la crise sanitaire de celles, plus structurelles, liées aux modifications de comportements des salariés. J'observe aussi la poursuite de la dynamique des contrats de retraite supplémentaire, ainsi qu'un niveau des versements volontaires des salariés qui se maintient à un niveau élevé.

“

Ces nouveaux comportements expriment, me semble-t-il, le besoin d'une protection sociale complémentaire qui ne soit pas uniquement indemnitaire, mais aussi facilitatrice pour se créer des compléments de revenus, et qui réponde aux besoins d'attractivité et de fidélisation des branches et des entreprises.

## Philippe Barret

APICIL



Nous avons constaté la dégradation des comptes en prévoyance mais la sinistralité est finalement moins élevée que prévu. Cet exercice a déjoué de nombreux pronostics, avec une forte reprise économique et une bonne tenue des marchés financiers après le recul de 2020. Ce qui est aussi notable et positif, c'est que, malgré cette situation de crise, nous avons continué à satisfaire nos clients tout en protégeant nos collaborateurs.



Nous disposons aujourd'hui de l'un des meilleurs systèmes de protection sociale en matière de santé, dans lequel les acteurs sont capables de s'adapter et de répondre aux besoins des assurés collectifs ou individuels. En tant qu'institution de prévoyance, nous sommes bien placés pour reconnaître, dans cette capacité d'adaptation, la force de la négociation collective. Je suis persuadé que cela restera le moteur de notre agilité et de notre pérennité.

## Frédéric Olivennes

AUDIENS



En 2021, les IP professionnelles ont confirmé la force de leur modèle affinitaire. Dans un contexte de crise, la solidarité et la proximité ont tenu leur promesse de protection et de résilience en permettant aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de solutions adaptées.



Dans les prochaines années, il ne fait aucun doute que les besoins de protection et de prévention seront au cœur des attentes de notre société. Dans ce contexte, la digitalisation que nous avons déjà engagée permettra de renforcer notre proximité et la qualité de nos services apportés à nos bénéficiaires. Plus que jamais, nous pourrons compter sur la force du paritarisme pour négocier les progrès et répondre aux transformations de nos modèles.

2021, et après ?

## Le regard des Directeurs généraux

Jean-Charles **Grollemund**

IRCEM



2021 est l'année de la résilience, suite au choc de la crise pandémique Covid-19, avec une forte reprise économique liée à des politiques de relance inédites et un rattrapage de la demande à la fin des restrictions sanitaires. Ce contexte a été favorable au marché actions qui a atteint de nouveaux sommets. Les résultats se sont améliorés mais la sinistralité demeure à un niveau élevé, en raison de la continuité de la crise et son impact dans le monde du travail.

“

La campagne électorale a placé la protection sociale au cœur des débats sur le plan des retraites, du système de soins et du vieillissement de la population. Je pense que nous allons connaître des réformes importantes. La protection sociale complémentaire, incarnée par les adhérents au CTIP, doit prendre sa place pour les élaborer, la crise Covid-19 ayant démontré leur agilité et leur capacité de résilience.

Christian **Schmidt de la Brélie**

KLESIA



Après la crise sanitaire, 2021 s'inscrit comme une année de regain d'intérêt pour la protection sociale complémentaire. Comme nous l'avons démontré au sein du transport, la solidarité au niveau des branches professionnelles est nécessaire et répond aux attentes des entreprises et des salariés. Cela a été concrétisé par la dernière négociation dans le transport de marchandises, qui renforce le rôle des complémentaires.

”

Nos valeurs nous obligent. Nous devons repenser notre rôle de complémentaire pour apporter des solutions aux Français et notamment agir encore plus en prévention. C'est sur ce volet que notre action sera la plus différenciante.

## Thomas **Saunier**

**MALAKOFF HUMANIS**



La situation sanitaire a mis en lumière le rôle essentiel de la protection sociale pour les salariés et les entreprises. Nos collègues, nos clients et la société ont plus que jamais besoin de nous. Nous avons répondu en maintenant une redistribution élevée de 82,9 %, en gelant les augmentations tarifaires pour nos assurés individuels, en proposant un accompagnement psychologique et en renforçant nos dispositifs de services et d'action sociale.



Plusieurs défis seront à relever. Tout d'abord, celui de la gouvernance avec la mise en œuvre d'un vrai pilotage partagé entre assurance maladie et complémentaires. Ensuite, le passage d'un système curatif à un système préventif grâce à l'utilisation des données. Enfin, il faudra aborder le défi de l'allongement de la durée de vie, pas seulement à la retraite, mais aussi tout au long de la vie professionnelle.

## Marie-Anne **Montchamp**

**OCIRP**

En 2021, dans un contexte, certes toujours marqué par la crise sanitaire, l'OCIRP a pu bénéficier des résultats de ses actions de court et moyen terme. Parce qu'il s'agit de protéger des familles fragilisées par le décès ou la perte d'autonomie, l'OCIRP a poursuivi son engagement total pour les sécuriser financièrement et les accompagner socialement.



Dans cette période de mutation, il est important que les institutions de prévoyance se saisissent des grands enjeux sociétaux et contribuent par le dialogue social à façonner la protection sociale contemporaine. À l'OCIRP, nous savons qu'il est essentiel d'accompagner les transitions démographiques, du travail, les vulnérabilités de la vie. En mobilisant l'ensemble de nos parties prenantes, en innovant et en prouvant notre impact, nous sommes déterminés à porter haut les couleurs de la protection sociale complémentaire.

# Chiffres clés 2021

Après une année 2020 marquée par la crise sanitaire et les efforts qu'elles ont engagés en faveur des entreprises et des salariés, les institutions de prévoyance (IP) ont vu leur activité se redresser en 2021, avec le rebond économique et la reprise du marché de l'emploi. Les cotisations augmentent de 8,3 %, à 14,1 milliards d'euros.

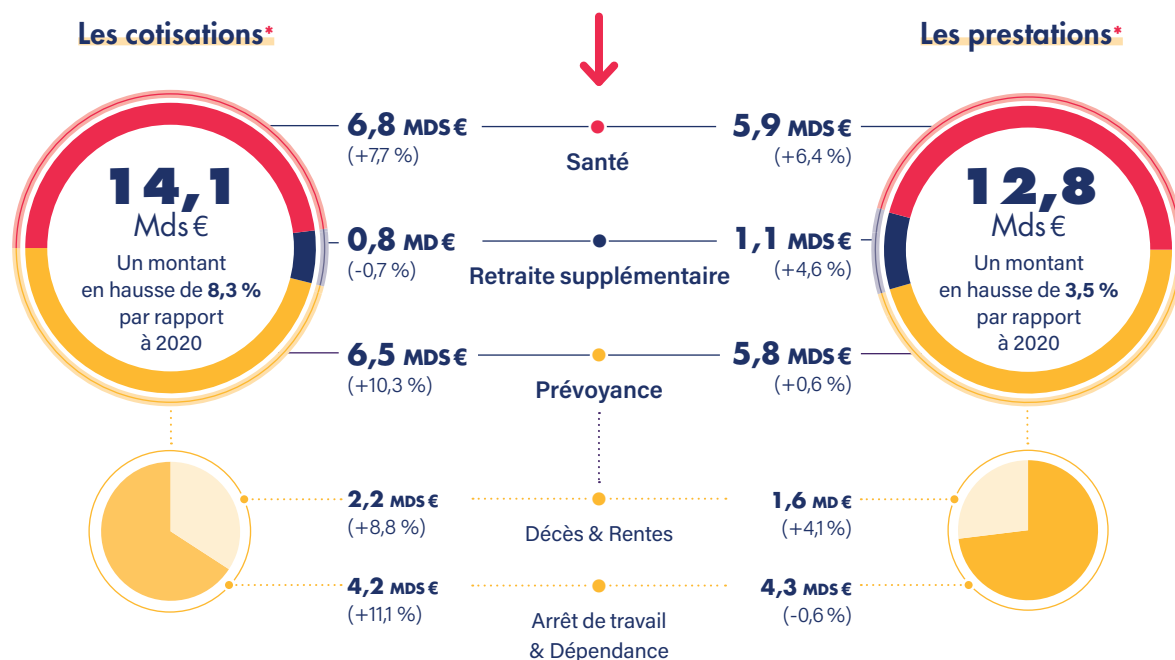
Les prestations servies aux entreprises et aux salariés progressent de 3,5 %, à 12,8 milliards d'euros, sous l'effet d'un phénomène de rattrapage des soins et du recours accru au 100 % santé. Les IP confirment leur position d'acteurs proposant le meilleur rapport qualité prix du marché en santé, avec un taux de redistribution de 86 % en moyenne.

Quant au résultat net du secteur, il ressort à + 166 millions d'euros en 2021, contre un résultat net négatif de 265 millions d'euros en 2020.

Les IP ont réussi à opérer un retour à l'équilibre, malgré le coût du 100 % santé et le volume des arrêts de travail qui reste élevé en 2021. La marge de solvabilité des IP progresse légèrement, passant de 267 % en 2020 à 274 % en 2021. Si ces résultats traduisent la gestion équilibrée et responsable qui caractérise les IP, l'amélioration observée reste fragile, au regard du contexte international, du niveau élevé des arrêts de travail et du potentiel impact de la réforme des retraites à venir.

## Données sociales

Évolution de l'activité des institutions de prévoyance en 2021



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

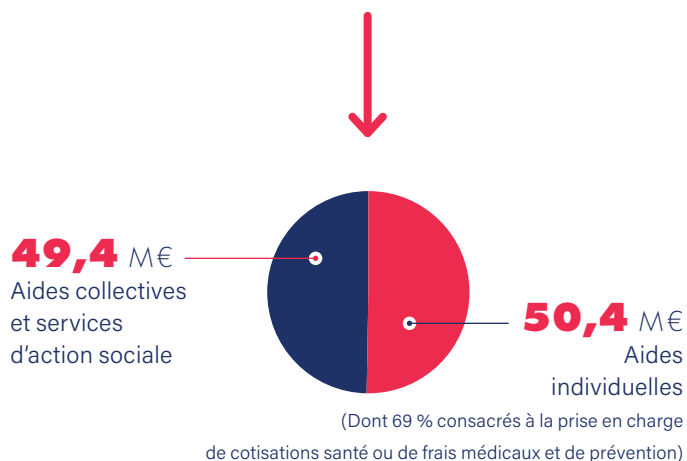


## Taux de redistribution

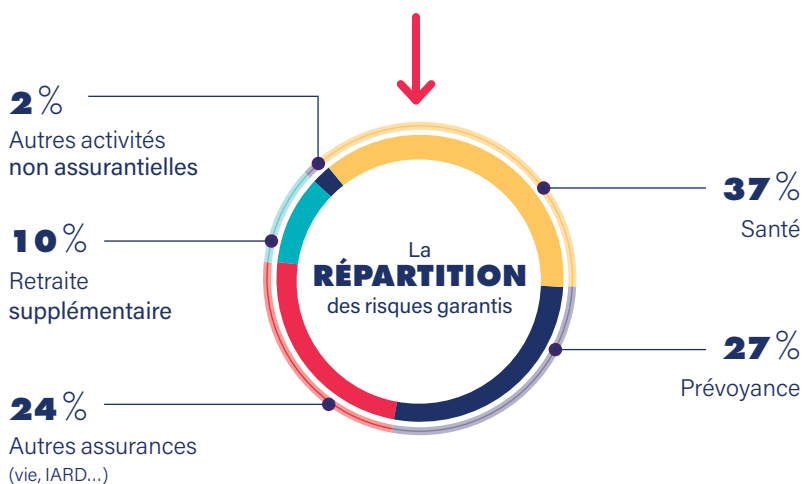


## Action sociale

En 2021, les institutions de prévoyance ont consacré **100 M €** à l'action sociale



## Données combinées des groupes de protection sociale



Cotisations des IP

**14,1 Mds €**

Couverture de la marge de solvabilité

**274 %**

Chiffre d'affaires

**31,3 Mds €**

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



---

# AGIR

---

**2021 a été une année charnière pour le CTIP, représentant et porte-parole de toutes les institutions de prévoyance. Face à des projets susceptibles de remettre en cause leurs spécificités, le CTIP a déployé toute son énergie pour faire entendre la voix singulière de ces organismes de droit privé, à gouvernance paritaire et à but non lucratif.**

**Cette mobilisation s'est exprimée à travers la réaffirmation constante du rôle déterminant de l'accord collectif comme modèle efficace et équitable de protection sociale complémentaire. C'est cette singularité que le CTIP a portée au cœur des débats sur la taxe Covid et lors des travaux du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM).**

**Parce qu'agir en commun c'est aussi une façon d'affirmer la puissance du collectif.**

# Rapport du HCAAM

## Le rôle de l'assurance maladie complémentaire en question

**Le 19 janvier 2022, le CTIP publiait un communiqué de presse contestant le fond du rapport réalisé par le HCAAM sur les évolutions de l'articulation AMO-AMC. Épilogue d'une année marquée par des échanges difficiles autour de propositions réduisant le rôle du dialogue social et du contrat collectif.**

### L'articulation AMO-AMC : un sujet complexe

Le CTIP, membre du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM), a été mobilisé en 2021 par les travaux engagés en janvier sur « *La place de la complémentaire santé et prévoyance en France* ».

Ceux-ci se sont vite heurtés à la complexité du sujet. Pourtant, la difficulté avait bien été cernée dans le document de lancement où étaient soulignées la singularité du système mixte assurance maladie obligatoire / assurance maladie complémentaire (AMO/AMC) et la situation des organismes complémentaires à l'assurance maladie (OCAM) soumis aux lois du marché et à une réglementation contraignante. Leur place dans la gouvernance, leur marge de manœuvre, l'encadrement de leurs garanties, les questions d'inégalité de couverture : l'ensemble de ces points était clairement posé. **Pour le CTIP, les objectifs définis par le Conseil d'administration étaient de faire valoir, durant ces travaux, les atouts du système existant, le rôle du contrat collectif et du dialogue social ainsi que les avantages de préserver la multiplicité des acteurs.** Un rapport et un avis étaient prévus initialement par le HCAAM au printemps 2021.



**LE CTIP APPELLE À  
UNE DÉMARCHÉ  
COLLABORATIVE  
ET PARTENARIALE  
ENTRE TOUS LES ACTEURS  
DU SYSTÈME DE SANTÉ.**



## Quatre scénarios contraignants

Dès cette date, le HCAAM s'orientait vers quatre scénarios : **un statu quo** avec des ajustements marginaux, **une assurance complémentaire obligatoire et mutualisée** sous la forme d'un SIEG (service d'intérêt économique général), **une « grande Sécurité sociale »**, **un décroisement des interventions entre AMO et AMC**. Une proposition transversale relative au développement de la prévoyance a également été étudiée.

Malgré leur apparente diversité, ces différents scénarios ont en réalité pour point commun de prévoir un encadrement renforcé des interventions des OCAM. Aux yeux des partenaires sociaux du CTIP, ils ont également le défaut de dénier tout rôle à la négociation et au contrat collectif qui ont pourtant fait leurs preuves en matière d'accès aux soins des salariés et leurs familles. C'est pourquoi, dans un communiqué daté du 21 octobre 2021, les membres du Conseil d'administration ont tiré la sonnette d'alarme sur ces propositions. Inquiets de la non-prise en compte des propositions des institutions de prévoyance (IP), ils ont appelé à engager une démarche plus collaborative entre acteurs.



## Des débats dominés par la piste « Grande Sécu »

Cette alerte des partenaires sociaux intervenait alors que les échanges s'étaient tendus au sein du Haut Conseil depuis l'été. En juillet, les OCAM s'étaient étonnés d'apprendre par la presse qu'une lettre de mission du ministre des Solidarités et de la Santé demandait au HCAAM une étude chiffrée des différents scénarios et en particulier de celui de « Grande Sécu ». À l'automne, le premier projet de rapport indiquait également une préférence pour ce scénario. Aussi, **lorsque les données chiffrées ont fait l'objet d'une fuite dans le journal *Les Échos* du 11 novembre 2021 sans que les membres du HCAAM n'en aient connaissance, un climat de défiance était installé**. Réitérant son alarme, le CTIP a, cette fois-ci conjointement avec France Assureurs et la Fédération de l'Hospitalisation Privée, écrit au HCAAM en décembre afin d'insister sur le fait que le projet ne reflétait en rien les avis des membres du Haut Conseil. En janvier 2022, le CTIP a également interpellé le Premier ministre par courrier sur les biais méthodologiques de la démarche.

## Une confiance à rebâtir par le dialogue

Conséquence de ces démarches et pour la première fois depuis la création du HCAAM, **le rapport « Quatre scénarios polaires d'évolution de l'articulation entre Sécurité sociale et assurance maladie complémentaire » paru le 14 janvier 2022 n'engage pas ses 66 membres et ne contient aucun avis**. Constatant cette situation inédite, les partenaires sociaux du CTIP ont appelé, dans un communiqué de presse du 19 janvier, à « *une démarche collaborative et partenariale entre tous les acteurs de notre système de santé pour répondre aux enjeux actuels et à venir* ».

# Taxe Covid

## Succès de la mobilisation du CTIP contre l'augmentation de la taxe

**Alertes auprès des conseillers techniques, échanges avec la Direction de la Sécurité sociale et intervention de la Présidence paritaire auprès du cabinet du ministre des Solidarités et de la Santé : le CTIP a mis tout en œuvre, avec succès, pour convaincre le gouvernement de ne pas augmenter la contribution exceptionnelle sur les OCAM prévue en 2021.**

Dans une interview parue le 15 mars 2021 dans le journal *Les Échos*, le **ministre des Solidarités et de la Santé Olivier Véran** et le **ministre délégué chargé des Comptes publics Olivier Dussopt**, envisageaient d'augmenter le niveau de la **taxe Covid en 2021**. Celle-ci avait été fixée dans la Loi de Financement de la Sécurité sociale 2021 (LFSS 2021) à 500 millions d'euros après un premier versement d'un milliard d'euros en 2020.

Or, estimant que les organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM) ne respectaient pas leurs engagements de modération tarifaire, les deux ministres envisageaient d'augmenter la contribution exceptionnelle. **Cette annonce a surpris l'ensemble des acteurs**. Sollicitée par la presse, la Déléguée générale du CTIP, Marie-Laure Dreyfuss, s'étonnait de ces propos et remarquait l'absence de concertation préalable tout en déplorant que la particularité des contrats collectifs, une fois de plus, ne soit pas prise en compte.

### TAXE COVID

**1** Md€

EN 2020

**500** M€

EN 2021



## Un risque pour les contrats collectifs

La déclaration ministérielle intervenait en effet alors que les chiffres des institutions de prévoyance pour l'année 2020 montraient **le poids important de la taxe Covid sur les équilibres des contrats collectifs**. Ces derniers, déficitaires sur les arrêts de travail de façon structurelle du fait de la longévité et de la persistance des taux bas, avaient été par ailleurs impactés par la crise sanitaire. De ce fait, les institutions de prévoyance (IP), spécialistes de ces contrats, enregistraient en 2020 des résultats déficitaires à hauteur des 246 millions d'euros de la taxe Covid.

Alors que les premières données de 2021 montraient une progression sensible des prestations santé et arrêt de travail, les IP craignaient légitimement une taxation renchérie. C'est pourquoi, **les présidents du CTIP ont immédiatement écrit au ministre des Solidarités et de la Santé afin de l'alerter sur les conséquences d'une augmentation de la taxe sur les contrats collectifs**. Rappelant les efforts réalisés par les IP durant la crise – à hauteur d'un milliard d'euros – les partenaires sociaux insistaient sur le fait que « *taxer sur la base de bénéficiaires inexistants* » serait déraisonnable et renchérirait les pertes.

En parallèle, **les services du CTIP multipliaient les échanges avec les différents services de l'État**, rencontrant dès le 27 avril la conseillère protection sociale du ministère de la Santé puis début mai le sous-directeur des assurances de la Direction générale du Trésor. Le 4 juin, lors d'un échange avec les conseillers santé, solidarité et protection sociale du Premier ministre, Marie-Laure Dreyfuss et ses collaborateurs ont ainsi pu expliquer la singularité des contrats collectifs.



**L'ACTION DU CTIP A CONTRIBUÉ  
À ÉVITER UN RENCHÉRISSEMENT  
DE LA TAXE COVID  
DANS LE PLFSS 2022.**

## Des échanges constructifs avec le ministère

Tout en comprenant parfaitement la situation particulière des institutions de prévoyance, la plupart des interlocuteurs du CTIP faisaient valoir la difficulté technique à différencier la fiscalité selon le type de contrat. Argument repris par le directeur de cabinet du ministre des Solidarités et de la Santé, lors d'un échange avec la Présidence paritaire. Toutefois, le ministère des Solidarités et de la Santé a montré une volonté d'écoute des caractéristiques des institutions de prévoyance. Il a également compris que la taxe puisse, pour ces acteurs, poser une difficulté particulière.

Ces échanges ont permis d'installer le dialogue de façon concrète avec les services techniques et de faire en sorte que l'augmentation de la taxe soit retirée des projets du ministère des Solidarités et de la Santé. **Nul doute que l'action du CTIP a ainsi évité un renchérissement de cette contribution exceptionnelle Covid dans le PLFSS 2022, point positif pour tous les OCAM.**





---

# DÉVELOPPER

---

**Depuis leur création, les institutions de prévoyance ont à cœur de développer les garanties et services proposés aux entreprises et aux salariés et d'innover pour répondre à leurs besoins en constante évolution.**

**En 2021, ces acteurs de la protection sociale en entreprise, accompagnés par le CTIP, se sont mobilisés pour améliorer la qualité de leur offre, renforcer l'accès aux soins et favoriser une protection sociale durable.**

# Dispositif « ROC »

## Des avantages pour tous

**ROC (Remboursement des organismes complémentaires) améliore la qualité du service rendu aux assurés et réduit les coûts de gestion pour les acteurs concernés - établissements de santé, comptables publics, assurance maladie complémentaire. Le CTIP et les institutions de prévoyance jouent un rôle moteur dans ce dispositif.**

En mai 2021, l'État, les trois familles de complémentaires santé, l'UNOCAM et les fédérations hospitalières ont signé un accord national portant sur le pilotage du dispositif ROC.

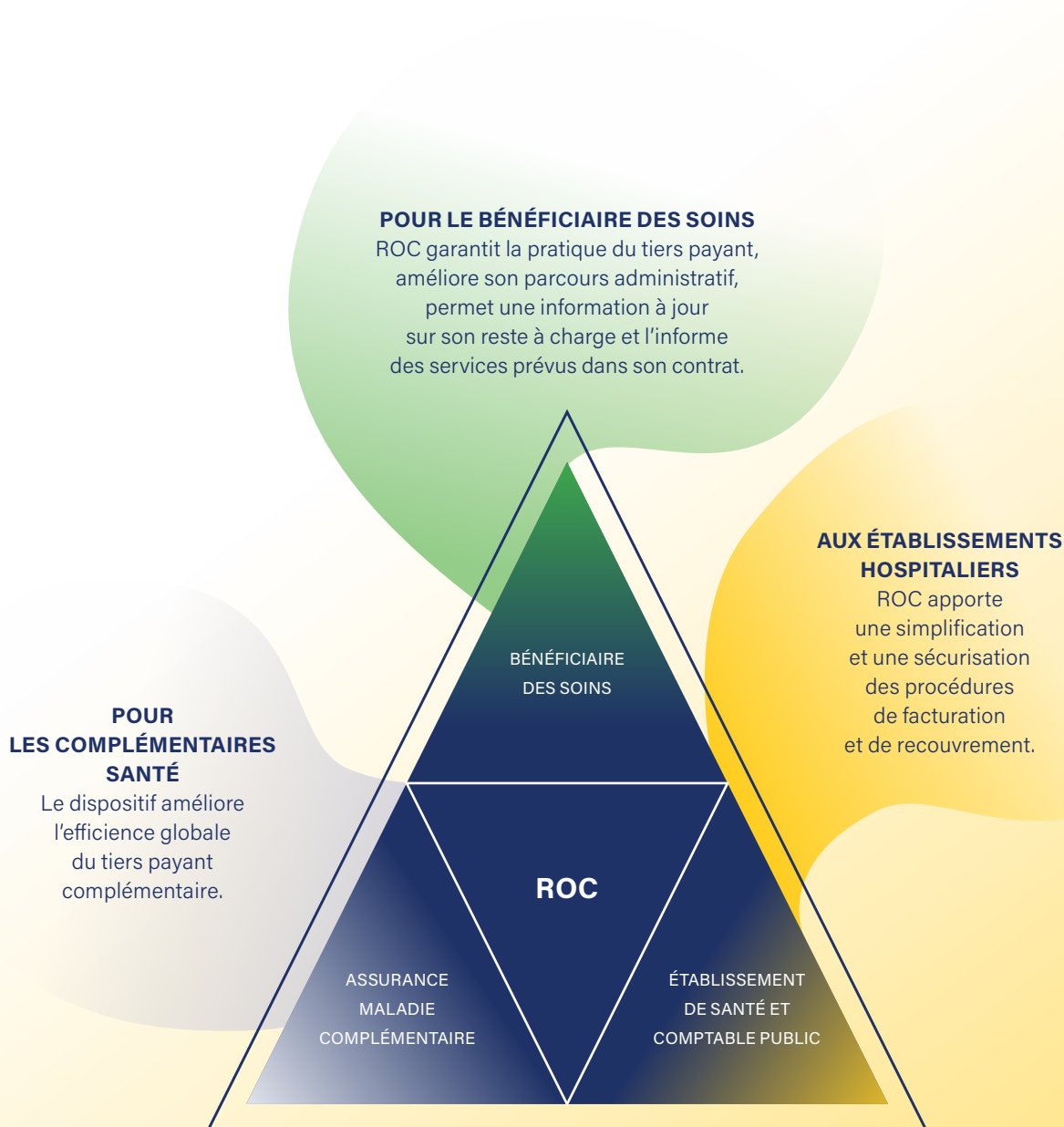
ROC présente de nombreux avantages, pour toutes les parties prenantes. Pour les patients, il constitue une réelle avancée : ils peuvent en effet connaître en temps réel le reste à charge, les aides dont ils peuvent bénéficier par exemple durant l'hospitalisation ou à leur retour à domicile. Pour les établissements de santé, le dispositif se traduit par une **simplification** et une **sécurisation des procédures de facturation et de recouvrement**. Aux organismes de complémentaires santé, il apporte une amélioration de l'efficacité globale du tiers payant complémentaire.

**Ce projet, qui se déploie depuis mi-2021, est le fruit d'une co-construction inédite entre les fédérations de complémentaires santé et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS).** Depuis le lancement de ce chantier, le CTIP et les institutions de prévoyance sont fortement mobilisés pour sa réussite. Au-delà des défis informatiques et de sécurité, il s'agissait surtout de parvenir à harmoniser les processus et à bâtir un dictionnaire commun : pari relevé !



**Le dispositif ROC est déployé dans plus d'une cinquantaine d'hôpitaux publics** et va être progressivement généralisé à l'ensemble du territoire puis aux établissements privés.

## ROC, un dispositif gagnant pour tous les acteurs



# Consultations de psychologues

## Des dispositifs de soutien renforcés

**Avec la poursuite de la crise sanitaire, la santé mentale de nombreux Français est mise à l'épreuve. Pour répondre à ces difficultés, les institutions de prévoyance ont renforcé leurs dispositifs de prise en charge des consultations de psychologues et contribué ainsi à améliorer l'accès aux soins.**

Dès le début de la crise du Covid, **les institutions de prévoyance (IP) ont étendu leurs services d'accompagnement, d'écoute ou de téléconsultations à l'ensemble des entreprises et des salariés.** Il est à noter que certaines d'entre elles prenaient déjà en charge les consultations de psychologues.

Mais avec le prolongement de l'épidémie, les situations de souffrance psychologique ou psychique se sont multipliées. Face à ce phénomène, le CTIP, en lien avec France Assureurs et la Mutualité Française, a annoncé en mars 2021 le renforcement des dispositifs de prise en charge des consultations de psychologues.

Pour l'ensemble de leurs assurés couverts par un contrat de complémentaire santé, **les IP ont ainsi pris en charge tout au long de l'année le remboursement au 1<sup>er</sup> euro des consultations de psychologues, dans la limite de 4 séances par an et de 60 euros maximum par séance.**

**Les IP prennent en compte depuis longtemps ce sujet de la santé mentale** et proposaient déjà, bien avant la crise sanitaire, des garanties et services dédiés à des prises en charge par des psychologues de ville. Elles participent également à la prévention des risques psychosociaux en entreprise.

En parallèle, en septembre 2021, lors de la clôture des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie, le président de la République a annoncé le remboursement par l'Assurance maladie, à partir de 2022, sur adressage d'un médecin, de séances d'accompagnement psychologique réalisé par un psychologue volontaire (dispositif Mon Psy). Bien que n'ayant pas été consultées ou associées en amont au dispositif, les complémentaires santé se sont déclarées prêtes à le cofinancer au moment de son entrée en vigueur en avril 2022.



# Accès aux soins

## Les IP, acteurs essentiels de la mise en œuvre du « 100 % santé »

**En 2021, les institutions de prévoyance ont confirmé leur rôle majeur dans la mise en place de la réforme 100 % santé. Elles ont également poursuivi leur engagement en matière de lisibilité des garanties de complémentaire santé.**

Le 13 avril 2021, le Comité de suivi du 100 % santé a réuni, autour du ministre des Solidarités et de la Santé Olivier Véran, tous les acteurs de la complémentaire santé (CTIP, France Assureurs, FNMF) et les professionnels de santé. À cette occasion, le ministre a remercié les OCAM pour leur engagement dans la mise en œuvre du 100 % santé.

Cette réforme vise à lutter contre le renoncement aux soins sur les postes optique, aides auditives et prothèses dentaires. Lancée en 2019, elle est entrée pleinement en œuvre en 2021, avec le panier 100 % santé intégrant toutes les prothèses sur le dentaire et le panier 100 % santé sur les aides auditives.

**Le second baromètre 100 % santé**, publié mi 2022 par l'UNOCAM, témoigne d'une amélioration de l'accès aux soins, en particulier dans le domaine des aides auditives et des prothèses dentaires. **Il démontre le rôle indispensable des organismes complémentaires qui ont financé près de 60 % des dépenses totales sur l'année 2021** sur les trois postes concernés. L'enquête fait également ressortir le fait que les OCAM contribuent majoritairement au financement des offres sans reste à charge.

En ce qui concerne les institutions de prévoyance (IP), le baromètre établit que leur participation dans le financement des dépenses sur les trois postes est prépondérante. Sur l'année 2021, celle-ci s'inscrit



en nette progression par rapport à la même période en 2019.

Elle augmente ainsi de 4 points en optique (77 % en 2021), de 5 points en dentaire (67 %), et même de 11 points en audiologie (60 %). Si l'on regarde uniquement le panier 100 % santé, les IP solvabilisent 79 % de la dépense en audiologie, 77 % en dentaire et jusqu'à 81 % en optique.

En parallèle, en mars 2021, soit deux ans après la signature de l'Engagement du 14 février 2019 sur la lisibilité des garanties, l'UNOCAM a publié les résultats de sa 2<sup>e</sup> enquête, conduite avec le CTIP, la FNMF et la FFA, sur la mise en œuvre de cet accord. Celle-ci montre que les complémentaires santé ont dans leur très grande majorité tenu leurs engagements pour améliorer la lisibilité des garanties et qu'elles sont très impliquées dans le suivi de la mise en œuvre de l'Engagement.

# Pour une protection sociale durable

## Le CTIP renforce son engagement

**À l'occasion de la COP26 en novembre 2021, le CTIP a publié une enquête qui montre que les institutions de prévoyance gèrent plus de 80 % de leurs actifs en investissements responsables. Il a également lancé un Comité des pratiques RSE\*, avec pour objectif de diffuser et d'enrichir les bonnes pratiques au sein des IP.**

Dès le début des années 2000, sous l'impulsion de leur gouvernance paritaire, la plupart des institutions de prévoyance (IP) ont commencé à réorienter leurs investissements vers des valeurs respectueuses de l'environnement et des droits sociaux et humains. Aujourd'hui, les trois quarts utilisent des indicateurs de suivi extra-financiers de leurs actifs, et plusieurs ont déjà atteint 100 % d'investissements responsables.

Ainsi, au 30 juin 2021, comme le montre l'enquête réalisée par le CTIP, les IP gèraient 160 milliards d'euros d'investissements responsables, soit 83 % de leurs investissements en prévoyance, santé et épargne retraite. Elles s'appuient pour cela sur leurs gestionnaires d'actifs, sur le recours aux différents labels de place (ISR, Greenfin ou Finansol) ou font appel aux agences de notation comme Vigéo afin d'évaluer de façon documentée les choix possibles. Enfin, **la majorité des IP s'inscrit dans une logique de désengagement assumé des industries qui ne contribuent pas à la transition écologique.**

*« Lorsqu'en amont de la COP26, nous avons passé en revue tout ce qui avait été développé par les IP en la matière, nous avons constaté de réelles réussites »,* résume Denis Laplane, le président du CTIP.

Afin de capitaliser sur ces aspects positifs, le CTIP a créé fin 2021 **un Comité des pratiques RSE**. Ouvert sur la base du volontariat à toutes les IP, il est conçu comme un **lieu d'échange pour formaliser des axes communs d'actions et enrichir les démarches actuelles**. Il est présidé par Frédéric Olivennes, Directeur général d'Audiens. À travers ce comité, *« les IP s'affirment comme des acteurs majeurs d'une protection sociale durable »*, affirme Dominique Bertrand, le vice-président du CTIP.

LES IP GÈRENT

160 Mds €

D'INVESTISSEMENTS RESPONSABLES, SOIT

83 %

DE LEURS INVESTISSEMENTS

\* Responsabilité sociétale des entreprises.



# Formations

## Une offre adaptée à un environnement en mutation

---

**Alors que le monde de la protection sociale devient de plus en plus complexe et réglementé, le CTIP s'attache à proposer des formations adaptées pour les administrateurs des institutions de prévoyance et groupes de protection sociale.**

En 2021, en dépit de la crise sanitaire et de son prolongement, le CTIP a maintenu son offre de formation, tout en l'enrichissant et en l'adaptant sur la forme (présentiel et/ou distanciel). Un Comité Formation a été mis en place au début de l'année pour suivre le déroulement des sessions, définir les orientations prioritaires de l'année et continuer à faire évoluer l'offre.

**L'année a été marquée par le lancement en septembre de la certification et du Diplôme universitaire (DU) de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne « Administration de Groupe de protection sociale ».** Ce DU couvre tout le champ de Solvabilité 2 et comprend également une présentation approfondie des institutions de prévoyance. Il répond notamment aux besoins des administrateurs qui souhaitaient bénéficier de l'accès à une VAE (validation des acquis de l'expérience) ou à une VAPP (validation des acquis personnels et professionnels). Également certifiant, le parcours Sciences-Po/IFA a été maintenu et a accueilli en 2021 sa 8<sup>e</sup> promotion.

---

Le CTIP a, par ailleurs, organisé plusieurs formations au premier semestre et relancé plusieurs modules sur des thèmes fondamentaux, comme le fonctionnement des instances, la responsabilité des administrateurs ou encore les garanties prévoyance et santé. Au second semestre, un nouveau cursus a été proposé aux administrateurs pour appréhender la réforme Solvabilité 2 sous un angle technique et actuariel. Des **formations d'actualité** ont également été mises en place sur la finance durable et le rôle des administrateurs dans la gestion du cyber-risque.







---

# PROMOUVOIR

---

Les institutions de prévoyance, dédiées au contrat collectif, accompagnent et protègent les entreprises et les salariés. Leur gouvernance paritaire, leur non-lucrativité et leur vision à long terme en font des acteurs à part dans le monde de la protection sociale complémentaire. Le CTIP a pour mission de mettre en lumière ce modèle unique, d'expliquer ses atouts et ses spécificités.

En 2021, la priorité a été donnée à la pédagogie sur les garanties et leur fonctionnement. Études, publications, conférences de presse, entretiens avec des journalistes, échanges avec les pouvoirs publics, colloques, posts sur les réseaux sociaux : un large dispositif a été déployé afin de faire saisir à tous les publics les avantages du contrat collectif.

# 14<sup>e</sup> baromètre CTIP / CREDOC

## Le contrat collectif toujours plébiscité par les acteurs économiques

Publiée en novembre 2021, la 14<sup>e</sup> édition de ce baromètre confirme un fort attachement des entreprises et des salariés au contrat collectif et au dialogue social. Parmi les autres enseignements de cette enquête : la prévoyance est mise en place dans 9 entreprises sur 10 ; l'utilité de l'accord de branche est de plus en plus reconnue ; les contrats de complémentaire santé avec options se développent.

### Un taux d'équipement très élevé en prévoyance

92 % des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place au moins une garantie de prévoyance en 2021 (incapacité / invalidité / décès ou retraite). En 2013, cette proportion était de 89 %. Quant aux salariés, 83 % d'entre eux déclarent être couverts pour au moins un risque. En moyenne, entreprises et salariés sont couverts par un peu plus de deux garanties. La plus implantée est la garantie incapacité : elle concerne 85 % des entreprises et 64 % des salariés.

**92 %** ET **83 %**  
**DES ENTREPRISES** **DES SALARIÉS**  
**COUVERTS PAR UNE GARANTIE DE PRÉVOYANCE**

### Une forte couverture en santé, avec plus d'options

72 % des salariés et 88 % des entreprises déclarent qu'il existe une complémentaire santé obligatoire dans leur entreprise. Ce niveau élevé de couverture est stable. En revanche, la nature des contrats a évolué. Désormais, selon les déclarations des employeurs, près de la moitié sont établis au niveau minimum prévu par la loi. On note une seconde évolution : la progression des contrats avec options facultatives prises en charge par le salarié.

**9 / 10**

**ENTREPRISES DÉCLARENT  
 PROPOSER UNE COMPLÉMENTAIRE  
 À LEURS SALARIÉS**

## Le rôle majeur de l'accord de branche

90 % des employeurs estiment que la signature d'un accord de branche rendant obligatoire la couverture est une bonne chose. Ce taux progresse régulièrement depuis 2017 où il s'établissait à 76 %. À noter, 95 % des entreprises couvertes par une IP ont déclaré partager cette vision positive.

Parmi les avantages de l'accord de branche qui sont cités par les responsables d'entreprise : il rend la mise en œuvre des garanties plus simple (33 %) et il organise la solidarité au sein d'un même métier (31 %). L'accord collectif est également bien perçu par les salariés qui considèrent que la négociation collective permet d'obtenir de meilleures garanties (83 %) et que la prise en charge partielle des cotisations par l'employeur est un véritable avantage.

## Une bonne perception de la gouvernance paritaire

D'après les résultats de ce baromètre, 6 salariés sur 10 ont une bonne image de la gouvernance paritaire. C'est même le cas pour 63 % des 18-29 ans. De la même manière, 6 entreprises sur 10 ont une vision positive de ce mode de gestion. Cette appréciation a augmenté de 6 points depuis le précédent baromètre en 2019.

## Les salariés aidants : un enjeu bien compris par les entreprises

14 % des entreprises déclarent avoir mis en place une garantie pour les salariés aidants. 22 % d'entre elles disent que cette garantie n'existe pas dans leur entreprise mais qu'elles seraient prêtes à la mettre en place. Les résultats concernant les salariés vont dans le même sens avec 15 % d'équipés et 31 % souhaitant bénéficier de cette garantie dans leur entreprise.



## Intérêt marqué pour les services digitaux et les réseaux de soins

Le service identifié comme le plus intéressant reste l'accès à des tarifs négociés au sein d'un réseau de soins : il est décrit comme tel par 56 % des salariés et 52 % des entreprises. Six salariés sur 10 se disent prêts à utiliser ces réseaux, même si, concrètement, seuls 25 % disent l'avoir fait.

Le baromètre met également en évidence l'émergence des services dématérialisés. La téléconsultation intéresse 16 % des salariés et un quart y a déjà eu recours. De même, l'application mobile de l'organisme assureur intéresse un quart des salariés et un tiers l'a déjà utilisée.

### LE BAROMÈTRE EN QUELQUES MOTS

MENÉ TOUS LES DEUX ANS AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON REPRÉSENTATIF DE **1 000 ENTREPRISES ET 1 000 SALARIÉS**, LE BAROMÈTRE CTIP/CREDOC PERMET DE RÉALISER LA SEULE ÉTUDE EXISTANTE SUR L'ÉQUIPEMENT EN GARANTIES PRÉVOYANCE, SANTÉ, ÉPARGNE ET DÉPENDANCE DES ACTEURS ÉCONOMIQUES. IL EST UN OUTIL DE RÉFÉRENCE POUR LES POUVOIRS PUBLICS ET LA PRESSE.

# Accords en santé et prévoyance dans les branches professionnelles

## 15 millions de salariés concernés

En 2021, le CTIP a renouvelé son étude sur les accords des branches professionnelles sur la santé et la prévoyance. Ce panorama unique de la protection sociale complémentaire confirme le rôle prépondérant de la négociation collective pour protéger de façon qualitative et appropriée l'ensemble des salariés d'une profession donnée.

### 1 salarié sur 2 protégé

Les différentes études du CTIP montrent que la dynamique de négociation en santé et prévoyance se maintient à un niveau comparable à 2018, date des précédents travaux. La crise Covid, la fusion des branches n'ont pas eu d'effets sur le nombre d'accords négociés et signés. Sur les 250 branches qui existent aujourd'hui, 120 disposent d'un accord portant sur les frais de santé et 200 sur la prévoyance.

Au total, près de 15 millions de salariés profitent d'un cadre mutualisé pour leur protection sociale complémentaire.

# 120

ACCORDS EN SANTÉ /  
200 ACCORDS EN PRÉVOYANCE  
SUR 250 BRANCHES EXISTANTES



#### LES ÉTUDES DU CTIP SUR LES ACCORDS DE BRANCHE

##### Les garanties de prévoyance

dans les 35 accords de branche de plus de 100 000 salariés

##### Les accords en frais de santé

dans les branches de plus de 100 000 salariés

##### Les clauses de recommandation d'organismes d'assurance

dans les accords de branche en prévoyance et frais de santé

##### Le maintien de garanties de protection sociale complémentaire

des salariés placés en activité partielle

ELLES SONT DISPONIBLES EN TÉLÉCHARGEMENT SUR [WWW.CTIP.ASSO.FR](http://WWW.CTIP.ASSO.FR)

## Des couvertures qualitatives en prévoyance comme en santé

Le CTIP s'est plus particulièrement intéressé aux branches comprenant un nombre important de salariés. Il ressort de ces travaux un niveau élevé de protection. **En prévoyance, les 35 accords de branches employant plus de 100 000 salariés prévoient tous une prise en charge du risque invalidité.** 92 % ont une garantie incapacité incluse et 95 % couvrent le risque décès. Ce niveau important de couverture se complète d'un bon niveau de garanties. La plupart des accords prévoient ainsi un maintien de revenu à 100 % pour les personnes en incapacité de travail ou en invalidité et 60 % des accords, un capital décès compris entre 1 et 2 ans de salaire.

Cette qualité des prestations se retrouve en santé où les 22 accords signés dans les branches de plus de 100 000 salariés mettent en place un niveau de garantie supérieur au minimum légal.

Prises en charge plus importantes des dépassements d'honoraires, financement de chambres particulières ou de médecine douce, services associés : les tableaux de garanties montrent la volonté des partenaires sociaux de définir une couverture qualitative et appropriée aux métiers concernés. Autre preuve de cette volonté : **82 % des accords intègrent un seul niveau de garantie pour tous les salariés**, organisant ainsi une mutualisation élargie en même temps que la qualité de la couverture.



**LA PLUPART DES ACCORDS PRÉVOIT  
UN MAINTIEN DE REVENU À 100 %  
POUR LES PERSONNES EN INCAPACITÉ  
DE TRAVAIL OU EN INVALIDITÉ.**

## Les acteurs historiques plus souvent recommandés

L'étude sur les clauses de recommandation porte sur les branches de plus de 50 000 salariés. Sur les 104 accords en santé et prévoyance concernés, 32 comportent une clause recommandant un organisme assureur. C'est plus particulièrement en santé que les négociateurs ont recours à ce dispositif, puisque près de la moitié des accords (46 %) le mettent en place. Et 55 % de ces recommandations concernent des mutuelles. En prévoyance, où 14 accords font usage de ce dispositif, ce sont majoritairement les institutions de prévoyance, acteurs naturels de ces risques, qui sont recommandées (76 %).

## Des évolutions à surveiller

50 % des accords frais de santé prévoient désormais des options facultatives et individuelles permettant à chaque salarié de compléter et/ou améliorer le niveau de sa protection. Cette tendance est également visible dans le baromètre de la prévoyance CTIP/CREDOC aussi bien dans son édition de 2021 que de 2019. Autre évolution en cours : dans ces options figure de plus en plus la couverture des ayants droit. Cette deuxième tendance semble répondre aux évolutions de la société en matière de liens familiaux. Les prochaines études du CTIP permettront de vérifier si ces tendances s'installent.

# Le CTIP en campagne pédagogique

## Décrypter le contrat collectif

**Le CTIP a déployé en ligne une campagne pédagogique sur les garanties collectives et le contrat collectif. L'objectif ? Faire comprendre leur fonctionnement et répondre à toutes les questions sur ces couvertures qui protègent un salarié français sur deux en santé, prévoyance, retraite et décès.**

**L'une des missions principales du CTIP est de faire la pédagogie des institutions de prévoyance (IP), des garanties et services qu'elles proposent et de leur mode de fonctionnement.** C'est dans ce cadre qu'en 2021, la collection des guides de la prévoyance collective a été entièrement revue. Son côté didactique a été renforcé avec de nombreux exemples démontrant très concrètement ce que le salarié peut obtenir par exemple en cas de maladie ou d'invalidité, grâce au contrat collectif de santé ou de prévoyance qu'a souscrit son entreprise. **À chaque garantie correspond ainsi un guide complet.**

Les entreprises ne sont pas en reste : un opus est spécifiquement destiné à ceux – responsables des ressources humaines, représentants des salariés et des instances – qui négocient la mise en place de ces garanties complémentaires à celles de la Sécurité sociale. Publiée en juin 2021, la collection complète est accessible en téléchargement sur le site Internet du CTIP.

Afin d'assurer une large diffusion de cette collection unique en son genre, le CTIP a utilisé les réseaux sociaux sur lesquels il est présent : Twitter et LinkedIn. **De courtes vidéos accrocheuses et modernes ont été réalisées à partir des guides.** Jouant sur des expressions populaires comme « être sur la paille » ou « mettre du beurre dans les épinards », ces images en forme de clin d'œil mettent en scène les principaux bénéficiaires des garanties. Leur publication sur les réseaux a été réalisée au mois de juin et elles sont toujours visibles sur la chaîne YouTube du CTIP.

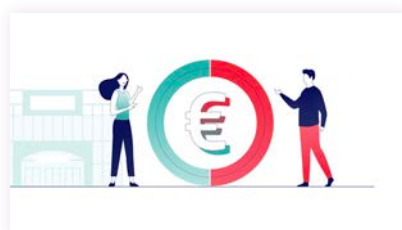
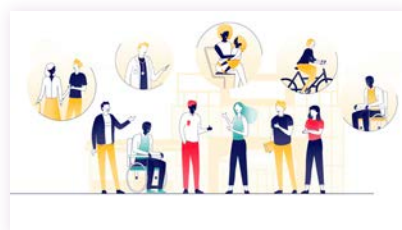


Télécharger la collection sur [ctip.asso.fr](http://ctip.asso.fr) > rubrique « Guides pratiques »

## Focus sur le contrat collectif

**Plébiscité par les employeurs comme par les salariés (cf. Baromètre de la prévoyance collective), le contrat collectif n'est pas toujours bien connu ou compris.** Le CTIP a donc décidé de lui offrir une plus large visibilité. Deux pages lui étaient ainsi consacrées dans le rapport annuel de 2020 avec notamment une infographie conçue pour rendre simple et intelligible le fonctionnement de cet accord. On y apprend comment se négocie le contrat, ses caractéristiques principales et ses avantages pour le salarié comme pour l'employeur.

Pour compléter le dispositif, le CTIP a également produit deux vidéos intitulées « *Les petites leçons de prévoyance collective* ». Elles décryptent plus finement les spécificités de ce contrat qui permet à l'employeur de négocier et mettre en place avec et pour ses salariés une protection complémentaire contre les risques de la vie. Le premier épisode porte sur le fonctionnement du contrat, le mode de mutualisation, l'absence de discrimination, le partage de la cotisation, le tarif, etc. Le second explique pourquoi les IP en sont les acteurs historiques. Ces différents supports ont également été diffusés sur les réseaux sociaux en septembre 2021 et sont toujours disponibles sur la chaîne YouTube du CTIP.







---

# ACTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

---

**Fort de sa gouvernance paritaire, de ses 38 adhérents et de ses équipes, le CTIP poursuit ses missions avec détermination. Il doit ses succès à un collectif engagé et reste convaincu que les institutions de prévoyance ont toute légitimité à co-construire la protection sociale de demain.**

# La gouvernance paritaire

**La gouvernance du CTIP reflète celle des institutions de prévoyance, organismes administrés 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 eux, figurent des membres des 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

**Nathalie BUET** *Membre du Bureau*

/ MEDEF

**Sébastien CAILLET**

/ MEDEF • CGPCE

**Catherine DE BRUYNE**

/ CPME

**Sylvain FAYAT**

/ MEDEF

**Didier FUMERON**

/ MEDEF

**Thierry GRÉGOIRE** *Membre du Bureau*

/ CPME • MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE  
OCIRP

**Agnès HAUTIN** *Membre du Bureau*

/ U2P • BTP PRÉVOYANCE

**Olga KONZO N'DAVE**

/ MEDEF

**Denis LAPLANE** *Président / Membre du Bureau*

/ MEDEF

**Bernard LECAT**

/ MEDEF • UNIPRÉVOYANCE

**Pascal LE GUYADER**

/ MEDEF • KLESIA PRÉVOYANCE

**Séverine LESGOURGUES**

/ MEDEF

**Thierry MICOR** *Secrétaire / Membre du Bureau*

/ MEDEF • BTP PRÉVOYANCE

**Claire RUAUD**

/ FNSEA • AGRI PRÉVOYANCE

**Régis VISANI**

/ MEDEF

### COLLÈGE DES SALARIÉS

**Fabienne ABADIE**

/ CFE-CGC • AGRI PRÉVOYANCE

**Dominique BERTRAND**

*Vice-président / Membre du Bureau*

/ CFTC

**Jean-Luc BILHOU-NABÉRA**

/ CFE-CGC

**Frédéric CHINY**

/ CFTC

**Bruno CORNET**

/ CGT • BTP PRÉVOYANCE

**Michel DIEU** *Trésorier / Membre du Bureau*

/ CGT-FO • IPSEC

**Mireille DISPOT** *Membre du Bureau*

/ CFE-CGC

**Béatrice ÉTÉVÉ**

/ CFTC • UNIPRÉVOYANCE

**Bernard FAUCHÉ**

/ CFTC • APICIL

**Éric GAUTRON**

/ CGT-FO • CAPSSA

**David HUYNH** *Membre du Bureau*

/ CGT

**Isabelle MOUROT**

/ CGT

**Valérie PONTIF**

/ CGT-FO

**Marie-Pierre ROUSSET** *Membre du Bureau*

/ CFTC • MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE

**Isabelle SANCERNI**

/ CFTC • UNIPRÉVOYANCE

# Le Comité des directeurs et le Comité exécutif

**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 décisions du Conseil d'administration et assure la mise en œuvre des orientations retenues.**

**Bruno ANGLES** (au 1<sup>er</sup> mai)

Membre du Comité exécutif  
/ AG2R - LA MONDIALE

**Philippe BARRET**

Membre du Comité exécutif  
/ APICIL

**Thierry BENBASSAT**

/ CRC

**Frédéric BOURG**

/ ENSEMBLE PROTECTION  
SOCIALE

**Stéphane BRULE**

/ CARCO

**Éric CHANCY**

/ KERALIS PRÉVOYANCE

**Philippe DABAT**

/ ARPÈGE PREVOYANCE

**Jean-Charles GROLLEMUND**

Membre du Comité exécutif  
/ IRCEM

**Frédéric HÉRAULT**

Membre du Comité exécutif  
/ AGRICA

**Raoul LEBRAVE**

/ BTPR

**Jean LEVOIR**

/ A2VIP

**Bruno LIGER-BELAIR**

/ UNIPRÉVOYANCE

**Brice METOIS**

/ IG CREA

**Marie-Anne MONTCHAMP**

Membre du Comité exécutif  
/ OCIRP

**Jean-Pierre MOTTURA**

/ CAPSSA

**Hervé NAERHUYSSEN**

Membre du Comité exécutif  
/ PRO BTP ET BTP PRÉVOYANCE

**Frédéric OLIVENNES**

Membre du Comité exécutif  
/ AUDIENS

**Guillaume PLEynet-JÉSUS**

/ ANIPS

**Corinne PRAYEZ**

/ APGIS

**Yann QUÉRÉ**

/ LOURMEL

**Philippe RICARD**

/ IPECA-PRÉVOYANCE

**Jérôme SABOURIN**

/ IPSEC

**Thomas SAUNIER**

Membre du Comité exécutif  
/ MALAKOFF HUMANIS

**Christophe SCHERRER**

/ INPR

**Christian SCHMIDT DE LA BRÉLIE**

Membre du Comité exécutif  
/ KLESIA

**Jules SITBON**

/ IRP-AUTO

**Éric VAUDAINE**

/ CAPREVAL

**Sophie VERCRUYSSSE**

/ GROUPE VICTOR HUGO

**Florent VICAINÉ**

/ INSTITUTION AUSTERLITZ

**Marie-Claude WECK**

/ IPBP

## 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.



### Codir

- 1 • Marie-Laure DREYFUSS  
Déléguée générale du CTIP
- 2 • Bertrand BOIVIN-CHAMPEAUX  
Directeur Prévoyance et retraite supplémentaire
- 3 • Miriana CLERC  
Directrice Communication et relations institutionnelles
- 4 • Isabelle PARIENTÉ-MERCIER  
Directrice Juridique, instances, formation et médiation
- 5 • Magali SIERRA  
Directrice Santé et modernisation des déclarations sociales
- 6 • Souad FADILI  
Responsable Finance et RH
- 7 • Kim GARCIA  
Assistante de la Déléguée générale, responsable du pôle Coordination



### Pôle Coordination

- 1 • Kim GARCIA  
Responsable
- 2 • Sonia CHAOUALI
- 3 • Céline CONTRINO



### Communication et relations institutionnelles

- 1 • Miriana CLERC  
Directrice
- 2 • Damienne GALLION
- 3 • David LAUVRAY



## Juridique, instances, formation et médiation

- 1 • Isabelle PARIENTÉ-MERCIER  
Directeur
- 2 • Estelle AUBERT
- 3 • Solène BESNAULT
- 4 • Joshua LECARPENTIER-COHN
- 5 • Rémi LESTRADE
- 6 • Camille MOHAMAD-RIALLAND
- Lucie JONGEN-PEYROUX  
*(non-présente sur la photo)*



## Prévoyance et retraite supplémentaire

- 1 • Bertrand BOIVIN-CHAMPEAUX  
Directeur
- 2 • Laurent ELGHOZI
- 3 • José SANCHEZ  
Responsable financier



## Santé et modernisation des déclarations sociales

- 1 • Magali SIERRA  
Directrice
- Lucie FOUCAUD  
Directrice adjointe en charge du Pôle MDS  
*(non-présente sur la photo)*
- 2 • Morgane LANGLOIS-GAUTIER  
Responsable du Pôle SI Santé
- 3 • Marine LE FORT
- 4 • Quentin LIE
- 5 • Marion MURET
- 6 • Clara TOUSCH
- Aline MORET-DODERO
- Florence LEFÈVRE
- Thibaut MORSELLI  
*(non-présents sur la photo)*



## Pôle Finance et RH

- 1 • Souad FADILI  
Responsable
- Claudia MELICINE  
*(non-présente sur la photo)*

# Les adhérents du CTIP

**38 organismes sont membres du CTIP au 1<sup>er</sup> janvier 2021.**  
Parmi ceux-ci, figure la totalité des institutions de prévoyance françaises  
soit 32 institutions ainsi qu'une union d'institutions.

**Ensemble, les adhérents du CTIP couvrent 13 millions de salariés  
et 2 millions d'entreprises en prévoyance collective.**

## Par groupe de protection sociale d'appartenance

### AG2R LA MONDIALE

/ AG2R PRÉVOYANCE  
ARPÈGE PRÉVOYANCE

### AGRICA

/ AGRI PRÉVOYANCE  
CCPMA PRÉVOYANCE  
CPCEA

### 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

## Hors groupe de protection sociale

/ ANIPS • APGIS • CAPSSA • CARCO  
CAISSE GÉNÉRALE DE PRÉVOYANCE  
DES CAISSES D'ÉPARGNE  
CIPREV (GROUPE VICTOR HUGO) • IPBP  
IPECA PRÉVOYANCE  
KERIALIS PRÉVOYANCE  
UNIPRÉVOYANCE (GROUPE UGO)

## Union d'institutions

/ OCIRP

## Institution de retraite professionnelle supplémentaire

/ INSTITUTION AUSTERLITZ

## Institution de gestion de retraite supplémentaire

/ IG-CREA

## Structure de groupe assurantiel de protection sociale

/ SGAPS AGRICA PRÉVOYANCE  
SGAPS IRCEM  
SGAPS UGO

---

Le CTIP remercie les Directeurs généraux des groupes Agrica, Apicil, Audiens, Ircem, Klesia, Malakoff Humanis et Ocirp pour leurs citations, ainsi que les salariés des groupes Agrica, Audiens et Klesia pour les reportages photos qui illustrent ce rapport.

---

Conception et création :  BATHYSCAPHE - [www.agence-bathyscaphe.fr](http://www.agence-bathyscaphe.fr)

Copyright : DR • p.8 - Dominique Bertrand : ©Nathalie De Cecco, p.13 - Philippe Barret : ©Orphea Studio 4, p.15 - Thomas Saunier : ©Jean Chiscano  
Reportages photos : Jean-Lionel-DIAS (pp. : 11, 18, 20, 24, 28, 29, 31, 32, 35, 36, 40, 44, 45) et Sophie Brandstrom (pp. : 22, 26)

Ce rapport couvre la période de juin 2021 à mars 2022.

10, rue Cambacérés  
75008 Paris

01 42 66 68 49

[www.ctip.asso.fr](http://www.ctip.asso.fr)



@ctip



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale  
de demain