

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Marc Perronnin
Aurélie Pierre
Thierry Rochereau

Reproduction sur d'autres sites interdite mais lien vers le document accepté :
<http://www.irdes.fr/Publications/Rapports2012/rap1890.pdf>

Remerciements

Les auteurs remercient vivement pour leurs échanges constructifs et pertinents sur les questionnements introduits dans l'enquête PSCE : Alice Arambourou (FNMF), Frédéric Birat (Mutualité), Gaby Bonnard (Prévadiès), Mathieu Cousineau (FNMF), Brigitte Decoster (FFSA), Marguerite Garnero (Drees), Evelyne Guillet (CTIP), Renaud Legal (Drees), Yann Mainvis (CTIP), Cécile Malguid (FFSA), Philippe Quique (AG2R la Mondiale), Denis Raynaud (Drees), François Rivet (Prévadiès).

Les auteurs tiennent également à remercier Chantal Cases et Mireille Elbaum pour leur relecture approfondie de ce rapport et leurs remarques stimulantes. Lors de la mise en œuvre de cette enquête, Chantal Cases, alors directrice de l'Irdes, l'a fortement soutenue et sa contribution en termes méthodologique et scientifique a été déterminante.

Les auteurs ont par ailleurs bénéficié des précieux conseils méthodologiques de Stéphane Legleye et de Nicolas Razafindratsima (Ined) concernant la construction de la pondération liée au volet Salariés. Ils précisent qu'ils demeurent seuls responsables des erreurs qui pourraient subsister.

À l'Irdes, les auteurs remercient également Stéphanie Guillaume pour son investissement tant sur le terrain de l'enquête que concernant l'apurement des données et les analyses statistiques du volet Établissements ; Isabelle Henri, pour son aide à l'élaboration du questionnaire Établissements et ses conseils avisés concernant la mise en place des couvertures d'entreprise ; Bidénam Kambia-Chopin, qui a participé à l'élaboration de l'enquête ; et Pascale Lengagne, pour sa réflexion concernant les questionnements sous-jacents au lien entre la mise place d'une complémentaire santé d'entreprise et les conditions de travail des salariés.

Enfin, nous remercions la Drees pour sa participation financière à la réalisation de cette enquête.



INSTITUT DE RECHERCHE ET DOCUMENTATION EN ÉCONOMIE DE LA SANTÉ
10, rue Vauvenargues 75018 Paris
www.irdes.fr • Tél. : 01 53 93 43 06 • Fax : 01 53 93 43 07 • E-mail : publications@irdes.fr

- **Directeur de publication** : Yann Bourgueil
- **Secrétariat général d'édition** : Anne Evans • **Correction** : Anna Marek
- **Mise en page** : Franck-Séverin Clérembault • **Diffusion** : Sandrine Béquignon, Suzanne Chriqui
- **Imprimeur** : Déjà-Link (Stains, 93) • **Dépôt légal** : juillet 2012 • **ISBN** : 978-2-87812-384-5

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Marc Perronnin
Aurélie Pierre
Thierry Rochereau

ISBN : 978-2-87812-384-5

Les reproductions de textes, graphiques ou tableaux sont autorisées
à condition de mentionner la source et le(s) auteur(s).

Sommaire

Introduction	5
Un enjeu de politique publique	5
Les apports de l'enquête PSCE 2009.....	7
I. Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009	9
1. Champs de l'enquête.....	9
1.1. Champ des établissements.....	9
1.2. Champ des salariés	9
2. Échantillonnage	11
2.1. Échantillonnage des établissements.....	11
2.2. Échantillonnage des salariés.....	13
3. Contenu et terrain d'enquête	13
3.1. Contenu des questionnaires et des informations issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS)	13
3.1.1. <i>Contenu du volet Établissements</i>	14
3.1.2. <i>Contenu du questionnaire Salariés</i>	15
3.1.3. <i>Les données administratives issues des DADS</i>	16
3.2. Terrain d'enquête.....	16
3.2.1. <i>Le terrain du volet Établissements</i>	16
3.2.2. <i>Le terrain du volet Salariés</i>	18
4. Pondérations de la non-réponse et méthode de redressement.....	22
4.1. Pondération Établissements.....	22
4.1.1. <i>Modélisation de la non-réponse : première étape du redressement</i>	22
4.1.2. <i>Calage sur marges : deuxième étape du redressement</i>	25
4.1.3. <i>Variabilité de la pondération finale</i>	25
4.2. Pondération Salariés.....	26
4.2.1. <i>Modélisation de la participation à l'enquête :</i> <i>première étape du redressement</i>	26
4.2.2. <i>Calage sur marges : deuxième étape du redressement</i>	31
4.2.3. <i>Réduction de la variabilité de la pondération Salariés</i>	31
4.3. Pondération pour l'extrapolation des résultats Établissements à l'ensemble de la population salariée française	32
4.3.1. <i>Prise en compte du nombre de salariés</i>	32
4.3.2. <i>Calage sur marges</i>	34
4.3.3. <i>Réduction de la variabilité de la pondération</i>	34
4.3.4. <i>Affectation des pondérations aux catégories socioprofessionnelles</i>	35

II. Résultats de l'enquête PSCE 2009	37
1. La couverture complémentaire santé d'entreprise	38
1.1. Résultats du volet Établissements.....	38
1.1.1. L'offre de complémentaire santé d'entreprise	38
1.1.2. La non-couverture et ses motifs	43
1.1.3. La mise en place des contrats	44
1.1.4. Les caractéristiques des contrats	47
1.1.5. Le financement des contrats	50
1.2. Les garanties	56
1.2.1. Les contrats à option	56
1.2.2. Le contenu des contrats	58
1.3. Synthèse : l'offre de complémentaire santé d'entreprise, une analyse toutes choses égales par ailleurs	65
1.4. Résultats du volet Salariés	66
1.4.1. A quels salariés la complémentaire santé d'entreprise est-t-elle proposée ?	66
1.4.2. Qui sont les salariés ayant refusé une complémentaire santé proposée par leur entreprise ?	71
1.4.3. Qui sont les salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise ?	72
1.4.4. La nature de la complémentaire santé d'entreprise dont bénéficient les salariés	76
1.4.5. Les opinions des salariés sur la complémentaire santé d'entreprise	77
1.4.6. L'encadrement par la loi Evin du contrat de complémentaire santé d'entreprise lors du passage à la retraite	83
1.4.7. Qui sont les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise et pour quels besoins de soins ?	85
2. La prévoyance d'entreprise	90
2.1. La mise en place d'un contrat de prévoyance	90
2.2. Le risque invalidité.....	96
3. La prise en charge des absences pour arrêt maladie	98
3.1. Les trois premiers jours d'absence	100
3.2. À partir du quatrième jour d'absence	102
Conclusion	109
III. Annexes	111
Tableaux annexes	111
Questionnaires de l'enquête	157
Volet Établissements	157
Volet Salariés	175
Liste des tableaux.....	195

Introduction

C'est en 1945, avec la création de la Sécurité sociale, que sont généralisées et uniformisées les prestations sociales dont celles de l'Assurance maladie. L'Assurance maladie obligatoire compense une partie des dépenses occasionnées par la maladie, l'invalidité ou le décès. Le ticket modérateur, instauré à l'époque, a été progressivement couvert par les assureurs complémentaires en santé. La protection sociale complémentaire s'est ainsi progressivement développée permettant d'indemniser tout ou partie des dépenses non prises en charge par le système public d'assurance (Elbaum, 2011)¹. Elle peut être divisée en deux grandes catégories :

- La couverture complémentaire santé qui indemnise les frais de soins de santé relatifs aux dépenses de consultations, d'analyses médicales, de pharmacie, d'hospitalisation, de soins et prothèses dentaires, d'optique, de cures thermales et d'actes médicaux et paramédicaux.
- La prévoyance complémentaire qui prend en charge les arrêts de travail, l'invalidité, le décès (veuvage et rente éducation), et plus récemment, la dépendance.

Les couvertures complémentaires santé, ainsi que la plupart des couvertures de prévoyance complémentaire, peuvent être souscrites par une démarche individuelle ou, pour les salariés qui peuvent y accéder, par l'intermédiaire de l'employeur. On parle alors de prévoyance et de complémentaire santé collective ou d'entreprise.

La protection sociale complémentaire collective est constituée de l'ensemble des garanties (complémentaire santé et prévoyance) offertes par les entreprises à leurs salariés (ou anciens salariés) et leurs ayants droit (conjoint, enfants). La mise en place de la couverture complémentaire collective peut être décidée au niveau de l'établissement (ou de l'entreprise), soit par une décision unilatérale de l'employeur (DUE), soit à l'issue d'une négociation et d'un accord entre les salariés (ou leurs représentants syndicaux) et l'employeur. Elle peut aussi être imposée à l'établissement (ou à l'entreprise) par un accord de branche ou une convention collective.

Lorsqu'elle existe, l'adhésion des salariés à ces couvertures complémentaires est le plus souvent obligatoire. Elle peut parfois être facultative en ce qui concerne la complémentaire santé même si, depuis l'entrée en vigueur de la loi Fillon au 1^{er} janvier 2009 (encadré sur la loi Fillon p. 6), les entreprises sont incitées, par des exonérations de charges sociales, à offrir des contrats à caractère obligatoire.

Un enjeu de politique publique

Aujourd'hui, dans un contexte de baisse de la participation de l'Assurance maladie aux dépenses de santé, les enjeux autour de la couverture complémentaire santé et de la

¹ Elbaum M. (2011). *Économie politique de la protection sociale*, Paris, Puf (Collection Quadrige).

La loi Fillon

La loi Fillon du 21 août 2003 a modifié les conditions d'exonérations fiscales et sociales dont bénéficiaient les entreprises qui proposaient des contrats de complémentaire santé collective. Elle fixait au 31 décembre 2008 la période de mise en conformité desdits contrats.

Les principales caractéristiques du contrat imposées par cette loi

- Le caractère obligatoire et « responsable » du contrat pour l'ensemble des catégories de salariés concernées. Un contrat est dit « responsable » dès lors qu'il ne prend pas en charge des différences de franchises et des dépassements d'honoraires en cas de non-respect du parcours de soins.
- Les prestations de prévoyance complémentaire sont versées en complément des régimes de base de la Sécurité sociale couvrant les risques maladie, maternité/invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle. Le risque dépendance est en outre assimilé à de la prévoyance.
- Le régime de prévoyance doit être mis en place par convention ou accord collectif ; par référendum ratifié à la majorité du personnel, par décision unilatérale de l'employeur (DUE).
- La contribution patronale ne doit pas se substituer à un autre élément de rémunération en tout ou partie supprimé dans l'entreprise depuis moins de douze mois.
- Les prestations doivent être versées par un organisme habilité : institutions de prévoyance, mutuelles, entreprises d'assurance.
- La participation de l'employeur doit correspondre à un taux de cotisation ou à un montant uniforme selon les mêmes modalités à l'égard de tous les salariés concernés.

prévoyance sont au cœur du débat public. En effet, bénéficier d'une complémentaire santé permet d'accéder plus facilement à des soins et d'y renoncer moins souvent pour raisons financières (Després *et al.*, 2011)².

Ce constat a conduit les pouvoirs publics à mettre en place plusieurs dispositifs visant à faciliter l'accès à une complémentaire santé individuelle et la diffusion des complémentaires santé collectives : exonérations (sous certaines conditions) de charges sociales des contributions employeur au financement de la complémentaire santé d'entreprise (1985) ; loi Evin prévoyant une portabilité des contrats de complémentaire santé d'entreprise lors du passage à la retraite ou de la perte d'emploi (1989) ; loi Madelin³ favorisant l'accès des travailleurs indépendants à la complémentaire santé (1994) ; mise en place de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) offrant un accès gratuit à la complémentaire santé aux ménages les plus pauvres (1999) ; loi Fillon de 2003 réservant les exonérations de charges aux complémentaires santé collectives obligatoires ; instauration de l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) prévoyant une aide financière à la souscription d'une complémentaire santé sous condition de ressources (2004).

² Després C. *et al.* (2011). « Le renoncement aux soins pour raisons financières : une approche économétrique ». Irdes, *Questions d'économie de la santé*, n° 170, novembre.

Després C. *et al.* (2011). « Le renoncement aux soins : une approche socio-anthropologique ». Irdes, *Questions d'économie de la santé* n° 169, octobre

³ La loi Madelin du 11 février 1994 offre, entre autres, la possibilité de déduire du bénéfice imposable les cotisations versées chaque année pour se constituer un complément de retraite par capitalisation ou acquérir des garanties de prévoyance et de complémentaire santé.

En 2010, selon les Comptes nationaux de la santé, 77 % de la dépense de soins et de biens médicaux (liée aux frais de soins de santé) étaient pris en charge par l'Assurance maladie obligatoire et 14 % de cette dépense (22 % pour les soins de ville) étaient pris en charge par une complémentaire santé (source Eco Santé, d'après les données Drees, Comptes de la santé 2010). La même année, plus de 95 % de la population française bénéficiaient d'une complémentaire santé. Cette proportion n'a cessé d'augmenter depuis le début des années 1980, quand seulement deux personnes sur trois disposaient d'une complémentaire santé. Les données les plus récentes montrent que, parmi les bénéficiaires d'une complémentaire santé, 56 % ont un contrat obtenu à titre individuel et 44 % à titre collectif (Garnero, 2012)⁴. La complémentaire santé d'entreprise représente donc une part importante du marché de l'assurance maladie complémentaire.

Du point de vue assurantiel, la complémentaire santé d'entreprise permet, lorsqu'elle est obligatoire et suffisamment étendue, une mutualisation des risques pour l'ensemble des salariés couverts. Le pouvoir de négociation lié directement à cette mutualisation allège le coût d'un tel contrat. La cotisation des salariés est également réduite lorsque l'employeur participe au financement du contrat (50 % en moyenne). Cependant, si elle permet une meilleure diffusion de la couverture complémentaire maladie au sein de la population des salariés, elle exclut *de facto* les travailleurs indépendants (qui par ailleurs peuvent bénéficier du dispositif de la loi Madelin), les chômeurs et les inactifs, ainsi que les salariés qui n'y ont pas accès. Pour les salariés qui y accèdent, se pose par ailleurs la question de savoir dans quelle mesure ce dispositif est souhaité et apprécié. Apporter un éclairage sur l'accessibilité, les niveaux de couverture et la demande de complémentaire santé d'entreprise est donc aujourd'hui essentiel pour étudier, notamment en termes d'équité, le marché global de la complémentaire santé.

Les apports de l'enquête PSCE 2009

Contrairement aux enquêtes réalisées en population générale, l'enquête Protection sociale et complémentaire d'entreprise (PSCE) interroge directement les entreprises. En effet, la principale limite de l'interrogation directe des ménages (*cf.* Enquête santé et protection sociale (ESPS)) est que l'individu couvert par un contrat collectif ne connaît pas, sauf exception, les principales caractéristiques de ce contrat, comme la participation financière de l'employeur, les raisons qui ont présidé à la mise en place d'un tel contrat et le rôle des partenaires sociaux (syndicats, comités d'entreprise, accord de branche, etc.) dans la négociation de ce dernier. De plus, il n'est pas possible d'apprécier les stratégies de différenciation des entreprises selon les positions hiérarchiques des salariés (cadre, agent de maîtrise, ouvrier, employé). A la différence des autres enquêtes abordant cette thématique, comme ESPS évoquée précédemment ou l'enquête de la Drees réalisée auprès des organismes de complémentaire santé (Garnero, 2012) sur les contrats les plus souscrits, l'enquête PSCE permet, en s'adressant directement aux entreprises, d'évaluer les caractéristiques et le contexte de l'offre de complémentaire santé d'entreprise.

En 2003, une première enquête sur la protection sociale complémentaire d'entreprise en France, menée auprès de 1 740 établissements de France métropolitaine, avait permis de dresser un bilan de l'offre de couverture complémentaire d'entreprise en mettant en évidence l'existence d'inégalités entre les différentes populations de salariés. Si, en moyenne, 40 % des établissements de France (couvrant 72 % des salariés) offraient un contrat de couverture complémentaire en 2003, cette offre était beaucoup plus souvent présente dans

⁴ Garnero M. (2012). « les contrats les plus souscrits auprès des complémentaires santé en 2009 ». Drees, *Etudes et résultats* n° 789, février.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Introduction

Irdes juillet 2012

les grands établissements ainsi que dans les entreprises employant une forte proportion de cadres (Couffinhal *et al.*, 2004⁵). L'enquête de 2003 avait également montré que l'employeur participait au financement de la couverture dans 87 % des établissements, à hauteur de 50 % du coût du contrat en moyenne, et que les contrats à caractère obligatoire offraient de meilleures garanties que les contrats facultatifs.

Plusieurs éléments ont incité à reconduire cette enquête en 2009. Tout d'abord, le marché de la complémentaire santé a été transformé ces dernières années, notamment par l'introduction de la Loi Fillon du 21 août 2003 (entrée définitivement en vigueur au 1^{er} janvier 2009). Elle restreint, entre autres, les exonérations de charges sociales aux seuls contrats d'entreprise à caractère obligatoire. Les contrats à caractère facultatif devraient donc se marginaliser, voire être amenés à disparaître. Par ailleurs, la réforme de l'Assurance maladie d'août 2004 a conditionné les exonérations bénéficiant aux contrats collectifs au respect du cahier des charges des contrats dits « responsables » : le contrat ne doit pas prendre en charge les franchises ni les dépassements d'honoraires en cas de non-respect du parcours de soins ; il doit couvrir au minimum l'intégralité du ticket modérateur pour les consultations et visites chez le médecin traitant, 30 % du prix fixé pour les médicaments à vignette blanche et 35 % de la base de remboursement des analyses médicales. L'ensemble de ces éléments législatifs étant susceptibles d'infléchir fortement l'offre de complémentaire santé d'entreprise, l'enquête PSCE 2009 permet de retracer le nouveau paysage de la complémentaire santé collective après l'entrée en vigueur de ces lois. Un autre apport de l'enquête 2009 est l'interrogation d'un échantillon de salariés permettant ainsi d'étudier la demande d'une telle complémentaire santé et d'approfondir les questions soulevées par l'enquête 2003 : les salariés ont-ils réellement une demande pour ce type de complémentaire ? Ceux qui en bénéficient en sont-ils satisfaits ? L'échangeraient-ils contre des suppléments de salaire ? Sont-ils tous couverts de la même façon ? Ont-ils connaissance du dispositif de la Loi Evin favorisant chez les anciens salariés un maintien de la couverture du contrat collectif ? Enfin, au-delà de l'analyse de l'offre et de la demande de complémentaire santé d'entreprise, l'enquête PSCE de 2009 permet à nouveau de présenter des résultats sur la prise en charge des indemnités journalières et plus généralement sur la prévoyance complémentaire d'entreprise.

⁵ Couffinhal A. *et al.* (2004). « Enquête sur la protection sociale complémentaire d'entreprise en France ». Rapport Irdes n° 1540, septembre.

I. Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

1. Champs de l'enquête

1.1. *Champ des établissements*

L'unité d'analyse retenue est l'établissement⁶ qui correspond à la plus petite unité de décision en matière de couverture complémentaire santé collective. En effet, les caractéristiques de la complémentaire santé collective peuvent varier d'un établissement à l'autre au sein d'une même entreprise. Par ailleurs, ce choix assure une meilleure comparabilité temporelle des résultats avec l'enquête de 2003, laquelle retenait également l'établissement comme unité d'analyse.

Le champ retenu pour l'enquête est celui des établissements de France métropolitaine, en activité sur l'ensemble de l'année 2008 et employant au moins un salarié à l'exception des exploitations agricoles et des administrations. Sont donc retenus dans le champ de l'enquête les établissements appartenant aux secteurs de la construction, de l'industrie et des services (commerce, transport et tertiaire).

Les établissements n'employant aucun salarié, les exploitations agricoles et les administrations sont exclus pour les raisons suivantes :

- Les établissements n'employant aucun salarié ne sont pas concernés par la couverture d'entreprise. Ils sont soumis à la Loi Madelin.
- Les exploitations agricoles sont le plus souvent des entreprises individuelles.
- Les complémentaires santé proposées par les administrations, facultatives et sans participation financière de l'employeur, s'apparentent plutôt à des complémentaires santé individuelles.

Au 31 décembre 2008, ce champ représente 1,43 million d'établissements.

1.2. *Champ des salariés*

Sont inclus dans le champ de l'enquête l'ensemble des salariés ayant travaillé dans un établissement échantillonné au cours de l'année 2007 ou 2008, quelle que soit la nature du contrat de travail, à l'exception des stagiaires et des prestataires de services. Les salariés intérimaires sont rattachés à leur entreprise d'intérim et non à l'établissement pour lequel ils effectuent une prestation au moment de l'enquête.

⁶ Selon la définition de l'Insee, un établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Le champ considéré pour le calcul de la pondération concerne les salariés présents dans l'établissement au 31 décembre 2008. Il représente 17,4 millions de salariés.

Seuls les salariés appartenant aux établissements qui ont accepté de participer à l'enquête sont conservés dans l'échantillon final (voir chapitre 2 pour le nombre d'établissements et de salariés concernés).

G 1 Structure de l'échantillonnage de l'enquête PSCE 2009

1^{re} étape : volet Établissements

Champ des établissements	Tous les établissements de France métropolitaine employant au moins 1 salarié (hors administrations et entreprises agricoles) au 31 décembre 2008 1,43 million d'établissements
---------------------------------	--



Échantillonnage	- Source : Système informatique pour le répertoire des entreprises et de leurs établissements (Sirene) 2008 - Méthode : sondage aléatoire stratifié - Échantillon final : 8 553 établissements <i>échantillon principal : 4 278</i> <i>échantillon de réserve : 4 275</i>
------------------------	--



Terrain	- Objectif : interroger 1 740 établissements - Nombre d'établissements répondants : 1 783
----------------	---



2^e étape : volet Salariés

Champ des salariés	Tous les salariés travaillant dans les établissements échantillonnés
---------------------------	--



Échantillonnage	- Source : Déclarations annuelles des données sociales (DADS) 2007 et 2008 - Méthode : <ul style="list-style-type: none">o sélection aléatoire de 20 salariés parmi les établissements de plus de 20 salariéso sélection de tous les salariés parmi les établissements de 20 salariés ou moins - Échantillon : 18 562 salariés - Filtre : salariés dont les établissements ont participé à l'enquête - Échantillon final : 17 752 salariés
------------------------	---



Terrain	- Objectif : interroger 3 000 salariés, avec un maximum de 5 salariés par établissement - Nombre de salariés répondants : 2 739
----------------	---

2. Échantillonnage

L'échantillonnage des établissements et des salariés s'effectue selon un sondage à deux degrés : la première étape consiste à échantillonner les établissements, la deuxième étape consiste, après avoir interrogé les établissements, à échantillonner des salariés au sein des établissements ayant répondu à l'enquête. Le tirage des échantillons est résumé dans le schéma ci-contre.

2.1. Échantillonnage des établissements

Le nombre cible d'établissements répondant est de 1 740, soit environ 1 établissement sur 700 appartenant au champ de l'enquête.

Fichiers sources

Les établissements sont échantillonnés dans le répertoire Sirene 2008 (Système informatique pour le répertoire des entreprises et de leurs établissements).

« Le répertoire Sirene est un outil de connaissance du système productif. L'Insee détermine et attribue à chaque entreprise et établissement un code APE, représentant l'activité principale exercée par l'unité. Sirene gère également d'autres données économiques dont les principales sont les données de localisation, l'effectif salarié, la nature des mouvements qui affectent les unités (origine de la création par exemple) ainsi que leur historique.

Sirene est un fichier de référence servant de base pour toutes les investigations statistiques sur les entreprises, enquêtes ou exploitations de sources administratives. » (Site de l'Insee : <http://www.insee.fr/fr/bases-de-donnees/default.asp?page=sirene/textes.htm>).

Méthode d'échantillonnage

Les établissements ont été échantillonnés par un tirage aléatoire stratifié en fonction du secteur d'activité de l'établissement (construction, industrie, services) ainsi que de la taille de l'établissement et de l'entreprise à laquelle il appartient (moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés, de 50 à 249 salariés, 250 salariés et plus). Les effectifs échantillonnés au sein de chaque strate ont été établis selon l'allocation de Neyman, c'est-à-dire en minimisant la variance de la variable d'intérêt, ici la proportion d'établissements proposant un contrat de complémentaire santé.

L'allocation de Neyman étant particulièrement déséquilibrée au détriment des établissements appartenant à des grandes entreprises⁷, une réallocation a été effectuée afin de disposer d'une puissance statistique plus importante pour les grandes entreprises et de limiter la dispersion des coefficients de variation⁸ au sein de chaque strate.

Une fois le nombre d'établissements à enquêter au sein de chaque strate établi, ces effectifs ont été multipliés par l'inverse du taux de réponse attendu (estimé à partir des taux de réponses effectifs de l'enquête de 2003) afin de tenir compte des comportements de non

⁷ L'allocation de Neyman conduit à échantillonner un faible nombre d'établissements appartenant à des grandes entreprises étant donné la faible variabilité de l'offre de complémentaire santé entre ces établissements. De plus, au sein de cette strate, les grands établissements sont très minoritaires. Ainsi, sur la seule base de l'allocation de Neyman, le plan de sondage ne contiendrait que très peu de grands établissements qui emploient pourtant une forte proportion des salariés au niveau national.

⁸ Le coefficient de variation considéré est celui de la variable binaire « L'établissement offre/n'offre pas de couverture d'entreprise à ses salariés », notre principale variable d'intérêt dans l'enquête.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

réponse dans la construction de l'échantillon. Les probabilités d'inclusions finales sont présentées dans le tableau 1.

Échantillon

Sur la base du plan de sondage obtenu, deux échantillons de tailles équivalentes ont été sélectionnés : un échantillon principal de 4 278 établissements et un échantillon de réserve de 4 275 établissements, soit un total de 8 553 établissements (tableau 2).

L'échantillon de réserve, de taille identique et avec les mêmes caractéristiques que l'échantillon principal, avait pour objectif de tenir compte d'une éventuelle sous-estimation du taux de réponse. En effet, l'échantillon principal a été construit en supposant que les taux de non réponse seraient les mêmes en 2003 et en 2009. Cependant, en 2003, la base de sondage était différente : les établissements échantillonnés étaient ceux ayant répondu aux enquêtes Très petites entreprises (TPE) et Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares.

T 1 Probabilité d'inclusion des établissements par strates d'échantillonnage

	Construction				Industrie				Services			
	Effectifs établissement (nombre de salariés)				Effectifs établissement (nombre de salariés)				Effectifs établissement (nombre de salariés)			
	1 à 9	10 à 49	20 à 249	250 et +	1 à 9	10 à 49	20 à 249	250 et +	1 à 9	10 à 49	20 à 249	250 et +
Effectifs entreprise (nombre de salariés)												
1 à 9	1/117	0	0	0	1/79	0	0	0	1/241	0	0	0
10 à 49	1/36	1/100	0	0	1/92	1/122	0	0	1/229	1/137	0	0
50 à 249	1/54	1/73	1/20	0	1/119	1/126	1/51	0	1/354	1/201	1/47	0
250 et plus	1/36	1/98	1/30	1/3	1/162	1/197	1/69	1/30	1/1604	1/805	1/130	1/28

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

T 2 Répartition des établissements dans l'échantillon final

	Construction				Industrie				Services				Total
	Effectifs établissement (nombre de salariés)				Effectifs établissement (nombre de salariés)				Effectifs établissement (nombre de salariés)				
	1 à 9	10 à 49	20 à 249	250 et +	1 à 9	10 à 49	20 à 249	250 et +	1 à 9	10 à 49	20 à 249	250 et +	
Effectifs entreprise (nombre de salariés)													
1 à 9	1 314	0	0	0	1 078	0	0	0	3 132	0	0	0	5 524
10 à 49	62	248	0	0	60	240	0	0	202	804	0	0	1 616
50 à 249	16	16	94	0	22	22	134	0	70	70	362	0	806
250 et plus	16	16	40	53	18	18	46	66	48	48	98	140	607
Total	1 408	280	134	53	1 178	280	180	66	3 452	922	460	140	8 553

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

2.2. Échantillonnage des salariés

Le nombre cible de salariés répondants est de 3 000, soit environ 1 salarié sur 5 800 appartenant au champ de l'enquête.

Fichiers sources

Les salariés ont été échantillonnés dans les fichiers des Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

« La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. (...) Les employeurs fournissent annuellement, et pour chaque établissement, un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salariés. Pour chaque salarié les informations suivantes sont déclarées : la nature de l'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, la condition d'emploi (temps complet, temps partiel), le montant des rémunérations versées, etc. » (Site de l'*Insee* : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/dec-ann-don-soc.htm>).

Méthode d'échantillonnage

Les salariés ont été échantillonnés selon un tirage aléatoire simple parmi les établissements sélectionnés pour la première phase de l'enquête relative au volet Établissements.

20 salariés ont été échantillonnés dans chaque établissement, soit la totalité des salariés pour les établissements de 20 salariés ou moins.

Initialement prévue au début de l'année 2009 sur la base des DADS de l'année 2007, la sélection des salariés a été réalisée partiellement sur la base des DADS 2007 pour des raisons techniques et de disponibilités des données. Elle a ensuite été complétée sur la base des DADS 2008 disponibles à l'été 2009.

Échantillon

Les salariés ont été échantillonnés parmi les établissements appartenant à la base de sondage relative à la première phase de l'enquête. Seuls les salariés appartenant à des établissements ayant accepté de participer au questionnaire long de cette première phase ont été retenus. Au final, ce sont 17 752 salariés qui ont été sélectionnés pour participer au terrain de l'enquête.

3. Contenu et terrain d'enquête

3.1. Contenu des questionnaires et des informations issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

L'enquête PSCE est composée de deux volets. Le premier interroge les établissements sur les caractéristiques de la protection sociale complémentaire (couverture santé et prévoyance) offerte à leurs salariés. Le second interroge les salariés sur leur complémentaire santé, ainsi que sur un ensemble de caractéristiques susceptibles d'influer sur leur demande de complémentaire santé : caractéristiques socio-économiques, état de santé, conditions de travail, etc.

Les informations recueillies sont enrichies par des données issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Nous résumons ici le contenu des questionnaires posés dans les volets Établissements et Salariés (présentés en annexe) ainsi que les informations disponibles issues des DADS.

3.1.1. Contenu du volet Établissements

Le questionnaire se compose de cinq parties (voir en annexe p. 157). La première est consacrée à la mise en place et à l'accessibilité d'une complémentaire santé d'entreprise, la deuxième est consacrée aux motifs d'absence éventuelle de complémentaire santé d'entreprise, la troisième partie concerne les contenus des contrats et la possibilité d'extension à leurs ayants droit, la quatrième concerne l'existence d'un contrat de prévoyance et la cinquième est relative à la prise en charge des arrêts maladie.

La première partie du questionnaire, consacrée à la mise en place et à l'accessibilité d'une complémentaire santé d'entreprise, s'intéresse :

- à l'offre et au type de contrat (obligatoire/facultatif) proposé aux différentes catégories de salariés ;
- au mode de mise en place du contrat (accord de branche, convention collective, décision prise au sein de l'entreprise, etc.) ;
- au type d'organisme auprès duquel a été souscrit le contrat (mutuelle, assurance, institution de prévoyance) ;
- à la modification de l'offre de contrat depuis la loi Fillon ;
- à l'ancienneté du contrat souscrit auprès d'un organisme ;
- au financement du contrat (part du coût pris en charge par l'employeur ou par le comité d'entreprise (CE)), type de cotisation pour tous les salariés).

La deuxième partie concerne les motifs éventuels d'absence d'une complémentaire santé d'entreprise.

La troisième partie, relative aux garanties et à l'extension aux proches, aborde les points suivants :

- l'existence éventuelle de plusieurs options sur le contrat ;
- le libellé des garanties offertes par le contrat et la possibilité de l'étendre aux proches du salarié (lorsque plusieurs options sont offertes, ces informations concernent l'option la plus souscrite).

La quatrième et dernière partie, relative à la prévoyance santé, questionne les établissements sur les types de garanties fournies par l'éventuel contrat de prévoyance (invalidité, décès-veuvage, rente éducation en cas de décès des parents, dépendance) et sur les catégories de salariés qui en sont exclues.

La cinquième partie concerne la prise en charge des arrêts maladie pour un salarié avec cinq ans d'ancienneté et relève les éventuelles différences de prise en charge entre les catégories de salariés.

3.1.2. Contenu du questionnaire Salariés

Le questionnaire Salariés comporte quatre grandes parties : une première porte sur les caractéristiques socio-économiques, une deuxième sur l'état de santé et les consommations de soins du salarié, une troisième sur les conditions de travail et une quatrième sur l'existence et les besoins de garanties en matière de complémentaire santé.

La première partie, relative aux informations socio-économiques, concerne la composition du ménage, le diplôme du salarié (ou à défaut son plus haut niveau d'étude), le salaire et l'ancienneté dans l'entreprise du salarié ainsi que l'âge, le sexe et l'état matrimonial de l'ensemble des individus appartenant au ménage.

La deuxième partie du questionnaire se concentre sur le recours aux soins et la mesure subjective de l'état de santé du salarié. Y sont relevés : la santé perçue, la présence de maladies chroniques, les limitations d'activités dans la vie quotidienne, la présence d'une affection de longue durée (ALD) ; le recours à un médecin généraliste, un médecin spécialiste (par spécialité), un ophtalmologue ou un chirurgien-dentiste au cours des douze derniers mois, le renoncement aux soins pour raisons financières. Y sont également relevées des informations relatives aux besoins de soins du salarié et des membres de son ménage à savoir : le port de lunettes à verres simples et à verres progressifs (ainsi que la fréquence de changement), le port de lentilles de contact et le port de prothèses dentaires (fixes et amovibles).

La troisième partie du questionnaire est relative aux conditions de travail du salarié. Sont relevés les risques physiques et les principaux risques psychosociaux identifiés dans les questionnaires de Karasek et Siegrist (le fait d'apprendre « des choses » au travail, de se sentir libre dans sa façon de travailler, de ressentir de la pression, de percevoir un salaire correct relativement aux efforts demandés, etc.).

Enfin, la quatrième partie du questionnaire s'intéresse à la complémentaire santé. Il est demandé au salarié s'il a accès à une complémentaire santé par le biais de son entreprise et le cas échéant, s'il en bénéficie.

Pour les salariés ayant souscrit la complémentaire santé d'entreprise, l'interrogation porte sur :

- le caractère obligatoire ou facultatif de l'adhésion ;
- la possibilité de souscrire plusieurs options ;
- la possibilité d'étendre les droits de la complémentaire santé d'entreprise à l'ensemble des membres du ménage ;
- l'opinion du salarié sur les garanties offertes pour chaque type de soins ;
- l'existence d'une autre complémentaire santé ;
- l'avis du salarié sur la situation à laquelle il sera confronté concernant sa complémentaire santé d'entreprise lorsqu'il partira à la retraite ;
- sa préférence entre le maintien d'une complémentaire santé d'entreprise ou sa suppression au profit d'une augmentation salariale.

Pour les salariés n'ayant pas souscrit la complémentaire santé d'entreprise alors qu'ils pouvaient y avoir accès, le questionnaire demande les raisons du refus de souscription.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Pour les salariés n'ayant pas accès à une complémentaire santé d'entreprise, le questionnaire concerne :

- le fait de bénéficier d'une autre complémentaire santé
- le souhait de pouvoir bénéficier d'une complémentaire santé par le biais de son entreprise et les garanties dont ils souhaiteraient bénéficier.

Enfin, il est demandé à tous les salariés si l'offre d'une complémentaire santé d'entreprise est un facteur de choix déterminant, secondaire ou inexistant dans le choix d'une entreprise en cas de mobilité professionnelle.

3.1.3. Les données administratives issues des DADS

Les données de l'enquête PSCE sont appariées aux informations administratives issues du fichier des DADS permettant ainsi de compléter les informations recueillies par l'enquête et de modéliser la non-réponse.

- Pour tous les établissements échantillonnés et les entreprises dont ils dépendent, sont disponibles⁹ : la taille, le secteur d'activité, le chiffre d'affaires, l'ancienneté, la structure d'âge des salariés, les effectifs par catégorie socioprofessionnelle (CSP), la structure par sexe, par contrat de travail, par temps de travail, les 1^{er} et 3^e quartiles de salaire, les salaires moyens par catégorie socioprofessionnelle. La commune d'implantation de l'établissement est également connue.
- Pour chaque salarié échantillonné, sont disponibles¹⁰ : l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle, le niveau de salaire annuel net, le type de contrat de travail, le temps de travail, les départements de travail et de résidence, la durée de présence dans l'établissement l'année d'échantillonnage, le fait de travailler encore dans l'établissement l'année d'échantillonnage.

3.2. Terrain d'enquête

Le terrain de l'enquête PSCE s'est déroulé en deux étapes : les établissements ont été interrogés au cours du 1^{er} semestre 2009 et les salariés qui travaillent dans les établissements ayant accepté de participer à l'enquête ont été interrogés à la fin du 1^{er} semestre 2009 et tout au long du 2nd semestre 2009. Dans les deux cas, l'enquête a été réalisée par téléphone par la société d'enquête Ipsos.

3.2.1. Le terrain du volet Établissements

Recherche des coordonnées téléphoniques

L'Insee a fourni à Ipsos les adresses de l'échantillon des établissements (divisé en échantillon principal et en échantillon de réserve), soient 8 553 adresses. Celles-ci ont fait l'objet d'une recherche automatique de numéros de téléphones à partir des coordonnées des établissements présentes dans les fichiers de l'Insee (*via* un accès aux bases de données France Télécom, Free et Alice). Couplée à une recherche téléphonique manuelle *via* internet, cette recherche a permis de trouver un numéro de téléphone pour 90 % des adresses de l'échantillon principal et 95 % des adresses de l'échantillon de réserve.

⁹ À l'exception des établissements dont les DADS n'ont pas été renseignées.

¹⁰ Les informations issues des DADS ne sont pas renseignées pour 805 salariés des 18 562 échantillonnés.

Au final, un numéro de téléphone a pu être attribué pour 7 894 établissements.

Participation à l'enquête

Parmi les 7 894 établissements pour lesquels un numéro de téléphone avait été trouvé, 578 n'ont pas été sollicités car la cible des 1 700 établissements était atteinte. **Ce sont donc 7 316 établissements qui ont finalement constitué le terrain d'enquête**, dont 1 679 n'ont pas pu être joints (faux numéros, répondeurs, etc.). Parmi les 5 637 établissements contactés, 496 se sont avérés hors champ selon les critères définis dans la section 1.1 (entreprise en dépôt de bilan, sans salariés, etc.).

Ainsi, **5 141 établissements appartenant au champ de l'enquête (soit 70 % des établissements mis sur le terrain) ont été contactés**. Parmi eux :

- 1 135 établissements ont accepté un rendez-vous sans donner suite ;
- 2 222 ont explicitement refusé de répondre ou ont cessé de répondre en cours d'interview. Parmi eux, **1 149 (soit 52 %) ont quand même accepté de renseigner la présence ou non d'une complémentaire santé dans l'établissement**, ce qui a permis d'appréhender que les établissements qui proposent une complémentaire santé d'entreprise ont moins répondu à l'enquête (43 % contre 66 %), probablement parce que les personnes interviewées anticipaient un temps d'entretien assez long ou parce qu'elles ne souhaitent pas livrer d'information sur la complémentaire santé de leur établissement. Ce résultat a été pris en compte pour modéliser la non-réponse à l'enquête.
- **1 782 établissements ont participé à l'enquête**. Pour 42 d'entre eux, c'est le siège qui a été contacté pour répondre à l'enquête.

Au final, le taux d'acceptation de participation à l'enquête (nombre d'établissements ayant participé à l'enquête rapportés aux 5 141 établissements joints et appartenant au champ de l'enquête) est de 35 %.

Les fortes proportions d'établissements non-joints et ayant refusé de participer, plus élevées que celles observées dans l'enquête PSCE 2003, s'expliquent, au moins partiellement, du fait que le contact avec les établissements, et en particulier avec une personne susceptible de répondre à l'enquête, s'est avéré plus difficile. En effet, en 2003, les établissements sollicités avaient déjà répondu aux enquêtes TPE et Acemo de la Dares. Ils avaient donc vraisemblablement une propension plus importante à répondre aux enquêtes. Par ailleurs, pour un certain nombre d'établissements enquêtés en 2003, nous avons un contact nominatif (le répondant à l'enquête de la Dares). Ce contact avait sans doute permis de lever de nombreux barrages, au niveau des standards et secrétariats, auxquels les enquêteurs ont eu à faire face en 2009, en particulier dans les grandes entreprises. C'est d'ailleurs dans ces dernières que le taux de participation s'est dégradé.

Malgré ces difficultés, les informations issues des DADS et l'exploitation de la question renseignant l'éventuelle présence d'une complémentaire santé d'entreprise parmi les établissements ayant refusé de participer à l'enquête nous ont permis de consolider les analyses produites en mettant en œuvre une modélisation appropriée de la non-réponse (voir section 4.1).

Passation du questionnaire

Sur le terrain, les enquêteurs avaient pour consigne de demander à parler à la personne en charge des questions de protection sociale collective dans l'établissement. Si cette personne acceptait de participer, l'enquêteur passait le questionnaire et demandait à l'en-

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

quêté de faxer, lorsque l'établissement proposait une complémentaire santé d'entreprise, le résumé des garanties des contrats proposés aux salariés. Si la personne refusait de participer à l'enquête, l'enquêteur demandait quand même si les salariés avaient accès à une complémentaire santé d'entreprise et, le cas échéant, de faxer les résumés de garanties des contrats proposés. Recueillir cette information a permis d'optimiser la modélisation de la non-réponse.

Plusieurs établissements d'une même entreprise pouvaient être présents dans l'échantillon. Lorsque l'offre de complémentaire santé d'entreprise était la même pour tous les établissements d'une même entreprise, un seul établissement (ou le siège) a été interrogé. Les données ont ensuite été dupliquées à l'ensemble des établissements concernés.

Au total, 22 enquêteurs ont participé au volet Établissements de l'enquête PSCE. Les plages horaires de travail des enquêteurs étaient comprises entre 9 heures et 18 heures, du lundi au vendredi, et jusqu'à 19h30 pour les très petites entreprises (TPE). Des rendez-vous en dehors de ces heures d'appels étaient assurés. Le terrain de l'enquête pour le volet Établissements a débuté le 12 février 2009 et s'est poursuivi jusqu'au 16 juin 2009.

La durée moyenne de passation du questionnaire a été de 17 minutes.

Degré de sollicitation des établissements

Le nombre moyen d'appels réalisés par établissement est proche de 14. Près de 25 % des contacts ont été réalisés au-delà ; près de deux tiers des interviews ont été réalisées au bout de 10 appels ; les trois quart après 15 appels et 90 % après 30 appels. L'importance de ces relances montre la difficulté à entrer en contact avec les personnes susceptibles de répondre à l'enquête dans les établissements.

3.2.2. Le terrain du volet Salariés

Le terrain du volet Salariés s'est déroulé en deux vagues : la première, qui a eu lieu à la fin du 1^{er} semestre 2009, concerne l'échantillon tiré dans les DADS 2007. La seconde a eu lieu au 2^e semestre 2009 et concerne l'échantillonnage réalisé dans les DADS 2008.

Recherche des coordonnées téléphoniques

L'Insee a fourni à la société d'enquête les adresses des 17 752 salariés échantillonnés.

Comme pour les établissements, ces adresses ont fait l'objet d'une recherche automatique de numéros de téléphone (via un accès aux bases de données France Télécom, Free et Alice). Couplée à une recherche manuelle pour la 1^{ère} vague d'enquête¹¹, elle a permis de trouver un numéro de téléphone pour 78 % des salariés enquêtés lors de la vague 1 (soit 4 162 adresses) et pour 67 % des adresses de la vague 2 (soit 8 323 adresses).

Au final, un numéro de téléphone a pu être obtenu pour 12 485 salariés.

Participation à l'enquête

Parmi les 12 485 salariés pour lesquels un numéro de téléphone avait été trouvé, 21 n'ont pas été sollicités car l'objectif de 5 salariés enquêtés par établissement était atteint.

¹¹ La recherche manuelle a été abandonnée en vague 2 car jugée trop coûteuse au vu des résultats.

Ce sont donc 12 464 salariés qui ont finalement constitué le terrain d'enquête dont 5 584 n'ont pas pu être joints (faux numéros, répondeurs, etc.). Parmi les 6 880 salariés contactés, 2 453 se sont avérés hors champ (à la retraite, ne travaillant plus dans l'établissement échantillonné...). Le fort taux de hors champ s'explique en partie par le décalage entre les informations recueillies dans les DADS et le terrain de l'enquête PSCE (deux ans), mais également en raison des critères très souples utilisés par la société d'enquête pour trouver un numéro de téléphone. En effet, le taux d'obtention des numéros de téléphone (70 %) est ainsi très supérieur à celui observé dans les dernières Enquêtes santé et protection sociale de l'Irdes (à peine 50 %).

Au final, ce sont 4 427 salariés appartenant au champ de l'enquête (soit 36 % des salariés mis sur le terrain) qui ont été joints pour y participer. Parmi eux :

- 1 275 salariés ont explicitement refusé de participer,
- 413 n'ont pas honoré leurs rendez-vous ou ont abandonné en cours d'entretien,
- **2 739 salariés ont participé à l'enquête.**

Le taux d'acceptation de participation à l'enquête (nombre de participants rapportés aux 4 427 salariés joints et appartenant au champ de l'enquête) est de 62 %.

Les principaux problèmes influant sur la qualité de l'enquête sont :

- La passation du questionnaire par téléphone : les taux de qualification téléphonique des adresses de particuliers ne cessent de se dégrader au fil du temps (multiplication des opérateurs, dégroupage, développement des exclusifs mobiles). Lorsque les adresses sélectionnées ne comportent pas de numéro de téléphone, il serait utile de compléter le dispositif de terrain par une enquête au domicile.
- le décalage temporel entre la date de recueil des informations présentes dans les DADS (2007/2008) et la réalisation de l'enquête (2009) est probablement à l'origine d'une partie importante de salariés « hors cible » : personnes à la retraite, ayant perdu leur emploi ou ayant changé d'entreprise.

Le nombre de salariés participant à l'enquête a été légèrement inférieur à celui attendu : 2 739 salariés enquêtés pour une cible fixée à 3 000.

Passation du questionnaire

Les enquêteurs avaient pour consigne de demander à parler au salarié dont ils avaient le nom et le prénom. Une fois le contact établi, l'enquêteur s'assurait que cette personne travaillait bien dans l'établissement dans lequel elle avait été échantillonnée dans les DADS. La société d'enquête arrêta de solliciter les salariés si, au sein d'un même établissement, 5 d'entre eux avaient déjà accepté de participer à l'enquête. Les salariés ont été interrogés à leur domicile.

Au total, 25 enquêteurs ont participé au volet Salariés. Les plages horaires de travail des enquêteurs étaient comprises entre 18 h et 21 h, du lundi au vendredi, et entre 10 h et 17 h le samedi. Des rendez-vous en dehors de ces heures d'appels étaient assurés. Le terrain de l'enquête pour le volet Salariés a débuté le 28 avril 2009 et s'est poursuivi jusqu'au 18 décembre 2009.

La durée moyenne de passation du questionnaire a été de 15 minutes.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 3

Sollicitations des salariés selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles et les strates d'échantillonnage des établissements

	Nombre d'observations	Moyenne
Taille d'entreprise (T-Ent.) croisée avec la taille d'établissement (T-Étab.)		
T-Ent. < 10 salariés	3 269	8,3
T-Ent. < 10-49 salariés	4 184	7,7
T-Ent. 50-249 salariés et T-Étab. < 50 salariés	387	7,4
T-Ent. 50-249 salariés et T-Étab. 50-249 salariés	2 294	6,8
T-Ent. ≥ 250 salariés et T-Étab. < 50 salariés	445	8,4
T-Ent. ≥ 250 salariés et T-Étab. ≥ 50 salariés	1 887	7,2
Secteur		
Construction	2 409	7,7
Industrie	2 988	7,5
Service	7 069	7,7
Sexe		
Homme	7 138	7,9
Femme	4 868	7,2
Inconnu	460	8,4
Âge		
Moins de 32 ans	3 859	8,3
33 ans à 42 ans	3 188	7,6
43 ans à 52 ans	3 167	7,1
53 ans et plus	1 789	7,5
Inconnu	463	8,4
Salaire annuel net		
Moins de 12 181 €	2 614	7,3
De 12 181 à 17 195 €	3 067	7,2
De 17 195 à 22 564 €	3 043	7,6
Plus de 22 564 €	3 282	8,3
Inconnu	460	8,4
Contrat de travail		
Contrat à durée indéterminée (CDI)	10 144	7,7
Contrat à durée déterminée (CDD)	987	7,0
Autres	631	7,9
Inconnu	704	8,1
Condition d'emploi		
Temps complet	9 403	7,8
Temps partiel	1 942	7,0
Inconnu	1 121	7,7
Catégorie socioprofessionnelle		
Chef / gérant d'entreprise	131	9,2
Cadre	1 428	8,6
Profession intermédiaire	2 796	7,8
Employé	3 044	7,4
Ouvrier	4 447	7,3
Inconnu	620	8,1
Zone d'étude et d'aménagement du territoire (Zeat) de résidence		
Île-de-France	1 902	8,7
Bassin parisien	2 235	7,2
Nord	689	7,3
Est	1 216	7,2
Ouest	1 714	6,9
Sud ouest	1 521	7,6
Centre est - Auvergne	1 805	7,7
Languedoc Roussillon - Paca - Corse	1 384	8,6

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

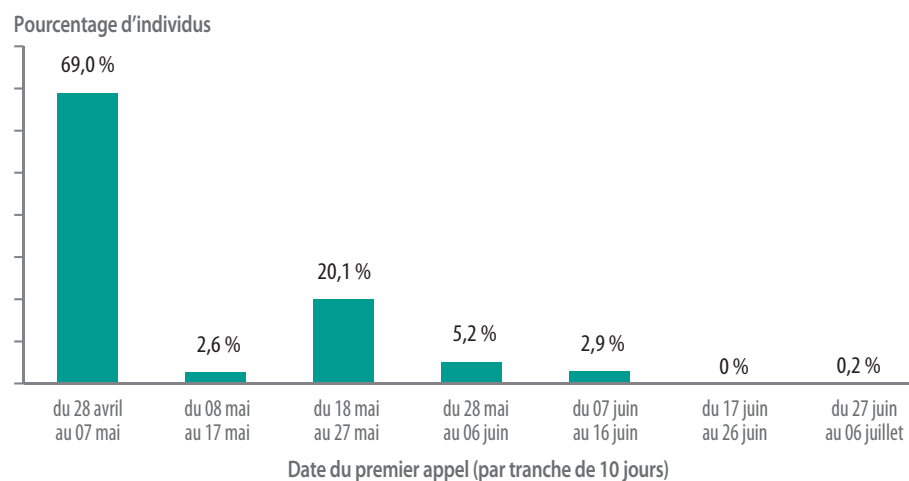
Sollicitation des salariés

7 % des entretiens ont été réalisés au-delà de 15 appels. Le nombre moyen d'appels par salarié est de 7,7. Les salariés qui travaillent dans des établissements dont le seuil de 5 salariés enquêtés a été difficile à atteindre ont pu être sollicités de façon plus soutenue que les autres. Le tableau 3, qui relève le nombre de sollicitations des salariés selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles et les strates d'échantillonnage des établissements, permet de constater que ce n'est pas le cas.

Théoriquement, une prise de contact tardive des salariés (c'est-à-dire un premier contact longtemps après le début du terrain) augmente non seulement la probabilité que les informations recueillies dans l'enquête auprès des établissements soient obsolètes, mais également la probabilité que le salarié ne travaille plus dans l'établissement au moment de l'enquête. De même, il est possible que les salariés contactés tardivement soient moins sollicités que les autres compte tenu du temps restreint pour finaliser le terrain de l'enquête. Les graphiques 1 et 2 permettent de constater que la grande majorité des salariés a été appelée dès le démarrage de chacune des deux vagues (c'est-à-dire à la fin du 1^{er} semestre 2009 et au début du 2nd semestre 2009). De plus, il n'apparaît pas de différences importantes dans les dates de mise sur le terrain selon les caractéristiques socioprofessionnelles et d'échantillonnage des salariés, à l'exception des salariés dont les informations DADS ne sont pas renseignées¹². Le degré de sollicitation des salariés ne semble donc pas être un facteur pouvant induire des problèmes de représentativité.

G 2

Répartition des dates du premier appel des salariés contactés lors de la première vague (entre avril et juillet 2009)



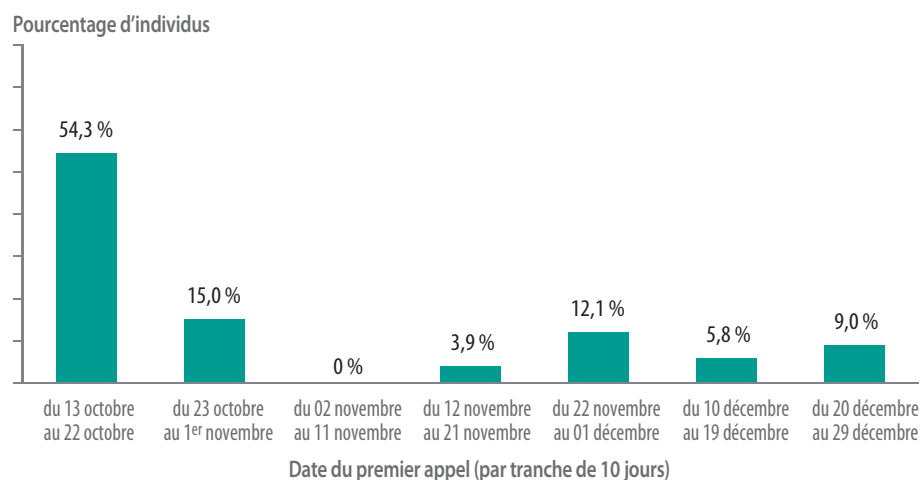
Lecture : Près de 70 % des salariés contactés lors de la première vague d'enquête ont été sollicités les 10 premiers jours de cette vague.

Source : PSCE 2009

¹² Ces derniers semblent avoir été sortis plus rapidement du terrain (probablement parce qu'ils étaient plus nombreux hors-champ ou injoignables).

G 3

Répartition des dates du premier appel des salariés contactés lors de la seconde vague (entre octobre et décembre 2009)



Lecture : Près de 55 % des salariés contactés lors de la seconde vague d'enquête ont été sollicités les 10 premiers jours de cette vague. Ils sont 70 % à avoir été contactés les 20 premiers jours.

Source : PSCE 2009

4. Pondérations de la non-réponse et méthode de redressement

Trois pondérations ont été réalisées. La première, appelée pondération Établissements, permet d'assurer la représentativité des informations issues du volet Établissements sur la base du champ de l'enquête. La deuxième, appelée pondération Salariés, permet d'assurer la représentativité des informations issues du volet Salariés au 31 décembre 2008. Enfin, la troisième pondération, appelée Extrapolation, permet d'extrapoler les informations issues de la partie Établissements à l'ensemble de la population salariée française.

Les deux premières pondérations sont réalisées en deux étapes : 1. Modélisation de la non-réponse. 2. Calage sur marges permettant d'améliorer la précision de l'estimation de la non-réponse¹³.

4.1. Pondération Établissements

4.1.1. Modélisation de la non-réponse : première étape du redressement

Modélisation de la participation à l'enquête

La modélisation de la participation des établissements se décompose en trois temps : 1. Être joint 2. Accepter de donner au moins l'information sur l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise. 3. Répondre au questionnaire. Afin d'éviter une trop forte dis-

¹³ Nous avons d'abord envisagé un calage simultané des établissements et des salariés dans le but d'éditer un ensemble de statistiques identiques à partir des données Établissements et Salariés. Cependant, ce calage n'a pas été réalisable puisque pour 614 établissements répondants, aucun salarié n'a participé à l'enquête. De plus, les statistiques éditées à partir de chaque volet sont bien distinctes : l'offre de couverture collective au niveau Établissements, d'une part (pourcentage d'établissements offrant une couverture, niveau de couverture offert par les établissements...), et les caractéristiques socio-économiques d'état de santé, les besoins de soins des salariés et le type de couverture choisi par le salarié, d'autre part.

persion des pondérations, nous modélisons la participation à l'enquête en deux étapes : la première modélise simultanément le fait d'être joint et de donner au moins l'information sur l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise ; la seconde modélise le fait de répondre à l'ensemble du questionnaire.

Pour modéliser ce processus en deux étapes, nous utilisons un *logit* séquentiel. Y sont introduites les variables explicatives suivantes :

- les données issues des fichiers DADS¹⁴ : taille de l'entreprise dont dépend l'établissement croisée avec la taille de l'établissement lorsque l'entreprise dépasse les 50 salariés¹⁵; secteur d'activité de l'établissement, Zone d'étude et d'aménagement du territoire (ZEAT) de localisation de l'établissement¹⁶, ancienneté de l'entreprise dont dépend l'établissement, proportion de femmes, de Contrats à durée indéterminée (CDI), de temps partiels dans l'établissement ainsi que les catégories socioprofessionnelles présentes dans l'entreprise ; année de recueil des DADS (2007 ou 2008)
- Le type d'échantillon (principal ou de réserve) auquel appartient l'établissement (les deux échantillons ont en effet été sollicités à des moments de l'enquête)
- Un proxy de mobilité professionnelle au sein de l'établissement découpé en quatre classes¹⁷ : moins de 10 %, de 10 à 20 %, de 20 à 30 %, 30 % et plus. La prise en considération de cette information se justifie notamment du fait que les établissements ayant répondu à l'enquête et pour lesquels aucun salarié n'a été échantillonné au 31 décembre 2008 peuvent être des établissements à forte mobilité professionnelle des salariés

Le fait d'offrir une complémentaire santé à tout ou partie des salariés a également été intégré dans la deuxième étape de la modélisation. Les tableaux 4 et 5 présentent les deux étapes de la modélisation en conservant uniquement les variables significatives afin de limiter autant que possible la variance des probabilités de participation estimées.

Réduction de la variabilité des poids

Afin de réduire la variabilité des pondérations estimées à partir de la modélisation précédente, nous calculons des poids par groupes de réponses homogènes. Le principe consiste à créer des groupes d'établissements ayant une probabilité prédite de participer à l'enquête « proche » (appelés groupes de réponses homogènes) et de remplacer les probabilités prédites par les taux moyens de participation à l'enquête pour chaque groupe.

- création des groupes de réponses homogènes : la 1ère étape de la modélisation permet de segmenter les établissements en déciles selon leur probabilité estimée d'être joint et de donner au moins l'information sur l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise. La 2^e étape de la modélisation permet de segmenter les établissements en quintiles selon leur probabilité estimée de répondre au questionnaire. Au final, 50 groupes de réponses homogènes sont créés.
- Calcul du taux de moyen de participation à l'enquête : pour chacun des groupes, nous calculons un taux moyen de participation à l'enquête à partir des probabilités observées de participation.

¹⁴ Les DADS étaient renseignées pour 95,4 % des établissements. Pour les autres, une variable binaire indique les valeurs manquantes des DADS.

¹⁵ Bien que le comportement de réponse dépende en principe de l'établissement lui-même, ce choix se justifie la taille de l'entreprise étant fortement liée à l'offre de complémentaire santé et certaines réponses étant renseignées par le siège.

¹⁶ A la différence du volet Salariés, dans le volet Établissements, la Zeat a été choisie plutôt que la région (soit 4 variables plutôt que 22) car, en deuxième étape, l'échantillon est de relativement petite taille (2 932 établissements).

¹⁷ $mobilité\ professionnelle = 1 - \frac{Nb\ de\ salariés\ présents\ au\ 31\ décembre\ de\ l'année\ N\ (stock)}{Nb\ de\ salariés\ ayant\ travaillé\ dans\ l'établissement\ l'année\ N\ (flux)}$

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 4

Première étape du modèle : probabilité d'être joint et de renseigner au moins l'information sur l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise

	Coefficient	Probabilité
Constante	-0,98	<0,001
Établissements de l'échantillon principal	0,68	<0,001
Construction	-0,20	0,002
Taux de turnover \geq 30 %	-0,29	<0,001
Part de salariés âgés de 32 ans et moins	-0,39	<0,001
Part de femmes dans l'établissement < 5,9 %	-0,34	<0,001
Salaire moyen dans l'établissement < 7 412 €	-0,23	<0,001
Ancienneté dans l'entreprise de 7 à 15 ans	0,19	0,006
Ancienneté dans l'entreprise supérieure à 15 ans	0,31	<0,001
Zeat bassin parisien	0,42	<0,001
Zeat Nord-Pas de-Calais	0,24	0,045
Zeat Est et Ouest	0,61	<0,001
Zeat Centre-Est et Sud-Ouest	0,52	<0,001

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements échantillonnés appartenant au champ de l'enquête à l'exception des établissements non sollicités car la cible était atteinte (N= 8 057-496=7 479).

T 5

Deuxième étape du modèle : probabilité de répondre au questionnaire

	Coefficient	Probabilité
Constante	0,60	<0,001
Couverture d'entreprise dans établ. de moins de 50 salariés	-1,31	<0,001
Entreprise de 10 à 49 salariés	0,29	0,003
Entreprise \geq 250 salariés - Établissement < 50 salariés	1,43	<0,001
Zeat Nord-Pas de-Calais et Est	0,59	<0,001
Zeat Ouest, Sud-Ouest et Centre-Est	0,30	0,007
Zeat Méditerranée	0,43	0,005

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

N.B : La modélisation a d'abord été réalisée avec l'ensemble des variables explicatives. Seules les variables significatives sont retenues dans la modélisation et présentées ci-dessus.

Champ : Établissements joints ayant au moins renseigné l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise (N= 2 933).

4.1.2. Calage sur marges : deuxième étape du redressement

Un calage sur marges a été effectué pour les établissements ayant répondu au questionnaire afin d'améliorer la précision des analyses issues du questionnaire (taux d'établissements offrant une complémentaire santé d'entreprise, taux de participation de l'employeur, etc.). Les variables de calage utilisées sont celles influençant l'offre de couverture d'entreprise et la participation :

- la taille de l'entreprise dont dépend l'établissement croisée avec la taille de l'établissement lorsque l'entreprise dépasse les 50 salariés
- le secteur d'activité de l'établissement
- la région de localisation (regroupement en Zeat)

Le calage, effectué au moyen de la macro Calmar¹⁸ de l'Insee, est mené par la méthode *logit*. Cette méthode permet de calculer, à partir des pondérations estimées par la modélisation précédente, des nouvelles pondérations tenant compte du calage sur marges et permettant de limiter le rapport de ces deux pondérations entre 0,82 et 1,21.

4.1.3. Variabilité de la pondération finale

La modélisation de la non-réponse et le calage sur marges peuvent fortement accroître la variabilité de la pondération finale par rapport à la pondération initiale (c'est-à-dire l'inverse des probabilités d'inclusion utilisées pour l'échantillonnage). La présence de pondérations extrêmes diminue également la précision des résultats.

La distribution de la pondération finale et du rapport entre la pondération finale et la pondération initiale sont présentées dans le tableau 6. Le rapport des pondérations le plus élevé (quantile à 100 %) est 5 fois plus élevé que le rapport minimum (quantile à 0 %) et le poids le plus élevé vaut 13 fois le poids médian : la variabilité introduite pour le redressement de la non-réponse et du calage est acceptable.

T 6 Distribution des pondérations finales et du rapport des pondérations finales et initiales

Quantiles	Pondérations finales	Pondérations finales / Pondérations initiales
100 %	7 887	9,58
99 %	3 738	9,53
95 %	2 132	8,27
90 %	1 588	7,00
75 %	1 080	4,98
50 %	586	3,7
25 %	321	2,92
10 %	131	2,4
5 %	101	2,17
1 %	56	2,01
0 %	6	1,83

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant répondu au questionnaire long et pour lesquels des salariés ont été échantillonnés (1 693 établissements).

¹⁸ Sautory O. (1993). « La macro CALMAR, redressement d'un échantillon par calage sur marges », Document de travail Insee n° F9310, novembre.

4.2. Pondération Salariés

Pour créer la pondération issue du volet Salariés, nous utilisons comme champ de référence la population salariée au 31 décembre 2008. Le champ de l'enquête concernant les salariés présents dans les établissements en 2007 ou en 2008, les salariés échantillonnés qui n'étaient plus présents dans l'entreprise au 31 décembre 2008 (ainsi que ceux dont l'information sur la présence au 31 décembre 2008 n'est pas disponible) ont été exclus de l'échantillon utilisé pour le redressement et qui compte 12 466 salariés¹⁹.

Les principales difficultés rencontrées pour le redressement des analyses issues du volet Salariés sont dues à la faible participation finale (62 % des salariés ont participé à l'enquête parmi les 35 % établissements répondants, soit 22 % de salariés au final) ainsi qu'à l'échantillonnage des salariés dans deux fichiers des DADS (2007 et 2008).

4.2.1. Modélisation de la participation à l'enquête : première étape du redressement

Le schéma de la participation d'un salarié à l'enquête est le suivant :

- 1^{ère} phase : l'établissement dans lequel travaillait le salarié doit être tiré et doit avoir répondu au volet Établissements de l'enquête
 p_1 : probabilité d'inclusion de l'établissement
- 2^e phase : le salarié doit avoir été échantillonné dans cet établissement
 p_2 : probabilité que le salarié soit échantillonné sachant que son établissement a participé
- 3^e phase : les coordonnées téléphoniques du salarié doivent avoir été mises sur le terrain
 p_3 : probabilité de mise sur le terrain sachant que le salarié a été échantillonné
- 4^e phase : le salarié doit avoir été contacté
 p_4 probabilité que le salarié soit contacté sachant que son adresse a été mise sur le terrain
- 5^e phase : le salarié doit accepter de répondre à l'enquête
 p_5 probabilité que le salarié accepte de répondre à l'enquête sachant qu'il travaille encore dans l'établissement pour lequel il a été échantillonné

Afin de réduire la variabilité des pondérations, les deux dernières phases sont modélisées simultanément. Les différentes phases de la participation ont été modélisées par des modèles *logit* conditionnels.

1^{ère} phase : probabilité d'inclusion de l'établissement - p_1

La probabilité p_1 correspond en théorie à la pondération Établissements présentée dans la partie 4.1. Cependant, dans certains établissements, aucun salarié n'a pu être sélectionné en 2008 pour des raisons de changements structurels (mobilité du personnel, disparition de l'établissement, etc.) ou de restriction du champ d'échantillonnage (suppression des salariés qui ne travaillaient plus dans l'établissement au 31 décembre 2008). Or, la pondération Établissements présentée dans la partie 4.1 tient compte de l'ensemble des établissements. Il s'agit donc ici de calculer la probabilité d'inclusion des établissements en tenant compte de cette sélection. Nous suivons la même démarche en deux étapes : i. Modélisation de la participation des établissements à l'enquête ii. Calage sur marges.

¹⁹ Afin de ne pas supprimer trop de salariés, nous avons conservé les salariés qui avaient participé à l'enquête mais n'étaient plus présents au 31 décembre 2008 dans l'établissement. Au final, 5 286 salariés ont été supprimés de l'échantillon initial composé de 17 752 salariés.

Modélisation de la participation des établissements à l'enquête

La modélisation de la participation des établissements se décompose en quatre temps : 1. Être joint. 2. Accepter de renseigner au moins la présence d'une complémentaire santé d'entreprise. 3. Répondre à l'ensemble du questionnaire. 4. Possibilité d'échantillonner des salariés parmi les établissements ayant répondu au questionnaire.

Afin d'éviter une trop forte dispersion des pondérations, la participation à l'enquête est modélisée en deux étapes : la première, strictement identique à celle présentée dans la section 4.1.1, modélise simultanément le fait d'être joint et de renseigner au moins la présence d'une complémentaire santé d'entreprise ; la seconde modélise simultanément le fait qu'un établissement réponde au questionnaire et qu'un salarié soit échantillonné. Les variables explicatives introduites sont identiques à celles utilisées pour les modèles de la pondération Établissements présentée dans la partie 4.1. Le tableau 7 présente la 2^e étape de la modélisation²⁰.

T 7

Deuxième étape du modèle : probabilité qu'un établissement réponde à l'enquête et qu'un salarié soit échantillonné

	Coefficient	Probabilité
Constante	0,55	<0,001
Donnée DADS etabl. connue pour 2007 seulement	-0,63	0,001
Données DADS inconnues	-4,18	<0,001
Couv d'entreprise dans établissement de moins 50 salariés	-1,22	<0,001
Entreprise de 10 à 49 salariés	0,28	0,004
Entreprise ≥ 250 salariés - Établissement < 50 salariés	1,26	<0,001
Zeat Nord-Pas-de-Calais et Est	0,52	<0,001
Ouest, Sud-Ouest et Centre-Est et Méditerranée	0,29	0,009

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

N.B : La modélisation a d'abord été réalisée avec l'ensemble des variables explicatives présentées. Seules les variables significatives sont retenues dans la modélisation et présentées ci-dessus.

Champ : Établissements ayant au moins renseigné l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise (N=2 933).

Afin de réduire la variabilité des poids, des groupes de réponses homogènes ont ensuite été créés à partir des probabilités estimées par le modèle ci-dessus (voir partie 4.1 pour les groupes de réponses homogènes de la pondération Établissements).

Calage sur marges

Un calage sur marges a été effectué sur les établissements ayant participé à l'enquête et dont un salarié pouvait être sélectionné. Les variables de calage utilisées sont les mêmes que celles présentées dans le calage sur marges de la partie 4.1. Le calage, effectué au moyen de la macro Calmar²¹ de l'Insee, a été mené par la méthode *logit* avec un rapport des poids tronqué entre 0,83 et 1,25.

²⁰ La première étape correspond exactement à la même modélisation que la 1^{ère} étape de la pondération Établissements présentée dans la partie 4.1.

²¹ Ibidem.

Variabilité de la pondération

Comme dans la section 4.1.3, nous analysons ici la distribution des rapports entre les pondérations finales et initiales (correspondant à l'inverse des probabilités d'inclusion utilisées pour l'échantillonnage) et examinons les poids extrêmes (tableau 8). Le rapport maximal des pondérations (quantile à 100 %) est 5 fois plus élevé que le rapport minimal (quantile à 0 %) et la pondération la plus élevée vaut 14 fois le poids médian : la variabilité introduite pour le redressement de la non-réponse et du calage est acceptable.

T 8 Distribution des pondérations finales et du rapport des pondérations finales et initiales

Quantiles	Pondérations finales	Pondérations finales / Pondérations initiales
100 %	8 224	9,70
99 %	3 596	9,61
95 %	2 167	8,61
90 %	1 671	7,50
75 %	1 060	5,54
50 %	582	3,76
25 %	320	2,98
10 %	132	2,50
5 %	98	2,30
1 %	58	2,09
0 %	6	2,00

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant répondu au questionnaire long et pour lesquels des salariés ont été échantillonnés (1 693 établissements).

2^e phase : probabilité que le salarié soit échantillonné sachant que son établissement a participé - p2

La probabilité qu'un salarié soit échantillonné sachant que son établissement a participé à l'enquête est connue puisque directement liée à la méthode d'échantillonnage : il s'agit ici de la probabilité d'inclusion.

3^e phase : probabilité que le numéro de téléphone du salarié ait été mis sur le terrain - p3

Les variables utilisées pour modéliser la probabilité que le numéro de téléphone du salarié soit mis sur le terrain sont les suivantes :

- les informations issues des fichiers DADS²² : la taille de l'établissement dans lequel travaille le salarié ; secteur d'activité de l'établissement, l'âge, le genre, la région de résidence, le contrat de travail, le fait d'être à temps partiel ou à temps complet, la catégorie socioprofessionnelle, le salaire net annualisé, l'année d'échantillonnage (2007 ou 2008) ;
- le type d'échantillon (principal ou complémentaire) auquel appartient le salarié.

²² Pour les établissements dont les DADS ne sont pas renseignés (5 %), les valeurs manquantes sont indiquées par une variable binaire.

Cette modélisation a été effectuée sur les 11 879 individus dont les données DADS sont renseignées. Pour les 587 salariés ayant des DADS manquantes, une probabilité de mise sur le terrain de 1 leur a été imputée par défaut²³.

T 9

Probabilité que le numéro de téléphone du salarié soit mis sur le terrain parmi les salariés pour lesquels les DADS sont renseignées (11 879 individus)

	Coefficient	Probabilité
Constante	0,26	0,000
Salariés échantillonnés dans DADS 2007	1,17	0,000
Établissements appartenant à l'échantillon complémentaire	0,59	0,000
Entreprise de 10 à 49 salariés	-0,18	0,001
Entreprise de 50 à 249 salariés et Établissement de <50 salariés	-0,52	0,000
Entreprise de 50 à 249 salariés et Établissement de 50 à 249 salariés	-0,42	0,000
Entreprise de ≥ 250 salariés et Établissement de < 50 salariés	-0,60	0,000
Entreprise de ≥ 250 salariés et Établissement de ≥50 salariés	-0,70	0,000
33 à 42 ans	0,11	0,030
43 à 52 ans	0,34	0,000
53 ans et plus	0,39	0,000
Temps partiel	0,17	0,002
Type de contrat de travail inconnu	-0,54	0,008
Ouvrier	-0,19	0,000
Sud-Ouest	-0,19	0,001

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

N.B : La modélisation a d'abord été réalisée avec l'ensemble des variables explicatives présentées. Seules les variables significatives sont retenues dans la modélisation et présentées ci-dessus.

Champ : Salariés appartenant au champ de l'échantillonnage et dont les données issues des DADS sont renseignées (N=11 879).

4^e et 5^e phases : probabilité que le salarié ait été contacté et qu'il ait répondu à l'enquête - P_4XP_5

Pour les salariés dont les informations issues des fichiers DADS sont connues, la modélisation de la participation à l'enquête, présentée dans le tableau 10 tient compte des variables suivantes :

- les informations issues des fichiers DADS : taille de l'établissement dans lequel travaille le salarié; secteur d'activité de l'établissement, l'âge, le genre, la région de résidence, le contrat de travail, le fait d'être à temps partiel ou à temps complet, la catégorie socioprofessionnelle, le salaire net annualisé, année d'échantillonnage (2007 ou 2008) ;
- le type d'échantillon (principal ou de réserve) auquel appartient le salarié ;
- le logarithme du nombre d'appels, le logarithme du nombre d'appels au carré et le logarithme de la date de 1^{er} appel²⁴.

²³ Pour le redressement, sont exclus du champ tous les salariés, qui, selon les DADS, ne travaillant plus dans l'établissement au 31 décembre 2008, à l'exception de ceux ayant participé à l'enquête. Ainsi, les salariés dont les DADS ne sont pas renseignés mais ayant participé à l'enquête sont donc forcément mis sur le terrain.

²⁴ L'analyse descriptive des degrés de sollicitations et des dates de 1^{er} appel (partie 3.3) ne révèle pas, *a priori*, de différences notables entre salariés. Nous préférons toutefois le contrôler dans la modélisation de la participation, la sollicitation seuil de 5 salariés par établissement pouvant introduire un biais relativement important.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 10

Probabilité qu'un salarié dont les DADS sont connues soit contacté et réponde à l'enquête

	Coefficient	Probabilité
Constante	1,847	<0,001
Log du nombre d'appels	1,811	<0,001
Log du nombre d'appels au carré	-0,596	<0,001
Log de la date 1 ^{er} appel (en nombre de jours)	-0,616	<0,001
Entreprise de ≥ 250 salariés et Établissement de < 50 salariés	0,353	0,011
33 à 42 ans	0,238	<0,001
43 à 52 ans	0,200	0,001
Profession intermédiaire	0,133	0,025
Ile-de-France	-0,504	<0,001
Languedoc PACA	-0,435	<0,001

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

N.B : La modélisation a d'abord été réalisée avec l'ensemble des variables explicatives présentées. Seules les variables significatives sont retenues dans la modélisation et présentées ci-dessus.

Champ : salarié mis sur le terrain avec DADS connues (N = 7 566).

Pour les salariés dont les informations socioprofessionnelles issues des fichiers DADS sont inconnues, la modélisation de la participation à l'enquête est présentée dans le tableau 11. Elle tient compte des variables suivantes :

- la taille de l'entreprise, croisée avec la taille de l'établissement pour les entreprises de 50 salariés et plus ; le secteur d'activité de l'établissement qui emploie le salarié ; la Zone de résidence du salarié ;
- le type d'échantillon (principal ou de réserve) auquel appartient le salarié ;
- le logarithme du nombre d'appels, le logarithme du nombre d'appels au carré et le logarithme de la date du 1^{er} appel.

T 11

Probabilité qu'un salarié dont les DADS sont inconnues soit contacté et réponde à l'enquête

	Coefficient	Probabilité
Constante	-2,244	<0,001
Log du nombre d'appels	1,954	<0,001
Log du nombre d'appels au carré	-0,567	<0,001
Ile de France	-0,745	0,021

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

N.B : La modélisation a d'abord été réalisée avec l'ensemble des variables explicatives présentées. Seules les variables significatives sont retenues dans la modélisation et présentées ci-dessus.

Champ : Salariés mis sur le terrain et dont les DADS sont inconnues (N=587).

Validation de la pondération

Comme énoncé précédemment, les principales difficultés rencontrées pour le redressement des analyses issues du volet Salariés proviennent du faible taux de participation final des salariés (62 % des salariés ont participé à l'enquête parmi les établissements répondants, soit 22 % au final) ainsi qu'à l'échantillonnage des salariés dans deux fichiers des DADS

(2007 et 2008). Afin de valider la pondération ainsi obtenue, une vérification spécifique est réalisée sur les modélisations liées à la participation des salariés en comparant les probabilités d'inclusion estimées et réelles de deux façons.

La première consiste à comparer, par décile, les taux réels et estimés de la probabilité que le numéro de téléphone du salarié ait été mis sur le terrain (p_3) et de la probabilité que le salarié ait été contacté et qu'il ait répondu à l'enquête ($p_4 \times p_5$) [test de Hosmer-Lemeshow]. La seconde consiste à comparer les taux réels et estimés de la probabilité qu'un salarié ait répondu à l'enquête sachant que son numéro de téléphone a été mis sur le terrain et qu'il a été contacté ($p_3 \times p_4 \times p_5$) selon le profil des salariés (test du khi-deux).

Dans les deux cas, nous ne rejetons pas l'hypothèse d'égalité des taux estimés et des taux réels (p-value respectivement égales à 6 % et 5,8 % pour la première méthode et 5 % pour la seconde méthode). Les taux estimés d'inclusion fournissent donc une approximation correcte des taux d'inclusion réels et valident l'utilisation des poids (p_3 , p_4 et p_5) présentés dans les parties précédentes.

4.2.2. Calage sur marges : deuxième étape du redressement

Le calage sur marges améliore la précision des estimations obtenues et corrige certaines distorsions dans la base des 12 466 salariés soumis à l'enquête (par exemple, le fait d'avoir conservé les salariés qui ont répondu à l'enquête mais qui n'étaient pas présents dans l'établissement au 31 décembre 2008).

Nous utilisons cinq variables de calage qui correspondent à des caractéristiques pouvant influencer sur la couverture santé du salarié et sa participation :

- La taille de l'entreprise croisée avec la taille de l'établissement lorsque l'entreprise dépasse les 50 salariés
- Le secteur d'activité de l'établissement
- Le salaire annualisé du salarié (sous forme de tranches décrites dans le tableau de la page précédente et qui correspondent aux quartiles de salaires annualisés de l'ensemble des salariés au 31/12/2008)
- L'âge du salarié
- Le genre du salarié

Le calage, effectué au moyen de la macro Calmar de l'Insee (voir section 4.1.2), est mené par la méthode *logit* permettant de tronquer le rapport des poids par une borne inférieure à 0,4 et une borne supérieure à 1,5.

4.2.3. Réduction de la variabilité de la pondération Salariés

La pondération finale est obtenue après calage sur marges de la probabilité estimée de la participation des salariés à l'enquête. Les rapports entre ces pondérations et probabilités d'inclusion initiales (utilisés pour l'échantillonnage) sont présentés dans le tableau 12.

Le rapport maximal des pondérations (quantile à 100 %) est 129 fois plus élevé que le rapport minimal (quantile à 0 %) : la variabilité introduite pour le redressement de la non-réponse et du calage est très élevée. Par ailleurs, la pondération la plus élevée vaut 88 fois la pondération médiane : des salariés particuliers sont donc susceptibles d'influencer fortement les résultats. Afin de réduire la variabilité de la pondération et de limiter l'influence des poids extrêmes, nous bornons le rapport des poids entre 4,5 et 45 (correspondant à un

T 12 Distribution des rapports des pondérations finales et initiales

Quantiles	Pondérations finales	Pondérations finales / Pondérations initiales
100 %	274 675	297,1
99 %	54 096	83,7
95 %	21 582	45,7
90 %	12 862	33,4
75 %	6 234	20,9
50 %	3 129	12,8
25 %	1 629	7,8
10 %	948	5,3
5 %	703	4,3
1 %	397	3,1
0 %	137	2,3

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

T 13 Distribution des pondérations finales optimisées

Quantile	Pondérations finales optimisées
100 %	97 073
99 %	49 093
95 %	19 582
90 %	12 327
75 %	6 128
50 %	3 129
25 %	1 658
10 %	978
5 %	738
1 %	435
0 %	171

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

rapport de 1 à 10) et remplaçons les poids du dernier centile par la moyenne des poids sur le dernier percentile. Les pondérations finalement utilisées sont présentées dans le tableau 13.

Si ces opérations limitent à juste titre la variabilité des estimateurs, elles peuvent également engendrer un biais sur la distribution des caractéristiques du salarié, en particulier celles utilisées pour le calage (taille de l'établissement et de l'entreprise dont il dépend, âge, sexe, etc.). Le tableau 14 montre toutefois que ces modifications sont marginales : la structure de l'échantillon pondéré avec les poids finaux est proche de celle de la population générale des salariés au 31 décembre 2008.

4.3. Pondération pour l'extrapolation des résultats Établissements à l'ensemble de la population salariée française

La pondération permettant d'extrapoler les réponses du volet Établissements à la population salariée est obtenue en trois étapes. La première consiste à multiplier la pondération Établissements par l'effectif de l'établissement au 31 décembre 2008. La deuxième consiste à optimiser la première étape par un calage sur marges. Enfin, dans une troisième étape, nous répartissons les pondérations calculées par établissement en fonction des différentes catégories socioprofessionnelles de salariés afin de pouvoir extrapoler les résultats selon les catégories socioprofessionnelles des salariés.

4.3.1. Prise en compte du nombre de salariés

La première étape consiste à multiplier la pondération Établissements par l'effectif de l'établissement au 31 décembre 2008 renseigné par les DADS. La pondération pour l'extrapolation des résultats Établissements à la population française salariée a donc été réalisée sur les 1 722 établissements pour lesquels les DADS sont renseignées.

T 14

Comparaison de l'échantillon des salariés avec la population française salariée

	Population générale des salariés au 31/12/08 DADS	Population des salariés répondant à l'enquête PSCE
Variables utilisées pour le calage (disponibles sur 2 739 salariés)		
Secteur d'activité		
Construction	8,9	8,4
Industrie	20,4	20,0
Services	70,7	71,6
Taille entreprise (T-Ent.) croisée avec taille établissement (T-Étab.)		
T-Ent. < 10 salariés	18,8	18,3
T-Ent. 10-49 salariés	21,7	20,9
T-Ent. 50-249 salariés - T-Étab. <50 salariés	3,5	3,6
T-Ent. 50-249 salariés - T-Étab. >50 salariés	14,7	14,6
T-Ent. > 250 salariés - T-Étab. <50 salariés	8,2	9,3
T-Ent. > 250 salariés - T-Étab. >50 salariés	33,1	33,3
Age du salarié		
Moins de 32 ans	32,7	30,2
de 33 à 42 ans	27,3	27,8
de 43 à 52 ans	25,6	26,8
53 ans et plus	14,5	15,2
Sexe du salarié		
Homme	57,3	55,7
Femme	42,7	44,3
Revenu annualisé du salarié		
Inférieur à 12 181 €	25,0	23,3
de 12 181 € à 17 195 €	25,0	24,4
de 17 195 € à 22 564 €	25,0	25,4
Supérieur à 22 564 €	25,0	26,9
Variables non utilisées pour le calage (disponibles sur 2 612 salariés)		
Type de contrat de travail		
CDI	79,9	82,2
CDD	8,1	10,3
Autres contrats / sans contrat de travail	6,9	4,4
Inconnu	5,0	3,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Chef d'entreprise	0,4	0,3
Cadre	15,4	16,8
Profession intermédiaire	23,0	24,6
Employé	28,7	27,8
Ouvrier	32,4	30,6

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

4.3.2. Calage sur marges

La pondération ainsi obtenue est optimisée par un calage sur marges. Les variables de calage introduites sont :

- Le nombre de salariés à temps complet dans l'établissement au 31 décembre 2008
- Le nombre de salariés en CDI ou en CDD
- Le nombre de salariés chefs d'entreprise ou cadres, de professions intermédiaires, d'employés, d'ouvriers
- Le nombre de salariés âgés de moins de 32 ans, de 43 à 52 ans, de 53 ans et plus
- Le nombre d'hommes et de femmes
- Le nombre de salariés dans le secteur de la construction, de l'industrie et des services
- Le nombre de salariés par classe de tailles d'entreprise croisée avec la taille de l'établissement lorsque l'entreprise dépasse les 50 salariés

Le calage, effectué au moyen de la macro Calmar de l'Insee (voir section 4.1.2), est mené par la méthode *logit* permettant de tronquer les bornes des rapports de poids entre 0,6 et 1,6.

4.3.3. Réduction de la variabilité de la pondération

La pondération finale est obtenue après calage sur marges de la probabilité estimée de la participation des salariés à l'enquête. Les rapports entre ces pondérations et probabilités d'inclusion initiales (utilisés pour l'échantillonnage) sont présentés dans le tableau 15.

Le quantile à 100 % des rapports de poids (le rapport de poids maximum) est 13 fois plus élevé que le rapport des poids à 0 % (le rapport de poids minimum) et le quantile à 95 % est 5 fois plus élevé que celui à 5 % : la variabilité introduite pour le redressement de la non-réponse et du calage est donc acceptable. Par contre, la pondération maximale vaut 66 fois

Distributions des pondérations finales et du rapport entre les pondérations finales et initiales

T 15

Quantiles	Pondérations finales	Pondérations finales / Pondérations initiales
100 %	303 716	17,25
99 %	83 730	14,35
95 %	37 351	9,73
90 %	23 853	8,04
75 %	10 393	5,82
50 %	4 588	4,03
25 %	1 866	2,78
10 %	955	2,16
5 %	648	1,88
1 %	350	1,60
0 %	104	1,29

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Distribution des poids finaux optimisés

T 16

Quantile	Pondérations finales optimisées
100 %	133 584
99 %	83 730
95 %	37 351
90 %	23 853
75 %	10 393
50 %	4 588
25 %	1 866
10 %	955
5 %	648
1 %	350
0 %	104

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

la pondération médiane : afin de limiter l'influence des salariés ayant des pondérations extrêmes, nous remplaçons les poids du dernier centile par la moyenne des poids sur le dernier percentile. Les pondérations finales utilisées sont présentées dans le tableau 16.

4.3.4. Affectation des pondérations aux catégories socioprofessionnelles

La couverture complémentaire d'entreprise diffère selon les catégories de salariés. Afin d'extrapoler les analyses à l'ensemble des salariés et par catégorie socioprofessionnelle, nous répartissons la pondération calculée pour chaque établissement selon les catégories professionnelles en fonction de leur répartition au sein de l'établissement.

Ainsi, si le poids d'un établissement qui comprend 33 % de cadres et 66 % d'ouvriers vaut 9 000, alors la pondération pour les cadres et les ouvriers de cet établissement sera respectivement de 3 000 et de 6 000. Un poids de 0 est affecté pour les autres catégories de salariés.

II. Résultats de l'enquête PSCE 2009

Les résultats de l'enquête relatifs à la complémentaire santé d'entreprise exploitent les volets Établissements et Salariés. Ceux relatifs à la prévoyance et à la prise en charge des arrêts maladie concernent uniquement le volet Établissements.

Le volet Établissements est composé de 1 782 établissements représentatifs de ceux en activité sur l'ensemble de l'année 2008 en France métropolitaine et employant au moins un salarié, hors exploitations agricoles et administrations. Le secteur des services représente 77 % de l'échantillon, l'industrie 10 % et la construction 13 %²⁵ (tableau TA1, page 114). Les établissements appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus représentent 10 % de l'échantillon, ceux appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés 5 %, ceux appartenant à des entreprises de 10 à 49 salariés 15 % et les établissements appartenant à de très petites entreprises (moins de 10 salariés) en représentent 69 %. Les établissements enquêtés sont répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain : 21 % sont installés en Ile-de-France, 15 % dans le bassin parisien, 5 % dans le Nord-Pas-De-Calais, 8 % dans l'Est, 13 % dans l'Ouest, 11 % dans le Sud-Ouest, 13 % dans le Centre-Est et 14 % en Méditerranée.

Le volet Salariés est composé de 2 739 salariés représentatifs des salariés français au 31 décembre 2008. Il est composé d'une majorité d'hommes (56 %) [tableau TA2, page 115]. Leur âge moyen est de 40 ans (36 % ont entre 45 et 59 ans, 33 % ont moins de 35 ans, 30 % ont entre 35 et 44 ans, et 2 % ont plus de 60 ans). La moitié des salariés est mariée (51 %), près d'un cinquième est pacsé ou vit en concubinage (18 %) et un tiers est célibataire (30 %). Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées sont les ouvriers (29 %), les employés (26 %) et les professions intermédiaires (23 %). Les cadres représentent 16 % de l'échantillon. 43 % des salariés interrogés ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat (29 % ont un CAP ou un BEP), 17 % le baccalauréat et 40 % au moins un BAC+2. Le salaire mensuel moyen²⁶ est de 1 646€ net, le salaire mensuel médian est de 1 468 € net. 78 % des salariés ont un contrat à durée indéterminée, 10 % ont un contrat à durée déterminée et 12 % ont un autre type de contrat. Près de la moitié de l'échantillon (45 %) se déclare en très bonne santé et 41 % en bonne santé. Ces résultats sont élevés comparés à ceux en population générale (respectivement 30 % et 43 % en population générale, ESPS 2010) : la population active occupée est, de par son âge et la sélection qui s'opère sur les « travailleurs sains », en meilleure santé que la population inactive ou au chômage (tableau TA2, page 115).

²⁵ Les chiffres cités ici pour présenter la structure des établissements et des salariés sont pondérés.

²⁶ Le salaire correspond à celui renseigné dans les fichiers DADS à l'exception des cas où les DADS n'étaient pas renseignés et où il a été remplacé par celui déclaré par le salarié lui-même lors de l'entretien.

1. La couverture complémentaire santé d'entreprise

1.1. Résultats du volet Établissements

1.1.1. L'offre de complémentaire santé d'entreprise

44 % des établissements déclarent un contrat à leurs salariés, surtout dans les grandes entreprises

En 2009, 44 % des établissements de France métropolitaine déclarent proposer une complémentaire santé à tout ou partie de leurs salariés (tableau 17). Le fait de proposer une complémentaire santé d'entreprise est très lié à la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement : 93 % des établissements appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus déclarent proposer une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés contre respectivement 79 % des établissements appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés, 49 % des établissements appartenant à des entreprises de 10 à 49 salariés et seulement 33 % des établissements appartenant à des TPE²⁷ (tableau 17). En 2003, le taux d'établissements appartenant à des TPE proposant une complémentaire santé s'élevait à 29 %. Les barrières à la diffusion de la complémentaire santé d'entreprise au sein des TPE demeurent donc en 2009.

La proportion d'établissements qui proposent un contrat de complémentaire santé collectif à leurs salariés dépend également, mais dans une moindre mesure, du secteur d'activité de l'établissement. Elle est de 53 % dans le secteur de l'industrie, de 45 % dans celui

Proportion d'établissements qui proposent une complémentaire santé d'entreprise (CSE) à tout ou partie de leurs salariés, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

T 17

	Une CSE est proposée par l'employeur		Aucune CSE n'est proposée par l'employeur		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes					
De 1 à 9 salariés	243	33,1	716	66,9	959
De 10 à 49 salariés	185	49,2	237	50,8	422
De 50 à 249 salariés	178	78,6	43	21,4	221
250 salariés et plus	168	93,4	12	6,6	180
Effectifs de l'établissement, en 4 classes					
De 1 à 9 salariés	320	37,8	768	62,2	1 088
De 10 à 49 salariés	184	64,7	199	35,3	383
De 50 à 249 salariés	201	83,9	39	16,1	240
250 salariés et plus	69	95,9	2	4,1	71
Secteur d'activité de l'établissement					
Construction	158	44,9	175	55,1	333
Industrie	198	52,8	190	47,2	388
Services	418	42,8	643	57,2	1 061
Ensemble	774	44,1	1 008	56,0	1 782

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête (N=1782).

²⁷ Les établissements appartenant à des TPE comptent moins de 10 salariés. En revanche, certains établissements de moins de 10 salariés peuvent appartenir à des entreprises de 10 salariés ou plus. Par souci de précision, nous utiliserons toujours « TPE » pour évoquer l'entreprise et « établissements appartenant à une TPE » pour évoquer l'établissement.

de la construction et de 43 % dans celui des services (tableau 17). La plus forte diffusion de la complémentaire santé d'entreprise dans l'industrie peut s'expliquer en partie par un fort dynamisme des accords d'entreprise dans ce secteur du fait d'une meilleure implantation syndicale (Naboulet, 2011)²⁸.

Une complémentaire santé d'entreprise plus fréquemment proposée dans les établissements où les cadres sont fortement représentés

L'offre de complémentaire santé est également liée à la composition socioprofessionnelle. Les établissements appartenant à des entreprises qui emploient une forte proportion de cadres proposent plus fréquemment une complémentaire santé. Ainsi, parmi les entreprises de 10 salariés et plus²⁹, 37 % des établissements dont l'entreprise n'emploie pas de cadres (1^{er} quintile) proposent une complémentaire santé, alors qu'ils sont au moins 85 % dans les entreprises qui en emploient plus de 10 % (4^e et 5^e quintile, tableau 18).

Proportion d'établissements qui proposent une complémentaire santé d'entreprise (CSE) à tout ou partie de leurs salariés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

T 18

	Une CSE est proposée par l'employeur		Aucune CSE n'est proposée par l'employeur		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Age					
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 17 %	89	66,1	63	33,9	152
2 ^e quintile, de 17 à 25 %	107	72,8	46	27,2	153
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	107	80,9	30	19,2	137
4 ^e quintile, de 33 à 45 %	112	76,7	56	23,3	168
5 ^e quintile, de 45 à 100 %	82	58,2	72	41,9	154
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 31 %	77	62,8	73	37,2	150
2 ^e quintile, de 31 à 39 %	107	75,6	48	24,4	155
3 ^e quintile, de 39 à 44 %	113	80,5	37	19,5	150
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	93	65,1	44	34,9	137
5 ^e quintile, de 50 à 100 %	107	63,3	65	36,7	172
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 14 %	82	57,9	67	42,1	149
2 ^e quintile, de 14 à 23 %	104	71,0	48	29,0	152
3 ^e quintile, de 23 à 29 %	107	70,8	50	29,2	157
4 ^e quintile, de 29 à 37 %	110	78,2	42	21,8	152
5 ^e quintile, de 37 à 100 %	94	74,0	60	26,0	154
Genre					
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 30 %	76	56,1	76	43,9	152
2 ^e quintile, de 30 à 50 %	94	81,0	53	19,0	147
3 ^e quintile, de 50 à 74 %	107	70,3	52	29,8	159
4 ^e quintile, de 74 à 89 %	111	71,7	42	28,3	153
5 ^e quintile, de 89 à 100 %	109	63,9	44	36,1	153

Suite du tableau page suivante

²⁸ Naboulet A. (2011). « Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008. » Document d'études de la Dares, n° 163, août.

²⁹ Les analyses statistiques effectuées en fonction de la structure des entreprises excluent les TPE. En effet, le faible nombre de salariés dans les TPE ne permet pas d'établir une structure socioprofessionnelle pertinente.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 18

suite

Proportion d'établissements qui proposent une complémentaire santé d'entreprise (CSE) à tout ou partie de leurs salariés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Une CSE est proposée par l'employeur		Aucune CSE n'est proposée par l'employeur		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Femmes, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 11 %	109	63,9	44	36,1	153
2 ^e quintile, de 11 à 26 %	111	71,7	42	28,3	153
3 ^e quintile, de 26 à 50 %	107	70,3	52	29,8	159
4 ^e quintile, de 50 à 70 %	94	81,0	53	19,0	147
5 ^e quintile, de 70 à 100 %	76	56,1	76	43,9	152
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, aucun	74	37,1	113	62,9	187
2 ^e quintile, moins de 5 %	73	65,4	48	34,6	121
3 ^e quintile, de 5 à 10 %	101	68,5	50	31,5	151
4 ^e quintile, de 10 à 18 %	124	85,1	29	14,9	153
5 ^e quintile, de 18 à 100 %	125	86,3	27	13,7	152
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 7 %	41	56,4	32	43,6	73
2 ^e quintile, de 7 à 16 %	28	73,0	12	27,0	40
3 ^e quintile, de 16 à 25 %	49	49,0	46	51,0	95
4 ^e quintile, de 25 à 43 %	90	71,4	48	28,6	138
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	289	74,9	129	25,1	418
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 5 %	118	71,9	35	28,1	153
2 ^e quintile, de 5 à 10 %	111	74,7	46	25,3	157
3 ^e quintile, de 10 à 22 %	96	73,8	54	26,2	150
4 ^e quintile, de 22 à 54 %	93	72,8	59	27,2	152
5 ^e quintile, de 54 à 100 %	79	60,3	73	39,7	152
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, aucun	86	66,6	67	33,4	153
2 ^e quintile, moins de 10 %	109	79,8	44	20,2	153
3 ^e quintile, de 10 à 44 %	101	62,4	52	37,6	153
4 ^e quintile, de 44 à 71 %	111	70,6	44	29,4	155
5 ^e quintile, de 71 à 100 %	90	59,2	60	40,8	150
Type de contrat					
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, moins de 80 %	73	60,2	80	39,8	153
2 ^e quintile, de 80 à 89 %	88	58,9	65	41,1	153
3 ^e quintile, de 89 à 93 %	123	89,4	33	10,6	156
4 ^e quintile, de 93 à 98 %	125	82,8	25	17,2	150
5 ^e quintile, de 98 à 100 %	88	54,3	64	45,7	152
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles					
1 ^{er} quintile, aucun	96	53,2	88	46,8	184
2 ^e quintile, moins de 3 %	112	95,7	10	4,3	122
3 ^e quintile, de 3 à 7 %	122	84,8	31	15,2	153
4 ^e quintile, de 7 à 13 %	100	76,8	55	23,2	155
5 ^e quintile, de 13 à 100 %	67	48,6	83	51,4	150
Ensemble	497	69,9	267	30,1	764

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et appartenant à des entreprises d'au moins 10 salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=823-59=764).

Une offre de complémentaire santé qui apparaît peu liée à la féminisation de l'entreprise

Dans les entreprises les plus féminisées (entre 70 % et 100 % de femmes), la proportion d'établissements proposant une complémentaire santé à leurs salariés est de 56 % contre 81 % dans les entreprises employant de 50 % à 70 % de femmes (après exclusion des TPE³⁰, voir tableau 18). Le lien entre proportion de femmes et offre de complémentaire santé d'entreprise apparaît peu évident, la proportion d'établissements proposant un contrat de complémentaire santé parmi les entreprises les moins féminisées (de 0 % à 11 % de femmes) étant de 64 % (tableau 18). L'hypothèse selon laquelle l'offre de complémentaire santé d'entreprise est plus faible dans les entreprises qui emploient beaucoup de femmes parce qu'elles seraient plus souvent couvertes par les contrats collectifs de leurs conjoints ne peut pas être validée par ces analyses descriptives.

16 % des établissements qui proposent une complémentaire santé excluent certaines catégories de salariés

Parmi les établissements qui proposent une complémentaire santé à leurs salariés, 16 % d'entre eux excluent certaines catégories de salariés de la couverture : 9 % excluent des non cadres (ouvriers ; employés ; employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam)) et près de 5 % excluent les CDD (tableau 19).

T 19 Taux d'établissements proposant un contrat de complémentaire santé excluant certaines catégories de salariés

	Exclusion du contrat		Pas d'exclusion du contrat		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Catégories de salariés					
Tout ou partie des salariés en CDD	38	4,5	736	95,5	774
Les non-cadres	64	9,1	710	90,9	774
Les cadres	9	1,9	765	98,1	774
Catégories non renseignées	12	1,3	762	98,8	774
Ensemble	115	15,9	659	84,1	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

NB : Un établissement peut exclure de la CSE un non cadre et un salarié en CDD. La somme des différents cas d'exclusion est donc supérieure à 115.

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés (N=774).

³⁰ Les établissements appartenant à des TPE sont exclus pour le calcul des quintiles (proportions de cadres, de femmes, de salariés âgés, etc.) : le calcul de ces proportions n'est pas pertinent dans des établissements de moins de 10 salariés.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

15 % des établissements, et surtout ceux de taille moyenne, proposent plus d'un contrat à leurs salariés

Parmi les 44 % d'établissements qui proposent un contrat de complémentaire santé à leurs salariés, 85 % proposent un contrat unique, 14 % en proposent deux et moins de 1 % en propose trois (tableau 20). Ce sont les établissements appartenant à des entreprises de taille moyenne qui proposent le plus souvent plusieurs contrats. Les offres faites distinguent alors différentes catégories de salariés dans l'établissement : 87 % des établissements proposant plusieurs contrats font des offres différentes en fonction des catégories socioprofessionnelles des salariés (tableau 21).

T 20 Proportion d'établissements proposant 1, 2 ou 3 contrats de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	1 contrat proposé		2 contrats proposés		3 contrats proposés		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes							
De 1 à 9 salariés	218	89,8	24	9,9	1	0,3	243
De 10 à 49 salariés	143	80,3	40	18,9	2	0,8	185
De 50 à 249 salariés	126	71,4	49	27,8	3	0,9	178
250 salariés et plus	136	83,6	29	15,7	3	0,7	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes							
De 1 à 9 salariés	283	90,0	35	9,6	2	0,4	320
De 10 à 49 salariés	135	74,2	47	25,3	2	0,6	184
De 50 à 249 salariés	147	76,5	49	21,2	5	2,3	201
250 salariés et plus	58	82,5	11	17,6	0	0,0	69
Secteur d'activité de l'établissement							
Construction	125	82,0	31	16,6	2	1,4	158
Industrie	153	80,2	40	17,7	5	2,1	198
Services	345	86,6	71	13,3	2	0,2	418
Ensemble	623	85,2	142	14,3	9	0,6	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé à tout ou partie de leurs salariés (N=774).

T 21 Proportion d'établissements proposant des contrats s'adressant à différentes catégories socioprofessionnelles

	différenciés selon les catégories de personnel		identiques pour toutes les catégories de personnel		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Ensemble	133	87,1	18	12,9	151

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant plusieurs contrats de complémentaire santé à leurs salariés (N=151).

1.1.2. La non-couverture et ses motifs

La complémentaire santé collective reste souvent trop coûteuse et difficile à mettre en place pour les petites entreprises

Parmi les 56 % d'établissements qui ne proposent pas de complémentaire santé à leurs salariés, 29 % disent que la question n'a jamais été évoquée dans l'entreprise. Malgré la montée en charge des accords de branche permettant une mutualisation des risques³¹ (cf. études de la Dares)³², le motif le plus fréquemment évoqué est le coût des contrats ou la trop petite taille des structures pour l'assumer : 28 % des établissements évoquent spontanément ce motif³³. Par ailleurs, 18 % évoquent une opposition des salariés et 13 % une opposition de l'employeur. 11 % mentionnent une autre raison, principalement le fait que les salariés ne sont pas permanents, que l'entreprise est trop récente ou que les salariés disposent déjà d'une complémentaire santé ; et 6 % ne savent pas (tableau 22).

Il n'y a jamais eu de complémentaire santé d'entreprise dans la quasi-totalité des établissements qui n'en proposent pas en 2009 : seuls 5 % d'entre eux déclarent avoir proposé un contrat dans le passé (tableau 23).

T 22 Motifs de l'absence d'une complémentaire santé d'entreprise

	Effectif	Taux pondéré	Total
Les salariés n'en veulent pas	206	17,9	1 008
L'employeur n'en veut pas	152	13,3	1 008
La question n'a jamais été évoquée	276	29,3	1 008
C'est en cours de négociation	17	1,4	1 008
Les négociations pour en acquérir une ont échouées	3	0,3	1 008
Coût trop élevé ou établissement trop petit	253	27,6	1 008
Autre	119	11,4	1 008
Ne sait pas	60	5,8	1 008

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

NB : Les établissements pouvaient répondre plusieurs modalités concernant les motifs d'absence. La somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant déclaré ne pas proposer de complémentaire santé à leurs salariés (N=1 008).

T 23 Proportion d'établissements déclarant qu'une complémentaire santé d'entreprise a été abandonnée

	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Ensemble	64	5,2	930	93,7	14	1,1	1 008

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et qui ne proposent pas de complémentaire santé à leurs salariés (N=1008).

³¹ Des accords de branche ont récemment été signés dans des secteurs tels que la boulangerie, l'hôtellerie, la restauration, les transports de marchandises, l'économie sociale, etc.

³² « La négociation collective en 2009 ». DGT-Dares, bilans et Rapports, 2009.

³³ Le motif concernant le coût trop élevé ou la structure trop petite comparativement au coût de la mise en place d'une complémentaire santé d'entreprise n'a pas été proposé en tant que modalité de réponse mais a spontanément été évoqué dans le motif « autre ». La fréquence de cette réponse nous a conduit à l'identifier en tant que modalité à part entière.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

1.1.3. La mise en place des contrats

Le contrat est le plus souvent issu d'un accord signé au sein de l'établissement ou de l'entreprise plutôt que d'un accord de branche ou d'une convention collective

Parmi les établissements qui proposent une complémentaire santé collective à leurs salariés, près des trois quarts (72 %) déclarent que le contrat est issu d'un accord réalisé au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. 20 % déclarent qu'il est issu d'un accord de branche ou de la convention collective et pour 2 % des établissements, l'origine du contrat est différente selon le contrat proposé (tableau 24).

L'origine du contrat est davantage liée à la taille de l'établissement qu'à la taille de l'entreprise à laquelle il appartient. Les établissements déclarant que le contrat est issu d'un

NB

L'accord de branche et la convention collective peuvent imposer la mise en place d'une complémentaire santé d'entreprise, voire même un contrat spécifique. Dans le questionnaire, il est demandé : « Le contrat est-il issu : 1. D'un accord de branche, 2. D'une convention collective, 3. D'un accord pris au sein de l'établissement ou de l'entreprise (y compris les décisions unilatérales de l'employeur) ». Cette question ne permet pas d'isoler les raisons de la mise en place d'une complémentaire santé collective de celles du choix d'un contrat en particulier. Elle ne permet pas non plus de distinguer les décisions unilatérales de l'employeur (DUE) des accords issus d'une négociation salariale.

T 24

Cadre dans lequel le contrat de complémentaire santé d'entreprise a été mis en place, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Contrat issu d'un accord de branche ou d'une convention collective		Accord pris au sein de l'établissement ou décision unilatérale de l'employeur		Autre		Ne sait pas		Modes de négociation différents selon le contrat		Total Eff.
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	71	26,2	158	68,0	1	0,2	9	4,3	3	1,4	242
De 10 à 49 salariés	41	20,1	130	72,6	1	0,8	7	3,9	6	2,6	185
De 50 à 249 salariés	18	8,3	150	84,1	2	0,5	3	1,1	5	6,0	178
250 salariés et plus	11	10,5	144	76,5	5	12,3	6	0,6	1	0,1	167
Effectifs de l'établissement, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	84	21,7	215	70,3	4	2,7	9	3,3	7	2,0	319
De 10 à 49 salariés	35	18,6	136	73,4	1	4,1	7	2,7	5	1,2	184
De 50 à 249 salariés	20	10,1	167	83,9	4	1,4	6	3,5	3	1,1	200
250 salariés et plus	2	3,8	64	92,3	0	0,0	3	3,9	0	0,0	69
Secteur d'activité de l'établissement											
Construction	24	13,4	119	80,8	2	0,3	6	3,0	6	2,5	157
Industrie	46	29,1	142	66,2	1	0,9	6	2,5	2	1,4	197
Services	71	19,8	321	71,5	6	3,8	13	3,3	7	1,6	418
Ensemble	141	20,1	582	72,1	9	3,0	25	3,1	15	1,7	772

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé à leurs salariés, à l'exception des 2 établissements n'ayant pas répondu à cette question (N=774-2=772).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

accord de branche ou d'une convention collective sont plus nombreux parmi les petits établissements : ils sont 22 % à être concernés parmi les établissements de moins de 10 salariés, 19 % parmi ceux de 10 à 49 salariés, 10 % parmi ceux de 50 à 249 salariés et pratiquement aucun parmi ceux de 250 salariés et plus. À l'inverse, la proportion d'établissements déclarant que le contrat est issu d'un accord réalisé à leur niveau (ou à celui de l'entreprise) est plus élevé parmi les grands établissements : 70 % des établissements de moins de 10 salariés sont concernés contre 92 % parmi ceux de 250 salariés et plus [tableau 24].

Les établissements ayant déclaré que le contrat est issu d'un accord de branche ou d'une convention collective sont plus nombreux dans le secteur de l'Industrie (29 %) que dans le secteur des services (20 %) et celui de la construction (13 %) [tableau 24].

Le rapport qualité/prix comme premier critère de choix du contrat

31 % des établissements déclarent avoir choisi leur contrat en raison de son bon rapport qualité/prix, 16 % parce qu'il est imposé par la convention collective ou l'accord de branche, 15 % parce qu'il est proposé par le même organisme que celui qui couvre la prévoyance, 11 % en raison de l'étendue des garanties proposées, 11 % pour une autre raison ; 10 % ne savent pas et, dans 7 % des établissements, les motivations diffèrent selon les contrats proposés (tableau 25). Le rapport qualité/prix est toujours le motif le plus souvent évoqué (quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise). Les accords de branche et les conventions collectives sont, pour leur part, plus souvent évoqués dans les établissements appartenant à de petites entreprises et au secteur de l'industrie (tableau 25).

T 25 Les raisons du choix du contrat de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Pour son rapport qualité/prix		Pour l'étendue des garanties proposées		Car il a été proposé par l'organisme qui gère la prévoyance		Car il est imposé par un accord de branche ou convention collective		Autre		Ne sait pas		Motifs différents selon le contrat		Total Effectif
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes															
De 1 à 9 salariés	75	30,8	26	11,9	33	12,1	62	22,5	21	10,0	19	9,0	7	3,8	243
De 10 à 49 salariés	63	33,7	23	13,7	18	10,1	31	15,7	13	7,9	22	12,4	15	6,6	185
De 50 à 249 salariés	76	34,9	22	18,6	16	10,7	14	7,3	13	8,8	23	14,8	14	4,8	178
250 salariés et plus	59	26,1	19	4,1	20	26,3	8	3,7	28	18,8	24	6,5	10	14,5	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes															
De 1 à 9 salariés	100	30,4	36	11,5	41	12,3	73	18,5	28	12,2	30	8,5	12	6,7	320
De 10 à 49 salariés	63	28,2	22	10,4	22	22,4	25	11,5	15	9,4	22	11,5	15	6,7	184
De 50 à 249 salariés	82	42,5	21	8,9	21	12,7	14	5,6	18	10,3	28	13,0	17	7,0	201
250 salariés et plus	28	41,3	11	14,9	3	4,8	3	3,7	14	17,5	8	12,7	2	5,0	69
Secteur d'activité de l'établissement															
Construction	42	30,7	24	15,7	32	24,8	18	9,1	12	8,4	19	7,2	11	4,0	158
Industrie	71	32,1	17	8,8	13	9,8	43	26,8	20	7,7	24	10,8	10	4,0	198
Services	160	30,4	49	10,6	42	13,8	54	15,3	43	12,6	45	9,8	25	7,6	418
Ensemble	273	30,6	90	11,1	87	14,8	115	15,8	75	11,4	88	9,6	46	6,7	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé à leurs salariés (N=774).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Plus de la moitié des établissements ont fait appel à une mutuelle

Pour 20 % des établissements proposant une complémentaire santé collective, il n'a pas été possible d'identifier un type d'organisme gestionnaire (institution de prévoyance, mutuelles, sociétés d'assurance) : 6 % déclarent qu'il diffère selon le contrat proposé et pour 14 % des établissements, les renseignements fournis n'ont pas permis d'identifier un type d'organisme.

Parmi les établissements proposant une complémentaire santé collective et pour lesquels il a été possible d'identifier l'organisme gestionnaire, 51 % choisissent une mutuelle, 25 % une institution de prévoyance et 24 % une société d'assurance (tableau 26). Ce sont les établissements du secteur des services qui sollicitent le plus fréquemment les mutuelles : 62 % contre 36 % dans l'industrie. Le secteur de la construction, quant à lui, se tourne plus volontiers vers les sociétés d'assurance (tableau 26).

NB

Le type d'organisme gestionnaire de la complémentaire santé d'entreprise a été identifié à partir des déclarations des établissements concernant le nom du contrat et de l'organisme gestionnaire. Les chiffres présentés ici sont à prendre avec précaution dans la mesure où pour 20 % des établissements, il n'a pas été possible d'identifier un type d'organisme.

Si l'on s'intéresse à la population couverte et non à l'offre faite par les établissements, les données les plus récentes montrent qu'en 2009, 41,4 % des bénéficiaires d'un contrat collectif étaient couverts par une institution de prévoyance, 38,5 % par une mutuelle et 20,2 % par une assurance (Garnero, 2012).

T 26

Type d'organisme gérant la complémentaire santé d'entreprise (niveau établissement), par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Mutuelle		Institut de prévoyance		Société d'assurance		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes							
De 1 à 9 salariés	84	51,2	57	22,6	72	26,2	213
De 10 à 49 salariés	64	43,6	31	21,0	59	35,3	154
De 50 à 249 salariés	73	49,4	35	28,6	41	22,0	149
250 salariés et plus	57	60,5	46	32,2	31	7,3	134
Effectifs de l'établissement, en 4 classes							
De 1 à 9 salariés	116	52,8	78	24,4	82	22,8	276
De 10 à 49 salariés	64	49,9	29	23,3	58	26,9	151
De 50 à 249 salariés	76	43,1	40	29,0	52	28,0	168
250 salariés et plus	22	38,4	22	37,2	11	24,5	55
Secteur d'activité de l'établissement							
Construction	29	16,1	18	8,6	100	75,3	147
Industrie	68	35,6	64	41,7	36	22,6	168
Services	181	62,2	87	25,1	67	12,7	335
Ensemble	278	51,4	169	24,5	203	24,1	650

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête, proposant une complémentaire santé à leurs salariés et pour lesquels il a été possible d'identifier un type d'organisme gestionnaire (N=650).

1.1.4. Les caractéristiques des contrats

L'ancienneté moyenne d'une complémentaire santé au sein d'un organisme gestionnaire est de dix ans

Parmi l'ensemble des établissements proposant une complémentaire santé d'entreprise, l'ancienneté moyenne de la complémentaire santé au sein de l'organisme gestionnaire est de dix ans (tableau 27).

C'est dans le secteur de l'industrie que l'ancienneté est la plus faible : la complémentaire santé est gérée par le même organisme depuis sept ans en moyenne contre dix ans dans le secteur des services et douze ans dans celui de la construction. En revanche, l'ancienneté de la complémentaire santé au sein du même organisme gestionnaire est plus élevée parmi les établissements appartenant aux très grandes entreprises : neuf ans en moyenne pour les établissements appartenant à des entreprises de moins de 250 salariés, contre treize ans pour ceux appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus (tableau 27).

NB

La question posée dans l'enquête est : « Depuis combien d'années la complémentaire santé est-elle gérée par cet organisme ? ». Elle identifie l'ancienneté de la complémentaire santé au sein du même organisme gestionnaire et la durée d'un contrat.

Certaines conventions collectives peuvent imposer un contrat ou un organisme gestionnaire, ce qui peut en partie expliquer les différences d'ancienneté entre secteurs.

Ancienneté du contrat de complémentaire santé d'entreprise par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

T 27

	Effectif	Ancienneté du contrat (en années)
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes		
De 1 à 9 salariés	226	8,9
De 10 à 49 salariés	170	9,0
De 50 à 249 salariés	158	8,9
250 salariés et plus	149	13,3
Effectifs de l'établissement, en 4 classes		
De 1 à 9 salariés	294	9,9
De 10 à 49 salariés	165	9,5
De 50 à 249 salariés	180	9,0
250 salariés et plus	64	8,8
Secteur d'activité de l'établissement		
Construction	146	11,8
Industrie	178	6,6
Services	379	9,9
Ensemble	703	9,7

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête, proposant une complémentaire santé à ses salariés et ayant renseigné l'ancienneté de la complémentaire santé au sein du même organisme gestionnaire (N=703).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

La majorité des établissements offre uniquement des contrats de complémentaire santé obligatoires

En 2009, parmi les établissements offrant une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés, 78 % offrent uniquement des contrats à caractère obligatoire, 16 % ne proposent que des contrats facultatifs, 6 % un mixte des deux (tableau 28). 22 % des établissements proposent donc encore au moins un contrat à caractère facultatif.

La proportion d'établissements proposant une complémentaire santé obligatoire pour tous les salariés concernés se situe entre 75 % et 80 % quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'exception des établissements appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés qui ne sont que 67 % dans ce cas. Ces derniers proposent plus souvent des contrats différenciés selon les catégories de salariés (tableau 28). C'est le secteur de la construction qui propose le moins fréquemment des contrats obligatoires pour tous les salariés concernés (69 % contre 78 % pour les services et 84 % pour l'industrie) [tableau 28].

NB

Un contrat de complémentaire santé d'entreprise peut avoir un caractère obligatoire pour les salariés à qui il s'adresse avec des options qui, elles, sont facultatives. La question relative au caractère obligatoire ou facultatif de la complémentaire santé d'entreprise est censée décrire le caractère du contrat dit « de base », c'est-à-dire sans option. Toutefois, aucune consigne n'ayant été précisée aux enquêteurs, il est possible que certains établissements aient déclaré un caractère facultatif s'il y avait une possibilité de souscrire des options.

T 28

Caractère obligatoire ou facultatif du contrat de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Contrat obligatoire pour tous		Contrat facultatif pour tous		Obligatoire pour certaines catégories et facultatif pour d'autres		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	195	80,3	35	14,3	8	3,4	5	2,0	243
De 10 à 49 salariés	144	76,4	25	16,4	15	7,3	0	0,0	184
De 50 à 249 salariés	132	66,7	28	19,2	17	14,1	0	0,0	177
250 salariés et plus	136	76,0	18	16,1	13	7,9	0	0,0	167
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	255	81,0	44	13,6	16	3,9	5	1,5	320
De 10 à 49 salariés	139	67,2	27	21,4	17	11,4	0	0,0	183
De 50 à 249 salariés	153	78,5	28	12,7	18	8,9	0	0,0	199
250 salariés et plus	60	87,7	7	9,5	2	2,8	0	0,0	69
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	119	68,7	22	19,0	14	8,3	3	4,0	158
Industrie	165	84,4	17	9,7	12	5,4	1	0,6	195
Services	323	77,9	67	15,8	27	5,7	1	0,6	418
Ensemble	607	77,5	106	15,5	53	6,0	5	1,1	771

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

NB : La modalité « obligatoire pour certaines catégories et facultatif pour d'autres » regroupe des différences au niveau des contrats (un contrat est facultatif et l'autre est obligatoire) ou au niveau des PCS (le contrat est obligatoire pour certaines PCS et facultatif pour d'autres).

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé d'entreprise à tous les salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=774-3=771).

La Loi Fillon de 2003 a augmenté la part des entreprises offrant des complémentaires santé obligatoires

Parmi les établissements proposant une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés en 2009, 78 % offrent uniquement des contrats à caractère obligatoire (tableau 28). Cette part était de 50 % en 2003.

L'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009 de la Loi Fillon votée en 2003 a donc modifié le marché de la complémentaire santé collective en France (encadré sur la loi Fillon, p. 6). En effet, 17 % des établissements déclarent avoir transformé un contrat facultatif en un contrat obligatoire en raison de la loi Fillon (tableau 29). Ce taux n'est que de 8 % dans les établissements appartenant à des TPE, de 16 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, de 14 % dans celles de 50 à 249 salariés et de 39 % dans celles de 250 salariés et plus. Il est de 6 % dans le secteur de la construction, de 15 % dans l'industrie et de 19 % dans le secteur des services (tableau 29). Rappelons que le secteur de la construction est celui qui propose en 2009 le plus de contrats facultatifs (19 %) et de contrats mixtes (8 %). Il semble donc qu'il ait pris du retard dans la prise en compte des nouvelles contraintes issues de la loi Fillon. Le secteur des services, s'il propose encore fréquemment des contrats facultatifs (16 %) ou mixtes (6 %), semble avoir réagi de façon plus dynamique. Dans le secteur de l'industrie, moins de 10 % des établissements continuent à proposer des contrats facultatifs et 5 % des contrats mixtes.

On pourrait s'étonner que 22 % des établissements continuent à proposer au moins un contrat facultatif alors que ces contrats ne bénéficient plus, depuis le 1^{er} janvier 2009, des exonérations attenantes. Il est possible que de nombreux établissements n'aient en fait pas encore eu le temps de s'adapter au moment de l'enquête et le fassent après 2009 quand ils auront mesuré la perte des déductions fiscales.

Changement d'au moins un contrat de complémentaire santé d'entreprise facultatif en contrat obligatoire en raison de la loi Fillon, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

T 29

	Au moins un contrat facultatif a été transformé en contrat obligatoire		Aucun contrat n'a été transformé		Le contrat est en cours de transformation		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	17	8,3	214	87,3	0	0,0	12	4,4	243
De 10 à 49 salariés	31	16,1	149	80,8	0	0,0	5	3,0	185
De 50 à 249 salariés	29	13,6	141	84,0	4	1,0	4	1,5	178
250 salariés et plus	56	39,1	100	52,7	3	0,8	9	7,4	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	37	14,8	271	81,8	0	0,0	12	3,4	320
De 10 à 49 salariés	31	19,9	144	71,7	1	0,6	8	7,9	184
De 50 à 249 salariés	44	25,1	145	68,4	5	1,9	7	4,5	201
250 salariés et plus	21	33,6	44	62,0	1	1,0	3	3,4	69
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	22	6,4	128	86,4	2	1,3	6	5,9	158
Industrie	35	15,2	152	80,6	2	0,3	9	3,9	198
Services	76	19,0	324	76,5	3	0,1	15	4,4	418
Ensemble	133	16,8	604	78,3	7	0,3	30	4,6	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé à leurs salariés (N=774).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Notons que parmi les établissements offrant des contrats « nouveaux » (c'est-à-dire un contrat ayant moins de cinq ans d'ancienneté auprès du même organisme en 2009), 83 % offrent uniquement des contrats obligatoires, 11 % seulement offrent uniquement des contrats facultatifs et 6 % un mixte des deux (tableau 30).

T 30 Caractère obligatoire ou facultatif de la complémentaire santé d'entreprise parmi les établissements offrant un contrat de moins de cinq ans d'ancienneté

	Contrat facultatif pour tous		Contrat obligatoire pour tous		Obligatoire pour certaines catégories et facultatif pour d'autres		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Ensemble	37	11,3	317	83,0	27	5,8	381

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé de moins de cinq ans d'ancienneté au sein du même organisme (N=381).

N.B. : La modalité « Obligatoire pour certaines catégories et facultatif pour d'autres » regroupe des différences au niveau des contrats (un contrat est facultatif et un autre est obligatoire) ou au niveau des catégories socioprofessionnelles (un contrat est obligatoire pour certaines catégories socioprofessionnelles et facultatif pour d'autres).

La complémentaire santé d'entreprise profite presque toujours aux proches du salarié, surtout dans le secteur de la construction

Parmi les établissements offrant une complémentaire santé d'entreprise, 89 % proposent des contrats dont la couverture peut être étendue aux enfants et au conjoint du salarié : 62 % le proposent sur demande et 27 % l'offrent automatiquement. Dans 5 % des établissements, seuls les salariés peuvent bénéficier des garanties proposées par les contrats de leur établissement. Dans 3 % des établissements, la situation est différente en fonction des contrats proposés (tableau 31).

L'extension automatique des garanties aux proches est plus fréquente dans le secteur de la construction : 42 % contre respectivement 24 % et 28 % dans les secteurs des services et de l'industrie (tableau 31).

1.1.5. Le financement des contrats

Seuls 6 % des établissements ne participent pas à son financement

Lorsqu'ils proposent une complémentaire santé à tout ou partie de leurs salariés, les employeurs participent au financement de la prime : seuls 6 % des établissements déclarent ne pas participer du tout au financement de la complémentaire santé collective (contre 14 % en 2003). Pour bénéficier des exonérations de charges, l'employeur a obligation de participer au financement d'un contrat à caractère obligatoire. Ainsi, 100 % des établissements proposant uniquement des contrats obligatoires participent au financement des contrats. Cette part est de 63 % parmi les établissements proposant uniquement des contrats facultatifs (tableau 32).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 31 Proportion d'établissements proposant une extension du contrat de complémentaire santé d'entreprise aux proches du salarié, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Couverture réservée au salarié		Couverture automatique-ment étendue aux proches		Couverture étendue aux proches à la demande		Possibilités d'extension différentes selon le contrat		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	23	9,4	65	26,6	134	55,8	3	1,5	18	6,7	243
De 10 à 49 salariés	4	1,8	54	28,8	114	64,1	9	4,1	4	1,2	185
De 50 à 249 salariés	1	0,2	47	18,4	116	73,2	14	8,2	0	0,0	178
250 salariés et plus	0	0,0	60	28,9	100	69,7	6	1,3	2	0,2	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	23	7,2	82	24,5	189	61,4	7	1,8	19	5,1	320
De 10 à 49 salariés	4	1,2	55	31,4	112	62,9	10	3,7	3	0,7	184
De 50 à 249 salariés	1	0,4	65	31,4	122	62,7	12	5,0	1	0,5	201
250 salariés et plus	0	0,0	24	34,7	41	57,3	3	6,9	1	1,1	69
Secteur d'activité de l'établissement											
Construction	6	6,2	69	42,2	70	42,4	4	1,1	9	8,2	158
Industrie	6	4,1	57	28,0	118	59,0	9	5,0	8	3,9	198
Services	16	5,3	100	23,7	276	65,8	19	2,4	7	2,9	418
Ensemble	28	5,2	226	26,7	464	61,8	32	2,5	24	3,7	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé à leurs salariés (N=774).

T 32 Proportion d'établissements participant au financement d'au moins un contrat de complémentaire santé d'entreprise, selon qu'il est obligatoire ou facultatif

Caractère du contrat	Établissements participant au financement		Établissements ne participant pas au financement		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif
Obligatoire pour tous	551	99,6	2	0,4	553
Facultatif pour tous	59	63,0	39	37,0	98
Obligatoire pour certains et facultatif pour d'autres	50	98,9	3	1,1	53
Ne sait pas	5	100,0	0	0,0	5
Ensemble	665	93,7	44	6,3	709

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés, à l'exception de ceux n'ayant pas renseigné le taux de participation de l'employeur (N=774-65=709).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Près de 17 % des établissements financent 100 % de la cotisation pour au moins un contrat proposé à tout ou partie de leurs salariés. C'est le cas de 25 % des établissements appartenant à des TPE (tableau 33).

T 33 Proportion d'établissements finançant entièrement la complémentaire santé pour au moins un contrat, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Effectif	Taux pondéré	Total
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes			
De 1 à 9 salariés	47	24,9	218
De 10 à 49 salariés	24	13,5	173
De 50 à 249 salariés	27	11,1	166
250 salariés et plus	9	1,2	152
Effectifs de l'établissement, en 4 classes			
De 1 à 9 salariés	51	19,6	291
De 10 à 49 salariés	25	9,9	173
De 50 à 249 salariés	25	9,4	184
250 salariés et plus	6	13,4	61
Secteur d'activité de l'établissement			
Construction	16	12,7	137
Industrie	30	16,5	184
Services	61	17,1	388
Ensemble	107	16,5	709

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et proposant une complémentaire santé à leurs salariés à l'exception de ceux n'ayant pas renseigné le taux de participation de l'employeur (N=774-65=709).

10 % des établissements déclarent que leur participation varie en fonction des contrats. La différence de la participation de l'employeur selon les contrats recouvre une différence de prise en charge selon les catégories socioprofessionnelles (*cf.* partie 1.1.1 du chapitre 2).

NB

Lorsque l'employeur offre un contrat à option, on peut raisonnablement supposer que le taux de participation employeur concerne le coût du contrat de base dans la mesure où les options sont à la charge des salariés.

Le taux moyen de participation des employeurs au financement des contrats s'élève à 56 %

Lorsque le taux de participation est identique pour tous les contrats offerts¹¹, les établissements participent en moyenne à hauteur de 56 % au financement de la prime (tableau 34). Le taux de participation des employeurs est de 60 % pour les contrats obligatoires pour toutes les catégories de salariés concernés et de 38 % pour les contrats facultatifs pour toutes les catégories de salariés concernés. Le tableau 35, qui décompose ce taux moyen en fonction de la probabilité que l'employeur participe au financement du contrat, d'une part, et du taux moyen de participation parmi les établissements qui participent, d'autre part,

permet de constater que la différence du taux de participation employeur entre contrats obligatoire et facultatif provient uniquement du fait que les employeurs offrant des contrats obligatoires contribuent plus souvent. En effet, parmi les établissements qui participent au financement de la prime, le taux moyen de participation est de 60 %, que les établissements proposent des contrats obligatoires ou facultatifs pour tous³⁴.

Le taux moyen de participation ne diffère pas selon les secteurs d'activité : 59 % pour l'industrie, 55 % pour la construction et les services. En revanche, la participation de l'employeur au financement de la complémentaire santé diminue sensiblement lorsque la taille de l'entreprise augmente : l'employeur finance 63 % de la complémentaire santé collective dans les établissements appartenant à des TPE, 53 % dans ceux appartenant à des entreprises de 10 à 49 salariés, 50 % dans ceux dont l'entreprise compte entre de 50 et 249 salariés et 41 % dans ceux dont l'entreprise compte 250 salariés et plus (tableau 34). Ce plus fort taux de participation des employeurs au sein des petits établissements peut refléter un investissement concentré sur un avantage principal (les grands établissements proposant plus souvent de multiples avantages) ou encore une compensation salariale fixée par une négociation collective entre partenaires sociaux.

T 34

Participation des établissements au financement de la complémentaire santé d'entreprise parmi les établissements qui ne différencient pas leur participation en fonction du contrat

	Effectif	Taux de participation moyen
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes		
De 1 à 9 salariés	209	62,6
De 10 à 49 salariés	157	53,1
De 50 à 249 salariés	136	49,5
250 salariés et plus	130	40,6
Effectifs de l'établissement, en 4 classes		
De 1 à 9 salariés	272	59,1
De 10 à 49 salariés	153	47,3
De 50 à 249 salariés	153	49,5
250 salariés et plus	54	55,3
Secteur d'activité de l'établissement		
Construction	125	54,6
Industrie	160	59,3
Services	347	55,1
Ensemble	632	55,6

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et proposant une complémentaire santé à leurs salariés avec un taux de participation employeur identique sur l'ensemble des contrats proposés (N=632).

³⁴ Les taux moyens de participation sont calculés parmi les établissements ayant renseigné le taux de participation employeur et dont ce taux est identique pour tous les contrats proposés par établissement, soit 632 établissements sur les 774 proposant une complémentaire santé d'entreprise. Calculer une moyenne sur l'ensemble des établissements ne refléterait pas un investissement moyen des établissements au financement des contrats puisque le nombre de salariés concernés par chacun des contrats est différent.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 35 Participation des employeurs au financement de la complémentaire santé d'entreprise selon le caractère du contrat

Caractère du contrat	Taux moyen de participation		Taux d'établissements participant au financement d'un contrat		Taux moyen de participation parmi les établissements qui participent	
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré
Obligatoire pour tous	500	59,8	498	99,6	498	60
Facultatif pour tous	96	37,8	57	62,7	57	60,3
Obligatoire pour certains et facultatifs pour d'autres	31	48,7	28	97,9	28	49,7
Ne sait pas	5	68,9	5	100,0	5	68,9
Ensemble	632	55,6	588	93,0	588	59,8

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et proposant une complémentaire santé à leurs salariés avec un taux de participation identique sur l'ensemble des contrats proposés.

T 36 Type de participation des salariés au financement de leur complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Participation forfaitaire		Participation proportionnelle		Participation différente selon le contrat		Autre		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	152	77,9	36	17,5	3	1,0	2	0,7	7	2,9	200
De 10 à 49 salariés	135	84,9	19	9,7	6	2,6	1	0,7	3	2,2	164
De 50 à 249 salariés	127	92,0	21	5,6	4	0,9	4	1,3	1	0,3	157
250 salariés et plus	126	74,2	20	9,5	8	11,7	7	4,6	1	0,1	162
Effectifs de l'établissement, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	218	79,4	40	13,3	7	4,8	2	0,5	7	2,1	274
De 10 à 49 salariés	129	80,3	20	11,9	6	2,0	4	4,4	3	1,4	162
De 50 à 249 salariés	139	78,1	29	15,3	6	3,1	6	3,0	1	0,5	181
250 salariés et plus	54	80,0	7	11,8	2	5,5	2	1,5	1	1,3	66
Secteur d'activité de l'établissement											
Construction	79	52,6	46	34,2	11	6,4	4	3,1	3	3,7	143
Industrie	144	87,6	13	6,3	4	2,2	5	1,7	4	2,2	170
Services	317	83,2	37	10,2	6	3,7	5	1,5	5	1,4	370
Ensemble	540	79,6	96	13,0	21	3,9	14	1,7	12	1,8	683

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements proposant une complémentaire santé et faisant participer les salariés à son coût (N=683).

La plupart des établissements au sein desquels les salariés participent au financement proposent une participation forfaitaire

Parmi les établissements au sein desquels les salariés participent au financement de la complémentaire santé collective, 80 % proposent une participation forfaitaire, 13 % une participation proportionnelle au salaire et 4 % différencient le type de cotisation selon le contrat proposé (tableau 36). Contrairement à l'Assurance maladie obligatoire pour laquelle les cotisations sont proportionnelles au salaire, la participation forfaitaire, mode de financement le plus répandu, ne tient pas compte du niveau de revenu du salarié. Sur cet aspect, la complémentaire santé collective, lorsqu'elle est forfaitaire, n'est pas différente de la complémentaire santé individuelle. Quand la contribution salariale est proportionnelle au salaire, il y a une redistribution entre les salaires élevés et les salaires faibles, les premiers s'acquittant d'une prime plus élevée pour un service rendu identique.

Le secteur de la construction a moins recours à une participation forfaitaire des salariés (53 % contre 83 % pour les services et 88 % pour l'industrie) et pratique plus souvent une tarification proportionnelle au salaire (34 % contre 10 % pour les services et 6 % pour l'industrie). La participation proportionnelle au salaire est également plus fréquente dans les établissements appartenant à des TPE : elle concerne 8 % de ces derniers contre 10 % des établissements appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus (tableau 36).

NB

Dans le questionnaire, les modalités de réponse concernant la cotisation des salariés sont les suivantes :

1. Forfaitaire et identique pour tout le monde (si contrat à options : tout le monde paye la même chose pour une option donnée)
2. Forfaitaire avec un forfait qui dépend de l'âge, de l'ancienneté ou de la situation familiale
3. Forfaitaire avec un complément proportionnel au salaire
4. Proportionnelle au salaire
5. Proportionnelle au Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)
6. Proportionnelle à la portion du salaire située au-dessus du PMSS
7. Les salariés ne payent pas de cotisation
8. Autre
9. Ne sait pas

Pour les analyses statistiques, ces modalités ont été regroupées en deux grands modes de participation : les participations forfaitaires et proportionnelles.

La participation forfaitaire rassemble les participations forfaitaires et identiques pour tous, c'est-à-dire les participations forfaitaires avec un forfait qui dépend de l'âge, de l'ancienneté ou de la situation familiale ainsi que les participations proportionnelles au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

La participation proportionnelle regroupe participations proportionnelles à la portion de salaire située au-dessus du PMSS, les participations entièrement proportionnelles au salaire ainsi que les participations forfaitaires avec un complément proportionnel au salaire.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Près de la moitié des grandes entreprises renégocie annuellement les prix et le contenu des contrats

Près d'un établissement sur trois (31 %) renégocie son contrat de complémentaire santé avec l'organisme assureur chaque année (tableau 37). Cette proportion augmente très sensiblement avec la taille de l'entreprise : respectivement 22 % et 27 % dans les établissements appartenant à des TPE et aux entreprises de 10 à 49 salariés, contre 47 % dans ceux appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés et les établissements appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus. Elle est un peu plus faible dans le secteur de la construction (27 %) que dans les autres secteurs (respectivement 31 % et 33 % pour les services et l'industrie).

T 37 Renégociations annuelles des contrats de complémentaires santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Renégociations annuelles		Pas de renégociations annuelles		Ne sait pas		Différent selon le contrat		Non concerné (contrat de moins d'un an)		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	56	22,0	117	47,9	8	2,3	2	1,1	60	26,7	243
De 10 à 49 salariés	53	27,0	71	39,8	4	2,1	6	2,5	51	28,7	185
De 50 à 249 salariés	80	47,2	40	17,8	6	3,2	2	0,6	50	31,2	178
250 salariés et plus	86	47,3	22	5,8	3	1,1	2	0,2	55	45,7	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	85	27,7	139	40,4	11	2,2	3	0,9	82	28,8	320
De 10 à 49 salariés	59	34,4	64	23,8	4	1,5	6	1,7	51	38,7	184
De 50 à 249 salariés	93	45,2	40	15,9	6	3,4	2	0,9	60	34,6	201
250 salariés et plus	38	56,7	7	10,8	0	0,0	1	1,2	23	31,3	69
Secteur d'activité de l'établissement											
Construction	47	26,8	72	53,0	5	3,4	3	1,0	31	15,8	158
Industrie	74	32,5	62	38,0	8	3,9	3	2,3	51	23,4	198
Services	154	31,0	116	30,7	8	1,5	6	0,9	134	35,8	418
Ensemble	275	30,6	250	34,6	21	2,1	12	1,1	216	31,6	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements proposant une complémentaire santé à tout ou partie de ses salariés (N=774).

1.2. Les garanties

1.2.1. Les contrats à option

37 % des établissements proposent à leurs salariés plusieurs options de contrat

37 % des établissements offrant une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés déclarent que le salarié a la possibilité de souscrire une ou plusieurs options parmi lesquelles il peut choisir les garanties et le prix qui lui conviennent le mieux : 32 % déclarent proposer uniquement des contrats à option et 5 % déclarent que la possibilité de souscrire une option varie selon le contrat proposé (tableau 38). 62 % déclarent au contraire que le salarié ne peut pas choisir d'option.

La proportion d'établissements déclarant proposer uniquement des contrats à option est de 35 % parmi les établissements appartenant à des TPE, 12 % parmi ceux appartenant à des entreprises de 10 à 49 salariés, 16 % parmi ceux appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés et 48 % parmi ceux appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus (tableau 38). Il est un peu plus élevé dans les secteurs de l'industrie et des services (33 %) que dans la construction (28 %) [tableau 38].

Parmi les établissements proposant au moins un contrat à option, 43 % déclarent proposer par défaut l'offre la plus basse, 31 % l'offre avec option et 24 % déclarent ne pas proposer d'option par défaut (tableau 39). Le contrat de base est fréquemment proposé par défaut dans le secteur des services : il concerne 46 % des établissements de ce secteur (tableau 39).

NB

Afin de bénéficier des exonérations de charges sociales et fiscales, un contrat collectif à caractère obligatoire doit, selon la loi Fillon, offrir des niveaux de garanties identiques à l'ensemble des salariés appartenant à une même catégorie. Néanmoins, l'employeur peut proposer une option supplémentaire facultative permettant aux salariés qui le désirent de compléter les remboursements du contrat obligatoire. Dans ce cas, la surprime liée à cette option ne peut faire l'objet d'exonérations de charges sociales et fiscales.

La question relative à la possibilité de souscrire une option est censée identifier l'existence d'options de surcomplémentaire. Toutefois, il est possible que certains établissements aient considéré le fait d'offrir différents contrats comme une option.

Taux d'établissements laissant la possibilité au salarié de souscrire une option dans son contrat de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

T 38

	Contrats à option		Contrats sans option		Ne sait pas		Plusieurs contrats avec des propositions différentes		Total Effectif
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	93	35,2	139	60,9	6	2,1	5	1,8	243
De 10 à 49 salariés	23	11,8	152	84,5	2	0,8	8	3,0	185
De 50 à 249 salariés	32	16,1	137	74,6	1	0,2	8	9,1	178
250 salariés et plus	77	47,9	84	40,9	0	0,0	7	11,2	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	117	37,1	185	55,9	6	1,6	12	5,4	320
De 10 à 49 salariés	26	19,4	147	76,7	2	0,5	9	3,5	184
De 50 à 249 salariés	55	31,9	140	66,2	1	0,4	5	1,6	201
250 salariés et plus	27	31,2	40	63,8	0	0,0	2	5,0	69
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	49	28,1	93	60,7	4	3,9	12	7,3	158
Industrie	63	33,3	126	61,1	4	2,3	5	3,3	198
Services	113	32,9	293	62,1	1	0,6	11	4,5	418
Ensemble	225	32,3	512	61,8	9	1,3	28	4,7	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements proposant une complémentaire santé à tout ou partie de ses salariés (N=774).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 39 Contrat de complémentaire santé proposé par défaut par l'établissement, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Contrat de base		Contrat avec option		Pas de proposition par défaut		Ne sait pas		Différent selon le contrat		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	40	42,7	31	34,6	23	20,0	4	2,6	0	0,0	98
De 10 à 49 salariés	16	56,7	9	26,4	4	10,8	2	6,1	0	0,0	31
De 50 à 249 salariés	18	26,7	8	38,7	13	33,6	0	0,0	1	1,1	40
250 salariés et plus	49	42,9	14	24,9	19	31,9	1	0,2	1	0,2	84
Effectifs de l'établissement, en 4 classes											
De 1 à 9 salariés	54	43,9	41	31,3	30	23,0	4	1,8	0	0,0	129
De 10 à 49 salariés	15	30,2	9	34,1	9	33,1	2	2,7	0	0,0	35
De 50 à 249 salariés	34	59,4	9	18,4	14	18,0	1	1,6	2	2,7	60
250 salariés et plus	20	62,8	3	10,4	6	26,8	0	0,0	0	0,0	29
Secteur d'activité de l'établissement											
Construction	28	26,1	17	40,6	13	24,7	3	8,6	0	0,0	61
Industrie	30	40,9	16	25,9	17	27,1	3	4,9	2	1,2	68
Services	65	45,9	29	30,0	29	23,9	1	0,2	0	0,0	124
Ensemble	123	42,7	62	30,9	59	24,4	7	1,9	2	0,1	253

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements proposant une complémentaire santé à option à tout ou partie de ses salariés (N=253).

1.2.2. Le contenu des contrats

Lors de l'enquête, il a été demandé aux établissements de faxer les relevés de garanties des contrats de complémentaire santé. Sur 934 contrats déclarés, 475 fax contenant le résumé des garanties ont été récupérés, soit une information factuelle pour près de la moitié des contrats. Les analyses relatives au contenu des garanties exploitent ces fax. Pour les contrats dont les résumés de garanties n'ont pas été faxés, ce sont les niveaux de garanties déclarés qui sont utilisés.

Les niveaux de garanties des contrats les plus souscrits regroupés en 4 classes

Les contrats sont regroupés en 4 classes (encadré p. 62 pour la méthodologie), des niveaux de garanties les plus faibles aux plus élevées (tableaux 40 et 41).

1^{ère} classe : les contrats avec les plus faibles niveaux de garantie

La première classe est composée de contrats proposant des garanties nettement inférieures à la moyenne sur l'ensemble des dimensions prises en compte :

- une faible prise en charge des dépassements de spécialistes : 81 % de contrats proposent des garanties inférieures à 145 % du tarif conventionné pour des consultations de spécialistes ; 50 % remboursent 100 % du tarif conventionné (contre 17 % en moyenne) et 32 % remboursent entre 100 % et 145 % du tarif conventionné (contre 12 % en moyenne) ;
- une faible prise en charge des prothèses dentaires : 74 % des contrats de la classe 1 ont une prise en charge inférieure ou égale à 275 % du tarif conventionné pour les prothèses dentaires fixes (contre 20 % en moyenne) ;

- une faible prise en charge de l'optique : 72 % remboursent 225 € ou moins pour les lunettes à verres progressifs (contre 20 % en moyenne) ;
- une absence fréquente de prise en charge d'autres garanties : Il s'agit en grande majorité de contrats ne prenant pas en charge les implants dentaires, la chirurgie de la myopie ainsi que les vaccins non remboursés par la Sécurité sociale.

2^e classe : des contrats moyens qui prennent en charge de faibles dépassements d'honoraires et remboursant les vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale

La deuxième classe est composée de contrats proposant des garanties :

- plutôt faibles en ce qui concerne les dépassements de consultations de spécialistes : 49 % des contrats de cette classe appartiennent à la troisième tranche de prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins spécialistes (c'est-à-dire entre 146 % et 173 % du tarif conventionné) ;
- plutôt faibles en ce qui concerne les prothèses dentaires fixes et les lunettes à verres progressifs : 76 % des contrats appartiennent à la deuxième tranche de remboursement des prothèses dentaires fixes (contre 19 % en moyenne) ; 42 % et 35 % appartiennent à la deuxième et troisième tranche de remboursement des lunettes à verres progressifs (contre 21 % et 19 % en moyenne) ;
- comportant une prise en charge assez fréquente des vaccins non remboursés par la Sécurité sociale : 58 % des contrats de cette classe les prennent en charge (contre 43 % en moyenne) ;

3^e classe : des contrats moyens ciblant les dépassements d'honoraires

La troisième classe est composée de contrats proposant des garanties :

- élevées en ce qui concerne les dépassements d'honoraires des spécialistes : 73 % des contrats de la troisième classe appartiennent à la tranche de remboursement la plus élevée des consultations de spécialistes, qui correspond à un remboursement supérieur à 173 %.
- moyennes en ce qui concerne les prothèses dentaires : 91 % de ces contrats ont une prise en charge des prothèses dentaires fixes comprise entre 346 % et 400 % du tarif conventionné, qui correspond à la tranche médiane des remboursements des prothèses dentaires.
- comportant une prise en charge relativement fréquente des implants dentaires et de l'opération de la myopie : ils sont 62 % à rembourser les implants dentaires (contre 58 % en moyenne) et 49 % à prendre en charge l'opération de la myopie (contre 41 % en moyenne).

4^e classe : les contrats avec les plus forts niveaux de garanties

La quatrième classe regroupe les contrats ayant les niveaux de garanties les plus élevés pour pratiquement tous les postes de dépenses :

- une prise en charge élevée des dépassements de spécialistes : 86 % d'entre eux remboursent plus de 173 % du tarif conventionné des consultations de spécialistes, 96 % appartiennent aussi aux deux tranches de remboursement les plus élevées pour les prothèses dentaires (plus de 401 % du tarif conventionné), 79 % appartiennent également aux deux tranches de remboursement les plus élevées pour les lunettes à verres progressifs (plus de 451 €), 71 % prennent en charge le forfait journalier en psychiatrie de façon illimitée (contre 60 % en moyenne) et 69 % remboursent les implants dentaires (contre 58 % en moyenne).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 40 Description des classes de contrats de complémentaire santé d'entreprise selon les variables actives utilisées pour la typologie

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
	%	%	%	%	%
Type de garantie					
Remboursement des soins de spécialiste <i>(en pourcentage du tarif conventionnel y compris le remboursement de la Sécurité Sociale)</i>					
Égal à 100 %	49,5	9,0	6,3	6,8	16,5
De 101 à 145 %	31,7	13,9	7,3	1,7	12,0
De 146 à 173 %	7,5	48,8	13,2	5,1	16,1
Supérieur à 173 %	11,3	28,3	73,2	86,4	55,5
Remboursement des prothèses dentaires fixes <i>(en pourcentage du tarif conventionnel y compris le remboursement de la Sécurité Sociale)</i>					
Inférieur ou égal à 275 %	74,2	10,8	5,9	1,0	20,1
De 276 à 345 %	14,5	75,9	0,0	1,7	18,6
De 346 à 400 %	3,2	0,6	90,7	1,4	23,2
De 401 à 500 %	3,2	7,2	3,4	46,3	18,9
Supérieur à 500 %	4,8	5,4	0,0	49,7	19,3
Remboursement des lunettes à verres progressifs					
Inférieur ou égal à 225 €	71,5	9,0	6,8	2,0	19,7
De 226 à 320 €	15,1	42,2	27,8	6,8	20,6
De 321 à 450 €	5,9	34,9	28,3	12,2	19,2
De 451 à 575 €	3,2	6,6	19,5	46,6	22,8
Supérieur à 575 €	4,3	7,2	17,6	32,3	17,7
Remboursement du forfait journalier en psychiatrie					
Inférieur ou égal à 45 jours	18,3	23,5	21,5	12,9	18,2
De 46 jours à moins d'un an	11,8	13,3	14,6	5,8	10,7
Un an (illimité)	57,5	50,6	55,6	70,8	60,3
Inconnu	12,4	12,7	8,3	10,5	10,8
Remboursement des implants dentaires					
Oui	35,5	57,8	62,4	69,4	58,1
Non	60,8	38,0	36,1	25,2	38,1
Inconnu	3,8	4,2	1,5	5,4	3,9
Remboursement de la chirurgie de la myopie					
Oui	19,4	45,8	49,3	46,3	41,0
Non	71,5	50,6	47,3	45,2	52,5
Inconnu	9,1	3,6	3,4	8,5	6,5
Remboursement des vaccins non couverts par la Sécurité sociale					
Oui	30,1	57,8	39,0	46,3	43,2
Non	59,7	39,8	52,2	42,5	48,1
Inconnu	10,2	2,4	8,8	11,2	8,7

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Contrats ayant pu être classés dans un groupe (N=851)

T 41

Description des classes de contrats de complémentaire santé d'entreprise selon les variables illustratives de la typologie

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
	%	%	%	%	%
Type de garantie					
Remboursement du forfait journalier en Médecine-Chirurgie-Obstétrique (MCO)					
Moins d'un an	10,2	7,8	7,8	5,1	7,4
Un an (illimité)	82,3	85,5	85,9	88,4	85,9
Inconnu	7,5	6,6	6,3	6,5	6,7
Remboursement des médicaments non couverts par la Sécurité sociale					
Oui	3,2	9,0	10,2	9,5	8,2
Non	88,2	83,7	87,8	84,4	85,9
Inconnu	8,6	7,2	2,0	6,1	5,9
Remboursement du sevrage tabagique					
Oui	11,3	19,3	20,5	22,5	18,9
Non	79,6	74,7	78,5	71,8	75,7
Inconnu	9,1	6,0	1,0	5,8	5,4
Remboursement des lentilles					
Oui	76,3	91,6	89,8	92,2	92,2
Non	19,9	6,6	10,2	5,1	5,1
Inconnu	3,8	1,8	0,0	2,7	2,7
Tiers payant					
Oui	87,1	92,8	93,2	93,5	93,5
Non	4,8	3,6	5,4	3,4	3,4
Inconnu	8,1	3,6	1,5	3,1	3,1
Extension du contrat aux proches					
Couverture réservée au salarié	7,0	2,4	2,0	2,4	2,4
Extensible automatiquement	23,1	24,7	31,7	41,2	41,2
Extensible à la demande	65,6	71,1	64,9	54,8	54,8
Extensible sans autre indication	3,8	1,2	1,0	1,4	1,4
Ne sait pas	0,5	0,6	0,5	0,3	0,3

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Contrats ayant pu être classés dans un groupe (N=851).

Typologie des contrats

Après recodage des niveaux de garanties, une Classification ascendante hiérarchique (CAH) a été réalisée et a permis de regrouper les contrats en quatre classes.

Variables utilisées pour la CAH des contrats

Sont utilisées en variables actives :

- Le remboursement des soins de spécialistes (pour une consultation de 40 € avec 15 € de dépassement)
- Le remboursement des prothèses dentaires fixes (pour une prothèse coûtant 750 €)
- Le remboursement pour des lunettes à verres progressifs de tarif conventionné égal à 10,37 € par verre et coûtant 600 € (250 € par verre et 100 € pour la monture)
- La durée de prise en charge du forfait en psychiatrie
- Le remboursement des implants dentaires
- La couverture des vaccins non remboursés par l'Assurance maladie
- La couverture de la chirurgie de la myopie

Sont utilisées en variables illustratives :

- La durée de remboursement pour un séjour en médecine, chirurgie, obstétrique (MCO)
- Le fait de rembourser des médicaments non couverts par la Sécurité sociale
- Le fait de rembourser le sevrage tabagique
- Le fait de rembourser des lentilles non couvertes par la Sécurité sociale
- L'octroi du tiers payant
- L'extension du contrat aux proches

Méthode

L'ensemble de ces variables a été codé en variables nominales afin de réaliser une Analyse des correspondances multiples (ACM). La classification a ensuite été réalisée en conservant les 7 premiers axes factoriels de l'ACM. 256 contrats n'ont pas pu être affectés directement dans les classes, en raison de valeurs manquantes dans les variables actives. Les informations sur les variables illustratives ont permis d'imputer la majorité d'entre eux à des classes. 851 contrats sont ainsi classés en 4 classes : 186 appartiennent à la première classe, 166 à la deuxième, 205 à la troisième et 294 à la quatrième. 83 contrats sont inclassables.

Une présence importante de contrats hauts de gamme

Ce sont les contrats de classe 4, c'est-à-dire ceux ayant les niveaux de garanties les plus élevés, qui sont les plus offerts (et les plus souscrits) parmi les établissements proposant une couverture complémentaire santé à tout ou partie de leurs salariés en 2009 : 26 % offrent un contrat de type 4, 21 % un contrat de type 3, 18 % un contrat de type 2 et 21 % un contrat de type 1 (tableau 42). Pour 7 % des établissements, il n'a pas été possible d'identifier une classe de garanties (trop d'informations non renseignées pour les niveaux de garanties) et pour 7 % des établissements, le niveau de garanties diffère selon le contrat proposé.

Le niveau des garanties offertes aux salariés est plus lié à la taille de l'établissement qu'à la taille de l'entreprise. En effet, 45 % des établissements de 250 salariés et plus offrent des contrats de classe 4 contre 25 % des établissements de moins de 10 salariés. En revanche,

ils ne sont que 21 % à en offrir une parmi ceux appartenant à des grandes entreprises contre 28 % des établissements appartenant à des TPE. Notons cependant que dans les deux cas, ce sont toujours les petits établissements qui sont les plus enclins à offrir une couverture complémentaire santé d'entreprise avec les plus faibles niveaux de garanties : 24 % des établissements de moins de 10 salariés offrent des contrats de classe 1 contre 9 % des établissements de 50 à 250 salariés et 26 % des établissements appartenant à des TPE contre 12 % de ceux appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés (tableau 42).

Les entreprises employant beaucoup de cadres proposent des niveaux de garanties en moyenne plus élevés. Les établissements qui ont un taux d'encadrement situé dans le premier quintile sont 13 % à offrir des contrats de classe 4. Ils sont 15 % dans les établissements dont l'entreprise appartient au deuxième quintile et environ 30 % dans les établissements dont l'entreprise appartient aux troisième, quatrième et cinquième quintiles (tableau TA22, page 144).

NB

Dans l'enquête, les garanties des contrats de complémentaire santé sont renseignées pour chacun des contrats proposés dans un établissement. Lorsque l'établissement a déclaré que le salarié pouvait choisir entre plusieurs options, les garanties relevées concernent l'option la plus souscrite.

T 42

Taux d'établissements offrant des contrats de classe 1, 2, 3 ou 4, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Contrats inclassables		Contrats de classe 1		Contrats de classe 2		Contrats de classe 3		Contrats de classe 4		Différent selon le contrat		Total Eff.
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes													
De 1 à 9 salariés	23	8,0	68	26,1	36	16,8	37	15,1	63	28,0	15	6,0	242
De 10 à 49 salariés	20	9,7	29	15,4	30	16,7	35	19,3	52	29,1	18	9,8	184
De 50 à 249 salariés	9	4,7	28	19,9	27	14,1	28	18,5	55	24,5	31	18,4	178
250 salariés et plus	6	5,4	19	12,4	30	24,2	50	36,3	52	20,5	10	1,3	167
Effectifs de l'établissement, en 4 classes													
De 1 à 9 salariés	28	7,0	83	24,0	54	18,9	57	20,0	77	24,5	20	5,6	319
De 10 à 49 salariés	19	9,8	25	13,9	28	17,0	36	21,7	54	29,1	21	8,6	183
De 50 à 249 salariés	9	3,2	29	13,9	30	14,2	43	25,9	62	31,6	27	11,2	200
250 salariés et plus	2	1,2	7	8,6	11	15,4	14	21,8	29	44,9	6	8,1	69
Secteur d'activité de l'établissement													
Construction	16	8,7	38	33,3	13	4,2	22	13,8	58	34,4	11	5,8	158
Industrie	17	9,6	34	18,6	37	17,3	43	24,0	42	20,0	24	10,5	197
Services	25	6,9	72	18,8	73	20,8	85	21,5	122	25,8	39	6,3	416
Ensemble	58	7,4	144	20,7	123	18,1	150	20,8	222	26,2	74	6,7	771

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements proposant une complémentaire santé à tout ou partie de leurs salariés.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 43

Effets propres de chaque caractéristique des établissements sur la probabilité d'offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie des salariés

	Effet marginal (en points, par rapport à la probabilité de référence)	Probabilité que l'effet marginal soit nul
Secteur - réf. : Services		
Construction	20,6	0,000
Industrie	17,5	0,000
Taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement - réf. : TPE		
10 à 49 salariés	15,1	0,000
De 50 à 249 salariés	42,8	0,000
250 salariés et plus	58,3	0,000
PCS - réf: Taux de cadres		
Taux de professions intermédiaires	-0,3	0,022
Taux d'employés	-0,4	0,000
Taux d'ouvriers	-0,5	0,000
Taux de salariés en CDI - réf: inférieur à 67 %		
De 67% à 93%	4,1	0,370
Plus de 93%	2,2	0,610
Taux de femmes - réf: inférieur à 10 %		
De 10 à 37%	12,7	0,021
De 38 à 71%	8,8	0,158
Plus de 71%	4,0	0,566
Age des salariés - réf. : part des moins de 33 ans		
Taux de salariés entre 33 ans et 42 ans	-0,1	0,461
Taux de salariés entre 43 ans et 52 ans	0,1	0,474
Taux de salariés de 53 ans et plus	0,1	0,159
Zone géographique de localisation - réf. : Ile-de-France		
Bassin Parisien	5,7	0,355
Nord-Pas-de-Calais	4,5	0,595
Est (Alsace-Lorraine, Franche Comté)	11,4	0,086
Ouest (Pays de Loire, Bretagne, Poitou Charentes)	8,8	0,167
Sud-Ouest (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin)	11,9	0,091
Centre Est (Rhône-Alpes, Auvergne)	1,9	0,750
Méditerranée (Languedoc-Roussillon, PACA, Corse)	1,6	0,808
Probabilité qu'un établissement de référence offre une complémentaire santé d'entreprise	44,8 %	-

Analyse réalisée sur l'ensemble des établissements ayant répondu au questionnaire long et pour lesquels les informations issues des fichiers DADS étaient disponibles soient, 1 780 établissements.

Modèle statistique : Probit

1.3. Synthèse : l'offre de complémentaire santé d'entreprise, une analyse toutes choses égales par ailleurs

Les éléments descriptifs de l'offre d'une complémentaire santé d'entreprise peuvent être liés les uns aux autres. C'est le cas par exemple de la structure de l'âge et du contrat de travail des salariés ainsi que du degré de féminisation et du secteur d'activité lui-même lié à la taille de l'entreprise. Afin d'évaluer les facteurs qui influent le plus sur l'offre de complémentaire santé, nous modélisons la probabilité d'offrir une telle couverture en fonction de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité, des catégories socioprofessionnelles présentes au sein de l'entreprise, du taux de femmes, du type de contrats et de l'âge des salariés ainsi que de la zone géographique de l'établissement. Cette analyse toutes choses égales par ailleurs, présentée dans le tableau 43, permet d'étudier les effets propres de chaque caractéristique sur l'offre de complémentaire santé des établissements.

Les caractéristiques influant le plus sur l'offre de complémentaire santé : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la structure de l'emploi par catégories socioprofessionnelles

Les résultats de la modélisation montrent le caractère prédominant de la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement, du secteur d'activité et des catégories socioprofessionnelles des salariés. La taille de l'établissement, très corrélée à la taille de l'entreprise, a aussi été testée dans l'analyse mais n'est plus significative dès lors que la taille de l'entreprise est prise en compte. En effet, la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement est le facteur prédominant de l'offre d'une complémentaire santé.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour qu'un établissement appartenant à une entreprise de 250 salariés et plus offre une complémentaire santé est plus élevée de 58 points que celle d'un établissement appartenant à une TPE. Les établissements appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés se situent dans une position intermédiaire : la probabilité qu'ils offrent une complémentaire santé d'entreprise est plus élevée de 43 points que celle d'un établissement appartenant à une TPE. Comparativement au secteur des services, la probabilité d'offrir une complémentaire santé d'entreprise est respectivement plus élevée de 21 points et de 18 points dans les secteurs de la construction et de l'industrie. Enfin, la part de professions intermédiaires, d'employés et d'ouvriers est toujours négativement liée à l'offre d'une complémentaire santé d'entreprise. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, plus la proportion de cadres est élevée au sein d'une entreprise, plus la probabilité qu'un de ces établissements offre une complémentaire santé à ses salariés est importante. Inversement, plus la proportion de non cadres augmente, plus la probabilité d'offrir une complémentaire santé d'entreprise est faible. Ainsi, une augmentation de 10 points de la proportion de salariés ouvriers dans un établissement (en passant de 20 à 30 % d'ouvriers, par exemple) diminue de 5 points la probabilité que soit proposée une complémentaire santé d'entreprise.

Au bout du compte, les établissements du secteur de la construction employant une forte proportion de cadres et appartenant à de grandes entreprises ont donc une probabilité très forte de proposer une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés. En revanche, les établissements du secteur des services appartenant à de petites structures ont relativement peu de chance d'en offrir une.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

1.4. Résultats du volet Salariés

1.4.1. A quels salariés la complémentaire santé d'entreprise est-t-elle proposée ?

La grande majorité des salariés se sont vu proposer une complémentaire santé collective par le biais de leur entreprise

En 2009, 74 % des salariés déclarent avoir accès à une complémentaire santé collective par le biais de leur entreprise (tableau 44). Parmi ceux qui ont déclaré ne pas pouvoir en bénéficier, 92 % bénéficient quand même d'une complémentaire santé par un autre biais (contrat individuel, contrat collectif du conjoint, CMU-C) (tableau 45).

T 44 Proportion de salariés déclarant avoir accès à une complémentaire santé par le biais de leur entreprise

	Effectif	Taux pond.	Total
Oui	1 730	73,7	2 739

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête (N=2 739).

T 45 Proportion de salariés bénéficiant d'une complémentaire santé parmi ceux qui n'y ont pas accès par le biais de leur entreprise

	Effectif	Taux pond.	Total
Oui	907	91,9	963

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et ayant déclaré ne pas pouvoir bénéficier d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=963).

La complémentaire santé d'entreprise est moins fréquemment proposée aux salariés à faibles revenus et aux non cadres...

Les salariés non cadres se voient moins souvent proposer une complémentaire santé d'entreprise : environ 73 % des employés, des professions intermédiaires et des ouvriers déclarent avoir accès à une complémentaire santé par le biais de leur établissement, contre 80 % des cadres. La complémentaire santé d'entreprise est beaucoup plus fréquemment proposée aux salariés ayant des revenus élevés : ils sont 71 % à pouvoir en bénéficier parmi les individus ayant un salaire mensuel net³⁵ entre 1 065 € et 1 468 € contre respectivement 82 % et 90 % parmi ceux ayant un salaire mensuel net entre 1 469 € et 1 941 € et entre 1 942 € et 2 763 € (tableau 46).

... ainsi qu'aux salariés en CDD, jeunes ou travaillant à temps partiel court

Les salariés qui travaillent à temps complet se voient plus fréquemment proposer une complémentaire santé d'entreprise : 80 % contre 70 % des salariés à temps partiel. C'est aussi le cas des salariés en CDI puisque seuls 21 % des salariés en CDI déclarent ne pas avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise contre 54 % des salariés en CDD (tableau 46).

³⁵ Le salaire mensuel net est calculé selon les informations issues des DADS. Pour les salariés dont les DADS ne sont pas renseignés, c'est le salaire déclaré par le salarié qui est utilisé.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 46

Proportion de salariés déclarant avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise, en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leur état de santé et de leurs conditions de travail

Votre entreprise vous propose-t-elle une complémentaire santé ?	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Catégorie socioprofessionnelle							
Chefs d'entreprise	9	72,6	4	27,4	0	0,0	13
Cadres	246	80,2	69	19,5	1	0,3	316
Professions intermédiaires	440	73,4	216	25,7	9	1,0	665
Employés	387	73,4	292	25,8	7	0,7	686
Ouvriers	567	72,3	332	25,8	25	1,9	924
Inconnu	81	65,5	50	31,4	4	3,1	135
Âge							
Moins de 24 ans	135	63,4	116	31,9	22	4,7	273
25 à 34 ans	349	71,3	199	28,2	4	0,5	552
35 à 44 ans	529	75,0	265	23,9	9	1,1	803
45 à 59 ans	687	76,9	361	22,4	9	0,8	1 057
60 ans et plus	30	73,0	22	24,6	2	2,4	54
Genre							
Homme	1 044	75,6	467	23,3	26	1,1	1 537
Femme	686	71,3	496	27,4	20	1,4	1 202
Dernier diplôme obtenu							
Aucun diplôme	110	69,4	70	28,4	6	2,2	186
CEP (Certificat d'études primaires)	55	73,3	36	26,7	0	0,0	91
Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire	88	70,7	70	24,7	8	4,6	166
CAP, BEP	542	71,2	318	27,5	13	1,3	873
Baccalauréat technologique ou professionnel	205	78,1	131	21,1	6	0,8	342
Baccalauréat général	90	78,8	45	19,6	3	1,5	138
Bac +2	296	73,8	148	25,5	6	0,7	450
Supérieur à Bac +2	332	75,1	138	24,2	4	0,7	474
Autre	11	83,1	5	16,9	0	0,0	16
Refus	1	55,0	2	45,0	0	0,0	3
Revenu mensuel							
Moins de 700 €	113	41,2	213	54,0	21	4,8	347
Entre 700 et 1 064 €	154	60,2	149	37,6	10	2,2	313
Entre 1 065 et 1 468 €	401	70,9	269	28,4	9	0,7	679
Entre 1 469 et 1 941 €	481	81,8	203	17,8	4	0,4	688
Entre 1 942 et 2 763 €	380	90,0	95	10,0	1	0,0	476
Plus de 2 763 €	198	95,1	27	4,6	1	0,3	226
Inconnu	3	47,2	7	52,8	0	0,0	10
Si vous deviez changer d'emploi, la présence d'une complémentaire santé ainsi que son contenu seraient-ils un critère de choix de votre nouvelle entreprise ?							
Oui, un critère déterminant	266	80,8	100,0	18,8	4	0,4	370
Oui, mais un critère secondaire	801	75,7	392	23,7	12	0,6	1 205
Non	636	69,0	449	29,3	24	1,7	1 109
Ne sait pas	27	71,6	22	18,8	6	9,7	55
État de santé déclaré							
Très bon	760	71,9	406	26,6	25	1,5	1 191
Bon	724	75,3	399	23,9	16	0,8	1 139
Assez bon	199	71,5	136	27,1	4	1,4	339
Mauvais	31	83,6	21	16,5	0	0,0	52
Très mauvais	16	97,9	1	2,1	0	0,0	17
Ne sait pas	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Proportion de salariés déclarant avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise, en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leur état de santé et de leurs conditions de travail

T 46

suite

Votre entreprise vous propose-t-elle une complémentaire santé ?	Oui		Non		Ne sait pas		Total Eff.
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Déclaration d'une maladie chronique							
Oui	314	76,9	166	22,7	6	0,4	486
Non	1 413	72,9	796	25,7	40	1,4	2 249
Ne sait pas	3	79,8	1	20,2	0	0,0	4
Déclaration d'une limitation d'activité							
Oui, fortement limité	40	76,1	22	23,9	0	0,0	62
Oui, limité mais pas fortement	127	77,9	59	22,1	0	0,0	186
Non, pas limité du tout	1 562	73,4	879	25,3	45	1,3	2 486
Ne sait pas	1	14,3	3	47,9	1	37,9	5
Déclaration d'une affection de longue durée (ALD)							
Oui	129	80,3	58	18,6	3	1,1	190
Non	1 599	73,2	904	25,7	39	1,1	2 542
Ne sait pas	2	53,3	1	10,0	4	36,7	7
Avez-vous des horaires de travail vous obligeant souvent à ne pas dormir entre minuit et 5 heures du matin ?							
Oui, actuellement	136	84,6	40	15,4	0	0,0	176
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	172	66,7	92	31,8	5	1,5	269
Non jamais	1 421	73,1	831	25,6	41	1,4	2 293
Ne sait pas	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1
Avez-vous un travail posté en horaires alternants ?							
Oui, actuellement	214	81,7	91	17,1	7	1,1	312
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	173	72,7	91	27,2	2	0,2	266
Non jamais	1 342	72,0	781	26,7	37	1,4	2 160
Ne sait pas	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1
Avez-vous un travail répétitif sous contrainte de temps ?							
Oui, actuellement	130	80,9	73	18,5	3	0,6	206
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	128	72,5	82	27,2	2	0,3	212
Non jamais	1 472	73,0	807	25,6	41	1,4	2 320
Ne sait pas	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Avez-vous des postures pénibles ou fatigantes à la longue durant le travail ?							
Oui, actuellement	585	71,9	373	26,7	21	1,4	979
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	125	75,7	65	20,6	6	3,7	196
Non jamais	1 017	74,6	524	24,6	18	0,7	1 559
Ne sait pas	3	58,7	1	7,0	1	34,2	5
Portez-vous des charges lourdes durant le travail ?							
Oui, actuellement	560	70,7	337	28,1	18	1,2	915
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	234	72,8	134	26,5	6	0,8	374
Non jamais	933	75,6	492	23,1	22	1,3	1 447
Ne sait pas	3	100,0	0	0,0	0	0,0	3
Entendez-vous un bruit intense en milieu professionnel ?							
Oui, actuellement	320	79,0	165	19,6	11	1,4	496
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	115	71,9	63	27,8	1	0,3	179
Non jamais	1 293	72,6	734	26,2	34	1,2	2 061
Ne sait pas	2	79,1	1	20,9	0	0,0	3
Êtes-vous exposé fréquemment à des températures extrêmes en milieu professionnel ?							
Oui, actuellement	425	72,7	223	25,7	16	1,6	664
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	133	75,8	79	23,7	1	0,5	213
Non jamais	1 169	73,8	660	25,1	28	1,1	1 857
Ne sait pas	3	47,6	1	23,8	1	28,6	5

Suite du tableau page suivante

T 46

suite

Proportion de salariés déclarant avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise, en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leur état de santé et de leurs conditions de travail

Votre entreprise vous propose-t-elle une complémentaire santé ?	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Êtes-vous exposé aux poussières ou fumées en milieu professionnel ?							
Oui, actuellement	488	70,4	278	28,3	16	1,3	782
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	156	77,2	89	21,9	3	1,0	248
Non jamais	1 084	74,4	596	24,4	27	1,2	1 707
Ne sait pas	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2
Diriez-vous que votre travail actuel vous permet d'apprendre des choses ?							
Oui, tout à fait	828	70,3	441	28,2	30	1,5	1 299
Plutôt oui	658	78,0	352	21,3	11	0,8	1 021
Plutôt non	143	72,9	79	27,1	0	0,0	222
Non, pas du tout	97	73,7	91	23,6	5	2,7	193
Ne sait pas	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4
Diriez-vous que dans votre travail vous pouvez choisir vous-même de la façon de procéder ?							
Oui, tout à fait	794	69,6	465	29,2	19	1,2	1 278
Plutôt oui	694	75,4	371	23,2	24	1,4	1 089
Plutôt non	128	83,2	72	16,6	1	0,2	201
Non, pas du tout	102	78,5	53	20,2	2	1,4	157
Ne sait pas	12	90,4	2	9,6	0	0,0	14
Diriez-vous que vous êtes constamment sous pression à cause d'une forte charge de travail ?							
Oui, tout à fait	214	82,8	73	16,0	3	1,2	290
Plutôt oui	502	76,1	237	23,6	2	0,2	741
Plutôt non	599	76,1	331	23,1	12	0,9	942
Non, pas du tout	411	62,9	320	34,5	28	2,6	759
Ne sait pas	4	60,3	2	17,0	1	22,7	7
Jugez-vous que votre salaire est correct relativement aux efforts qui vous sont demandés ?							
Oui, tout à fait	317	64,1	207	33,8	16	2,2	540
Plutôt oui	720	71,9	396	26,6	22	1,6	1 138
Plutôt non	460	80,2	227	19,3	4	0,5	691
Non, pas du tout	223	76,4	127	23,1	3	0,4	353
Ne sait pas	10	82,6	6	14,6	1	2,8	17
Recevez-vous une reconnaissance méritée pour le travail que vous effectuez ?							
Oui, tout à fait	372	61,9	248	36,0	18	2,1	638
Plutôt oui	682	73,0	371	25,8	19	1,2	1 072
Plutôt non	412	82,0	174	17,4	5	0,6	591
Non, pas du tout	249	76,8	163	22,6	3	0,6	415
Ne sait pas	15	64,0	7	21,9	1	14,1	23
Tout bien considéré, votre travail-vous satisfait-il ?							
Oui, tout à fait	372	61,9	248	36,0	18	2,1	638
Plutôt oui	682	73,0	371	25,8	19	1,2	1 072
Plutôt non	412	82,0	174	17,4	5	0,6	591
Non, pas du tout	249	76,8	163	22,6	3	0,6	415
Ne sait pas	15	64,0	7	21,9	1	14,1	23
Vos chances de pouvoir garder votre emploi sont-elles bonnes ?							
Oui, tout à fait	800	73,1	458	25,6	19	1,2	1 277
Plutôt oui	734	75,3	383	23,5	21	1,2	1 138
Plutôt non	107	66,9	78	32,6	1	0,6	186
Non, pas du tout	42	62,7	19	37,0	1	0,3	62
Ne sait pas	47	85,1	25	11,8	4	3,1	76

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Proportion de salariés déclarant avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise, en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leur état de santé et de leurs conditions de travail

T 46

suite

Votre entreprise vous propose-t-elle une complémentaire santé ?	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Type de contrat de travail (données DADS)							
CDI	1 493	78,0	748	21,2	20	0,7	2 261
CDD	74	44,2	108	54,4	7	1,5	189
Autre	163	69,7	107	26,4	19	3,8	289
Durée du temps de travail (données DADS)							
Temps complet	1 386	79,9	601	19,0	32	1,1	2 019
Faible temps partiel	25	32,6	77	66,0	3	1,4	105
Temps partiel	239	70,1	214	29,3	5	0,6	458
Autre	80	50,2	71	46,2	6	3,6	157
Secteur d'activité de l'établissement (données DADS)							
Construction	369	72,8	136	24,5	10	2,7	515
Industrie	464	82,8	205	16,4	10	0,8	679
Service	897	71,2	622	27,6	26	1,2	1 545
Total	1 730	73,7	963	25,1	46	1,2	2 739

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête (N=2 739).

Ainsi, les salariés les plus jeunes, plus souvent concernés par les contrats précaires, déclarent moins souvent bénéficier d'une complémentaire santé par leur entreprise : 63 % des moins de 25 ans sont concernés contre respectivement 71 % des 25-34 ans, 75 % des salariés âgés de 35 à 44 ans et 77 % des salariés âgés de 45 à 59 ans (tableau 46).

La complémentaire santé d'entreprise est plus fréquemment proposée aux salariés déclarant souffrir de risques psychosociaux et moins souvent aux salariés subissant une pénibilité physique

L'enquête nous permettra d'étudier l'hypothèse selon laquelle la participation des entreprises à la complémentaire santé peut être moindre dans les entreprises où les salariés sont davantage exposés à des conditions de travail pénibles et à des risques d'accidents, dans la mesure où le coût de la participation de l'entreprise dépend des dépenses de santé des salariés couverts. La couverture d'entreprise peut également constituer un levier préventif, les entreprises pouvant être incitées à prévenir les pénibilités et risques d'accidents, ainsi qu'un élément de compensation de conditions de travail pénibles ou risquées. En effet, en tant que partie intégrante de la politique de rémunération de l'entreprise, la couverture d'entreprise peut constituer un élément de rémunération compensateur visant à fidéliser sa main-d'œuvre exposée.

Nous avons introduit des questions sur les conditions de travail des salariés de façon à étudier ces hypothèses. Nous présentons ici les premiers éléments descriptifs relatifs à ce questionnement. Les conditions de travail étant fortement liées au secteur d'activité, seule une analyse plus fine permettrait d'évaluer les comportements sous-jacents à cette problématique.

Les salariés déclarant connaître des difficultés pour dormir à cause du travail se sont plus fréquemment vu proposer une complémentaire santé par le biais de leur employeur que ceux qui n'ont jamais eu de travail les obligeant à ne pas dormir entre minuit et 5 heures du

matin : 85 % contre 73 %. Il en est de même pour les salariés travaillant en horaires alternants (82 % contre 72 %), réalisant des tâches répétitives (81 % contre 73 %), étant exposés au bruit (79 % contre 73 %), ne se sentant pas libres dans leur façon de travailler (79 % contre 70 %), étant constamment sous pression due à une forte charge de travail (83 % contre 63 %), ne recevant pas assez de reconnaissance (77 % contre 62 %), n'étant pas satisfaits de leur salaire (77 % contre 62 %) et craignant de perdre leur emploi (73 % contre 63 %) [tableau 46].

Même si les gradients concernant les autres conditions de travail sont moins marqués, il semblerait que la tendance s'inverse pour les conditions de travail liées aux postures difficiles, au port de charges lourdes et à l'exposition à des poussières. En effet, 72 % des salariés déclarant être actuellement exposés à des postures pénibles se sont vu proposer une complémentaire santé par le biais de leur employeur contre 75 % des salariés n'ayant jamais été exposés à des postures pénibles. De même, 71 % des salariés déclarant devoir porter des charges lourdes se sont vu proposer une complémentaire santé collective contre 76 % des salariés n'ayant jamais eu à porter des charges lourdes. Enfin, 70 % des salariés étant exposés à des poussières déclarent s'être vus proposer une complémentaire santé par le biais de leur employeur contre 74 % des salariés n'y ayant jamais été exposés (tableau 46).

1.4.2. Qui sont les salariés ayant refusé une complémentaire santé proposée par leur entreprise ?

Un taux de refus expliqué par l'existence d'une autre complémentaire santé

Parmi les salariés pour qui la complémentaire santé d'entreprise était facultative (33 %) [tableau 47], 56 % l'ont refusée. Ce taux est de 47 % pour les hommes et 67 % pour les femmes (tableau 48).

T 47

Caractère de la complémentaire santé d'entreprise proposée aux salariés

	Effectif	Taux
Facultative	593	32,8
Obligatoire	1 106	65,2
Ne sait pas	31	2,1
Total	1 730	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et à qui une complémentaire santé a été proposée (N=1 730).

T 48

Proportion de salariés ayant refusé une complémentaire santé d'entreprise lorsqu'elle était facultative

	Oui		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif
Hommes	150	46,6	350
Femmes	154	67,2	243
Ensemble	304	55,9	593

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et à qui une complémentaire santé facultative a été proposée (N=593).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

La plupart des salariés ayant refusé la complémentaire santé d'entreprise (93 %) bénéficient tout de même d'une complémentaire santé (tableau 49). Le fait d'être déjà couvert par ailleurs est la principale raison évoquée de ce refus (85 %) [tableau 50].

T 49 Les salariés ayant refusé la complémentaire santé d'entreprise bénéficient-ils par ailleurs d'une complémentaire santé ?

	Effectif	Taux pondéré
Oui	286	92,9
Non	18	7,1
Total	304	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et ayant déclaré avoir refusé la complémentaire santé proposée par leur entreprise (N=304)

T 50 Raisons du refus de la complémentaire santé d'entreprise

	Effectif	Taux pondéré
Trop chère	30	5,8
Les garanties ne conviennent pas	19	4,6
Déjà couvert par ailleurs	237	84,9
Ne souhaite pas en avoir	6	1,7
Autre	11	2,9
Ne sait pas	1	0,1
Total	304	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et ayant déclaré avoir refusé la complémentaire santé proposée par leur entreprise (N=304).

1.4.3. Qui sont les salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise ?

60 % des salariés bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise par le biais de leur établissement

Près de 98 % des salariés travaillant dans les établissements du champ de l'enquête (soit 4 points de plus qu'en population générale, ESPE 2010) sont couverts par une complémentaire santé, qu'elle soit ou non offerte par l'employeur (tableau 51). 60 % des salariés déclarent bénéficier d'une complémentaire santé leur entreprise et près de 13 % déclarent

T 51 Proportion de salariés bénéficiant d'une complémentaire santé (qu'elle soit ou non offerte par l'employeur)

	Effectif	Taux pondéré	Total
Oui	2 680	97,7	2 739

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête (N=2 739).

être couverts par le contrat collectif de leur conjoint (salarié ou fonctionnaire) [tableau 52]. 23 % déclarent bénéficier d'une complémentaire santé individuelle, 2 % des salariés enquêtés déclarent bénéficier de la CMU-C et 7 % déclarent bénéficier d'une complémentaire santé par un biais non renseigné.

Près de 10 % des salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise ont également déclaré bénéficier d'une autre complémentaire santé (tableau 53).

T 52 Nature et origine de la complémentaire santé des salariés

	Effectif	Taux pondéré	Total
Avoir une complémentaire santé par le biais de son entreprise	1 426	60,2	2 739
Avoir une complémentaire santé individuelle	812	22,6	2 739
Avoir une complémentaire santé d'entreprise par le conjoint	313	9,8	2 739
Avoir une complémentaire santé d'entreprise de fonctionnaire par le conjoint	82	3,4	2 739
Avoir la CMU-C	58	2,1	2 739
Avoir une complémentaire santé par un biais non renseigné	153	6,8	2 739

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête (N=2 739)

T 53 Proportion de salariés qui bénéficient d'une autre complémentaire santé en plus de la complémentaire santé de l'entreprise

	Effectif	Taux pondéré	Total
Ensemble	127	9,9	1 426

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426)

Les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise sont plus souvent des salariés cadres et aux revenus élevés...

Les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise sont plus nombreux parmi les cadres que parmi les employés, les ouvriers et les professions intermédiaires (respectivement 77 % contre 53 %, 59 % et 60 %) [tableau 54]. Ces résultats reflètent les caractéristiques de l'offre présentées dans la partie Établissements.

De même, plus un salarié a un salaire élevé, plus il a de chance de bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise : respectivement 70 % et 80 % de ceux dont le salaire mensuel net est compris entre 1 469 € et 1 941 € et entre 1 942 € et 2 763 € bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise contre seulement 38 % et 55 % parmi ceux dont le salaire mensuel net est compris entre 700 € et 1 064 € et entre 1 065 € et 1 468 € (tableau 54). On retrouve le même gradient sur le niveau de diplôme : 70 % des salariés ayant un diplôme supérieur à un BAC+2 déclarent bénéficier d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise contre 55 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Enfin, les salariés à temps complet déclarent bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise à 68 % contre 51 % des salariés à temps partiel. A l'inverse, les salariés en contrat à durée indéterminée ne sont que 34 % à ne pas en bénéficier contre 75 % des salariés en contrat à durée déterminée (tableau 54).

... et moins souvent des femmes et des jeunes salariés

Près de deux tiers des hommes déclarent bénéficier d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise contre un peu plus de la moitié des femmes (65 % contre 55 %) [tableau 54]. Ils sont moins nombreux parmi les jeunes salariés : 45 % des moins de 25 ans contre plus de 58 % pour les tranches d'âge supérieures (au-delà de 35 ans). Ces résultats peuvent refléter des différences liées aux contrats de travail des jeunes ou aux temps partiels des femmes.

T 54 Caractéristiques des bénéficiaires d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise

	Non-bénéficiaires		Bénéficiaires		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif
Catégorie socioprofessionnelle					
Inconnu	68	46,8	67	53,2	135
Chef d'entreprise	4	27,4	9	72,6	13
Cadre	89	22,7	227	77,3	316
Profession intermédiaire	306	40,0	359	60,0	665
Employé	395	47,4	291	52,6	686
Ouvrier	451	40,8	473	59,2	924
Âge					
Moins de 24 ans	168	55,0	105	45,0	273
25 à 34 ans	274	39,9	278	60,1	552
35 à 44 ans	374	41,6	429	58,4	803
45 à 59 ans	469	34,4	588	65,6	1 057
60 ans et plus	28	35,1	26	64,9	54
Genre					
Homme	643	35,5	894	64,5	1 537
Femme	670	45,3	532	54,7	1 202
Dernier diplôme obtenu					
Aucun diplôme	98	54,0	88	46,0	186
CEP (Certificat d'études primaires)	44	48,2	47	51,8	91
Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire	99	39,7	67	60,3	166
CAP, BEP	435	45,5	438	54,5	873
Baccalauréat technologique ou professionnel	180	33,7	162	66,3	342
Baccalauréat général	62	47,2	76	52,9	138
Bac +2	199	38,4	251	61,6	450
Supérieur à Bac +2	185	305,0	289	70,0	474
Autre	9	53,9	7	46,1	16
Refus	2	45,0	1	55,0	3
Revenu mensuel					
Moins de 700 €	278	74,2	69	25,8	347
De 700 à 1 064 €	201	62,4	112	37,6	313
De 1 065 à 1 468 €	367	45,5	312	54,5	679
De 1 469 à 1 941 €	275	29,7	413	70,3	688
De 1 942 à 2 763 €	145	20,4	331	79,6	476
Plus de 2 763 €	39	7,6	187	92,4	226
Inconnu	8	55,0	2	45,0	10

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 54

Caractéristiques des bénéficiaires d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise

suite

	Non-bénéficiaires		Bénéficiaires		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif
Type de contrat de travail					
CDI	1 015	33,7	1 246	66,3	2 261
CDD	142	75,2	47	24,8	189
Autre	156	50,0	133	50,0	289
Durée du temps de travail					
Temps complet	839	32,2	1 180	67,8	2 019
Faible temps partiel	92	85,2	13	14,8	105
Temp partiels	288	48,9	170	51,2	458
Autre	94	61,6	63	38,5	157
Secteur d'activité de l'établissement					
Construction	192	36,0	323	64,0	515
Industrie	282	26,7	397	73,3	679
Service	839	43,9	706	56,1	1 545
État de santé déclaré					
Très bon	578	43,2	613	56,8	1 191
Bon	527	35,3	612	64,8	1 139
Assez bon	176	409,0	163	59,9	339
Mauvais	27	63,8	25	36,2	52
Très mauvais	4	7,6	13	92,4	17
Ne sait pas	1	100,0	0,0	0,0	1
Déclaration d'une maladie chronique					
Oui	230	46,1	256	53,9	486
Non	1 081	38,4	1 168	61,6	2 249
Ne sait pas	2	35,9	2	64,1	4
Déclaration d'une limitation d'activité					
Oui, fortement limité	32	37,3	30	62,7	62
Oui, limité mais pas fortement	87	51,8	99	48,2	186
Non, pas limité du tout	1 190	38,9	1 296	61,1	2 486
Ne sait pas	4	85,7	1	14,3	5
Déclaration d'une affection de longue durée (ALD)					
Oui	90	44,2	100,0	55,8	190
Non	1 218	39,5	1 324	60,5	2 542
Ne sait pas	5	46,7	2	53,3	7
Total	1 313	39,8	1 426	60,2	2 739

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête (N=2 739).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

1.4.4. La nature de la complémentaire santé d'entreprise dont bénéficient les salariés

Pour 80 % des salariés couverts par une complémentaire santé d'entreprise, l'adhésion était obligatoire

Parmi les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé collective, 80 % déclarent qu'elle était obligatoire au moment de l'adhésion (tableau 55). La complémentaire santé d'entreprise obligatoire concerne 84 % des cadres contre respectivement 76 % et 77 % des employés et des ouvriers (tableau TA23, page 146). Les jeunes sont plus nombreux à bénéficier d'une complémentaire à caractère obligatoire : 86 % des 25-34 ans et 81 % des 35-44 ans contre 78 % des 45-59 ans. Les femmes sont 85 % à déclarer bénéficier d'une complémentaire obligatoire contre 76 % des hommes.

NB

La question posée au salarié concernant le caractère obligatoire ou facultatif de sa complémentaire santé d'entreprise était : « L'adhésion à cette complémentaire santé est-elle obligatoire pour vous ? ». Elle suivait directement la question relative au fait de se voir proposer une complémentaire santé d'entreprise. Aucune consigne n'a été donnée dans le cas où un salarié avait choisi de souscrire une option facultative mais que le contrat de base était obligatoire. Néanmoins, dans la mesure où la question concernant la possibilité de souscrire des options est posée plus loin dans le questionnaire, il est raisonnable de penser que la déclaration du caractère obligatoire ou facultatif du contrat concerne l'option de base.

T 55

Caractère de la complémentaire santé dont bénéficient les salariés

	Effectif	Taux pondéré
Obligatoire	1 106	79,8
Facultative	289	17,7
Ne sait pas	31	2,5
Total	1 426	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426).

41 % des salariés déclarent que plusieurs niveaux de garantie leur ont été proposés

41 % des salariés couverts par une complémentaire santé d'entreprise déclarent que plusieurs niveaux de garanties leur ont été proposés : 38 % parmi ceux ayant déclaré que leur complémentaire santé était obligatoire et 53 % parmi ceux ayant déclaré qu'elle était facultative (tableau 56).

Lorsque plusieurs niveaux de garanties étaient proposés, les salariés ont choisi à 69 % le contrat avec les plus forts niveaux de couverture (tableau 57).

T 56 Possibilité de souscrire des options en fonction du caractère du contrat

	Contrat obligatoire		Contrat facultatif		Ne sait pas		Total	
	Eff.	Taux	Eff.	Taux	Eff.	Taux	Eff.	Taux
L'entreprise vous a-t-elle proposé le choix entre plusieurs niveaux de garanties ?								
Oui	428	38,3	155	52,5	9	24,8	592	40,5
Non	660	59,4	130	47,1	15	46,5	805	56,9
Ne sait pas	18	2,3	4	0,4	7	28,8	29	2,6
Total	1 106	100,0	289	100,0	31	100,0	1 426	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426).

T 57 Proportion de salariés ayant choisi les garanties les plus élevées lorsque plusieurs options étaient possibles

	Effectif	Taux pondéré
Avez-vous choisi un contrat proposant des garanties supérieures au contrat minimum ?		
Oui	422	69,1
Non	161	29,5
Ne sait pas	9	1,4
Total	592	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête, qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise et à qui au moins une option a été proposée (N=592).

1.4.5. Les opinions des salariés sur la complémentaire santé d'entreprise

58 % des salariés estiment que la possibilité de disposer d'une complémentaire santé d'entreprise est important dans le choix d'un emploi

Plus de 14 % des salariés déclarent que la possibilité de se voir offrir une complémentaire santé est un critère déterminant dans le choix d'un emploi, 44 % estiment que c'est un critère important mais secondaire et 40 % le jugent sans influence (tableau 58).

T 58 Importance d'une complémentaire santé d'entreprise dans le choix d'un emploi

	Effectif	Taux pondéré
Si vous deviez changer d'emploi, la présence d'une complémentaire santé ainsi que son contenu seraient-ils un critère de choix de votre nouvelle entreprise ?		
Oui, un critère déterminant	370	14,3
Oui, mais un critère secondaire	1 205	43,8
Non	1 109	39,9
Ne sait pas	55	2,0
Total	2 739	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête (N=2 739).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Ce sont les salariés bénéficiant déjà d'une complémentaire santé d'entreprise qui lui attribuent une plus grande importance : ils sont 63 % à déclarer que l'offre d'une complémentaire santé d'entreprise fait partie des critères de décision pour le choix d'un emploi contre 51 % de ceux qui n'en bénéficient pas (tableau 59).

T 59

Importance d'une complémentaire santé d'entreprise dans le choix d'un emploi en fonction du fait de bénéficier déjà d'une complémentaire santé d'entreprise

	Non-bénéficiaires		Bénéficiaires		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	
<i>Si vous deviez changer d'emploi, la présence d'une complémentaire santé ainsi que son contenu seraient-ils un critère de choix de votre nouvelle entreprise ?</i>					
Oui, un critère déterminant	134	11,2	236	16,3	370
Oui, mais un critère secondaire	509	39,7	696	46,6	1 205
Non	635	46,9	474	35,3	1 109
Ne sait pas	35	2,2	20	1,8	55
Total	1 313	100	1 426	100	2 739

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête (N=2 739).

Les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise sont satisfaits des niveaux de garanties offerts, surtout pour les remboursements de médicaments

Les salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise estiment généralement être bien pris en charge. Les opinions les plus favorables concernent d'abord le remboursement des médicaments (89 % estiment être bien ou très bien pris en charge, tableau 60), suivi du forfait hospitalier (74 % estiment être bien ou très bien pris en charge, 22 % ne savent pas, certainement parce qu'ils n'ont jamais eu à recourir à l'hôpital), de l'optique (68 % estiment être bien ou très bien pris en charge), des dépassements de spécialistes (67 % estiment être bien ou très bien pris en charge) et des soins dentaires (62 % estiment être bien ou très bien pris en charge).

T 60

Opinion des salariés sur le niveau de remboursement de leur complémentaire santé d'entreprise

	Optique		Dentaire		Dépassements de spécialistes		Forfait hospitalier		Pharmacie	
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.
Très bien	319	22,7	240	15,9	272	19,9	382	26,8	547	37,8
Plutôt bien	654	44,9	691	45,9	716	46,8	711	47,2	757	50,8
Plutôt mal	240	18,0	243	19,0	179	11,1	46	3,4	59	3,5
Très mal	50	2,2	58	3,3	39	2,7	6	0,2	8	1,5
(Je ne suis pas remboursé du tout)	2	0,1	1	0,0	10	2,0	3	0,1	4	1,6
Ne sait pas	161	12,0	193	16,0	210	17,5	278	22,3	51	4,7
Total	1 426	100,0	1 426	100,0	1 426	100,0	1 426	100,0	1 426	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426).

La majorité des salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise déclarent préférer la conserver plutôt que de la voir disparaître au profit d'une augmentation de salaire

75 % des salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise déclarent préférer la conserver plutôt que de la voir disparaître au profit d'une augmentation de salaire (tableau 61). Ce sont les salariés les plus aisés qui se déclarent le plus souvent contre la suppression de la complémentaire santé d'entreprise : ils sont respectivement 79 % et 82 % à souhaiter ne pas la voir disparaître dans les tranches de salaire comprises entre 1 649 € et 1 941 € et entre 1 942 € et 2 763 €, contre 69 % pour ceux situés dans la tranche de salaire entre 1 065 € et 1 468 € (tableau 62).

T 61

Opinion des salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise sur le fait de la conserver ou de la substituer à du salaire

	Effectif	Taux
Si vous aviez le choix, préféreriez-vous que votre employeur n'offre plus de complémentaire santé et qu'en contrepartie il augmente votre salaire ?		
Oui	275	23,2
Non	1 120	74,6
Ne sait pas	31	2,3
Total	1 426	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426).

T 62

Caractéristiques individuelles des salariés se déclarant pour ou contre une substitution de la complémentaire santé d'entreprise à du salaire

	POUR une substitution à du salaire		CONTRE une substitution à du salaire		Ne savent pas		Total Effectif
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Catégorie socioprofessionnelle							
Chefs d'entreprise	0	0	9	100,0	0	0	9
Cadres	19	16,3	197	76,3	11	7,3	227
Professions intermédiaires	61	22,8	289	75,4	9	1,7	359
Employés	78	24,4	209	75,1	4	0,6	291
Ouvriers	93	21,9	373	77,2	7	0,9	473
Inconnu	24	53,8	43	46,2	0	0	67
Âge							
Moins de 24 ans	22	23,6	81	74,6	2	1,8	105
25 à 34 ans	61	24,7	214	74,8	3	0,5	278
35 à 44 ans	77	20,5	345	78,7	7	0,9	429
45 à 59 ans	112	24,3	459	71,3	17	4,4	588
60 ans et plus	3	18,9	21	80,0	2	1,1	26
Genre							
Homme	148	21,2	727	75,9	19	2,9	894
Femme	127	26,1	393	72,6	12	1,3	532

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 62

Caractéristiques individuelles des salariés se déclarant pour ou contre une substitution de la complémentaire santé d'entreprise à du salaire

suite

	POUR une substitution à du salaire		CONTRE une substitution à du salaire		Ne savent pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Niveau d'études							
Aucun diplôme	19	19,0	67	79,9	2	1,1	88
CEP (Certificat d'études primaires)	7	12,5	37	85,9	3	1,6	47
Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire	18	21,5	48	76,8	1	1,8	67
CAP, BEP	89	23,6	340	75,0	9	1,4	438
Baccalauréat technologique ou professionnel	41	35,6	121	64,4	0	0	162
Baccalauréat général	17	29,9	57	68,2	2	1,9	76
Bac +2	34	22,0	213	76,9	4	1,1	251
Supérieur à Bac +2	49	18,6	230	76,0	10	5,4	289
Autre	1	9,2	6	90,8	0	0	7
Refus	0	0	1	100,0	0	0	1
Revenu mensuel							
Moins de 700 €	20	45,2	48	54,2	1	0,6	69
Entre 700 et 1 064 €	34	23,6	78	76,4	0	0	112
Entre 1 065 et 1 468 €	83	29,4	221	69,0	8	1,7	312
Entre 1 469 et 1 941 €	79	19,7	328	79,4	6	0,9	413
Entre 1 942 et 2 763 €	41	16,7	284	82,3	6	1,0	331
Plus de 2 763 €	16	19,2	161	71,6	10	9,2	187
Inconnu	2	100,0	0	0	0	0	2
État de santé déclaré							
Très bon	99	21,7	502	77,1	12	1,2	613
Bon	124	22,6	473	73,7	15	3,7	612
Assez bon	43	30,1	116	68,5	4	1,4	163
Mauvais	4	16,9	21	83,1	0	0	25
Très mauvais	5	38,7	8	61,3	0	0	13
Ne sait pas	0	0	0	0	0	0	0
Déclaration d'une maladie chronique							
Oui	58	31,9	196	67,9	2	0,2	256
Non	216	21,3	923	76,0	29	2,7	1 168
Ne sait pas	1	62,0	1	38,0	0	0	2
Déclaration d'une limitation d'activité							
Oui, fortement limité	8	33,7	21	64,7	1	1,6	30
Oui, limité mais pas fortement	22	29,5	76	70,3	1	0,2	99
Non, pas limité du tout	244	22,6	1 023	75,1	29	2,4	1 296
Ne sait pas	1	100,0	0	0	0	0	1
Déclaration d'une affection de longue durée (ALD)							
Oui	24	27,9	75	71,9	1	0,2	100,0
Non	250	22,6	1 045	75,0	29	2,4	1 324
Ne sait pas	1	89,8	0	0	1	10,2	2
Avez-vous des horaires de travail vous obligeant souvent à ne pas dormir entre minuit et 5 heures du matin ?							
Oui, actuellement	31	33,9	84	65,5	2	0,5	117
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	29	22,4	98	76,0	2	1,6	129
Non jamais	215	21,3	937	76,0	27	2,7	1 179
Ne sait pas	0	0	1	100,0	0	0	1

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 62

Caractéristiques individuelles des salariés se déclarant pour ou contre une substitution de la complémentaire santé d'entreprise à du salaire

suite

	POUR une substitution à du salaire		CONTRE une substitution à du salaire		Ne savent pas		Total Effectif
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Avez-vous un travail posté en horaires alternants ?							
Oui, actuellement	46	35,6	111	63,3	4	1,2	161
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	20	19,2	117	79,1	4	1,7	141
Non jamais	209	20,8	892	76,7	22	2,5	1 123
Ne sait pas	0	0	0	0	1	100,0	1
Avez-vous un travail répétitif sous contrainte de temps ?							
Oui, actuellement	25	38,3	74	60,7	2	1,0	101
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	21	26,2	79	71,2	4	2,6	104
Non jamais	229	21,2	967	76,5	25	2,4	1 221
Ne sait pas	0	0	0	0	0	0	0
Avez-vous des postures pénibles ou fatigantes à la longue durant le travail ?							
Oui, actuellement	125	31,0	334	67,7	10	1,3	469
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	13	19,7	76	80,3	0	0	89
Non jamais	137	18,9	708	78,0	21	3,1	866
Ne sait pas	0	0	2	100,0	0	0	2
Portez-vous des charges lourdes durant le travail ?							
Oui, actuellement	91	23,5	340	75,5	7	1,0	438
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	32	25,8	144	72,3	6	2,0	182
Non jamais	152	22,5	633	74,6	18	2,9	803
Ne sait pas	0	0	3	100,0	0	0	3
Entendez-vous un bruit intense en milieu professionnel ?							
Oui, actuellement	59	33,4	200	66,0	5	0,6	264
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	14	15,2	70	83,0	1	1,9	85
Non jamais	202	21,4	848	76,0	25	2,7	1 075
Ne sait pas	0	0	2	100,0	0	0	2
Êtes-vous exposé fréquemment à des températures extrêmes en milieu professionnel ?							
Oui, actuellement	70	25,3	271	73,5	8	1,2	349
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	22	20,4	82	78,4	1	1,2	105
Non jamais	182	22,8	765	74,5	22	2,7	969
Ne sait pas	1	48,4	2	51,6	0	0	3
Êtes-vous exposé aux poussières ou fumées en milieu professionnel ?							
Oui, actuellement	84	24,2	323	74,8	6	1,0	413
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	13	8,5	109	88,8	4	2,6	126
Non jamais	178	25,0	687	72,4	21	2,6	886
Ne sait pas	0	0	1	100,0	0	0	1
Diriez-vous que votre travail actuel vous permet d'apprendre des choses ?							
Oui, tout à fait	123	20,1	550	76,9	10	3,0	683
Plutôt oui	101	26,5	433	71,9	14	1,7	548
Plutôt non	28	23,8	86	74,8	3	1,5	117
Non, pas du tout	23	24,1	50	74,9	2	1,1	75
Ne sait pas	0	0	1	65,8	2	34,2	3
Diriez-vous que dans votre travail vous pouvez choisir vous-même de la façon de procéder ?							
Oui, tout à fait	109	20,2	540	76,8	9	3,0	658
Plutôt oui	122	23,5	439	75,0	14	1,4	575
Plutôt non	22	33,9	72	64,8	2	1,3	96
Non, pas du tout	22	28,8	62	70,5	1	0,7	85
Ne sait pas	0	0	7	62,8	5	37,2	12

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 62

Caractéristiques individuelles des salariés se déclarant pour ou contre une substitution de la complémentaire santé d'entreprise à du salaire

suite

	POUR une substitution à du salaire		CONTRE une substitution à du salaire		Ne savent pas		Total Effectif
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Diriez-vous que vous êtes constamment sous pression à cause d'une forte charge de travail ?							
Oui, tout à fait	42	30,3	136	62,9	4	6,8	182
Plutôt oui	83	19,4	325	78,9	8	1,8	416
Plutôt non	82	21,8	409	77,6	8	0,6	499
Non, pas du tout	68	25,1	250	73,3	7	1,6	325
Ne sait pas	0	0	0	0	4	100,0	4
Jugez-vous que votre salaire est correct relativement aux efforts qui vous sont demandés ?							
Oui, tout à fait	32	22,9	217	75,8	4	1,3	253
Plutôt oui	99	21,1	501	78,2	6	0,7	606
Plutôt non	92	21,4	268	77,1	11	1,5	371
Non, pas du tout	52	33,8	131	65,3	3	0,9	186
Ne sait pas	0	0	3	32,9	7	67,2	10
Recevez-vous une reconnaissance méritée pour le travail que vous effectuez ?							
Oui, tout à fait	54	21,8	248	77,2	4	1,0	306
Plutôt oui	87	19,3	468	76,9	12	3,9	567
Plutôt non	72	20,5	260	78,0	9	1,5	341
Non, pas du tout	60	36,4	139	63,2	2	0,4	201
Ne sait pas	2	10,6	5	69,5	4	19,9	11
Tout bien considéré, votre travail-vous satisfait-il ?							
Oui, tout à fait	54	21,8	248	77,2	4	1,0	306
Plutôt oui	87	19,3	468	76,9	12	3,9	567
Plutôt non	72	20,5	260	78,0	9	1,5	341
Non, pas du tout	60	36,4	139	63,2	2	0,4	201
Ne sait pas	2	10,6	5	69,5	4	19,9	11
Vos chances de pouvoir garder votre emploi sont-elles bonnes ?							
Oui, tout à fait	121	19,6	518	77,4	7	3,0	646
Plutôt oui	117	25,6	489	72,9	16	1,5	622
Plutôt non	30	40,3	60	58,5	2	1,3	92
Non, pas du tout	4	4,9	25	95,1	0	0	29
Ne sait pas	3	15,5	28	75,3	6	9,2	37
Type du contrat de travail (données DADS)							
CDI	223	20,56	993	76,84	30	2,6	1 246
CDD	13	23,38	33	75,75	1	0,87	47
Autre	39	44,05	94	55,95	0	0	133
Durée du temps de travail (données DADS)							
Temps complet	204	20,18	947	77,08	29	2,74	1 180
Faible temps partiel	5	32,28	8	67,72	0	0	13
Temps partiel	44	28	124	71,46	2	0,54	170
Autre	22	54,71	41	45,29	0	0	63
Secteur d'activité (données DADS)							
Construction	56	18,16	261	79,83	6	2,02	323
Industrie	76	26,42	316	73,03	5	0,55	397
Service	143	22,62	543	74,46	20	2,91	706
Total	275	23,15	1 120	74,59	31	2,26	1 426

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426).

1.4.6. L'encadrement par la loi Evin du contrat de complémentaire santé d'entreprise lors du passage à la retraite

On sait actuellement peu de choses sur le niveau de connaissance des salariés concernant la loi Evin alors même que cette question fait l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics (Hcaam³⁶, CCSF³⁷...). L'enquête PSCE 2009 permet d'apporter de précieuses informations sur le sujet puisqu'elle recueille la connaissance des salariés quant à l'évolution de leur contrat d'entreprise lors du passage à la retraite.

3

ENCADRÉ

La loi Evin du 31 décembre 1989

Lorsqu'un salarié qui bénéficie d'une complémentaire santé d'entreprise cesse son activité professionnelle (chômage, invalidité, retraite), il perd *de facto* le caractère collectif de sa complémentaire santé : non seulement l'employeur n'est plus tenu de participer au paiement de la cotisation (dans le cas où il participait) mais, en plus, l'assureur peut tarifier le prix du contrat à son risque individuel (âge, etc.).

La loi Evin du 31 décembre 1989, dans son article 4, prévoit des mesures pour favoriser, chez les anciens salariés, un maintien de la couverture offerte par le contrat collectif : l'organisme assureur est tenu de leur proposer une couverture avec des garanties équivalentes à celles offertes par l'ancien contrat de groupe et pendant un an, la hausse de cotisation résultant de l'individualisation de la tarification ne doit pas excéder 150 % de la cotisation totale (versée par l'employeur et le salarié) du contrat collectif.

Plus de la moitié des salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise ne connaît pas la Loi Evin...

Près de la moitié des salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise connaît le dispositif de la Loi Evin puisque 47 % déclarent qu'en partant à la retraite, ils pourront continuer à bénéficier du même contrat de complémentaire santé, en payant une cotisation plus élevée. Autrement dit, plus de la moitié des salariés ne le sait pas : 14 % déclarent pouvoir continuer à bénéficier de la même complémentaire santé dans les mêmes conditions, 22,4 % qu'ils ne pourront pas continuer à en bénéficier et 17 % ne savent pas du tout (tableau 63).

T 63

Situation à laquelle les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise pensent être confrontés lorsqu'ils partiront à la retraite

	Effectif	Taux pondéré
Lorsque vous partirez à la retraite, à quelle situation pensez-vous être confronté ?		
Je pourrai continuer à bénéficier de la même complémentaire santé...		
- dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui	222	14,1
- mais je paierai une cotisation plus élevée	663	46,7
Je ne pourrai pas continuer à bénéficier de la même complémentaire santé	317	22,4
Ne sait pas	224	16,9
Total	1 426	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426).

³⁶ « Note sur les couvertures complémentaires maladie », Haut Conseil pour l'avenir de l'Assurance maladie, 2005.

³⁷ « Avis du CCSF relatif à l'assurance complémentaire santé de groupe », Comité consultatif du secteur financier, Banque de France, avril 2009.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

... surtout les plus jeunes

Parmi les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé collective, ce sont les plus jeunes qui connaissent le moins bien le dispositif de la Loi Evin : 42 % des 25-34 ans déclarent qu'ils pourront continuer à bénéficier de la même complémentaire santé lorsqu'ils partiront à la retraite en payant une cotisation plus élevée contre 50 % des plus de 35-59 ans (tableau 64). Si cette méconnaissance plus fréquente des plus jeunes semble logique, il n'existe toutefois pas de gradient très marqué en fonction de l'âge au-delà de 35 ans.

Par ailleurs, parmi les salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise, les femmes sont plus nombreuses à connaître le dispositif de la loi Evin : 50 % d'entre elles déclarent qu'elles pourront continuer à bénéficier de la même complémentaire santé lorsqu'elles partiront à la retraite en payant une cotisation plus élevée contre 45 % des hommes (tableau 64).

Situation à laquelle les salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise pensent être confrontés lorsqu'ils partiront à la retraite en fonction de leurs caractéristiques individuelles

T 64

	La conserver, avec les mêmes conditions		La conserver, avec une cotisation plus élevée		Ne pas pouvoir la conserver		Ne savent pas		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Catégorie socioprofessionnelle									
Chefs d'entreprise	3	59,11	2	22,29	4	18,6	-	-	9
Cadres	24	13,69	123	47,11	44	21,19	36	18	227
Professions intermédiaires	52	10,43	168	48,69	77	19,65	62	21,2	359
Employés	30	6,12	140	49,3	77	27,15	44	17,4	291
Ouvriers	105	24,79	200	40,33	98	21,9	70	13	473
Inconnu	8	5,62	30	61	17	20,62	12	12,8	67
Âge									
Moins de 24 ans	24	11,4	37	35,66	34	46,28	10	6,66	105
25 à 34 ans	40	14,98	121	41,75	72	24,74	45	18,5	278
35 à 44 ans	60	12,3	198	50,38	104	23,43	67	13,9	429
45 à 59 ans	91	15,39	299	49,77	100	15,7	98	19,1	588
60 ans et plus	7	12,27	8	30,17	7	23,11	4	34,5	26
Genre									
Homme	173	20,4	401	44,5	182	19,79	138	15,3	894
Femme	49	4,7	262	49,97	135	26,16	86	19,2	532
Revenu mensuel									
Moins de 700 €	8	5,62	26	38,34	24	46,37	11	9,68	69
De 700 à 1 064 €	25	14,01	39	30,59	32	40,43	16	15	112
De 1 065 à 1 468 €	51	15,71	127	37,27	86	26,8	48	20,2	312
De 1 469 à 1 941 €	75	16,2	197	55,54	80	12,14	61	16,1	413
De 1 942 à 2 763 €	34	12,7	179	49,14	60	23,44	58	14,7	331
Plus de 2 763 €	29	12,72	94	50,76	35	16,59	29	19,9	187
Inconnu	-	-	1	94,42	-	-	1	5,58	2
Secteur d'activité de l'établissement (données DADS)									
Construction	67	20,7	143	42,2	61	19,1	52	18,1	323
Industrie	64	13,3	188	52,8	93	24,4	52	9,6	397
Service	91	13,5	332	45,1	163	22,1	120	19,4	706
Total	222	14,1	663	46,7	317	22,4	224	16,9	1 426

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et qui bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise (N=1 426).

Les salariés les plus aisés connaissent également mieux le dispositif de la Loi Evin puisque plus de 50 % de ceux dont le salaire mensuel est supérieur à 1 469 € déclarent qu'ils pourront continuer à bénéficier de la même complémentaire santé à la retraite en payant une cotisation plus élevée contre seulement 37 % des salariés dont le salaire est compris entre 1 065 € et 1 468 € (tableau 64).

1.4.7. Qui sont les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise et pour quels besoins de soins ?

52 % des salariés n'ayant pas la possibilité de bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise souhaiteraient en avoir une...

Parmi les salariés à qui l'employeur n'a pas proposé de complémentaire santé collective, 52 % souhaiteraient pouvoir en bénéficier (tableau 65). 76 % d'entre eux expliquent que cela leur coûterait moins cher que de s'assurer eux-mêmes et 63 % que cela leur permettrait de bénéficier de meilleures garanties (tableau 66).

T 65

Proportion de salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise

	Effectif	Taux pondéré	Total
Souhaitez-vous que votre entreprise vous propose un contrat de complémentaire santé ?			
Oui	486	51,6	963

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et à qui l'employeur n'a pas proposé de complémentaire santé d'entreprise (N=963).

T 66

Raisons pour lesquelles les salariés souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise

	Effectif	Taux pondéré	Total
Cela me coûterait moins cher que de m'assurer moi-même	371	75,9	486
Cela me permettrait d'avoir de meilleures garanties qu'en m'assurant moi-même	289	63,0	486
Je ne suis pas assuré et je souhaiterais l'être	6	1,3	486

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête, à qui l'employeur n'a pas proposé de complémentaire santé d'entreprise et ayant déclaré qu'ils souhaiteraient pouvoir en bénéficier (N=486).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 67 Proportion de salariés souhaitant bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise, selon leurs caractéristiques socio-professionnelles

	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Catégorie socioprofessionnelle							
Chef d'entreprise	2	33,6	2	66,4	-	-	4
Cadre	34	36,9	35	63,1	-	-	69
Profession intermédiaire	116	54	96	43,4	-	-	216
Employé	136	48,9	152	49,7	4	1,4	292
Ouvrier	174	53,2	154	46,1	4	0,7	332
Inconnu	24	72,7	26	27,3	-	-	50
Âge							
Moins de 24 ans	47	39,9	66	57,8	3	2,3	116
25 à 34 ans	101	46,5	96	52,5	2	1,1	199
35 à 44 ans	142	59,9	123	40,1	-	-	265
45 à 59 ans	191	54,5	163	43,5	7	2	361
60 ans et plus	5	23,9	17	76,2	-	-	22
Genre							
Homme	253	55	208	44,4	6	0,6	467
Femme	233	48	257	50,1	6	1,9	496
Revenu mensuel							
Moins de 700 €	76	40,8	134	57,6	3	1,7	213
De 700 à 1 064 €	72	48,2	74	50,3	3	1,6	149
De 1 065 à 1 468 €	151	52,1	116	46,9	2	1,1	269
De 1 469 à 1 941 €	112	62,4	89	37,2	2	0,4	203
De 1 942 à 2 763 €	60	75,8	33	22,5	2	1,7	95
Plus de 2 763 €	13	54,6	14	45,4	-	-	27
Inconnu	2	62,8	5	37,2	-	-	7
Type de contrat (données DADS)							
CDI	402	56,3	336	42,2	10	1,5	748
CDD	40	33,8	67	65,5	1	0,7	108
Autre	44	56,7	62	42,6	1	0,7	107
Durée du temps de travail (données DADS)							
Temps complet	329	55,9	264	43,2	8	0,9	601
Faible temps partiel	27	42,2	49	55,7	1	2,1	77
Temps partiel	104	50,2	107	47,5	3	2,3	214
Autre	26	46,2	45	53,9	-	-	71
Secteur d'activité de l'établissement (données DADS)							
Construction	66	52,5	67	45,6	3	1,9	136
Industrie	112	61,3	90	37,6	3	1,2	205
Service	308	49,9	308	48,9	6	1,2	622
Total	486	51,6	465	47,2	12	1,2	963

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et à qui l'employeur n'a pas proposé de complémentaire santé d'entreprise (N=963).

... surtout les professions intermédiaires et les hauts revenus...

Parmi les salariés ayant déclaré ne pas s'être vu proposer de complémentaire santé collective, respectivement 54 % des professions intermédiaires et 53 % des ouvriers souhaiteraient pouvoir bénéficier d'une telle complémentaire par le biais de leur entreprise contre 49 % des employés (tableau 67).

Les salariés les plus modestes semblent moins fréquemment formuler ce souhait : 41 % des salariés ayant un salaire mensuel net inférieur à 700 € souhaiteraient en bénéficier contre 62 % de ceux touchant entre 1 942 € et 2 763 €.

Les hommes sont également plus nombreux à souhaiter en bénéficier (55 % contre 48 % pour les femmes) de même que les salariés du secteur de l'industrie (61 % *versus* 53 % dans la construction et 50 % dans le secteur des services).

... ainsi que les salariés ayant renoncé à des soins...

Parmi les salariés ayant déclaré avoir renoncé à des soins au cours des douze derniers mois de l'enquête, 71 % souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé collective contre seulement 46 % parmi les salariés n'ayant pas été confrontés à ce problème (tableau 68). De même, parmi ceux déclarant ne pas avoir eu recours à au moins un soin de spécialiste au cours des douze derniers mois, 56 % souhaiteraient en bénéficier contre 48 % parmi les individus ayant eu recours à des soins de spécialiste.

Proportion de salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise en fonction de leurs recours aux soins au cours des douze derniers mois

T 68

	Taux Eff. pond.	Total
Au moins un recours au médecin généraliste	416 50,8	828
Au moins un recours au médecin spécialiste	258 48,2	514
Au moins un recours à l'ophtalmologue	157 52,5	292
Au moins un recours au dentiste	194 51,1	391
Au moins un dépassements d'honoraires de spécialiste	282 51,3	551
Fréquence de dépassements d'honoraires de médecin		
Tout le temps	58 61,3	107
Souvent	85 52,5	160
Rarement	132 43	276
Ne sait pas	7 97,4	8
Non renseigné	204 52,1	412
Au moins un renoncement aux soins pour raisons financières	94 71	149
Total	486 51,6	963

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et à qui l'employeur n'a pas proposé de complémentaire santé d'entreprise (N=963).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

... et ceux ayant des conditions de travail difficiles

Les salariés déclarant être exposés à des conditions de travail difficiles sont plus nombreux à déclarer souhaiter bénéficier d'une complémentaire santé collective : c'est le cas de 57 % des salariés déclarant avoir des postures difficiles au travail contre 49 % des salariés n'y étant pas exposés (tableau 69). Il en est de même des salariés portant des charges lourdes (56 % contre 46 %), étant exposés au bruit (66 % contre 49 %), à des températures extrêmes (64 % contre 49 %), à des poussières (65 % contre 46 %) et n'étant pas satisfaits de leur salaire (66 % contre 52 %).

T 69 Proportion de salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise en fonction de leurs conditions de travail

	Eff.	Taux pond.	Total.
Avez-vous des horaires de travail vous obligeant souvent à ne pas dormir entre minuit et 5 heures du matin ?			
Oui, actuellement	21	80,9	40
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	50	50,2	92
Non jamais	415	49,3	831
Avez-vous un travail posté en horaires alternants ?			
Oui, actuellement	52	57,7	91
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	58	67	91
Non jamais	376	48,8	781
Avez-vous un travail répétitif sous contrainte de temps ?			
Oui, actuellement	42	58,3	73
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	46	58,3	82
Non jamais	397	50,4	807
Ne sait pas	1	100,0	1
Avez-vous des postures pénibles ou fatigantes à la longue durant le travail ?			
Oui, actuellement	211	56,6	373
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	30	45	65
Non jamais	245	48,8	524
Portez-vous des charges lourdes durant le travail ?			
Oui, actuellement	195	56,4	337
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	67	60,2	134
Non jamais	224	45,9	492
Entendez-vous un bruit intense en milieu professionnel ?			
Oui, actuellement	106	65,6	165
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	32	61,1	63
Non jamais	347	48,6	734
Ne sait pas	1	100,0	1
Êtes-vous exposé fréquemment à des températures extrêmes en milieu professionnel ?			
Oui, actuellement	129	63,9	223
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	38	49,9	79
Non jamais	318	47,8	660
Ne sait pas	1	100,0	1
Êtes-vous exposé aux poussières ou fumées en milieu professionnel ?			
Oui, actuellement	160	64,5	278
Non pas actuellement, mais oui dans le passé	40	52,2	89
Non jamais	286	46,1	596
Diriez-vous que votre travail actuel vous permet d'apprendre des choses ?			
Oui, tout à fait	221	50,8	441
Plutôt oui	184	50,6	352
Plutôt non	43	67,8	79
Non, pas du tout	38	44	91

Suite du tableau page suivante

T 69

Proportion de salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise en fonction de leurs conditions de travail

suite

	Eff.	Taux pond.	Total.
Diriez-vous que dans votre travail vous pouvez choisir vous-même de la façon de procéder ?			
Oui, tout à fait	216	45,6	465
Plutôt oui	201	58,3	371
Plutôt non	35	50,9	72
Non, pas du tout	34	67,7	53
Ne sait pas	-	-	2
Diriez-vous que vous êtes constamment sous pression à cause d'une forte charge de travail ?			
Oui, tout à fait	46	76,8	73
Plutôt oui	138	52,8	237
Plutôt non	167	55,3	331
Non, pas du tout	135	41,4	32-
Ne sait pas	-	-	2
Jugez-vous que votre salaire est correct relativement aux efforts qui vous sont demandés ?			
Oui, tout à fait	77	32,4	2-7
Plutôt oui	194	52,3	396
Plutôt non	134	66,3	227
Non, pas du tout	79	60,4	127
Ne sait pas	2	18,8	6
Recevez-vous une reconnaissance méritée pour le travail que vous effectuez ?			
Oui, tout à fait	1-5	41,5	248
Plutôt oui	194	59,1	371
Plutôt non	98	60,3	174
Non, pas du tout	86	42	163
Ne sait pas	3	24,1	7
Tout bien considéré, votre travail-vous satisfait-il ?			
Oui, tout à fait	1-5	41,5	248
Plutôt oui	194	59,1	371
Plutôt non	98	60,3	174
Non, pas du tout	86	42	163
Ne sait pas	3	24,1	7
Vos chances de pouvoir garder votre emploi sont-elles bonnes ?			
Oui, tout à fait	223	46	458
Plutôt oui	2-4	58,3	383
Plutôt non	39	62	78
Non, pas du tout	7	21,4	19
Ne sait pas	13	55,1	25
Total	486	51,6	963

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés ayant participé à l'enquête et à qui l'employeur n'a pas proposé de complémentaire santé d'entreprise (N=963).

2. La prévoyance d'entreprise

La prévoyance recouvre un ensemble de garanties destiné à assurer aux salariés une indemnisation complémentaire à celles versées par le régime obligatoire de la Sécurité sociale en cas d'invalidité, d'incapacité, d'absence pour arrêt maladie, ou encore de décès. Il existe, au niveau des entreprises, deux niveaux de couverture :

- Une prise en charge obligatoire légale : l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 contraint les employeurs à instaurer un maintien partiel du salaire en cas de maladie ou d'accident (*cf.* section 3, page 98). Par ailleurs, l'accord du 14 mars 1947, appelé convention collective nationale de retraite de prévoyance des cadres, prévoit une couverture obligatoire des cadres pour le risque décès (*cf.* section , page 92).
- Des compléments de prise en charge qui s'ajoutent aux prestations obligatoires. Un certain nombre de conventions de branche et d'accords professionnels ont ainsi mis en place, à travers l'offre d'un contrat de prévoyance d'entreprise, des garanties en cas d'invalidité, d'incapacité, d'absence pour arrêt maladie, ou encore de décès.

2.1. La mise en place d'un contrat de prévoyance

65 % des établissements offrent un contrat de prévoyance gros risque

Deux établissements sur trois, soit 65 %, déclarent offrir un contrat de prévoyance à leurs salariés (tableau 70). C'est 20 points de plus que pour la complémentaire santé qui s'est en effet développée après la prévoyance d'entreprise. 30 % des établissements déclarent ne pas proposer de contrat de prévoyance et 5 % déclarent ne pas savoir.

T 70 Proportion d'établissements proposant un contrat de prévoyance par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité

	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes							
De 1 à 9 salariés	553	58,2	352	35,9	54	5,9	959
De 10 à 49 salariés	319	74,9	83	19,3	20	5,8	422
De 50 à 249 salariés	207	85,8	12	13,6	2	0,6	221
250 salariés et plus	172	90,0	6	9,7	2	0,3	180
Effectifs de l'établissement, en 4 classes							
De 1 à 9 salariés	653	60,7	377	33,8	58	5,5	1 088
De 10 à 49 salariés	300	81,3	67	15,1	16	3,6	383
De 50 à 249 salariés	229	94,6	8	3,4	3	2,0	240
250 salariés et plus	69	98,0	1	1,0	1	1,0	71
Secteur d'activité de l'établissement							
Construction	250	70,5	73	25,7	10	3,8	333
Industrie	267	65,1	101	28,2	20	6,7	388
Services	734	64,6	279	30,3	48	5,1	1 061
Ensemble	1 251	65,4	453	29,5	78	5,1	1 782

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête (N=1 782).

La proportion d'établissements proposant un contrat de prévoyance est fortement liée à la taille de l'entreprise mais avec moins d'amplitude que pour la complémentaire santé d'entreprise : 58 % des établissements appartenant à des TPE déclarent que les salariés ont accès à une prévoyance contre 75 % de ceux appartenant à des entreprises de 10 à 49 salariés, 86 % de ceux appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés et 90 % de ceux appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus (tableau 70). Ainsi, en excluant les TPE, la proportion d'établissements dont les salariés sont couverts par un contrat de prévoyance est de 83 % (tableau TA24, page 148). Elle est un peu plus élevée parmi les établissements embauchant un certain nombre de cadres : 67 % pour le premier quintile contre respectivement 88 %, 90 % et 89 % pour les trois derniers quintiles (tableau TA24, page 148).

Les différences sont nettement moins marquées en fonction des secteurs : 71 % des établissements du secteur de la construction offrent un contrat de prévoyance à leurs salariés contre 65 % pour les établissements du secteur de l'industrie et des services (tableau 70).

Parmi les établissements qui offrent un contrat de prévoyance à leurs salariés, 55 % proposent également une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie des salariés (tableau 71).

T 71 Proportion d'établissements offrant une complémentaire santé d'entreprise parmi ceux qui proposent un contrat de prévoyance à leurs salariés

	Oui		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.
Ensemble	665	54,6	1 251

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et qui proposent un contrat de prévoyance à leurs salariés (N=1 251).

NB

Dans l'enquête, la question relative à l'existence d'un contrat de prévoyance était formulée de la façon suivante : « Les salariés ont-ils accès à une prévoyance pour le gros risque, c'est-à-dire l'invalidité, le décès, le veuvage, la dépendance et les arrêts de travail ? ». Il a ensuite été demandé si le contrat de prévoyance couvrait chacun des risques et quelles étaient les catégories de salariés concernées. L'enquête ne relève pas si la mise en place d'un contrat de prévoyance collectif est imposée par un accord de branche ou une convention collective. Elle ne permet pas non plus de connaître le contenu détaillé des prestations proposées aux salariés par ces contrats.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

86 % des salariés bénéficient d'une prévoyance pour l'invalidité, le décès, le veuvage, la dépendance ou les arrêts de travail

Au bout du compte, ce sont 86 % des salariés qui bénéficient d'une prévoyance *via* leur employeur (tableau 72).

T 72 Proportion de salariés travaillant dans un établissement offrant un contrat de prévoyance

	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Taux	Eff. pond.	Taux	Eff. pond.	Taux	Eff. pond.	Eff.
Total	1 210	85,9	440	11,1	72	3,0	1 722

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et dont les DADS, nécessaires pour la pondération « extrapolation », sont renseignées (N=1 722).

N.B. : Les effectifs correspondent au nombre d'établissements utilisés dans chaque modalité et ayant permis d'extrapoler les analyses au niveau des salariés. L'accès au contrat de prévoyance n'ayant pas été détaillé par catégorie de salariés, nous présentons uniquement la proportion de salariés travaillant dans un établissement offrant un contrat de prévoyance.

Dans les parties suivantes, nous nous intéressons aux risques décès-veuvage (dont la rente éducation) et invalidité. La notion de dépendance ayant été *a priori* mal appréhendée par les enquêtés, les résultats concernant ce risque ne sont pas présentés.

Le risque décès-veuvage

La couverture du risque décès-veuvage a pour objet de garantir aux ayants droit de l'assuré décédé le versement d'une somme destinée à compenser la perte des ressources que l'assuré procurait au foyer.

En cas de décès, les régimes de base de la Sécurité sociale prévoient³⁸ :

- Le versement d'un capital décès correspondant aux trois derniers salaires dans la limite du plafond mensuel de Sécurité sociale
- L'attribution au conjoint d'une allocation veuvage (ou d'une pension de réversion) sous conditions de ressources
- La prise en charge (plafonnée) des frais funéraires si le décès est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- Le versement d'une rente aux ayants droit en cas de décès consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle

D'autres versements peuvent venir compléter les indemnités versées par la Sécurité sociale. Pour les salariés cadres, en vertu de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, l'employeur est tenu de cotiser à hauteur de 1,50 % du salaire plafonné. Pour les non-cadres, il n'y a aucune obligation légale. Toutefois, un certain nombre de conventions collectives imposent la souscription à un régime de prévoyance. Les garanties les plus fréquemment proposées par les contrats de prévoyance sont :

- Le versement d'un capital décès complémentaire au profit des bénéficiaires désignés par l'assuré et la majoration de ce capital en cas de décès par accident

³⁸ Pour plus d'informations : <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-avez-perdu-un-proche/le-capital-deces.php>

- L'attribution d'une rente au conjoint survivant (non remarié) quel que soit son âge
- Le versement d'une rente éducation, calculée en pourcentage du salaire, pour chacun des enfants
- Le paiement du capital-décès par anticipation en cas d'invalidité totale et définitive

Plus de la moitié des établissements couvre ses salariés contre le risque décès-veuvage

56 % des établissements proposent une prévoyance contre le risque de décès-veuvage pour tous les salariés, 4 % pour une partie des salariés, 31 % n'en proposent pas du tout et 10 % déclarent ne pas savoir (tableau 73). La proportion d'établissements qui proposent une couverture du risque décès-veuvage est croissante avec les effectifs de l'entreprise : 48 % des établissements appartenant à des TPE déclarent couvrir ce risque contre 90 % des établissements appartenant aux entreprises de 250 salariés et plus (tableau 73). Il n'y a pas de différences entre secteurs (55 % dans le secteur de la construction contre 56 % dans l'industrie et les services). Notons cependant que la proportion d'établissements qui déclarent ne pas savoir si les salariés sont couverts pour le risque décès-veuvage est importante dans les établissements appartenant à des TPE (12 %) et dans le secteur de la construction (14 %).

La proportion d'établissements hors TPE couvrant le risque décès-veuvage est de 80 % : 76 % déclarent le prendre en charge pour tous les salariés et 5 % pour certaines catégories de salariés (tableau TA25, page 150). Ce risque est plus souvent couvert dans les établissements où les cadres sont fortement représentés : il concerne 58 % des établissements du 1^{er} quintile contre 86 % de ceux du dernier quintile.

T 73 Couverture du risque décès-veuvage en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité

	Tous les salariés		Certaines catégories de salariés		Aucun salarié		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	446	47,8	26	3,1	372	37,6	115	11,5	959
De 10 à 49 salariés	277	64,6	23	6,2	85	19,7	37	9,6	422
De 50 à 249 salariés	192	76,6	8	7,8	12	13,6	9	2,0	221
250 salariés et plus	169	89,7	2	0,2	6	9,7	3	0,4	180
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	531	50,6	36	3,5	399	35,4	122	10,5	1088
De 10 à 49 salariés	270	74,8	16	4,0	67	15,1	30	6,1	383
De 50 à 249 salariés	216	90,5	6	1,8	8	3,4	10	4,3	240
250 salariés et plus	67	94,8	1	1,7	1	1,0	2	2,6	71
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	207	55,3	5	2,1	81	28,4	40	14,3	333
Industrie	231	55,8	13	3,5	105	29,3	39	11,5	388
Services	646	56,4	41	3,7	289	31,4	85	8,5	1061
Ensemble	1084	56,2	59	3,5	475	30,8	164	9,6	1782

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête (N=1 782).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

Plus de 80 % des salariés sont couverts pour le risque décès-veuvage

En définitive, 81 % des salariés bénéficient d'une couverture contre le risque décès-veuvage (tableau 74). Cette proportion varie selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés. En effet, 91 % des cadres qui bénéficient d'une telle couverture dans leur contrat de prévoyance, contre 83 % des Etam, 79 % des employés et 76 % des ouvriers.

T 74 Proportion de salariés bénéficiant d'un contrat de prévoyance prenant en charge le risque décès-veuvage

	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Catégorie socioprofessionnelle							
Chefs d'entreprise	190	76,4	33	17,8	15	5,8	238
Cadres	581	91,3	81	4,8	42	3,9	704
ETAM	732	83	213	12,9	67	4,1	1 012
Ouvriers	817	75,7	326	17,2	103	7,1	1 246
Employés	691	79,3	278	14,1	108	6,6	1 077
Inconnu	54	89,8	2	2,5	4	7,7	60
Total	1 091	80,8	504	13,4	159	5,8	1 722

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et dont les DADS, nécessaires pour la pondération « extrapolation », sont renseignées (N=1 722).

N.B. : Les effectifs correspondent au nombre d'établissements utilisés dans chaque modalité et ayant permis d'extrapoler les analyses au niveau des salariés. Un même établissement pouvant ne pas couvrir toutes ses catégories de salariés, la somme des établissements utilisés pour chaque modalité est supérieure à 1 722.

NB

Alors que 100 % des cadres devraient être couverts pour le risque décès (voir p. 92), la déclaration des établissements concernant la prévoyance conduit à estimer que 4 % d'entre eux ne le sont pas.

36 % des établissements offrent à leurs salariés une rente éducation en cas de décès

36 % des établissements déclarent offrir une rente éducation en cas de décès d'un parent à tous leurs salariés, 3 % déclarent en proposer une à certaines catégories de salariés, 37 % ne pas en proposer et 24 % déclarent ne pas savoir (tableau 75).

La proportion d'établissements déclarant offrir une rente éducation augmente fortement avec la taille des entreprises : 28 % des établissements appartenant à des TPE en offrent à tous les salariés contre, respectivement, 38 % pour ceux appartenant à des entreprises de 10 à 49 salariés, 61 % pour ceux appartenant à des entreprises de 50 à 249 salariés et 76 % pour ceux appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus (tableau 75). Notons cependant que beaucoup d'établissements déclarent ne pas le savoir dans les établissements appartenant à des TPE et des entreprises de 10 à 49 salariés (respectivement 26 % et 28 %).

Cette prise en charge diffère également selon le secteur d'activité : 26 % dans la Construction, 32 % dans l'Industrie et 38 % dans les Services. Là encore, le secteur de la construction connaît la part la plus faible d'établissements déclarant couvrir la rente éducation mais également la plus forte proportion d'établissements qui ne le savent pas (35 %).

T 75

Prise en charge de la rente éducation en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité

	Tous les salariés		Certaines catégories de salariés		Aucun salarié		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	233	27,7	22	2,3	435	43,7	269	26,4	959
De 10 à 49 salariés	158	38,3	20	5,1	126	28,5	118	28,0	422
De 50 à 249 salariés	143	61,0	16	11,2	26	17,6	36	10,2	221
250 salariés et plus	143	75,9	7	0,6	13	13,8	17	9,7	180
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	290	31,3	31	2,8	470	41,4	297	24,5	1 088
De 10 à 49 salariés	164	50,2	15	3,5	106	22,3	98	24,0	383
De 50 à 249 salariés	163	70,4	15	5,7	23	9,2	39	14,7	240
250 salariés et plus	60	88,8	4	4,2	1	1,0	6	6,1	71
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	111	26,4	8	3,1	103	35,6	111	35,0	333
Industrie	140	31,9	17	4,0	137	37,4	94	26,8	388
Services	426	38,2	40	2,9	360	37,1	235	21,9	1 061
Ensemble	677	36,0	65	3,0	600	37,0	440	24,1	1 782

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête (N=1 782).

62 % des salariés bénéficient d'une couverture proposant une rente éducation

Au final, ce sont 62 % des salariés qui bénéficient ainsi d'une couverture proposant une rente éducation pour leurs enfants en cas des décès du titulaire du contrat (tableau 76). Cette proportion varie selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés : 78 % des cadres bénéficient d'une telle couverture dans leur contrat de prévoyance, contre 66 % des Etam, 56 % des employés et 58 % des ouvriers.

T 76

Proportion de salariés bénéficiant d'un contrat de prévoyance prenant en charge une rente éducation

	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Catégorie socioprofessionnelle							
Chefs d'entreprise	148	55,1	46	25,5	44	19,5	238
Cadres	431	77,8	137	10,2	136	12	704
ETAM	512	65,9	280	19	220	15,1	1 012
Ouvriers	525	57,6	424	23,9	297	18,4	1 246
Employés	436	55,8	362	22,2	279	22,1	1 077
Inconnu	42	60	5	10,1	13	30	60
Total	705	61,8	628	20,2	431	18	1 722

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et dont les DADS, nécessaires pour la pondération « extrapolation », sont renseignées (N=1 722).

N.B. : Les effectifs correspondent au nombre d'établissements utilisés dans chaque modalité et ayant permis d'extrapoler les analyses au niveau des salariés. Un même établissement pouvant ne pas couvrir toutes ses catégories de salariés, la somme des établissements utilisés pour chaque modalité est supérieure à 1 722.

2.2. Le risque invalidité

L'invalidité est l'impossibilité physique ou psychique d'exercer son activité professionnelle de façon définitive³⁹. Cette impossibilité peut être totale ou partielle. L'invalidité peut intervenir soit immédiatement après avis du contrôle médical de la Sécurité Sociale, soit après trois ans d'incapacité de travail.

Les organismes de Sécurité sociale versent une pension d'invalidité aux assurés de moins de 60 ans ayant une réduction des deux tiers de leur capacité de travail et ayant suffisamment cotisé. L'employeur n'a pas d'obligation légale à proposer des compléments aux pensions d'invalidité. La souscription d'un contrat de prévoyance collectif couvrant le risque invalidité résulte donc d'une démarche facultative (qui peut malgré tout être imposée par un accord de branche ou une convention collective). En cas d'invalidité, le contrat de prévoyance collectif propose une rente dont le montant est généralement calculé en fonction du degré de capacité à exercer une activité professionnelle. La rente peut être forfaitaire ou correspondre à un pourcentage du dernier salaire d'activité.

Un risque largement couvert, surtout dans les grandes entreprises

Tout comme le risque décès-veuvage, une majorité d'établissements propose une couverture du risque invalidité à ses salariés : 57 % des établissements le prennent charge pour tous leurs salariés et 4 % pour une partie d'entre eux (tableau 77). Si 50 % des établissements

T 77 Couverture du risque invalidité en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité

	Tous les salariés		Certaines catégories de salariés		Aucun salarié		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	470	49,6	27	3,2	361	36,6	101	10,6	959
De 10 à 49 salariés	272	63,9	30	7,7	85	19,8	35	8,6	422
De 50 à 249 salariés	191	74,2	11	9,9	13	14,6	6	1,3	221
250 salariés et plus	165	88,7	2	0,3	8	10,3	5	0,6	180
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	554	52,2	39	3,7	386	34,4	109	9,7	1 088
De 10 à 49 salariés	263	73,2	23	5,5	70	15,8	27	5,5	383
De 50 à 249 salariés	214	87,8	8	3,0	10	5,6	8	3,6	240
250 salariés et plus	67	94,8	0	0,0	1	1,0	3	4,2	71
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	216	57,9	4	1,7	79	27,4	34	13,0	333
Industrie	236	56,8	17	4,8	102	28,6	33	9,8	388
Services	646	56,9	49	4,2	286	30,9	80	7,9	1 061
Ensemble	1 098	57,1	70	4,0	467	30,2	147	8,8	1 782

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête (N=1 782).

³⁹ Lorsque l'invalidité est temporaire, on parle alors d'incapacité, qui est prise en charge dans le cadre des indemnités journalières (cf. p. 103).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

appartenant à des TPE couvrent le risque invalidité pour tous leurs salariés, ils sont 89 % à le prendre en charge parmi les entreprises de 250 salariés ou plus. Notons que 11 % des établissements appartenant à des TPE déclarent ne pas savoir si les salariés sont couverts contre le risque invalidité.

Le taux de prise en charge du risque invalidité varie peu entre les différents secteurs d'activité : 58 % pour la construction, 57 % pour l'industrie et les services.

81 % des salariés sont couverts contre le risque invalidité

Au final, ce sont donc 81 % de salariés qui bénéficient d'une couverture contre le risque invalidité (tableau 78). Cette proportion varie selon la catégorie socioprofessionnelle : 91 % des cadres bénéficient d'une telle couverture dans leur contrat de prévoyance, contre 83 % des Etams, 79 % des employés et 75 % des ouvriers.

T 78 Proportion de salariés bénéficiant d'un contrat de prévoyance couvrant le risque invalidité

Catégorie socioprofessionnelle	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
Chefs d'entreprise	191	74,3	34	18,9	13	6,8	238
Cadres	578	91,1	87	5	39	3,9	704
ETAM	736	82,6	215	13,2	61	4,2	1 012
Ouvriers	832	75,1	319	17,6	95	7,4	1 246
Employés	717	79,5	272	14,1	88	6,4	1 077
Inconnu	53	88,2	3	3,7	4	8,2	60
Total	1 120	80,5	497	13,6	140	5,8	1 722

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et dont les DADS, nécessaires pour la pondération « extrapolation », sont renseignées (N=1 722).

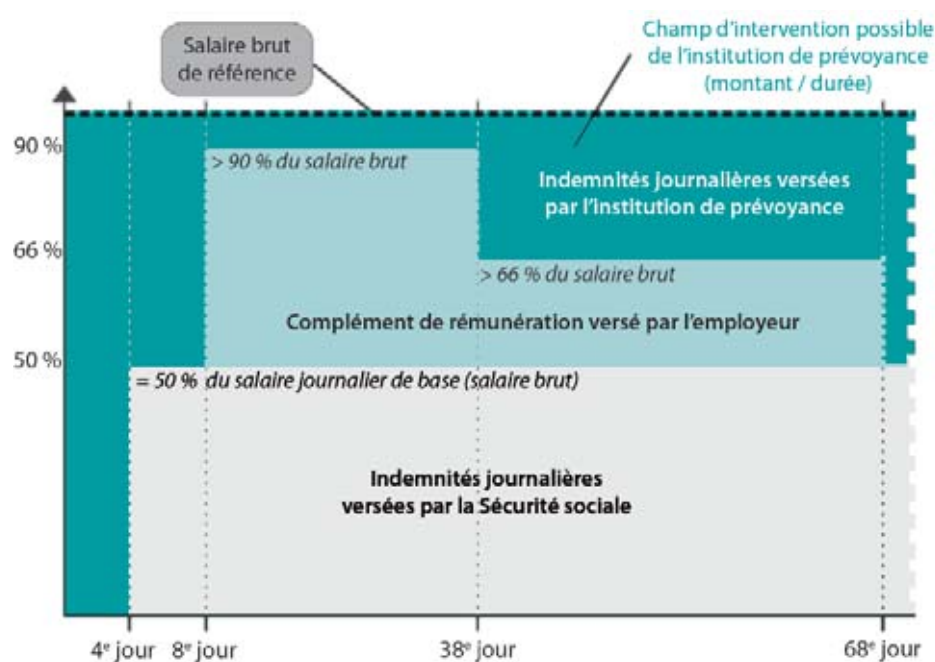
N.B. : Les effectifs correspondent au nombre d'établissements utilisés dans chaque modalité et ayant permis d'extrapoler les analyses au niveau des salariés. Un même établissement pouvant ne pas couvrir toutes ses catégories de salariés, la somme des établissements utilisés pour chaque modalité est supérieure à 1 722.

3. La prise en charge des absences pour arrêt maladie

En cas d'absence pour arrêt maladie, les salariés bénéficient de prestations financières destinées à compenser partiellement ou totalement la perte de salaire due à cette absence. Il existe 3 niveaux de prise en charge (cf. schéma p. 98).

- **Le premier niveau, obligatoire, concerne l'Assurance maladie** : des indemnités journalières sont versées pour chaque jour de l'arrêt de travail (y compris les samedis, dimanches et jours fériés), après un délai de carence de trois jours, soit à partir du quatrième jour d'arrêt de travail. L'assuré ne peut pas cumuler plus de 360 jours d'arrêt au cours de trois années consécutives. Dans le cas d'une affection longue durée (ALD), la durée maximale d'indemnisation est portée à trois ans⁴⁰.
- **Le deuxième niveau, obligatoire, concerne les employeurs** : pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 8^e jour d'arrêt, la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 oblige l'employeur à maintenir, pendant une durée variable selon l'ancienneté et en com-

G 1 Prise en charge de l'absence pour arrêt maladie ou accident de la vie courante



Exemple d'articulation entre indemnités journalières de la Sécurité sociale, complément de salaire dû par l'employeur au titre de la mensualisation et indemnités journalières versées par une institution de prévoyance.

Cas d'un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 1 et 5 ans, et dont la convention collective ne prévoit pas de disposition particulière concernant les obligations de l'employeur au titre de la mensualisation.

Source : Ctip <http://www.ctip.asso.fr/garanties/incapacite/la-garantie-incapacite-de-travail>

⁴⁰ Pour plus de détails <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-en-arret-de-travail-pour-maladie/salarie-vos-indemnitees-journalieres.php>

plément des indemnités versées par la Sécurité sociale, un certain niveau de rémunération : pour un salarié d'un an d'ancienneté, ce sont 90 % du salaire de base qui sont maintenus pour les 30 premiers jours (hors jours de carence) et les deux tiers pour les 30 jours suivants.

- **Le troisième niveau, facultatif, concerne également les employeurs** : des indemnités supplémentaires peuvent être versées au salarié en complément des prestations obligatoires. La totalité des indemnités ne peut pas être supérieure au salaire brut perçu au moment de l'arrêt de travail. L'employeur peut souscrire un contrat de prévoyance gérant tout ou partie de ces prestations complémentaires.

Dans ce rapport, nous présentons la façon dont un salarié avec cinq ans d'ancienneté est pris en charge au final pour une absence maladie. Des travaux ultérieurs pourront être menés afin d'évaluer la prise en charge des employeurs au-delà de ses obligations légales.

4

ENCADRÉ

Mise en œuvre du questionnaire sur la prise en charge des absences pour arrêt maladie dans l'enquête PSCE 2009

L'expérience de l'enquête PSCE 2003 a révélé que les questions relatives aux arrêts maladie étaient complexes à soumettre dans un questionnaire administré par téléphone. En effet, les situations sont très diverses entre les entreprises : les taux de prise en charge diffèrent selon les catégories de salariés et l'ancienneté. Dans l'enquête PSCE 2009, les questions relatives à la prise en charge des arrêts maladie tiennent compte de toutes les catégories pour lesquelles il y a une différence de prise en charge et se focalisent sur un cas-type : celui d'un salarié avec cinq ans d'ancienneté.

Avant de soumettre le questionnaire sur les arrêts maladie, quelques éléments de législation ont été rappelés à tous les enquêtés. L'énoncé lu était le suivant :

« La loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 impose aux employeurs de maintenir, sous certaines conditions, une partie de la rémunération du salarié en arrêt de travail. Cette indemnisation obligatoire par l'employeur intervient en complément des indemnités versées par la Sécurité sociale. Le niveau de prise en charge imposé par la loi sur la mensualisation dépend de l'ancienneté des salariés. Pour répondre aux questions qui suivent, nous vous demandons de prendre en compte dans votre établissement la situation des salariés qui auraient cinq ans d'ancienneté. »

Après avoir donné ces éléments, une question permettait de savoir si la prise en charge des arrêts maladie au sein de l'établissement était différenciée selon des catégories objectives de salariés (cadres, Etam, ouvriers, professions intermédiaires, etc.) :

« Dans votre établissement, les différentes catégories de salariés sont-elles couvertes de la même manière en cas d'absence pour maladie ? » « Si non, quelles sont les catégories de salariés pour lesquelles il existe des différences de couverture ? »

Enfin, nous avons demandé, pour chacune des éventuelles catégories concernées, à quelle hauteur le salarié était pris en charge pour les trois premiers jours d'absence, le 4^e jour, le 6^e jour, le 7^e, le 40^e, le 41^e, le 70^e et le 71^e jour.

Exemple : « Pour un salarié avec cinq ans d'ancienneté, quelle est au final, en prenant en compte la participation de la Sécurité sociale, la proportion de salaire remboursée au salarié pour les trois premiers jours d'arrêt ? »

3.1. Les trois premiers jours d'absence

La moitié des établissements répondants déclare prendre en charge les trois jours de carence

Parmi l'ensemble des établissements enquêtés, un quart n'a pas renseigné le taux de prise en charge des trois premiers jours d'absence pour arrêt maladie. En revanche, la moitié des établissements l'ayant renseigné déclare les prendre en charge : 53 % totalement et 2 % partiellement. 41 % déclarent ne pas prendre en charge ces trois premiers jours d'absence pour arrêt maladie, et dans 5 % des cas, la prise en charge est différente selon les catégories de salariés (tableau 79). Lorsque la prise en charge des trois jours de carence varie selon les catégories de salariés, 74 % déclarent qu'elle est plus avantageuse pour les cadres que pour les non-cadres (tableau 80).

T 79 Prise en charge par les établissements des trois premiers jours d'absence

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Ensemble	757	52,8	26	1,8	534	40,6	70	4,8	1 387

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour les trois premiers jours d'absence (N=1 387).

T 80 Différence de prise en charge cadres/non-cadres pour les trois premiers jours d'absence

	Effectif	Taux
Prise en charge des trois jours des délais de carence...		
Plus importante pour les cadres	51	73,8
Plus importante pour une autre catégorie que les cadres	19	26,2

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et qui ont déclaré différencier la prise en charge des trois premiers jours d'absence selon les catégories de salariés (N=70).

La prise en charge des trois jours de carence est très dépendante de la taille de l'entreprise : la prise en charge totale concerne 77 % des établissements appartenant aux très grandes entreprises contre 47 % des établissements appartenant à des TPE (tableau 81).

Elle est aussi très dépendante du secteur d'activité : 56 % des établissements déclarent une prise en charge totale des trois jours de carence dans le secteur des services, contre 53 % dans l'industrie et 34 % dans la construction.

64 % des salariés sont couverts pour les trois premiers jours d'absence

Au final, ce sont 64 % des salariés qui bénéficient d'une prise en charge totale des trois jours de carence, 2 % qui bénéficient d'une prise en charge partielle et 34 % qui ne bénéficient d'aucune prise en charge (tableau 82). La prise en charge totale concerne 82 % des cadres, contre 80 % des Etam, 56 % des employés et 51 % des ouvriers.

T 81

Proportion d'établissements déclarant prendre en charge les trois premiers jours d'absence en fonction de la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total Effectif
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	293	46,9	15	2,16	326	48,5	12	2,5	646
De 10 à 49 salariés	191	52,0	5	1,88	137	39,3	27	6,8	360
De 50 à 249 salariés	141	66,8	4	1,08	52	25,5	16	6,6	213
250 salariés et plus	132	76,6	2	0,21	19	10,1	15	13,1	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	362	49,6	17	1,98	361	45,0	20	3,5	760
De 10 à 49 salariés	186	62,2	3	1	115	27,7	26	9,1	330
De 50 à 249 salariés	156	64,7	6	2,46	49	22,6	20	10,3	231
250 salariés et plus	53	79,6	0	0	9	15,2	4	5,2	66
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	113	34,4	4	2,01	115	57,2	18	6,3	250
Industrie	180	53,1	4	0,72	112	41,0	17	5,2	313
Services	464	55,6	18	1,92	307	37,9	35	4,5	824
Total	757	52,8	26	1,8	534	40,6	70	4,8	1 387

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour les trois premiers jours d'absence (N=1 387).

T 82

Proportion de salariés dont le salaire est pris en charge pendant les trois premiers jours d'absence maladie

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Total Eff.
	Eff.	Taux pondéré	Eff.	Taux pondéré	Eff.	Taux pondéré	
Catégorie socioprofessionnelle							
Chefs d'entreprise	147	65,2	5	4,6	58	30,2	210
Cadres	450	81,7	11	1,1	150	17,2	611
ETAM	542	79,6	17	1,2	277	19,3	836
Ouvriers	524	51,3	19	1,5	372	47,2	915
Employés	436	56,1	19	3,6	357	40,4	812
Inconnu	40	82,4	1	0,4	5	17,3	46
Total	765	64,4	32	2,1	566	33,6	1 332

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête, ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour les trois jours de carence et dont les DADS, nécessaires pour la pondération « extrapolation », sont renseignées (N=1 332).

N.B. : Les effectifs correspondent au nombre d'établissements utilisés dans chaque modalité et ayant permis d'extrapoler les analyses au niveau des salariés. Un même établissement pouvant ne pas couvrir toutes ses catégories de salariés, la somme des établissements utilisés pour chaque modalité est supérieure à 1 332.

3.2. À partir du quatrième jour d'absence

Plus l'absence est longue, plus le nombre d'établissements n'ayant pas fourni d'information sur la prise en charge des absences pour arrêt maladie est élevé, probablement parce que les situations expérimentées par l'employeur sont plus rares (34 % pour le 4^e jour d'absence, 37 % pour le 7^e jour d'absence, 44 % pour le 40^e jour et 49 % pour le 71^e jour). Les résultats présentés ci-dessous concernent les établissements ayant renseigné la prise en charge des absences pour arrêt maladie : ils sont donc à interpréter avec précaution.

Une prise en charge très fréquente au quatrième jour d'absence

Au 4^e jour d'absence du salarié, la prise en charge des indemnités journalières est quasiment systématique : 75 % des établissements déclarent que les salariés sont totalement pris en charge et 17 % que les salariés sont pris en charge partiellement (tableau 83). 4 % déclarent que les salariés ne sont pas du tout pris en charge⁴¹ et pour 4 % des établissements, la prise en charge varie en fonction des catégories socioprofessionnelles.

T 83 Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 4^e jour d'absence

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total Effectif
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Ensemble	949	74,9	198	17,45	49	4,2	44	3,5	1 240

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 4^e jour d'absence (N=1 240).

Une prise en charge moins fréquente pour les absences longues

Au-delà des trois jours de carence, plus l'absence est longue et moins les salariés sont pris en charge totalement pour leur absence maladie : aux 4^e, 6^e et 7^e jours d'absence pour arrêt maladie, 75 % des établissements déclarent que les salariés sont couverts totalement et 17 % déclarent qu'ils sont pris en charge partiellement contre respectivement 70 % et 22 % aux 40^e et 41^e jours d'absence (tableau 83 et 84). Enfin, aux 70^e et 71^e jours d'absence, environ 57 % des établissements déclarent que les salariés sont pris en charge totalement et 29 % déclarent une prise en charge partielle.

Au sein d'une même entreprise, une prise en charge qui diffère peu selon les catégories socioprofessionnelles

La proportion d'établissements déclarant une prise en charge différente en fonction des catégories de salariés s'élève avec la durée d'absence pour arrêt maladie : 3 % des établissements sont concernés pour les 3^e et 4^e jours d'arrêt maladie, 4 % au 7^e jour, 5 % aux 40^e et 41^e jours, 9 % au 70^e jour et 10 % au 71^e jour (tableau 85). Lorsque la prise en charge est

⁴¹ À partir du 4^e jour d'absence pour maladie, le régime obligatoire d'Assurance maladie prend en charge partiellement le salaire. La prise en charge du salaire à partir du 4^e jour ne peut donc être nulle. Certaines personnes interrogées peuvent ne pas avoir compris la question (qui concerne la prise en charge totale et non pas seulement celle de l'établissement), ne pas connaître la réalité de leur entreprise ni même la législation. Le taux réponse en contradiction avec la législation est de 5 % dans les TPE et de 0 % dans les entreprises de 250 salariés et plus. Entre 2 % et 4 % des établissements déclarent une absence de prise en charge à partir du 4^e jour et au-delà.

différenciée entre catégories de salariés, ce sont les cadres qui sont le plus souvent favorisés : ils le sont entre 69 % et 80 % des cas selon le nombre de jours d'arrêt auquel on se réfère (tableau 85).

T 84 Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le salaire à partir du 6^e jour d'absence pour maladie

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total Effectif
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Prise en charge du salaire à partir du...									
6 ^e jour d'absence	942	75,9	186	16,8	46	4,0	43	3,3	1 217
7 ^e jour d'absence	922	75,1	190	17,5	42	3,6	51	3,8	1 205
40 ^e jour d'absence	802	70,6	203	22,0	24	2,4	53	5,0	1 082
41 ^e jour d'absence	787	70,4	204	22,4	25	2,6	47	4,6	1 063
70 ^e jour d'absence	588	57,9	286	29,0	39	4,2	89	8,9	1 002
71 ^e jour d'absence	569	56,2	283	29,2	40	4,2	103	10,4	995

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant respectivement renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 6^e, le 7^e, le 40^e, le 41^e, le 70^e ou le 71^e jour d'absence.

T 85 Proportion d'établissements déclarant une prise en charge plus importante pour les cadres entre le 4^e et le 71^e jour d'arrêt parmi les établissements qui distinguent la prise en charge entre catégories de salariés

	Prise en charge plus importante pour les cadres		
	Effectif	Taux pondéré	Effectif total
4 ^e jour d'arrêt	31	70,4	44
6 ^e jour d'arrêt	28	76,0	43
7 ^e jour d'arrêt	33	68,6	51
40 ^e jour d'arrêt	39	76,1	53
41 ^e jour d'arrêt	33	74,6	47
70 ^e jour d'arrêt	73	76,1	89
71 ^e jour d'arrêt	88	79,7	103

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et qui ont respectivement déclaré différencier, entre catégories de salariés, la prise en charge des 6^e, 7^e, 40^e, 41^e, 70^e ou 71^e jours d'absence.

Une meilleure prise en charge dans les grandes entreprises

La couverture des arrêts maladie est toujours plus importante au sein des grandes entreprises : 86 % des établissements appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus déclarent que les salariés sont totalement pris en charge au 4^e jour d'absence pour arrêt maladie, contre 72 % des établissements appartenant à des TPE (tableau 86). Cet écart augmente à mesure que la durée d'absence s'allonge : ces taux sont respectivement de 82 % et 65 % au 40^e jour d'absence et de 76 % et 52 % au 70^e jour d'absence (tableaux 89 et 91).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 86 Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 4^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total Effectif
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	385	71,8	110	20,61	32	5,4	9	2,2	536
De 10 à 49 salariés	262	76,2	52	18,15	13	3,7	9	2,1	336
De 50 à 249 salariés	160	75,7	26	15,27	3	2,9	14	6,2	203
250 salariés et plus	142	86,3	10	4,11	1	0,1	12	9,6	165
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	468	72,9	127	19,14	34	4,7	15	3,3	644
De 10 à 49 salariés	246	81,0	43	12,85	12	2,8	8	3,4	309
De 50 à 249 salariés	181	79,4	25	11,58	2	0,9	17	8,1	225
250 salariés et plus	54	85,3	3	7,55	1	1,7	4	5,5	62
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	188	83,3	18	10,8	8	4,6	6	1,3	220
Industrie	219	77,3	39	15,64	9	3,3	12	3,7	279
Services	542	73,3	141	18,69	32	4,2	26	3,8	741
Total	949	74,9	198	17,45	49	4,2	44	3,5	1240

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 4^e jour d'absence (N=1 240).

T 87 Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 6^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total Effectif
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	379	73,2	103	20,02	29	5,1	7	1,7	518
De 10 à 49 salariés	259	76,0	48	17,31	13	3,7	11	3,0	331
De 50 à 249 salariés	163	78,0	25	14,88	3	2,9	12	4,3	203
250 salariés et plus	141	86,1	10	4,11	1	0,1	13	9,7	165
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	463	74,2	119	18,45	31	4,5	13	2,9	626
De 10 à 49 salariés	243	80,9	40	12,66	12	2,9	9	3,6	304
De 50 à 249 salariés	182	79,9	24	10,96	2	0,9	17	8,3	225
250 salariés et plus	54	85,3	3	7,55	1	1,7	4	5,5	62
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	185	87,1	12	7,04	7	4,5	6	1,4	210
Industrie	218	78,0	39	16	9	3,3	11	2,7	277
Services	539	74,0	135	18,36	30	4,0	26	3,7	730
Total	942	75,9	186	16,84	46	4,0	43	3,3	1217

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 6^e jour d'absence (N=1 217).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 88

Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 7^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	365	72,1	105	20,88	27	4,7	10	2,3	507
De 10 à 49 salariés	253	74,6	52	18,72	11	3,2	15	3,5	331
De 50 à 249 salariés	163	78,1	24	14,75	3	2,9	12	4,3	202
250 salariés et plus	141	86,1	9	3,89	1	0,1	14	9,9	165
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	449	73,4	122	19,28	29	4,1	15	3,3	615
De 10 à 49 salariés	237	79,6	43	13,33	10	2,4	14	4,6	304
De 50 à 249 salariés	182	80,1	22	10,01	2	0,9	18	9,1	224
250 salariés et plus	54	85,3	3	7,55	1	1,7	4	5,5	62
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	175	81,9	12	6,76	7	4,6	15	6,8	209
Industrie	215	77,4	39	16,45	9	3,4	12	2,8	275
Services	532	73,8	139	19,24	26	3,5	24	3,5	721
Total	922	75,1	190	17,53	42	3,6	51	3,8	1205

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 7^e jour d'absence (N=1 205).

T 89

Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 40^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	280	65,4	112	26,99	18	3,8	11	3,8	421
De 10 à 49 salariés	227	74,2	53	19,92	6	1,6	14	4,3	300
De 50 à 249 salariés	160	75,1	25	19,42	0	0,0	13	5,5	198
250 salariés et plus	135	82,0	13	8,44	0	0,0	15	9,6	163
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	357	68,0	131	24,53	18	3,0	17	4,5	523
De 10 à 49 salariés	214	76,3	45	16,21	6	1,4	14	6,1	279
De 50 à 249 salariés	178	80,5	24	12,57	0	0,0	18	7,0	220
250 salariés et plus	53	86,2	3	7,98	0	0,0	4	5,8	60
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	162	87,0	11	6,89	6	3,5	12	2,6	191
Industrie	181	71,4	48	23,4	4	1,7	12	3,6	245
Services	459	68,1	144	23,94	14	2,4	29	5,5	646
Total	802	70,6	203	21,98	24	2,4	53	5,0	1082

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 40^e jour d'absence (N=1 082).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 90 Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 41^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total Effectif
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	272	64,8	116	28,01	19	4,0	9	3,2	416
De 10 à 49 salariés	222	74,8	51	19,53	6	1,7	12	4,0	291
De 50 à 249 salariés	156	74,8	25	19,56	0	0,0	14	5,6	195
250 salariés et plus	137	82,5	12	8,26	0	0,0	12	9,3	161
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	350	67,7	134	25,17	19	3,2	14	4,0	517
De 10 à 49 salariés	209	76,7	44	16,21	6	1,4	12	5,8	271
De 50 à 249 salariés	175	80,8	23	12,17	0	0,0	17	7,0	215
250 salariés et plus	53	86,2	3	7,98	0	0,0	4	5,8	60
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	161	87,8	11	6,93	6	3,6	8	1,7	186
Industrie	178	70,4	50	24,41	4	1,7	12	3,6	244
Services	448	68,0	143	24,35	15	2,6	27	5,1	633
Total	787	70,4	204	22,44	25	2,6	47	4,6	1063

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 41^e jour d'absence (N=1 063).

T 91 Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 70^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total Effectif
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	194	51,6	145	35,6	28	6,5	17	6,4	384
De 10 à 49 salariés	164	61,6	72	27,44	8	2,3	24	8,7	268
De 50 à 249 salariés	113	54,0	49	30,02	1	0,2	28	15,8	191
250 salariés et plus	117	76,1	20	8,79	2	0,8	20	14,4	159
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	250	55,4	170	32,2	29	5,2	27	7,2	476
De 10 à 49 salariés	156	63,2	61	21,02	8	2,1	28	13,6	253
De 50 à 249 salariés	133	65,1	46	21,45	2	1,0	32	12,4	213
250 salariés et plus	49	81,1	9	16,04	0	0,0	2	2,9	60
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	113	65,0	30	20,9	6	3,8	30	10,3	179
Industrie	106	43,3	90	43,44	9	5,0	22	8,2	227
Services	369	58,8	166	28,19	24	4,2	37	8,8	596
Total	588	57,9	286	28,99	39	4,2	89	8,9	1002

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 70^e jour d'absence (N=1 002).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T 92

Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 71^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Différente selon les catégories socio-professionnelles		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	189	50,5	141	35,46	28	6,4	20	7,6	378
De 10 à 49 salariés	158	59,2	77	29,53	8	2,3	25	9,0	268
De 50 à 249 salariés	111	53,7	49	29,98	2	0,5	28	15,9	190
250 salariés et plus	111	72,2	16	8,58	2	0,8	30	18,4	159
Effectifs de l'établissement, en 4 classes									
De 1 à 9 salariés	244	54,6	166	32,06	29	5,1	31	8,3	470
De 10 à 49 salariés	148	58,7	65	22,66	8	2,1	31	16,5	252
De 50 à 249 salariés	128	63,4	47	21,59	3	1,4	35	13,6	213
250 salariés et plus	49	81,0	5	10,61	0	0,0	6	8,4	60
Secteur d'activité de l'établissement									
Construction	108	63,5	28	19,8	6	3,8	36	12,9	178
Industrie	103	42,9	87	43,16	10	5,6	23	8,4	223
Services	358	56,9	168	28,69	24	4,1	44	10,4	594
Total	569	56,2	283	29,22	40	4,2	103	10,4	995

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête et ayant renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 71^e jour d'absence (N=995).

Une meilleure prise en charge pour les cadres

Au final, ce sont 80 % des salariés qui sont totalement pris en charge pour le 4^e jour d'absence. Cette proportion s'élève à 91 % pour les cadres, 88 % pour les Etam, 72 % pour les ouvriers et 76 % pour les employés (tableau 93). Les taux de salariés pris totalement en charge en cas d'absence varient très peu entre le 4^e et le 41^e jour de prise d'absence. Par contre, au 70^e jour d'absence, le salaire est totalement pris en charge que pour 68 % des salariés. C'est le cas pour 81 % des cadres, 75 % des Etam, 65 % des ouvriers et 58 % des employés (tableau 93).

T 93

Proportion de salariés dont le salaire est pris en charge les 4^e, 6^e, 7^e et 40^e jour d'absence pour arrêt maladie

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif
4^e jour d'absence							
Chefs d'entreprise	41	95,2	4	4,8	0	0,0	45
Cadres	172	81,5	26	16,3	5	2,2	203
ETAM	504	91,1	66	8,3	12	0,6	582
Ouvriers	632	87,7	125	10,6	26	1,8	783
Employés	646	72,4	143	20,8	41	6,8	830
Inconnu	577	75,7	119	20,2	29	4,1	725
Total	997	80,2	215	16,1	50	3,7	1 193

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Résultats de l'enquête PSCE 2009

Irdes juillet 2012

T93

Proportion de salariés dont le salaire est pris en charge pour les 4^e, 6^e, 7^e et 40^e jour d'absence pour arrêt maladie

suite

	Prise en charge totale		Prise en charge partielle		Aucune prise en charge		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif
6^e jour d'absence							
Chefs d'entreprise	41	95,2	4	4,8	0	0,0	45
Cadres	173	82,5	23	15,2	5	2,3	201
ETAM	501	91,0	66	8,5	12	0,6	579
Ouvriers	624	87,3	123	11,0	25	1,7	772
Employés	636	73,3	141	20,1	37	6,7	814
Inconnu	576	77,8	110	18,1	27	4,1	713
Total	927	81,1	205	15,3	46	3,6	1 169
7^e jour d'absence							
Chefs d'entreprise	41	95,2	4	4,8	0	0,0	45
Cadres	169	82,0	24	16,3	4	1,8	197
ETAM	497	90,9	68	8,5	10	0,5	575
Ouvriers	621	87,4	126	11,1	22	1,5	769
Employés	628	73,1	146	20,4	33	6,5	807
Inconnu	574	77,9	112	18,5	23	3,6	709
Total	917	81,1	209	15,6	41	3,3	1 158
40^e jour d'absence							
Chefs d'entreprise	39	96,1	3	3,9	0	0,0	42
Cadres	156	81,1	25	17,7	2	1,3	183
ETAM	462	90,3	76	9,4	6	0,3	544
Ouvriers	569	85,5	132	13,8	12	0,8	713
Employés	559	73,0	153	22,4	18	4,6	730
Inconnu	500	78,9	120	20,4	15	0,7	635
Total	810	80,9	225	17,5	25	1,7	1 040
41^e jour d'absence							
Chefs d'entreprise	38	96,1	3	4,0	0	0,0	41
Cadres	153	80,8	25	17,9	2	1,3	180
ETAM	455	90,3	72	9,4	6	0,4	533
Ouvriers	556	85,3	133	13,9	12	0,8	701
Employés	540	72,7	156	22,6	19	4,8	715
Inconnu	488	78,2	120	21,1	15	0,8	623
Total	787	80,6	227	17,7	26	1,7	1 020
70^e jour d'absence							
Chefs d'entreprise	32	91,8	8	8,3	0	0,0	40
Cadres	124	70,4	46	27,2	4	2,5	174
ETAM	389	81,0	115	16,5	11	2,5	515
Ouvriers	437	74,7	210	22,5	19	2,8	666
Employés	426	64,5	222	28,2	30	7,3	678
Inconnu	337	57,8	223	38,7	23	3,5	583
Total	625	67,7	348	28,2	38	4,1	962
71^e jour d'absence							
Chefs d'entreprise	33	92,3	7	7,7	0	0,0	40
Cadres	120	68,6	48	29,0	4	2,5	172
ETAM	388	81,3	113	16,2	11	2,5	512
Ouvriers	436	75,1	206	22,1	20	2,8	662
Employés	420	62,3	221	30,1	31	7,5	672
Inconnu	329	53,0	226	43,4	24	3,6	579
Total	616	65,8	350	30,1	39	4,2	955

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements ayant participé à l'enquête, ayant respectivement renseigné la façon dont les salariés sont pris en charge pour le 6^e, le 7^e, le 40^e, le 41^e, le 70^e ou le 71^e jour d'absence, et dont les DADS, nécessaires pour la pondération « extrapolation », sont renseignées.

N.B. : Les effectifs correspondent au nombre d'établissements utilisés dans chaque modalité et ayant permis d'extrapoler les analyses au niveau des salariés.

Conclusion

L'enquête sur la Protection sociale complémentaire d'entreprise de 2009 permet de dresser un panorama riche de la complémentaire santé collective en France. En 2009, 44 % des établissements déclarent en proposer une à tout ou partie de leurs salariés. Si la proportion d'établissements offrant une complémentaire santé n'a pas sensiblement progressé depuis 2003 (elle se situait déjà à 40 %), l'enquête montre que la Loi Fillon de 2003, entrée en vigueur en 2009 juste avant le lancement de l'enquête, a profondément modifié la nature des contrats proposés. En effet, 17 % des établissements proposant un contrat collectif déclarent avoir transformé un contrat facultatif en contrat obligatoire suite à la loi. Comparée à 2003, la proportion de contrats collectifs facultatifs a été divisée par deux, passant de près de 40 % à 22 %. Cette proportion, qui peut sembler encore élevée, a sans doute encore diminué depuis 2009.

L'enquête révèle également qu'en 2009, la diffusion et l'accès à la couverture d'entreprise restent inégalitaires. Les établissements rattachés à une grande entreprise proposent beaucoup plus souvent une complémentaire santé collective que les établissements appartenant à des TPE. Ce résultat, déjà mis en évidence par l'enquête de 2003, révèle que les difficultés à mettre en place des contrats collectifs au sein des petites structures persistent malgré l'émergence d'accords de branche dans les boulangeries, les hôtels, cafés, restaurants, l'aide à domicile, etc. L'un des principaux motifs d'absence de complémentaire santé d'entreprise demeure un coût trop élevé ou une trop petite taille des structures. Par ailleurs, comme en 2003, la complémentaire santé d'entreprise reste plus souvent proposée aux cadres, aux salariés en contrat à durée indéterminée et à ceux ayant un haut niveau de salaire. Ces différences résultent principalement d'une offre plus fréquente dans les établissements à fort taux d'encadrement. En effet, rares sont les établissements qui différencient l'offre de complémentaire santé selon les catégories de salariés.

En 2009, 60 % des salariés déclarent bénéficier d'une complémentaire santé collective par le biais de leur entreprise. Avec son volet Salariés l'enquête de 2009 a permis d'apporter des éléments nouveaux sur les opinions et la demande des salariés en ce domaine. Elle montre que les salariés apprécient ce type de complémentaire puisque 58 % d'entre eux jugent que l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise fait partie des critères de choix d'un emploi et que 75 % de ceux qui en bénéficient déclarent préférer la conserver plutôt que de la voir disparaître au profit d'une augmentation de salaire. En revanche, parmi les salariés pour qui la complémentaire santé d'entreprise était facultative, plus de la moitié (56 %) déclarent ne pas en bénéficier, principalement parce qu'ils sont déjà couverts par ailleurs.

Enfin, l'enquête PSCE 2009 montre que 53 % des établissements déclarent que tout ou partie des salariés sont totalement couverts pour les trois premiers jours de délai de carence lors d'une absence pour maladie. Cette prise en charge totale des trois premiers jours concerne 64 % des salariés. Comme pour la couverture santé, la prise en charge est plus fréquente dans les établissements rattachés à des grandes entreprises et à des entreprises présentant de forts taux d'encadrement. Lorsqu'il existe des différences de prise en charge selon les catégories de salariés, elles sont très majoritairement à l'avantage des cadres. Au

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Conclusion

Irdes juillet 2012

final, 82 % des cadres bénéficient d'une prise en charge totale des trois jours de carence contre 80 % des Employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam), 56 % des employés et 51 % des ouvriers.

Les informations inédites issues de l'enquête PSCE 2009 ont fait apparaître de nouvelles questions qui pourraient être reprises dans une future enquête. Elles s'articulent autour de trois thématiques qui constituent autant d'enjeux de société en matière de protection sociale.

La première concerne les stratégies de négociation et de mise en place des contrats. Si l'enquête PSCE 2009 apporte des informations sur l'origine de la complémentaire santé collective au sein de l'entreprise (accord de branche ou convention collective, décision prise au sein de l'établissement, etc.), elle ne permet pas pour autant d'analyser et de rendre compte du processus de négociation aboutissant au choix d'un contrat en particulier. Par ailleurs, afin de décrire au mieux les niveaux de couverture des salariés, l'enquête de 2009 a identifié, dans le volet Établissements, les niveaux de garanties de l'option la plus souscrite au sein de l'entreprise. Or, cette option peut ne pas être en adéquation avec les autres éléments relevés dans l'enquête et qui décrivent, *a priori*, le contrat de base (participation employeur, caractère obligatoire ou facultatif). Mettre en relation l'ensemble de ces éléments permettrait de comprendre les préférences et les arbitrages effectués lors de la mise en place d'une telle complémentaire santé. On peut également se demander dans quelle mesure la complémentaire santé d'entreprise se substitue à du salaire. En effet, dans la mesure où l'employeur peut, sous les conditions de la loi Fillon, être exonéré de charges sociales sur sa participation à la cotisation d'un contrat collectif, la complémentaire santé d'entreprise peut être utilisée par les employeurs comme un élément de substitution au salaire. L'enquête de 2009 s'intéresse uniquement au taux de participation moyen des employeurs et non au coût réel de la complémentaire santé. L'introduction de cette information dans une nouvelle enquête permettrait une analyse plus fine de ces phénomènes de substitution potentielle.

Une deuxième thématique relève de la prévention. En effet, la complémentaire santé d'entreprise peut être utilisée, à travers les garanties qu'elle assure, en tant que levier de prévention permettant de réduire le risque santé des salariés et ses conséquences (arrêts de travail, consommation de soins, etc.). Plus généralement, se pose la question de savoir quels sont les dispositifs de prévention mis en place par l'employeur. Cette problématique peut être amenée à se développer avec le recul de l'âge de départ à la retraite. L'élargissement de l'enquête PSCE, qui possède un questionnement couplé employeur / employés, permettrait de mettre en relation l'état de santé, les conditions de travail avec ces éventuels dispositifs.

Enfin, la troisième thématique a trait à la dépendance. Si un certain nombre de contrats collectifs prennent en charge une partie des dépenses de santé liées à la dépendance, il semble essentiel aujourd'hui de comprendre les modalités précises de cette prise en charge. Se pose également la question de savoir dans quelle mesure le risque dépendance peut être pris en charge dans les contrats collectifs et de connaître le point de vue des salariés à ce sujet. Ces questions pourraient être traitées dans une nouvelle enquête comptabilisant suffisamment d'établissements participants.

III. Annexes

Tableaux annexes

Sommaire

1. Structure des échantillons établissements et salariés

TA1	Structure de l'échantillon Établissements	114
------------	---	-----

TA2	Caractéristiques de l'échantillon Salariés.....	115
------------	---	-----

2. La complémentaire santé d'entreprise

2.1. Volet Établissements

2.1.1. L'offre de complémentaire santé d'entreprise

Exclusion de certaines catégories de salariés à la complémentaire santé d'entreprise

TA3	Proportion d'établissements déclarant exclure certaines catégories de salariés en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	117
------------	---	-----

TA4	Proportion d'établissements déclarant exclure certaines catégories de salariés en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	117
------------	--	-----

TA5	Proportion d'établissements déclarant exclure les CDD, les non-cadres ou les cadres.....	119
------------	--	-----

TA6	Proportion d'établissements déclarant exclure les non-cadres en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité .	119
------------	---	-----

Nombre de contrats proposés

TA7	Nombre de contrats proposés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés au niveau entreprise (hors TPE).....	120
------------	--	-----

2.1.2. La non-couverture et ses motifs

Les motifs de l'absence d'une complémentaire santé d'entreprise

TA8	Proportion d'établissements déclarant que les salariés ne veulent pas de complémentaire santé d'entreprise selon la taille de l'entreprise, de l'établissement et le secteur d'activité.....	122
------------	--	-----

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

TA9	Proportion d'établissements déclarant que l'employeur ne veut pas de complémentaire santé d'entreprise en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	122
TA10	Proportion d'établissements déclarant que la question de la complémentaire santé d'entreprise n'a jamais été évoquée en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	123
TA11	Proportion d'établissements déclarant que coût est trop élevé ou que l'établissement est trop petit en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	123
2.1.3. La mise en place des contrats		
<i>Cadre dans lequel le contrat a été mis en place</i>		
TA12	Cadre dans lequel le contrat a été mis en place en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	124
<i>Les raisons du choix du contrat</i>		
TA13	Les raisons du choix du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	126
2.1.4. Caractéristiques des contrats		
<i>Ancienneté des contrats</i>		
TA14	Ancienneté du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	128
<i>Caractère obligatoire ou facultatif du contrat</i>		
TA15	Proportion d'établissements proposant un contrat obligatoire ou facultatif selon l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	130
TA16	Proportion d'établissements ayant changé un contrat facultatif en contrat obligatoire en raison de la loi Fillon selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	132
<i>Extension du contrat de complémentaire santé d'entreprise aux proches</i>		
TA17	Extension aux proches selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	134
2.1.5. Financement des contrats		
<i>Participation des employeurs</i>		
TA18	Taux de participation moyen des employeurs au financement de la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	136
<i>Mode de financement des employés</i>		
TA19	Mode de financement des salariés à la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	138
<i>Rediscussions annuelles des cotisations et des garanties</i>		
TA20	Rediscussions annuelles des cotisations et des garanties avec l'assureur selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	140

2.1.6. Niveaux de garanties

Contrats à option

TA21 Proportion d'établissements offrant un contrat à option selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 142

Contenu des contrats

TA22 Niveaux de garanties offerts aux salariés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE) 144

2.2. Volet Salariés

TA23 Caractère facultatif/obligatoire de la complémentaire santé d'entreprise, en fonction des caractéristiques des salariés 146

3. La prévoyance

3.1. Existence d'un contrat de prévoyance

TA24 Proportion d'établissements offrant un contrat prévoyance en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 148

3.2. Le risque décès-veuvage

TA25 Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque décès-veuvage en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 150

TA26 Existence d'un contrat de prévoyance couvrant la rente éducation en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 152

3.3. Le risque invalidité

TA27 Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque invalidité en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 154

1. Structure des échantillons établissements et salariés

TA 1 Structure de l'échantillon Établissements

	Effectif enquête	Taux pondéré
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes		
De 1 à 9 salariés	959	69,4
De 10 à 49 salariés	422	15,3
De 50 à 249 salariés	221	5,0
250 salariés et plus	180	10,3
Effectifs de l'établissement, en 4 classes		
De 1 à 9 salariés	1 088	79,5
De 10 à 49 salariés	383	17,1
De 50 à 249 salariés	240	3,0
250 salariés et plus	71	0,4
Secteur d'activité de l'établissement		
Construction	333	13,1
Industrie	388	10,1
Services	1 061	76,8
Zone d'étude et d'aménagement du territoire (Zeat)		
Ile-de-France	258	20,8
Bassin Parisien	290	15,2
Nord-Pas-de-Calais	98	5,0
Est (Alsace-Lorraine, Franche Comté)	170	7,7
Ouest (Pays de Loire, Bretagne, Poitou Charentes)	257	12,7
Sud-Ouest (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin)	224	11,4
Centre Est (Rhône-Alpes, Auvergne)	267	13,0
Méditerranée (Languedoc-Roussillon, PACA, Corse)	208	13,5
Non renseigné	10	0,9
Ensemble	1 782	100,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête (N=1 782)

TA 2 Caractéristiques de l'échantillon Salariés

	Effectif	Taux
Caractéristiques démographiques		
Sexe		
Homme	1 537	55,6
Femme	1 202	44,4
Age		
Moins de 24 ans	273	9,8
25 à 34 ans	552	23,1
35 à 44 ans	803	29,5
45 à 59 ans	1 057	36,0
60 ans et plus	54	1,7
Etat matrimonial		
Célibataire	721	29,8
En concubinage ou union libre	422	15,9
Marié(e)	1 513	50,8
Pacsé(e)	54	2,8
Veuf(ve)	29	0,7
Caractéristiques économiques		
Dernier diplôme obtenu		
Aucun diplôme	186	6,2
Certificat d'études primaires (CEP)	91	2,4
Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire	166	5,7
CAP, BEP	873	28,8
Baccalauréat technologique ou professionnel	342	11,5
Baccalauréat général	138	5,1
Bac +2	450	16,9
Supérieur à Bac +2	474	22,7
Autre	16	0,6
Refus	3	0,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Chef d'entreprise	13	0,3
Cadre	316	15,6
Profession intermédiaire	665	23,3
Employé	686	26,2
Ouvrier	924	28,8
Inconnu	135	5,9
Contrat de travail (données DADS)		
CDI	2 261	77,6
CDD	189	9,7
Autre	289	12,7
Temps de travail (données DADS)		
Temps complet	2 019	70,6
Faible temps partiel	105	4,9
Temps partiel	458	16,8
Autre	157	7,76
Secteur d'activité (données DADS)		
Construction	515	8,4
Industrie	679	20,0
Service	1 545	71,6
Salaire		
Salaire moyen	2 739	1 646,2
Salaire médian	2 739	1 467,8

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

TA2 Caractéristiques de l'échantillon Salariés

suite

	Effectif	Taux
Caractéristiques d'état de santé		
État de santé perçu		
Très bon	1 191	45,4
Bon	1 139	40,5
Assez bon	339	11,0
Mauvais	52	2,2
Très mauvais	17	0,8
Ne sait pas	1	0,1
Présence d'une maladie chronique		
Oui	486	18,6
Non	2 249	81,3
Ne sait pas	4	0,2
Limitations d'activité		
Oui, fortement limité	62	1,8
Oui, limité mais pas fortement	186	6,7
Non, pas limité du tout	2 486	91,4
Ne sait pas	5	0,1
Présence d'une affection de longue durée (ALD)		
Oui	190	7,2
Non	2 542	92,5
Ne sait pas	7	0,3
Ensemble	2 739	100

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Salariés participant à l'enquête (N=2 739)

2. La complémentaire santé d'entreprise

2.1. Volet Établissements

2.1.1. L'offre de complémentaire santé d'entreprise

Exclusion de certaines catégories de salariés à la complémentaire santé d'entreprise

TA 3

Proportion d'établissements déclarant exclure certaines catégories de salariés en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité

	Effectif	Taux pondéré	Total
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes			
De 1 à 9	39	16,8	243
De 10 à 49	39	18,7	185
De 50 à 249	23	12,2	178
250 et plus	14	12,9	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes			
De 1 à 9	50	14,8	320
De 10 à 49	36	20,2	184
De 50 à 249	23	10,2	201
250 et plus	6	9,5	69
Secteur d'activité de l'établissement			
Construction	28	20,8	158
Industrie	27	13,3	198
Services	60	15,4	418
Ensemble	115	15,9	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés (N=774).

TA 4

Proportion d'établissements déclarant exclure certaines catégories de salariés en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Effectif	Taux pondéré	Total
Âge			
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	12	22,5	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	16	8,8	99
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	13	24,3	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	13	9,4	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	18	12,5	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	13	9,2	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	14	6,2	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	18	34,4	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	15	19,7	93
5 ^e .De 50 à 90 %	12	9,8	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	16	13,1	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	14	10,2	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	17	26,4	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	10	5,6	99
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	15	21,4	100

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Proportion d'établissements déclarant exclure certaines catégories de salariés en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA4

suite

	Effectif	Taux pondéré	Total
Genre			
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	18	12,6	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	15	20,2	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	11	8,4	99
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	15	14,5	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	13	15,7	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	13	15,7	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	15	14,5	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	11	8,4	99
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	15	20,2	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	18	12,6	96
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	18	15,6	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	21	30,3	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	18	21,6	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	11	14,5	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	4	1,9	99
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	7	16,6	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	4	4,3	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	13	15,4	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	19	12,6	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	29	17,9	219
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	10	12,3	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	15	15,9	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	12	9,8	102
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	18	17,5	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	17	17,7	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, 1 % ou aucun	11	13,2	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	13	16,1	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	16	13,1	100
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	11	11,9	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	21	26,4	99
Contrat de travail			
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	29	37,1	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	19	15,6	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	10	3,9	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	5	5,9	99
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	9	10,7	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles			
1 ^{er} quintile, aucun	11	8,8	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	5	7,4	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	15	25,5	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	16	8,4	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	25	25,1	99
Ensemble	72	15,3	497

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant déclaré offrir une complémentaire santé à leurs salariés à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=531-34=497).

TA 5

Proportion d'établissements déclarant exclure les CDD, les non-cadres ou les cadres

	Effectif	Taux pondéré	Total
Catégorie de salariés exclus			
Tout ou partie des CDD	38	4,5	774
Non-cadres	64	9,1	774
Cadres	9	1,9	774
Non renseigné	12	1,3	774
Ensemble	115	15,9	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés (N=774)

N.B : Un établissement peut exclure un non cadre et un CDD. La somme des différents cas d'exclusion est donc supérieure à 115.

TA 6

Proportion d'établissements déclarant exclure les non-cadres en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité

	Effectif	Taux pondéré	Total
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes			
De 1 à 9	33	13,3	243
De 10 à 49	19	8,6	185
De 50 à 249	10	7,9	178
250 et plus	2	0,1	168
Effectifs de l'établissement, en 4 classes			
De 1 à 9	40	11,5	320
De 10 à 49	14	4,2	184
De 50 à 249	9	3,1	201
250 et plus	1	1,0	69
Secteur d'activité de l'établissement			
Construction	24	19,3	158
Industrie	14	6,7	198
Services	26	7,7	418
Ensemble	64	9,1	774

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés (N=774)

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Nombre de contrats proposés

TA 7

Nombre de contrats proposés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés au niveau entreprise (hors TPE)

	1 contrat proposé		2 contrats proposés		3 contrats proposés		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Âge							
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	77	71,0	22	29,0	0	0,0	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	68	77,2	26	19,9	5	2,9	99
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	78	81,8	21	17,3	1	1,0	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	76	80,0	23	20,1	0	0,0	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	78	85,5	21	13,9	1	0,6	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	77	95,4	15	4,6	0	0,0	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	80	80,2	26	19,8	0	0,0	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	74	63,9	21	34,2	4	1,9	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	71	80,0	22	20,1	0	0,0	93
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	75	72,3	29	25,5	3	2,2	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	76	83,3	22	16,1	1	0,7	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	68	68,8	29	29,6	2	1,5	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	78	81,5	22	18,5	0	0,0	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	77	84,6	19	13,6	3	1,8	99
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	78	77,3	21	22,6	1	0,1	100
Genre							
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	82	89,1	13	10,3	1	0,7	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	78	79,8	23	19,9	1	0,3	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	75	72,1	21	26,1	3	1,8	99
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	66	70,9	31	27,4	1	1,7	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	76	76,6	25	23,2	1	0,2	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	76	76,6	25	23,2	1	0,2	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	66	70,9	31	27,4	1	1,7	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	75	72,1	21	26,1	3	1,8	99
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	78	79,8	23	19,9	1	0,3	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	82	89,1	13	10,3	1	0,7	96
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	76	81,5	22	17,2	2	1,3	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	71	81,7	27	17,5	1	0,8	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	73	78,3	24	19,5	3	2,2	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	69	62,8	30	37,2	0	0,0	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	88	93,6	10	6,0	1	0,4	99
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	39	82,7	9	17,3	0	0,0	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	24	66,7	11	30,7	1	2,7	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	43	74,9	21	25,1	0	0,0	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	100	85,6	29	14,3	1	0,1	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	171	78,9	43	20,0	5	1,0	219

Suite du tableau page suivante

TA7

Nombre de contrats proposés en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés au niveau entreprise (hors TPE)

suite

	1 contrat proposé		2 contrats proposés		3 contrats proposés		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	85	90,3	13	8,9	2	0,8	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	70	72,3	28	26,0	1	1,7	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	69	76,2	31	22,5	2	1,2	102
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	81	91,7	14	7,4	2	1,0	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	72	69,4	27	30,6	0	0,0	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, 1 % ou aucun	81	83,3	16	15,4	3	1,2	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	81	85,5	18	14,5	0	0,0	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	75	67,5	24	32,0	1	0,4	100
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	74	77,0	24	22,5	1	0,5	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	66	69,9	31	28,0	2	2,1	99
Type de contrat							
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	74	67,8	26	32,2	0	0,0	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	74	86,2	23	12,9	2	1,0	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	82	86,0	17	13,6	1	0,4	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	73	77,1	23	20,5	3	2,5	99
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	74	78,2	24	20,6	1	1,2	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, aucun	83	85,1	21	14,1	1	0,8	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	70	77,9	21	18,5	3	3,6	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	79	60,9	22	39,1	0	0,0	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	71	82,3	26	17,3	1	0,4	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	74	84,4	23	14,9	2	0,7	99
Ensemble	377	79,2	113	20,0	7	0,8	497

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant déclaré proposer une complémentaire santé à leurs salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=531-34=497).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

2.1.2. La non-couverture et ses motifs

Les motifs de l'absence d'une complémentaire santé d'entreprise

Proportion d'établissements déclarant que les salariés ne veulent pas de complémentaire santé d'entreprise selon la taille de l'entreprise, de l'établissement et le secteur d'activité

TA 8

	Effectif	Taux pondéré	Total
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes			
De 1 à 9	130	16,9	716
De 10 à 49	68	25,4	237
De 50 à 249	8	17,0	43
250 et plus	0	0,0	12
Effectifs de l'établissement, en 4 classes			
De 1 à 9	141	16,8	768
De 10 à 49	59	27,4	199
De 50 à 249	6	12,4	39
250 et plus	0	0,0	2
Secteur d'activité de l'établissement			
Construction	51	28,0	175
Industrie	47	27,8	190
Services	108	15,2	643
Ensemble	206	17,9	1 008

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré ne pas proposer de complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés (N=1008)

Proportion d'établissements déclarant que l'employeur ne veut pas de complémentaire santé d'entreprise en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité

TA 9

	Effectif	Taux pondéré	Total
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes			
De 1 à 9	91	11,5	716
De 10 à 49	47	19,5	237
De 50 à 249	12	26,6	43
250 et plus	2	45,8	12
Effectifs de l'établissement, en 4 classes			
De 1 à 9	107	12,7	768
De 10 à 49	36	17,7	199
De 50 à 249	9	23,3	39
250 et plus	0	0,0	2
Secteur d'activité de l'établissement			
Construction	25	12,4	175
Industrie	34	17,7	190
Services	93	12,9	643
Ensemble	152	13,3	1 008

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré ne pas proposer de complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés (N=1008)

TA 10

Proportion d'établissements déclarant que la question de la complémentaire santé d'entreprise n'a jamais été évoquée en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité

	Effectif	Taux pondéré	Total
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes			
De 1 à 9	231	31,7	716
De 10 à 49	42	19,8	237
De 50 à 249	3	12,5	43
250 et plus	0	0,0	12
Effectifs de l'établissement, en 4 classes			
De 1 à 9	237	30,7	768
De 10 à 49	37	19,9	199
De 50 à 249	2	2,8	39
250 et plus	0	0,0	2
Secteur d'activité de l'établissement			
Construction	44	29,1	175
Industrie	55	28,1	190
Services	177	29,4	643
Ensemble	276	29,3	1 008

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré ne pas proposer de complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés (N=1008)

TA 11

Proportion d'établissements déclarant que coût est trop élevé ou que l'établissement est trop petit en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité

	Effectif	Taux pondéré	Total
Effectifs de l'entreprise, en 4 classes			
De 1 à 9	198	29,5	716
De 10 à 49	45	16,9	237
De 50 à 249	9	22,7	43
250 et plus	1	31,4	12
Effectifs de l'établissement, en 4 classes			
De 1 à 9	206	28,6	768
De 10 à 49	41	20,8	199
De 50 à 249	6	15,0	39
250 et plus	0	0,0	2
Secteur d'activité de l'établissement			
Construction	38	24,3	175
Industrie	43	22,1	190
Services	172	28,8	643
Ensemble	253	27,6	1 008

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et ayant déclaré ne pas proposer de complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés (N=1008)

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

2.1.3. La mise en place des contrats

Cadre dans lequel le contrat a été mis en place

TA 12

Cadre dans lequel le contrat a été mis en place en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Accord de branche ou convention collective		Accord pris au sein de l'établissement ou décision unilatérale de l'employeur		Autre		Ne sait pas		Accords différents selon le contrat proposé		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	15	27,2	79	68,0	0	0,0	2	2,5	3	2,4	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	11	8,7	82	67,9	3	22,3	0	0,0	2	1,1	98
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	9	8,5	79	69,2	3	13,9	7	3,8	2	4,6	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	6	2,5	84	94,0	1	0,2	4	1,4	4	1,8	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	26	21,0	70	75,1	0	0,0	3	2,2	1	1,8	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	19	14,0	69	84,5	0	0,0	3	1,3	1	0,2	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	13	12,1	78	64,0	5	16,6	5	2,9	5	4,5	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	11	19,1	80	65,4	1	10,9	3	1,6	3	3,0	98
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	13	16,0	79	82,1	0	0,0	1	1,9	0	0,0	93
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	11	9,1	88	84,8	1	0,3	4	2,5	3	3,3	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	19	16,2	75	79,2	0	0,0	4	2,8	1	1,8	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	18	15,0	73	79,0	1	0,3	3	2,2	4	3,5	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	6	7,1	83	75,0	2	13,9	6	2,0	3	2,0	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	5	2,7	89	92,6	1	0,2	2	1,0	1	3,5	98
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	19	25,5	74	56,1	3	15,6	1	1,9	3	0,9	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	24	17,0	70	82,3	0	0,0	1	0,1	1	0,7	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	17	17,8	72	60,6	4	15,9	5	2,6	4	3,2	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	8	9,4	87	87,0	0	0,0	2	1,2	1	2,5	98
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	6	7,7	87	88,7	1	0,4	2	1,6	2	1,6	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	12	9,5	78	80,9	2	0,7	6	5,9	4	3,1	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	12	9,5	78	80,9	2	0,7	6	5,9	4	3,1	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	6	7,7	87	88,7	1	0,4	2	1,6	2	1,6	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	8	9,4	87	87,0	0	0,0	2	1,2	1	2,5	98
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	17	17,8	72	60,6	4	15,9	5	2,6	4	3,2	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	24	17,0	70	82,3	0	0,0	1	0,1	1	0,7	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	27	28,4	69	64,1	0	0,0	2	2,1	2	5,4	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	6	4,4	84	79,6	2	13,3	2	1,0	5	1,8	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	4	4,3	89	92,2	2	0,5	4	2,9	0	0,0	99
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	16	23,5	76	61,0	3	13,9	2	0,4	2	1,2	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	14	8,7	76	84,2	0	0,0	6	3,7	3	3,4	99

Suite du tableau page suivante

TA 12

Cadre dans lequel le contrat a été mis en place en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite

	Accord de branche ou convention collective		Accord pris au sein de l'établissement ou décision unilatérale de l'employeur		Autre		Ne sait pas		Accords différents selon le contrat proposé		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	15	32,2	30	62,0	1	0,7	1	3,6	1	1,4	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	5	6,1	29	92,1	0	0,0	0	0,0	2	1,8	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	9	11,9	52	85,9	0	0,0	2	1,5	1	0,7	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	11	8,0	112	88,5	1	0,2	4	1,7	2	1,8	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	27	15,7	171	67,8	5	11,2	9	2,4	6	2,9	218
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	10	11,1	81	81,7	2	0,7	5	5,7	2	0,9	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	6	5,0	86	88,5	0	0,0	3	3,2	4	3,2	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	12	9,8	79	80,1	1	0,3	7	4,3	2	5,6	101
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	14	9,2	77	67,0	4	22,7	0	0,0	2	1,1	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	25	25,9	71	72,4	0	0,0	1	0,5	2	1,2	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	20	18,5	70	65,4	2	10,7	5	2,8	3	2,6	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	14	10,6	83	81,1	1	8,3	1	0,1	0	0,0	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	11	14,9	79	75,6	1	0,3	4	2,6	4	6,6	99
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	8	9,2	85	87,9	2	0,7	3	1,9	1	0,4	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	14	12,8	77	80,2	1	0,5	3	3,8	4	2,8	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	23	33,0	71	52,9	2	9,6	2	1,6	2	3,0	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	14	8,2	78	89,0	1	0,3	4	1,4	2	1,0	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	10	4,9	81	77,2	2	12,4	5	3,6	2	1,9	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	10	7,2	79	87,2	1	0,2	4	1,5	4	3,8	98
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	10	14,3	85	82,8	1	0,3	1	0,8	2	1,8	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, aucun	18	14,0	81	82,2	0	0,0	3	2,4	3	1,4	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	8	6,3	75	88,0	2	0,8	7	4,2	1	0,7	93
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	14	32,6	80	59,5	1	0,3	2	1,3	4	6,3	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	12	5,9	79	76,4	2	13,4	2	1,7	3	2,6	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	15	12,7	79	75,4	2	10,0	2	1,7	1	0,3	99
Ensemble	67	14,1	394	75,6	7	6,1	16	2,0	12	2,3	496

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés, ayant déclaré offrir une complémentaire santé à leurs salariés et ayant répondu à la question relative au cadre dans lequel le contrat a été mis en place, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=530-34=496).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Les raisons du choix du contrat

TA 13

Les raisons du choix du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Pour son rapport qualité/prix		Pour l'étendue des garanties proposées		Car il a été proposé par un organisme qui gère la prévoyance		Car il est imposé par un accord de branche ou convention collective		Autre		Ne sait pas		Motifs différents selon le contrat		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	42	22,3	6	2,7	16	41,7	4	1,9	9	8,3	14	19,6	8	3,6	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	43	31,5	11	11,7	5	2,3	15	17,3	12	26,8	9	7,8	4	2,6	99
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	33	43,9	19	13,0	8	6,8	8	6,3	9	15,9	14	8,1	9	6,0	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	29	25,6	17	14,1	6	2,3	6	2,8	16	18,3	12	2,7	13	34,3	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	34	20,7	10	12,2	13	30,0	19	18,0	4	3,0	17	13,1	3	3,1	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	29	16,9	12	8,9	10	25,3	12	10,2	7	4,8	16	13,3	6	20,6	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	25	19,6	18	8,1	15	24,8	12	8,0	13	27,7	14	8,0	9	4,0	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	32	29,6	9	4,2	13	20,4	7	1,8	17	18,1	12	12,8	9	13,1	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	42	30,9	12	23,4	2	1,9	13	23,7	6	7,5	13	7,4	5	5,2	93
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	53	50,0	12	14,4	8	7,2	8	6,4	7	7,3	11	9,3	8	5,4	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	35	27,5	12	15,4	12	22,3	15	14,1	4	4,5	18	13,2	3	3,2	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	35	29,6	12	20,3	7	11,9	14	13,2	9	5,2	11	3,0	11	16,8	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	39	43,4	14	8,7	8	5,1	6	4,9	19	27,1	9	7,0	5	3,8	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	41	24,7	15	5,6	5	6,9	5	9,5	8	12,0	13	10,9	12	30,4	99
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	31	18,3	10	4,0	16	36,1	12	3,9	10	20,5	15	15,9	6	1,4	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	38	30,7	14	18,2	5	17,6	18	17,1	9	5,5	10	9,3	2	1,8	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	30	18,4	9	4,2	14	26,1	10	5,9	16	25,5	13	4,0	10	15,9	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	39	26,1	16	18,4	7	6,9	5	4,0	6	5,5	17	23,4	9	15,7	99
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	35	39,7	15	11,0	9	11,6	8	10,1	8	7,8	17	15,4	6	4,4	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	39	44,2	9	4,8	13	13,5	11	9,8	11	8,3	9	10,1	10	9,3	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	39	44,2	9	4,8	13	13,5	11	9,8	11	8,3	9	10,1	10	9,3	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	35	39,7	15	11,0	9	11,6	8	10,1	8	7,8	17	15,4	6	4,4	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	39	26,1	16	18,4	7	6,9	5	4,0	6	5,5	17	23,4	9	15,7	99
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	30	18,4	9	4,2	14	26,1	10	5,9	16	25,5	13	4,0	10	15,9	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	38	30,7	14	18,2	5	17,6	18	17,1	9	5,5	10	9,3	2	1,8	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	40	36,5	10	7,4	12	18,7	20	21,0	3	5,4	8	7,1	7	3,9	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	41	40,9	13	11,2	9	13,8	6	5,8	9	17,7	10	5,0	11	5,7	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	43	51,8	11	7,7	8	7,6	4	4,9	10	2,7	20	21,2	4	4,3	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	34	14,6	13	15,2	11	26,9	9	8,1	13	22,3	12	4,6	7	8,3	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	23	13,2	16	9,3	8	17,0	13	8,1	15	13,2	16	15,7	8	23,6	99

Suite du tableau page suivante

TA 13

Les raisons du choix du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite

	Pour son rapport qualité/prix		Pour l'étendue des garanties proposées		Car il a été proposé par un organisme qui gère la prévoyance		Car il est imposé par un accord de branche ou convention collective		Autre		Ne sait pas		Motifs différents selon le contrat		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	17	35,6	3	7,7	6	17,3	12	23,5	1	2,3	5	7,5	4	6,2	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	19	27,6	2	16,4	1	2,2	3	5,0	1	0,2	5	25,4	5	23,3	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	26	36,5	10	9,8	8	27,9	5	8,0	3	2,9	9	11,9	3	3,1	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	48	30,4	21	15,2	12	14,7	12	10,1	15	18,9	13	7,1	9	3,6	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	71	24,3	27	8,5	21	19,7	20	7,6	30	17,1	34	9,6	16	13,2	219
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	45	43,4	10	10,3	11	16,0	10	14,5	9	6,6	9	4,0	6	5,2	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	32	34,4	11	7,1	10	22,8	6	2,3	11	8,0	19	18,2	10	7,2	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	32	21,3	18	9,9	12	18,9	10	10,3	5	12,6	19	22,7	6	4,4	102
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	36	33,4	14	10,6	6	2,8	11	5,7	12	19,0	11	7,0	7	21,6	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	36	19,1	10	12,8	9	28,5	15	12,4	13	14,5	8	4,7	8	8,0	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	36	21,7	12	11,7	4	10,8	10	9,1	17	23,4	12	4,9	9	18,4	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	31	21,7	17	13,9	13	33,8	10	5,6	13	14,7	13	9,3	2	1,0	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	34	27,6	9	4,9	10	11,4	12	12,2	7	4,1	18	23,2	10	16,6	100
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	43	48,5	16	12,2	9	11,1	9	11,5	8	4,5	10	9,5	4	2,7	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	37	41,0	9	6,2	12	15,2	11	10,7	5	4,3	13	13,3	12	9,4	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	29	24,8	14	11,0	16	34,3	16	14,9	8	6,4	11	5,5	6	3,0	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	42	41,7	11	14,7	9	22,9	9	4,7	4	0,7	17	11,9	7	3,3	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	32	14,1	11	5,3	9	10,0	8	7,6	16	26,6	13	10,0	11	26,4	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	38	38,2	14	8,5	8	5,0	9	5,5	4	13,7	19	24,1	7	5,0	99
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	40	33,9	13	18,0	6	11,9	10	11,1	18	15,4	6	4,8	6	5,0	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles															
1 ^{er} quintile, aucun	34	23,5	14	13,3	9	8,2	16	12,4	10	7,5	10	7,8	12	27,3	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	36	36,0	12	6,4	8	10,4	8	3,0	13	29,9	13	11,8	4	2,5	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	40	31,9	13	8,4	12	32,5	8	7,0	7	2,4	17	15,0	4	2,8	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	38	22,4	9	9,5	5	8,5	9	8,1	14	28,1	11	11,8	12	11,5	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	33	31,9	15	12,9	14	29,6	11	11,1	6	4,4	15	7,5	5	2,6	99
Ensemble	181	27,9	63	10,7	48	17,8	52	9,1	50	13,6	66	10,5	37	10,5	497

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant déclaré proposer une complémentaire santé à leurs salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=531-34=497).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

2.1.4. Caractéristiques des contrats

Ancienneté des contrats

TA 14

Ancienneté du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Effectif	Ancienneté moyenne du contrat (en années)
18 à 46 ans, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	90	8,1
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	86	6,8
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	91	13,8
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	86	18,8
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	93	6,3
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	85	11,9
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	95	9,9
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	88	15,3
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	85	7,3
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	93	9,5
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	92	7,1
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	84	8,3
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	91	15,5
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	90	17,1
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	89	7,1
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	84	6,1
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	93	17,2
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	85	7,2
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	88	7,6
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	96	11,2
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	96	11,2
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	88	7,6
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	85	7,2
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	93	17,2
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	84	6,1
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	91	7,2
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	90	13,6
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	89	9,2
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	86	7,2
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	90	15,2

Suite du tableau page suivante

TA 14

Ancienneté du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite

	Effectif	Ancienneté moyenne du contrat (en années)
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	42	7,9
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	31	9,0
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	57	5,8
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	122	15,0
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	194	11,2
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	92	10,3
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	91	6,7
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	91	13,6
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	88	12,4
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	84	10,4
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	85	15,1
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	89	9,5
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	89	8,9
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	95	8,7
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	88	9,3
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	91	5,1
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	86	5,9
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	87	17,8
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	89	15,9
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	93	10,0
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, aucun	96	13,6
2 ^e quintile, moins de 3 %	88	15,9
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	87	11,7
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	86	12,5
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	89	4,7
Ensemble	446	11,0

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant renseigné l'ancienneté de la complémentaire santé au sein du même organisme, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=477-31=446).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Caractère obligatoire ou facultatif du contrat

Proportion d'établissements proposant un contrat obligatoire ou facultatif selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 15

	Contrat obligatoire pour tous		Contrat facultatif pour tous		Caractères du contrat différents selon les catégories de salariés		Total Eff.
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	70	60,1	18	29,2	11	10,7	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	81	90,3	12	5,2	5	4,5	98
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	79	52,9	12	32,5	8	14,6	99
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	78	86,0	16	8,2	5	5,9	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	78	78,4	9	11,7	13	9,9	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	72	82,3	10	11,4	10	6,3	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	83	67,8	17	15,2	6	16,9	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	75	62,1	12	31,4	10	6,5	97
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	72	81,5	15	15,3	6	3,2	93
5. De 50 à 90 %	84	77,1	13	12,2	10	10,7	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	76	74,3	10	14,2	13	11,6	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	82	84,3	13	10,1	4	5,5	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	78	70,3	13	21,6	9	8,1	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	77	74,3	12	13,6	8	12,0	97
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	73	67,2	19	24,9	8	7,9	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	71	74,2	20	19,0	5	6,8	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	69	64,1	23	24,1	10	11,8	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	86	91,9	4	3,3	7	4,8	97
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	78	79,3	7	9,1	13	11,6	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	82	73,2	13	19,1	7	7,8	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	82	73,2	13	19,1	7	7,8	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	78	79,3	7	9,1	13	11,6	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	86	91,9	4	3,3	7	4,8	97
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	69	64,1	23	24,1	10	11,8	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	71	74,2	20	19,0	5	6,8	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	68	68,0	19	22,3	12	9,7	99
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	73	65,5	18	29,5	8	5,0	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	78	75,1	14	18,0	7	6,9	99
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	77	71,9	11	16,1	11	12,1	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	90	84,0	5	6,2	4	9,8	99

Suite du tableau page suivante

Proportion d'établissements proposant un contrat obligatoire ou facultatif selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 15

suite

	Contrat obligatoire pour tous		Contrat facultatif pour tous		Caractères du contrat différents selon les catégories de salariés		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	36	77,7	7	12,6	5	9,7	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	28	82,6	5	11,3	3	6,1	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	44	79,1	12	15,5	8	5,5	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	108	73,6	15	20,0	7	6,4	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	170	71,0	28	17,8	19	11,2	217
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	88	90,0	11	8,8	1	1,2	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	74	79,4	9	9,8	16	10,8	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	78	66,2	13	17,3	9	16,5	100
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	76	77,3	15	16,1	6	6,6	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	70	67,4	19	23,9	10	8,7	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	77	74,4	13	16,4	9	9,2	99
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	75	68,2	14	20,4	10	11,4	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	80	80,1	12	15,8	7	4,1	99
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	81	78,1	13	14,1	5	7,8	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	73	73,0	15	15,9	11	11,2	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	64	52,9	22	35,5	14	11,6	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	73	71,6	16	19,2	10	9,2	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	79	87,5	12	6,5	9	5,9	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	82	68,2	9	12,5	7	19,3	98
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	88	89,8	8	9,1	2	1,1	98
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, aucun	87	86,7	9	8,1	8	5,3	104
2 ^e quintile, moins de 3 %	82	75,6	6	2,0	5	22,4	93
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	76	54,8	19	35,7	6	9,5	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	74	83,4	11	5,7	13	10,9	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	67	64,3	22	30,9	10	4,8	99
Ensemble	386	73,8	67	17,1	42	9,1	495

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés, ayant répondu à la question du caractère de la complémentaire santé qu'ils proposent, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=528-34=494).

N.B : La modalité « obligatoire pour certaines catégories et facultatif pour d'autres » regroupe des différences au niveau des contrats (un contrat est facultatif et l'autre est obligatoire) ou au niveau des PCS (le contrat est obligatoire pour certaines PCS et facultatif pour d'autres).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Proportion d'établissements ayant changé un contrat facultatif en contrat obligatoire en raison de la loi Fillon selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 16

	Au moins un contrat facultatif a été transformé en contrat obligatoire		Aucun contrat n'a été transformé		Le contrat est en cours de transformation		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	24	25,8	69	55,7	1	0,2	5	18,3	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	17	10,7	78	88,5	3	0,7	1	0,2	99
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	17	23,3	77	73,4	0	0,0	6	3,3	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	28	42,3	65	54,8	3	2,0	3	0,9	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	19	13,8	80	85,6	0	0,0	1	0,6	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	28	33,0	61	65,8	0	0,0	3	1,2	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	23	33,4	78	63,4	1	0,2	4	2,9	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	21	18,3	70	63,1	2	1,8	6	16,8	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	16	10,9	76	89,0	0	0,0	1	0,2	93
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	17	14,6	84	83,0	4	0,9	2	1,6	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	16	11,1	83	88,9	0	0,0	0	0,0	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	18	11,8	78	87,5	1	0,3	2	0,4	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	19	22,6	72	72,2	6	3,2	3	2,0	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	26	44,9	68	51,4	0	0,0	5	3,7	99
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	26	28,9	68	55,3	0	0,0	6	15,8	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	17	11,7	78	87,9	0	0,0	1	0,4	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	29	40,7	64	48,6	2	0,3	7	10,5	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	20	12,2	78	87,5	1	0,3	0	0,0	99
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	21	15,0	70	79,9	0	0,0	7	5,1	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	18	17,8	79	76,5	4	4,4	1	1,3	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	18	17,8	79	76,5	4	4,4	1	1,3	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	21	15,0	70	79,9	0	0,0	7	5,1	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	20	12,2	78	87,5	1	0,3	0	0,0	99
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	29	40,7	64	48,6	2	0,3	7	10,5	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	17	11,7	78	87,9	0	0,0	1	0,4	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	15	16,2	82	81,5	1	0,3	2	1,9	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	21	25,5	76	74,0	2	0,6	0	0,0	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	24	16,1	69	80,1	3	2,6	4	1,1	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	19	6,7	72	79,4	1	0,2	7	13,7	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	26	49,0	70	48,3	0	0,0	3	2,7	99

Suite du tableau page suivante

Proportion d'établissements ayant changé un contrat facultatif en contrat obligatoire en raison de la loi Fillon selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 16

suite

	Au moins un contrat facultatif a été transformé en contrat obligatoire		Aucun contrat n'a été transformé		Le contrat est en cours de transformation		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	6	9,8	40	87,5	0	0,0	2	2,6	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	2	3,1	32	93,7	1	0,5	1	2,7	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	8	11,2	56	88,8	0	0,0	0	0,0	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	36	28,0	89	69,4	3	1,9	2	0,6	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	53	29,4	152	62,4	3	0,3	11	7,9	219
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	23	25,2	72	70,1	5	4,8	0	0,0	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	17	24,6	75	69,3	0	0,0	7	6,1	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	22	20,8	76	75,5	1	0,2	3	3,4	102
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	24	33,2	69	66,2	1	0,2	3	0,5	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	19	16,6	77	72,9	0	0,0	3	10,5	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	20	29,8	75	58,7	0	0,0	5	11,5	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	32	30,1	65	69,5	0	0,0	2	0,4	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	14	8,8	81	88,6	1	0,3	4	2,2	100
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	25	19,6	66	73,5	5	4,5	3	2,4	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	14	15,1	82	82,9	1	0,4	2	1,6	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	13	9,4	82	77,2	1	0,2	4	13,2	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	23	22,8	71	75,8	2	0,5	3	0,9	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	26	33,7	63	60,7	3	1,5	8	4,1	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	30	39,2	68	59,2	0	0,0	1	1,6	99
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	13	13,8	85	86,0	1	0,1	0	0,0	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, aucun	22	34,6	81	64,1	0	0,0	2	1,3	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	17	30,6	72	64,7	1	0,2	4	4,5	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	23	19,8	69	58,0	3	2,5	6	19,7	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	22	18,0	72	79,8	1	0,2	3	2,0	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	21	20,4	75	79,1	2	0,4	1	0,1	99
Ensemble	105	23,8	369	70,9	7	0,6	16	4,8	497

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=497).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Extension du contrat de complémentaire santé d'entreprise aux proches

TA 17

Extension aux proches selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Couverture réservée au salarié		Couverture automatique-ment étendue aux proches		Couverture étendue aux proches à la demande		Possibilités d'extension différentes selon le contrat		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	2	1,2	36	37,8	55	57,9	6	3,1	0	0,0	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	0	0,0	41	52,2	49	39,9	6	6,3	3	1,7	99
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	0	0,0	27	18,7	69	79,5	4	1,8	0	0,0	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	1	0,5	26	15,7	66	79,5	5	4,2	1	0,1	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	1	0,7	22	19,5	67	74,7	8	4,0	2	1,1	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	0	0,0	18	15,8	66	81,1	5	1,9	3	1,1	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	2	1,1	38	50,7	60	46,6	6	1,5	0	0,0	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	2	1,3	25	12,7	65	82,7	6	3,0	1	0,3	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	0	0,0	34	37,1	56	60,8	3	2,1	0	0,0	93
5. De 50 à 90 %	0	0,0	37	26,2	59	60,8	9	11,8	2	1,2	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	1	0,7	25	24,8	63	66,9	8	6,3	2	1,3	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	0	0,0	32	19,2	60	73,7	7	7,1	0	0,0	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	1	0,7	25	15,0	69	81,7	4	2,3	1	0,3	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	0	0,0	34	20,8	56	75,3	7	2,8	2	1,1	99
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	2	1,1	36	52,1	58	45,8	3	0,8	1	0,1	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	1	0,2	12	17,1	78	80,9	5	1,9	0	0,0	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	2	1,0	29	30,7	61	64,0	7	3,4	3	0,8	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	0	0,0	28	20,6	64	72,7	6	6,3	1	0,4	99
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	0	0,0	38	38,6	53	56,4	6	4,6	1	0,4	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	1	1,1	45	38,5	50	54,3	5	4,8	1	1,3	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	1	1,1	45	38,5	50	54,3	5	4,8	1	1,3	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	0	0,0	38	38,6	53	56,4	6	4,6	1	0,4	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	0	0,0	28	20,6	64	72,7	6	6,3	1	0,4	99
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	2	1,0	29	30,7	61	64,0	7	3,4	3	0,8	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	1	0,2	12	17,1	78	80,9	5	1,9	0	0,0	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	3	2,2	21	19,6	65	71,4	7	3,7	4	3,2	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	0	0,0	24	22,0	67	74,4	8	3,6	0	0,0	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	0	0,0	35	27,4	58	66,2	5	5,9	2	0,6	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	1	0,8	39	35,1	54	59,5	5	4,6	0	0,0	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	0	0,0	33	29,1	62	68,8	4	2,0	0	0,0	99

Suite du tableau page suivante

TA 17 Extension aux proches selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite

	Couverture réservée au salarié		Couverture automatiquement étendue aux proches		Couverture étendue aux proches à la demande		Possibilités d'extension différentes selon le contrat		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	1	1,6	10	21,8	30	65,3	3	4,7	4	6,7	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	0	0,0	8	14,2	25	82,2	3	3,7	0	0,0	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	0	0,0	17	24,1	42	72,8	5	3,1	0	0,0	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	2	1,0	47	25,5	74	66,1	7	7,5	0	0,0	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	1	0,4	70	32,3	135	64,7	11	2,5	2	0,2	219
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	0	0,0	43	38,4	54	59,0	3	2,6	0	0,0	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	0	0,0	40	49,7	51	40,9	7	8,4	1	1,0	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	1	0,6	31	21,6	63	74,2	5	2,5	2	1,2	102
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	1	0,8	27	29,3	63	67,9	4	1,7	2	0,3	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	2	0,7	11	17,1	75	76,8	10	5,0	1	0,4	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	0	0,0	22	26,2	70	70,6	8	3,2	0	0,0	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	1	0,2	23	25,0	69	71,2	6	3,6	0	0,0	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	2	2,4	35	23,2	57	71,1	4	2,8	2	0,6	100
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	0	0,0	38	36,5	56	57,7	4	4,7	1	1,2	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	1	1,0	34	37,0	54	52,3	7	6,7	3	3,0	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	3	1,3	18	15,2	72	81,4	5	1,4	2	0,8	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	0	0,0	25	36,3	66	58,1	6	4,7	2	1,0	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	0	0,0	34	25,9	60	70,3	5	3,3	1	0,5	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	0	0,0	41	37,2	50	56,1	7	6,3	1	0,5	99
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	1	1,5	34	33,3	58	59,6	6	5,6	0	0,0	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, aucun	2	1,5	23	16,8	72	78,4	5	1,9	3	1,4	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	0	0,0	36	31,2	52	60,1	5	8,1	1	0,7	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	0	0,0	41	37,2	56	59,9	4	3,0	0	0,0	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	0	0,0	31	28,7	58	66,1	8	5,1	1	0,1	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	2	0,9	21	28,5	68	66,9	7	3,1	1	0,7	99
Ensemble	4	0,5	152	27,8	306	67,3	29	3,8	6	0,6	497

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=497).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

2.1.5. Financement des contrats

Participation des employeurs

Taux de participation moyen des employeurs au financement de la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 18

	Effectif	Taux moyen de participation
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	79	41,5
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	74	55,3
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	82	37,8
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	75	55,2
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	83	51,7
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	78	49,8
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	88	46,4
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	70	34,7
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	80	50,7
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	77	57,7
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	83	54,5
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	78	56,4
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	72	38,9
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	75	42,5
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	85	43,6
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	82	51,9
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	79	38,2
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	76	55,3
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	72	55,9
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	84	47,0
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	84	47,0
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	72	55,9
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	76	55,3
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	79	38,2
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	82	51,9
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	84	46,0
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	72	41,1
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	78	54,5
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	78	47,7
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	81	48,2
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	40	51,7
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	29	47,7
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	47	52,4
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	99	51,4
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	178	44,8

Suite du tableau page suivante

TA 18

suite

Taux de participation moyen des employeurs au financement de la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Effectif	Taux moyen de participation
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	84	57,9
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	78	46,9
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	77	48,3
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	80	47,0
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	74	43,6
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	79	45,7
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	79	44,5
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	81	47,8
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	77	58,9
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	77	49,3
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	87	35,7
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	77	49,9
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	71	52,9
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	74	45,7
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	84	59,6
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles		
1 ^{er} quintile, aucun	88	57,1
2 ^e quintile, moins de 3 %	71	46,3
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	81	38,3
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	70	54,1
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	83	41,6
Ensemble	393	47,6

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés, ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés et la finançant de façon identique sur tous les contrats, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=423-30=393).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Mode de financement des employés

Mode de financement des salariés à la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 19

	Participation forfaitaire		Participation proportionnelle		Participation différente selon le contrat		Autre		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	73	78,8	10	20,8	1	0,2	1	0,2	0	0,0	85
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	68	84,6	15	9,3	3	2,6	0	0,0	3	3,5	89
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	73	90,2	11	5,8	2	1,0	5	3,0	0	0,0	91
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	70	69,4	12	3,9	8	25,7	2	0,3	1	0,8	93
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	75	80,8	10	6,5	4	3,0	3	9,1	1	0,6	93
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	70	67,1	7	3,6	7	21,6	3	7,2	1	0,5	88
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	78	90,9	15	5,6	5	3,1	1	0,3	1	0,1	100
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	64	74,1	19	23,3	2	0,7	4	1,9	0	0,0	89
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	75	94,2	7	4,2	0	0,0	2	1,1	1	0,5	85
5. De 50 à 90 %	72	80,8	10	9,8	4	3,5	1	1,6	2	4,3	89
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	70	83,8	10	8,2	5	3,7	2	1,4	2	3,0	89
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	70	79,6	14	6,7	3	2,5	2	10,5	1	0,7	90
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	80	91,8	5	3,6	3	1,6	5	3,0	0	0,0	93
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	65	63,0	12	6,4	6	30,1	1	0,1	1	0,3	85
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	74	81,6	17	17,9	1	0,2	1	0,2	1	0,1	94
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	81	95,5	8	2,8	1	0,8	1	0,2	1	0,8	92
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	73	66,9	10	11,8	5	14,5	2	5,4	2	1,3	92
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	72	91,7	12	6,0	2	1,9	0	0,0	1	0,4	87
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	65	79,5	7	12,4	4	2,8	6	4,2	1	1,2	83
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	68	75,4	21	15,6	6	7,5	2	1,5	0	0,0	97
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	68	75,4	21	15,6	6	7,5	2	1,5	0	0,0	97
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	65	79,5	7	12,4	4	2,8	6	4,2	1	1,2	83
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	72	91,7	12	6,0	2	1,9	0	0,0	1	0,4	87
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	73	66,9	10	11,8	5	14,5	2	5,4	2	1,3	92
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	81	95,5	8	2,8	1	0,8	1	0,2	1	0,8	92
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	70	84,4	13	9,8	5	4,5	0	0,0	1	1,3	89
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	76	92,4	6	3,4	6	3,8	1	0,3	0	0,0	89
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	79	90,5	9	9,2	0	0,0	1	0,3	0	0,0	89
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	71	81,7	11	14,7	1	0,9	6	2,0	2	0,7	91
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	63	62,0	19	7,2	6	21,0	3	8,0	2	1,9	93

Suite du tableau page suivante

Mode de financement des salariés à la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 19

suite

	Participation forfaitaire		Participation proportionnelle		Participation différente selon le contrat		Autre		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	36	82,5	5	12,2	2	5,3	0	0,0	0	0,0	43
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	26	93,7	4	5,5	1	0,4	1	0,5	0	0,0	32
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	43	85,7	8	8,6	3	3,9	1	0,6	1	1,3	56
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	103	92,8	9	2,5	5	2,5	,	,	1	2,3	118
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	151	71,5	32	12,3	7	10,9	9	4,9	3	0,5	202
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	73	75,8	15	15,5	2	1,0	2	1,6	2	6,2	94
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	61	79,4	16	10,6	5	5,2	5	4,8	0	0,0	87
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	70	79,0	10	6,7	6	3,7	3	10,3	1	0,3	90
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	69	72,2	13	6,1	4	20,9	0	0,0	2	0,8	88
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	86	88,6	4	10,8	1	0,6	1	0,1	0	0,0	92
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	69	67,4	14	14,0	4	15,9	2	0,8	2	1,9	91
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	82	90,3	8	2,4	2	0,8	1	6,4	1	0,1	94
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	67	85,6	12	8,4	2	1,9	7	3,7	1	0,4	89
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	79	90,5	7	6,1	2	1,6	1	0,6	1	1,3	90
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	62	75,1	17	16,3	8	8,6	0	0,0	0	0,0	87
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	75	76,7	11	18,9	4	2,7	2	1,1	1	0,5	93
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	71	88,6	15	9,3	4	1,7	2	0,5	0	0,0	92
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	71	69,2	10	3,3	6	19,0	6	7,8	2	0,7	95
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	67	90,8	15	5,7	4	3,0	0	0,0	1	0,5	87
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	75	88,4	7	7,6	0	0,0	1	0,3	1	3,7	84
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, aucun	71	60,9	12	9,3	7	26,9	0	0,0	2	2,9	92
2 ^e quintile, moins de 3 %	63	86,2	12	5,6	2	1,3	7	6,2	1	0,7	85
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	69	72,3	16	24,5	4	3,1	0	0,0	1	0,2	90
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	79	88,6	11	3,8	1	0,1	2	6,8	1	0,7	94
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	77	90,3	7	5,6	4	3,0	2	1,2	0	0,0	90
Ensemble	359	80,0	58	9,2	18	7,1	11	2,7	5	0,9	451

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et faisant participer les salariés au financement de la complémentaire santé qu'ils proposent, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=483-32=451).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Rediscussions annuelles des cotisations et des garanties

TA 20

Rediscussions annuelles des cotisations et des garanties avec l'assureur selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Renégociations annuelles		Pas de renégociations annuelles		Ne sait pas		Différent selon le contrat		Non concerné (contrat de moins d'un an)		Total Eff.
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	39	33,7	33	24,3	0	0,0	0	0,0	27	42,1	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	52	37,9	20	19,8	4	2,7	1	1,5	22	38,1	99
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	43	48,9	21	16,9	3	2,1	4	2,6	29	29,6	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	42	50,9	21	19,0	0	0,0	2	1,0	34	29,1	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	25	33,9	34	22,8	4	3,4	2	0,8	35	39,1	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	28	49,5	31	17,2	1	0,1	0	0,0	32	33,2	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	40	33,5	25	18,6	2	1,1	1	0,5	38	46,4	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	45	37,4	20	13,7	3	3,0	4	1,5	27	44,3	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	43	43,1	20	21,6	2	2,3	2	2,2	26	30,8	93
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	45	40,2	33	36,5	3	2,1	2	2,1	24	19,1	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	33	37,6	32	30,7	4	3,5	2	0,9	28	27,4	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	33	30,2	28	18,7	1	1,4	3	1,8	34	47,9	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	48	44,2	18	17,9	1	0,2	4	3,4	29	34,4	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	42	63,1	27	21,0	2	0,7	0	0,0	28	15,2	99
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	45	32,0	24	14,7	3	1,6	0	0,0	28	51,7	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	35	43,6	17	16,3	5	2,9	2	0,8	37	36,5	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	44	41,2	29	15,1	1	0,6	1	0,2	27	42,9	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	49	49,8	17	17,3	2	2,8	0	0,0	31	30,0	99
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	39	33,9	28	30,2	0	0,0	3	4,3	28	31,6	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	34	28,0	38	44,8	3	2,2	3	2,9	24	22,3	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	34	28,0	38	44,8	3	2,2	3	2,9	24	22,3	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	39	33,9	28	30,2	0	0,0	3	4,3	28	31,6	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	49	49,8	17	17,3	2	2,8	0	0,0	31	30,0	99
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	44	41,2	29	15,1	1	0,6	1	0,2	27	42,9	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	35	43,6	17	16,3	5	2,9	2	0,8	37	36,5	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	25	20,1	38	41,7	1	0,3	3	3,3	33	34,7	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	44	43,9	23	13,5	1	0,6	3	1,3	28	40,8	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	43	37,9	31	41,8	3	3,2	1	0,5	22	16,7	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	39	36,6	19	10,1	3	1,0	2	1,2	36	51,1	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	50	56,7	18	12,2	3	2,6	0	0,0	28	28,5	99

Suite du tableau page suivante

TA 20 Rediscussions annuelles des cotisations et des garanties avec l'assureur selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite

	Renégociations annuelles		Pas de renégociations annuelles		Ne sait pas		Différent selon le contrat		Non concerné (contrat de moins d'un an)		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	11	22,5	19	39,8	1	1,5	3	7,5	14	28,7	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	17	54,1	6	14,4	0	0,0	1	1,5	12	30,0	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	24	42,6	18	20,2	1	0,5	0	0,0	21	36,8	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	65	41,7	25	19,9	1	0,1	3	1,3	36	37,0	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	84	40,6	61	19,7	8	2,6	2	0,3	64	36,8	219
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	43	36,6	26	40,6	1	1,5	1	0,6	29	20,6	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	34	24,2	39	36,5	2	1,9	3	3,8	21	33,7	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	48	45,2	25	24,1	3	2,6	1	0,6	25	27,4	102
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	38	47,2	23	13,4	2	1,3	2	1,2	32	36,9	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	38	41,3	16	11,3	3	1,1	2	0,3	40	46,0	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	39	46,3	20	16,0	2	1,9	1	0,1	38	35,8	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	42	42,5	21	8,8	3	1,1	1	0,3	32	47,3	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	39	38,5	24	24,2	4	2,9	1	0,9	32	33,5	100
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	43	32,7	30	41,3	2	1,6	1	1,5	23	22,8	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	38	32,0	34	38,9	0	0,0	5	6,0	22	23,2	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	23	28,2	39	26,0	5	3,3	2	0,9	31	41,6	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	36	24,9	22	20,2	1	0,5	1	0,6	39	53,9	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	49	53,7	13	6,9	2	1,5	3	1,5	33	36,4	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	50	60,9	20	17,2	2	1,6	2	1,3	25	19,0	99
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	43	36,3	35	44,0	1	0,2	1	1,2	19	18,3	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles											
1 ^{er} quintile, aucun	36	45,5	43	34,1	0	0,0	1	0,8	25	19,6	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	48	55,4	17	18,4	2	0,9	1	0,7	26	24,8	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	48	50,2	21	16,3	2	1,1	1	0,7	29	31,8	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	41	37,5	19	14,9	2	1,8	5	2,5	31	43,3	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	28	27,2	29	19,3	5	3,5	1	0,3	36	49,7	99
Ensemble	201	40,8	129	20,8	11	1,6	9	1,1	147	35,7	497

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignés (N=531-34=497).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

2.1.6. Niveaux de garanties

Contrats à option

TA 21

Proportion d'établissements offrant un contrat à option selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Contrats à option		Contrats sans option		Ne sait pas		Plusieurs contrats avec des propositions différentes		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	18	16,0	80	83,7	0	0,0	1	0,2	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	30	44,5	62	47,1	1	0,9	6	7,4	99
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	23	11,4	75	87,6	1	0,3	1	0,7	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	27	23,7	64	49,2	0	0,0	8	27,1	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	22	38,4	72	57,4	1	0,6	5	3,6	100
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	20	32,3	65	46,6	1	0,5	6	20,7	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	30	30,0	74	68,7	0	0,0	2	1,4	106
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	29	30,2	65	66,4	1	0,2	4	3,2	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	25	27,9	66	70,0	0	0,0	2	2,2	93
5. De 50 à 90 %	16	10,0	83	79,4	1	0,9	7	9,8	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	23	30,1	69	62,8	1	0,7	6	6,5	99
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	15	23,5	78	70,7	0	0,0	6	5,8	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	30	28,5	68	70,1	0	0,0	2	1,4	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	25	20,1	66	50,3	2	1,0	6	28,6	99
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	27	30,3	72	69,5	0	0,0	1	0,2	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	28	42,5	67	56,5	0	0,0	1	1,1	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	28	26,0	68	58,3	1	0,4	5	15,4	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	17	20,7	78	73,9	1	0,3	3	5,1	99
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	24	21,2	70	75,2	0	0,0	4	3,6	98
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	23	11,9	70	78,2	1	1,3	8	8,6	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	23	11,9	70	78,2	1	1,3	8	8,6	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	24	21,2	70	75,2	0	0,0	4	3,6	98
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	17	20,7	78	73,9	1	0,3	3	5,1	99
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	28	26,0	68	58,3	1	0,4	5	15,4	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	28	42,5	67	56,5	0	0,0	1	1,1	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	26	24,3	67	71,0	2	2,0	5	2,8	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	27	38,6	68	58,7	1	0,3	3	2,5	99
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	21	12,3	72	80,1	0	0,0	7	7,6	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	28	38,3	70	59,3	0	0,0	1	2,4	99
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	18	17,0	76	61,5	0	0,0	5	21,6	99

Suite du tableau page suivante

TA 21

Possibilité de souscrire une option selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite

	Contrats à option		Contrats sans option		Ne sait pas		Plusieurs contrats avec des propositions différentes		Total
	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif	Taux pondéré	Effectif
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	11	24,9	32	65,8	2	4,1	3	5,2	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	9	45,5	25	50,4	0	0,0	2	4,2	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	16	40,4	46	57,3	0	0,0	2	2,3	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	28	25,3	94	68,2	1	0,2	7	6,4	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	56	22,2	156	66,7	0	0,0	7	11,0	219
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	20	11,9	77	84,7	0	0,0	3	3,5	100
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	20	9,4	73	82,5	1	1,0	5	7,1	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	25	29,5	70	65,3	1	0,8	6	4,4	102
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	17	20,3	75	60,1	1	0,2	4	19,5	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	38	43,4	58	53,6	0	0,0	3	3,0	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	19	23,8	76	59,8	0	0,0	5	16,4	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	27	37,1	69	59,6	0	0,0	3	3,3	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	38	34,2	61	65,0	0	0,0	1	0,8	100
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	26	19,9	68	74,5	1	0,4	4	5,3	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	10	7,2	79	81,4	2	2,5	8	9,0	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	21	25,7	76	72,4	0	0,0	3	2,0	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	20	19,8	75	77,3	1	0,9	3	2,1	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	30	44,5	60	33,3	2	0,6	8	21,6	100
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	28	13,3	68	83,9	0	0,0	3	2,9	99
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	21	14,7	74	80,9	0	0,0	4	4,3	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, aucun	17	10,9	80	64,1	1	0,6	7	24,4	105
2 ^e quintile, moins de 3 %	36	22,3	53	68,8	0	0,0	5	8,9	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	20	11,3	79	87,9	0	0,0	2	0,8	101
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	27	50,0	66	45,0	1	0,2	4	4,9	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	20	28,6	75	68,7	1	0,7	3	2,0	99
Ensemble	120	26,8	353	64,7	3	0,3	21	8,2	497

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant déclaré offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie de leurs salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=531-34=497).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Contenu des contrats

TA 22

Niveaux de garanties offerts aux salariés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

	Contrats de classe 1		Contrats de classe 2		Contrats de classe 3		Contrats de classe 4		Contrats inclassables		Différent selon le contrat		Total Eff.
	Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 18 %	10	9,3	16	19,0	26	27,0	31	36,3	5	2,3	11	6,2	99
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	11	15,2	15	6,4	22	36,9	28	22,5	6	6,7	16	12,4	98
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	11	9,2	18	24,3	18	13,0	40	33,0	7	17,5	6	3,0	100
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	19	19,7	18	8,5	22	43,7	27	18,7	2	0,1	11	9,3	99
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	16	19,2	13	23,8	20	19,9	26	18,2	13	10,6	11	8,4	99
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 33 %	12	15,8	13	21,7	27	41,6	16	7,1	16	11,2	8	2,7	92
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	14	10,2	23	27,0	20	26,7	34	28,1	4	2,6	10	5,4	105
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	13	15,5	14	6,3	24	27,7	36	32,7	4	12,3	8	5,4	99
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	14	22,3	16	14,8	18	22,8	28	25,5	5	2,0	11	12,6	92
5. De 50 à 90 %	14	12,8	14	9,7	19	16,2	38	39,5	4	4,3	18	17,6	107
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 16 %	19	17,7	9	20,9	16	12,0	35	29,5	7	8,6	12	11,4	98
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	15	13,8	13	6,9	25	41,7	28	23,0	6	3,6	12	11,0	99
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	16	23,1	20	17,3	19	14,4	23	16,1	6	16,3	16	12,8	100
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	10	16,1	19	13,9	23	37,4	37	27,0	3	1,9	6	3,7	98
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	7	5,7	19	21,7	25	36,1	29	28,9	11	5,8	9	1,8	100
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 37 %	19	25,3	20	28,8	23	15,5	23	20,0	5	5,3	6	5,2	96
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	18	13,4	13	11,2	24	37,5	32	26,1	5	6,7	10	5,1	102
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	5	7,3	21	15,0	20	32,6	33	25,4	7	7,0	12	12,8	98
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	10	8,4	13	15,1	27	30,6	27	28,8	5	4,4	15	12,9	97
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	15	16,7	13	13,6	14	13,4	37	30,7	11	15,7	12	10,0	102
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 10 %	15	16,7	13	13,6	14	13,4	37	30,7	11	15,7	12	10,0	102
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	10	8,4	13	15,1	27	30,6	27	28,8	5	4,4	15	12,9	97
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	5	7,3	21	15,0	20	32,6	33	25,4	7	7,0	12	12,8	98
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	18	13,4	13	11,2	24	37,5	32	26,1	5	6,7	10	5,1	102
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	19	25,3	20	28,8	23	15,5	23	20,0	5	5,3	6	5,2	96
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 2 %	25	26,7	16	19,5	23	24,1	18	12,7	9	10,8	9	6,3	100
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	14	23,5	23	23,3	13	7,7	24	15,4	6	17,3	18	12,9	98
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	18	19,7	12	10,1	24	21,5	23	29,6	11	9,7	12	9,4	100
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	7	11,6	12	14,0	26	33,7	39	32,0	4	1,7	10	7,0	98
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	3	2,5	17	17,0	22	43,3	48	30,1	3	1,9	6	5,2	99

Suite du tableau page suivante

TA 22 Niveaux de garanties offerts aux salariés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite

	Contrats de classe 1		Contrats de classe 2		Contrats de classe 3		Contrats de classe 4		Contrats inclassables		Différent selon le contrat		Total Eff.
	Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		Taux Eff. pond.		
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 8 %	10	18,9	7	19,6	8	11,1	10	20,9	8	18,2	5	11,3	48
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	4	18,0	3	8,3	10	50,9	14	20,1	2	1,8	3	1,0	36
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	13	19,1	11	31,0	7	12,8	18	19,6	4	4,8	11	12,8	64
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	20	19,9	15	12,5	32	24,7	38	23,5	8	8,8	17	10,7	130
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	20	11,0	44	16,4	51	31,4	72	28,7	11	6,1	19	6,4	217
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 4 %	14	11,4	12	11,4	17	19,6	38	41,9	9	8,9	9	6,8	99
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	8	8,7	20	28,1	20	15,8	34	27,7	5	7,6	12	12,2	99
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	11	9,6	18	11,6	19	32,0	31	29,2	5	3,7	17	14,0	101
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	9	9,3	16	12,6	31	47,1	28	16,3	10	12,9	3	1,9	97
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	25	26,6	14	19,9	21	18,3	21	24,4	4	3,3	14	7,7	99
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	12	12,4	12	10,7	26	37,6	35	31,4	5	2,5	10	5,5	100
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	16	18,7	18	26,7	21	17,2	31	20,4	4	11,8	9	5,2	99
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	12	16,5	18	15,6	23	38,4	31	18,0	6	2,7	8	8,8	98
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	8	7,2	19	16,2	24	26,4	27	24,8	9	11,1	12	14,3	99
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	19	17,7	13	11,1	14	15,9	28	30,7	9	10,9	16	13,7	99
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, < 84 %	18	18,3	15	15,2	22	12,5	26	30,4	10	16,6	9	7,0	100
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	12	12,7	18	29,0	26	24,6	26	25,0	4	2,3	13	6,5	99
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	14	17,7	15	6,6	29	55,9	27	11,7	5	1,9	9	6,3	99
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	15	9,3	16	21,6	15	15,6	36	36,3	6	6,0	10	11,3	98
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	8	10,8	16	19,0	16	16,5	37	34,7	8	8,1	14	10,9	99
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles													
1 ^{er} quintile, aucun	11	8,9	18	15,8	28	41,5	26	19,8	11	7,7	10	6,5	104
2 ^e quintile, < 3 %	8	4,4	14	9,2	15	14,8	40	53,1	5	6,3	12	12,2	94
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	19	17,8	15	15,0	18	16,4	36	42,7	4	2,2	8	6,1	100
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	14	21,7	19	9,9	20	41,0	29	18,6	5	1,3	11	7,6	98
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	15	14,5	14	29,3	27	15,9	21	14,2	8	17,1	14	9,0	99
Ensemble	67	14,8	80	16,6	108	28,3	152	25,4	33	7,0	55	7,9	495

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête, appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés et ayant répondu à la question relative au contenu des contrats offerts à ses salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=529-34=495).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

2.2. Volet Salariés

TA 23

Caractère facultatif/obligatoire de la complémentaire santé d'entreprise, en fonction des caractéristiques des salariés

	Caractère de la complémentaire santé d'entreprise							
	Obligatoire		Facultatif		Ne sait pas		Total	
	Effectif brut	Taux pond.	Effectif brut	Taux pond.	Effectif brut	Taux pond.	Effectif brut	Taux pond.
Catégorie socioprofessionnelle								
Chef d'entreprise	7	91,6	2	8,4	0	0,0	9	100
Cadre	188	84,2	31	11,5	8	4,4	227	100
Profession intermédiaire	288	80,4	67	19,0	4	0,6	359	100
Employé	231	76,4	55	20,6	5	3,0	291	100
Ouvrier	339	76,7	120	20,4	14	2,9	473	100
Inconnu	53	90,9	14	9,1	0	0,0	67	100
Âge								
Moins de 24 ans	73	62,1	26	30,3	6	7,6	105	100
25 à 34 ans	232	86,4	40	12,8	6	0,8	278	100
35 à 44 ans	332	81,3	88	17,2	9	1,5	429	100
45 à 59 ans	449	78,4	130	19,3	9	2,4	588	100
60 ans et plus	20	73,1	5	4,3	1	22,6	26	100
Genre								
Homme	667	76,3	200	19,7	27	4,0	894	100
Femme	439	84,9	89	14,8	4	0,3	532	100
Dernier diplôme obtenu								
Aucun diplôme	62	75,7	24	19,5	2	4,8	88	100
CEP (Certificat d'études primaires)	34	76,0	12	22,5	1	1,5	47	100
Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire	52	89,2	13	9,6	2	1,1	67	100
CAP, BEP	324	78,9	105	18,4	9	2,7	438	100
Baccalauréat technologique ou professionnel	123	76,5	33	21,5	6	2,0	162	100
Baccalauréat général	59	80,6	16	19,1	1	0,2	76	100
Bac +2	204	86,2	45	13,2	2	0,6	251	100
Supérieur à Bac + 2	241	77,2	40	18,6	8	4,3	289	100
Autre	6	57,6	1	42,4	0	0,0	7	100
Refus	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
Revenu mensuel net								
Moins de 700 €	53	85,4	13	12,6	3	2,0	69	100
De 700 à 1 064 €	83	65,9	24	27,0	5	7,2	112	100
De 1 065 à 1 468 €	232	77,2	75	21,5	5	1,3	312	100
De 1 469 à 1 941 €	316	80,6	91	18,5	6	1,0	413	100
De 1 942 à 2 763 €	262	82,7	63	15,1	6	2,2	331	100
Plus de 2 763 €	159	83,1	22	11,5	6	5,4	187	100
Inconnu	1	94,4	1	5,6	0	0,0	2	100
Si vous deviez changer d'emploi, la présence d'une complémentaire santé ainsi que son contenu seraient-ils un critère de choix de votre nouvelle entreprise ?								
Oui, un critère déterminant	180	74,4	52	22,5	4	3,1	236	100
Oui, mais un critère secondaire	552	79,1	129	18,7	15	2,2	696	100
Non	357	83,1	106	15,1	11	1,8	474	100
Ne sait pas	17	80,6	2	1,2	1	18,3	20	100

Suite du tableau page suivante

TA 23

Caractère facultatif/obligatoire de la complémentaire santé d'entreprise, en fonction des caractéristiques des salariés

suite

	Caractère de la complémentaire santé d'entreprise							
	Obligatoire		Facultatif		Ne sait pas		Total	
	Effectif brut	Taux pond.	Effectif brut	Taux pond.	Effectif brut	Taux pond.	Effectif brut	Taux pond.
Comment est votre état de santé en général ?								
Très bon	479	78,7	119	18,0	15	3,3	613	100
Bon	477	83,5	124	14,7	11	1,8	612	100
Assez bon	122	71,3	37	26,2	4	2,5	163	100
Mauvais	19	68,9	6	31,1	0	0,0	25	100
Très mauvais	9	73,2	3	23,5	1	3,2	13	100
Ne sait pas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100
Avez-vous une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable ?								
Oui	198	73,8	52	23,6	6	2,6	256	100
Non	907	81,0	236	16,5	25	2,5	1 168	100
Ne sait pas	1	62,0	1	38,0	0	0,0	2	100
Êtes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ?								
Oui, fortement limité	20	66,0	9	31,8	1	2,2	30	100
Oui, limité mais pas fortement	77	76,8	21	22,1	1	1,1	99	100
Non, pas limité du tout	1 008	80,2	259	17,2	29	2,6	1 296	100
Ne sait pas	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100
Avez-vous une affection de longue durée, appelée aussi ALD, pour laquelle vos soins sont pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie ou la Sécurité sociale ?								
Oui	75	75,2	22	21,5	3	3,3	100	100
Non	1 030	80,1	267	17,5	27	2,4	1 324	100
Ne sait pas	1	89,8	0	0,0	1	10,2	2	100
Type de contrat								
CDI	978	81,7	242	16,0	26	2,3	1 246	100
CDD	32	52,2	14	46,8	1	1,1	47	100
Autre	96	75,0	33	20,5	4	4,6	133	100
Temps de travail								
Temps complet	908	79,0	245	18,1	27	2,9	1 180	100
Faible temps partiel	8	70,9	4	25,7	1	3,4	13	100
Temps partiel	139	80,8	28	18,3	3	0,9	170	100
Autre	51	92,5	12	7,5	0	0,0	63	100
Secteur d'activité de l'établissement								
Construction	236	71,7	79	26,2	8	2,2	323	100
Industrie	315	82,8	71	14,4	11	2,8	397	100
Service	555	79,8	139	17,8	12	2,4	706	100
Total	1 106	79,8	289	17,7	31	2,5	1 426	100

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

3. La prévoyance

3.1. Existence d'un contrat de prévoyance

Proportion d'établissements offrant un contrat prévoyance en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 24

	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Âge							
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	128	84,6	19	10,8	5	4,6	152
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	138	88,3	13	10,4	2	1,4	153
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	123	78,6	11	19,0	3	2,4	137
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	146	88,9	18	10,0	4	1,2	168
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	115	73,8	33	21,8	6	4,5	154
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	115	79,7	32	19,3	3	1,0	150
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	132	85,4	15	8,9	8	5,8	155
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	130	80,2	15	17,5	5	2,3	150
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	124	85,7	11	9,8	2	4,5	137
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	149	83,3	21	15,3	2	1,4	172
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	114	73,7	29	21,5	6	4,8	149
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	131	86,4	19	12,7	2	0,8	152
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	142	79,2	12	19,1	3	1,7	157
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	134	87,2	13	9,2	5	3,6	152
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	129	87,3	21	9,5	4	3,2	154
Genre							
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	121	77,8	27	18,8	4	3,3	152
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	121	83,1	20	14,3	6	2,6	147
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	136	85,1	19	12,3	4	2,7	159
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	138	85,9	12	12,3	3	1,8	153
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	134	82,2	16	13,2	3	4,7	153
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	134	82,2	16	13,2	3	4,7	153
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	138	85,9	12	12,3	3	1,8	153
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	136	85,1	19	12,3	4	2,7	159
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	121	83,1	20	14,3	6	2,6	147
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	121	77,8	27	18,8	4	3,3	152
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	132	66,7	46	26,5	9	6,8	187
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	111	75,6	9	24,2	1	0,2	121
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	132	88,1	18	11,2	1	0,7	151
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	137	90,4	11	6,6	5	3,1	153
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	138	89,0	10	8,6	4	2,4	152

Suite du tableau page suivante

TA 24

Proportion d'établissements offrant un contrat prévoyance en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

suite	Oui		Non		Ne sait pas		Total
	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif	Taux pond.	Effectif
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	56	77,7	13	15,9	4	6,4	73
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	36	81,8	4	18,3	,	,	40
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	69	69,9	22	25,9	4	4,2	95
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	122	86,0	13	11,3	3	2,7	138
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	367	84,7	42	12,9	9	2,5	418
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	138	86,5	14	12,5	1	1,0	153
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	142	88,4	10	6,0	5	5,6	157
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	122	80,4	22	16,0	6	3,6	150
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	126	81,0	23	17,8	3	1,2	152
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	122	81,0	25	15,7	5	3,3	152
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, 1 % ou aucun	128	83,0	22	14,6	3	2,4	153
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	132	84,4	16	13,1	5	2,5	153
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	132	83,0	18	15,5	3	1,6	153
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	132	77,3	17	16,6	6	6,1	155
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	126	81,5	21	14,9	3	3,6	150
Type de contrat							
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	117	73,2	29	21,7	7	5,1	153
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	124	77,8	26	20,4	3	1,8	153
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	140	91,5	13	6,8	3	1,7	156
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	138	85,4	9	11,8	3	2,8	150
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	131	85,1	17	12,0	4	2,9	152
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles							
1 ^{er} quintile, aucun	151	81,9	24	13,1	9	5,0	184
2 ^e quintile, moins de 3 %	120	99,1	1	0,3	1	0,6	122
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	138	89,8	13	9,1	2	1,1	153
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	126	75,7	25	21,8	4	2,5	155
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	115	73,3	31	22,2	4	4,4	150
Ensemble	650	82,6	94	14,5	20	2,9	764

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=823-59=764).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

3.2. Le risque décès-veuvage

Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque décès-veuvage en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 25

	Tous les salariés		Aucun salarié		Certaines catégories de salariés		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	116	77,7	19	10,8	8	5,1	9	6,4	152
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	130	85,3	13	10,4	2	1,0	8	3,3	153
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	114	72,8	11	19,0	5	3,2	7	4,9	137
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	136	83,6	20	10,9	3	1,9	9	3,6	168
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	98	61,7	33	21,8	14	10,4	9	6,1	154
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	102	69,2	32	19,3	11	9,7	5	1,9	150
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	117	76,8	17	9,8	8	4,4	13	9,0	155
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	123	77,4	15	17,5	4	1,9	8	3,1	150
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	116	81,4	11	9,8	3	2,1	7	6,8	137
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	136	75,5	21	15,3	6	4,5	9	4,8	172
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	98	62,6	29	21,5	12	9,2	10	6,7	149
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	116	75,2	21	13,7	5	5,5	10	5,6	152
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	137	77,4	12	19,1	3	1,4	5	2,2	157
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	123	82,2	13	9,2	7	3,2	9	5,5	152
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	120	82,9	21	9,5	5	3,2	8	4,4	154
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	100	62,0	29	19,7	11	11,8	12	6,4	152
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	114	80,5	20	14,3	4	1,1	9	4,1	147
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	126	79,6	19	12,3	7	4,4	7	3,7	159
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	128	80,5	12	12,3	8	4,1	5	3,1	153
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	126	75,9	16	13,2	2	2,3	9	8,6	153
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	126	75,9	16	13,2	2	2,3	9	8,6	153
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	128	80,5	12	12,3	8	4,1	5	3,1	153
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	126	79,6	19	12,3	7	4,4	7	3,7	159
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	114	80,5	20	14,3	4	1,1	9	4,1	147
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	100	62,0	29	19,7	11	11,8	12	6,4	152
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	116	57,7	48	27,4	7	4,6	16	10,3	187
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	99	65,7	9	24,2	5	6,3	8	3,8	121
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	122	77,2	18	11,2	5	7,0	6	4,6	151
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	128	84,7	11	6,6	8	5,4	6	3,3	153
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	129	86,3	10	8,6	7	2,2	6	2,9	152
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	48	64,1	15	18,4	4	6,6	6	10,9	73
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	33	77,0	4	18,3	1	0,8	2	4,0	40
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	63	63,6	22	25,9	2	2,3	8	8,2	95
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	110	74,4	13	11,3	7	8,7	8	5,6	138
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	340	79,6	42	12,9	18	4,1	18	3,5	418

Suite du tableau page suivante

Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque décès-veuvage en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 25

suite

	Tous les salariés		Aucun salarié		Certaines catégories de salariés		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	133	80,1	14	12,5	3	5,5	3	1,9	153
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	130	81,0	10	6,0	7	4,5	10	8,6	157
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	112	76,0	22	16,0	6	3,2	10	4,8	150
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	115	75,5	23	17,8	8	4,4	6	2,4	152
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	104	70,6	27	16,5	8	6,1	13	6,8	152
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	116	75,5	22	14,6	7	4,6	8	5,2	153
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	117	77,2	18	13,7	7	5,2	11	4,0	153
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	122	77,4	18	15,5	8	4,9	5	2,3	153
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	122	70,8	17	16,6	6	4,8	10	7,9	155
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	117	74,0	21	14,9	4	3,2	8	7,9	150
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	99	63,1	31	22,6	13	8,1	10	6,3	153
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	113	70,7	26	20,4	6	4,0	8	4,9	153
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	135	87,2	13	6,8	4	3,9	4	2,2	156
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	129	81,9	9	11,8	4	1,9	8	4,4	150
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	118	75,7	17	12,0	5	4,4	12	7,9	152
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, aucun	136	72,9	24	13,1	6	5,1	18	8,8	184
2 ^e quintile, moins de 3 %	115	96,9	1	0,3	3	1,7	3	1,1	122
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	131	84,1	13	9,1	5	5,0	4	1,8	153
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	116	71,9	27	22,7	4	1,4	8	4,0	155
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	96	60,9	31	22,2	14	9,4	9	7,5	150
Ensemble	594	75,7	96	14,7	32	4,7	42	4,9	764

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=823-59=764).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Existence d'un contrat de prévoyance couvrant la rente éducation en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 26

	Tous les salariés		Aucun salarié		Certaines catégories de salariés		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	69	42,9	35	18,9	10	3,6	38	34,7	152
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	100	63,9	22	15,3	6	2,2	25	18,6	153
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	87	55,9	22	26,2	8	5,8	20	12,2	137
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	94	64,4	29	18,1	10	4,4	35	13,1	168
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	62	46,5	43	26,8	8	8,1	41	18,6	154
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	68	54,2	41	24,2	8	8,1	33	13,5	150
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	93	67,9	22	11,6	9	4,0	31	16,5	155
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	87	54,5	27	22,4	8	4,3	28	18,8	150
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	78	47,9	23	19,5	7	3,4	29	29,3	137
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	86	44,0	38	28,0	10	4,4	38	23,7	172
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	57	39,3	42	31,4	8	7,6	42	21,7	149
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	83	59,1	28	17,3	10	6,9	31	16,7	152
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	96	53,0	27	27,5	4	1,2	30	18,3	157
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	90	64,1	22	14,5	13	5,4	27	16,0	152
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	86	58,4	32	14,2	7	3,1	29	24,3	154
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	64	37,9	43	30,6	12	12,3	33	19,2	152
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	85	64,1	27	16,4	7	1,9	28	17,6	147
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	97	66,1	27	15,1	10	4,0	25	14,8	159
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	86	53,8	24	20,9	10	4,8	33	20,5	153
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	80	40,6	30	26,0	3	1,2	40	32,1	153
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	80	40,6	30	26,0	3	1,2	40	32,1	153
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	86	53,8	24	20,9	10	4,8	33	20,5	153
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	97	66,1	27	15,1	10	4,0	25	14,8	159
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	85	64,1	27	16,4	7	1,9	28	17,6	147
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	64	37,9	43	30,6	12	12,3	33	19,2	152
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	58	30,0	65	35,8	11	4,9	53	29,3	187
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	67	47,7	19	31,1	5	5,9	30	15,3	121
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	85	56,0	29	17,5	6	6,6	31	19,9	151
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	94	50,3	21	15,3	11	7,5	27	26,9	153
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	108	77,5	17	11,8	9	1,8	18	9,0	152
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	26	36,6	22	28,5	4	6,6	21	28,4	73
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	21	62,8	6	22,7	4	4,2	9	10,3	40
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	44	47,3	29	33,8	4	4,1	18	14,8	95
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	70	52,1	26	19,0	12	11,9	30	17,0	138
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	251	57,8	68	18,4	18	3,2	81	20,7	418

Suite du tableau page suivante

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

Existence d'un contrat de prévoyance couvrant la rente éducation en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 26

suite

	Tous les salariés		Aucun salarié		Certaines catégories de salariés		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	99	54,5	26	25,1	7	5,3	21	15,2	153
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	86	57,6	20	12,2	8	3,8	43	26,3	157
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	80	62,8	36	21,6	7	3,6	27	12,0	150
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	76	47,2	31	20,6	9	3,9	36	28,3	152
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	71	51,6	38	24,4	11	7,7	32	16,4	152
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	81	45,5	32	22,9	6	3,7	34	28,0	153
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	90	64,1	25	16,0	12	6,7	26	13,1	153
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	84	58,3	35	25,2	8	3,0	26	13,6	153
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	87	48,5	25	21,3	6	3,5	37	26,7	155
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	70	43,8	34	26,2	10	6,7	36	23,3	150
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	63	39,0	42	27,3	13	7,5	35	26,3	153
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	71	46,9	35	29,7	6	4,7	41	18,8	153
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	102	74,1	23	10,3	6	4,0	25	11,6	156
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	104	68,8	19	17,7	8	2,7	19	10,9	150
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	72	40,6	32	22,8	9	5,2	39	31,4	152
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, aucun	68	36,2	44	23,8	8	5,2	64	34,8	184
2 ^e quintile, moins de 3 %	97	87,8	9	5,3	10	3,3	6	3,6	122
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	100	63,2	23	13,6	4	4,4	26	18,8	153
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	86	54,0	36	29,2	6	3,0	27	13,8	155
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	61	44,0	39	27,0	14	8,5	36	20,5	150
Ensemble	412	54,3	151	21,2	42	5,0	159	19,6	764

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=823-59=764).

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Tableaux annexes

Irdes juillet 2012

3.3. Le risque invalidité

Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque invalidité en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 27

	Tous les salariés		Aucun salarié		Certaines catégories de salariés		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
18 à 32 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 18 %	116	77,6	20	11,3	8	5,5	8	5,6	152
2 ^e quintile, de 18 à 25 %	127	82,3	15	12,2	4	2,9	7	2,7	153
3 ^e quintile, de 25 à 33 %	115	74,3	11	19,0	7	4,1	4	2,5	137
4 ^e quintile, de 33 à 42 %	132	81,8	18	10,0	7	3,6	11	4,7	168
5 ^e quintile, de 42 à 90 %	92	59,4	35	22,7	16	11,9	11	6,0	154
33 à 47 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 33 %	94	65,1	35	21,0	14	11,2	7	2,7	150
2 ^e quintile, de 31 à 40 %	120	79,0	15	8,9	9	4,9	11	7,3	155
3 ^e quintile, de 40 à 44 %	118	75,2	15	17,5	5	3,1	12	4,2	150
4 ^e quintile, de 44 à 50 %	115	79,2	12	11,0	7	5,2	3	4,6	137
5 ^e quintile, de 50 à 90 %	135	75,3	22	15,9	7	5,1	8	3,7	172
48 à 62 ans, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 16 %	92	59,6	31	22,6	13	10,2	13	7,6	149
2 ^e quintile, de 16 à 24 %	116	76,6	19	12,7	10	7,7	7	3,0	152
3 ^e quintile, de 24 à 30 %	134	75,9	12	19,1	4	1,9	7	3,1	157
4 ^e quintile, de 30 à 36 %	120	79,1	15	10,7	9	5,4	8	4,7	152
5 ^e quintile, de 36 à 78 %	120	82,5	22	10,2	6	3,7	6	3,7	154
Hommes, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 37 %	98	61,0	30	20,6	14	13,2	10	5,2	152
2 ^e quintile, de 37 à 55 %	112	79,8	20	14,3	6	2,5	9	3,5	147
3 ^e quintile, de 55 à 78 %	123	77,7	19	12,3	8	5,5	9	4,6	159
4 ^e quintile, de 78 à 90 %	126	79,9	12	12,3	11	5,7	4	2,1	153
5 ^e quintile, de 90 à 100 %	123	73,0	18	15,3	3	3,0	9	8,7	153
Femmes, répartition des taux de salariées en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 10 %	123	73,0	18	15,3	3	3,0	9	8,7	153
2 ^e quintile, de 10 à 22 %	126	79,9	12	12,3	11	5,7	4	2,1	153
3 ^e quintile, de 22 à 45 %	123	77,7	19	12,3	8	5,5	9	4,6	159
4 ^e quintile, de 45 à 63 %	112	79,8	20	14,3	6	2,5	9	3,5	147
5 ^e quintile, de 63 à 99 %	98	61,0	30	20,6	14	13,2	10	5,2	152
Cadres, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 2 %	112	55,8	47	27,0	10	6,8	18	10,4	187
2 ^e quintile, de 2 à 7 %	100	66,7	9	24,2	7	7,4	5	1,8	121
3 ^e quintile, de 7 à 12 %	114	73,3	22	14,7	10	9,6	5	2,4	151
4 ^e quintile, de 12 à 24 %	128	84,3	11	6,6	8	5,8	6	3,3	153
5 ^e quintile, de 24 à 94 %	128	85,1	10	8,6	7	2,9	7	3,4	152

Suite du tableau page suivante

Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque invalidité en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)

TA 27

suite

	Tous les salariés		Aucun salarié		Certaines catégories de salariés		Ne sait pas		Total
	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.	Taux pond.	Eff.
Professions intermédiaires, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 8 %	44	62,1	15	19,2	5	7,0	9	11,7	73
2 ^e quintile, de 8 à 17 %	34	80,0	4	18,3	1	0,8	1	1,0	40
3 ^e quintile, de 17 à 27 %	60	61,2	24	28,1	5	5,5	6	5,3	95
4 ^e quintile, de 27 à 43 %	113	76,6	13	11,3	5	8,4	7	3,7	138
5 ^e quintile, de 43 à 100 %	331	77,3	43	13,2	26	5,7	18	3,9	418
Employés, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 4 %	125	73,6	16	14,7	5	7,0	7	4,6	153
2 ^e quintile, de 4 à 8 %	130	80,2	10	6,0	9	5,8	8	8,0	157
3 ^e quintile, de 8 à 18 %	114	76,5	22	16,0	6	3,3	8	4,3	150
4 ^e quintile, de 18 à 46 %	112	73,9	24	18,5	11	5,8	5	1,9	152
5 ^e quintile, de 46 à 100 %	101	70,0	27	16,6	11	8,2	13	5,2	152
Ouvriers, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, 1 ou aucun	113	74,1	24	15,6	10	6,3	6	4,1	153
2 ^e quintile, de 1 à 11 %	118	77,6	17	13,6	7	5,5	11	3,4	153
3 ^e quintile, de 11 à 45 %	116	73,2	18	15,5	12	7,8	7	3,5	153
4 ^e quintile, de 45 à 69 %	124	71,0	17	16,6	7	6,1	7	6,3	155
5 ^e quintile, de 69 à 100 %	111	70,9	23	17,0	6	4,2	10	7,9	150
CDI, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, moins de 84 %	93	60,4	30	22,4	16	9,7	14	7,5	153
2 ^e quintile, de 84 à 91 %	110	69,3	26	20,4	8	6,0	9	4,3	153
3 ^e quintile, de 91 à 94 %	132	86,1	14	7,3	7	4,9	3	1,7	156
4 ^e quintile, de 94 à 97 %	129	80,4	11	13,4	4	2,4	6	3,8	150
5 ^e quintile, de 97 à 100 %	118	76,4	18	12,7	7	5,6	9	5,4	152
CDD, répartition des taux de salariés en quintiles									
1 ^{er} quintile, aucun	135	72,3	26	14,3	7	5,6	16	7,8	184
2 ^e quintile, moins de 3 %	113	95,9	1	0,3	4	2,4	4	1,4	122
3 ^e quintile, de 3 à 6 %	129	82,9	15	10,2	6	5,5	3	1,5	153
4 ^e quintile, de 6 à 11 %	113	70,4	25	21,8	9	3,9	8	3,8	155
5 ^e quintile, de 11 à 100 %	92	58,7	32	23,1	16	11,4	10	6,8	150
Ensemble	582	74,3	99	15,2	42	6,0	41	4,5	764

Source : Irdes - Enquête PSCE 2009

Champ : Établissements participant à l'enquête et appartenant à des entreprises de plus de 9 salariés, à l'exception de ceux dont les DADS ne sont pas renseignées (N=823-59=764).

Questionnaires de l'enquête

Volet Établissements

Contenu du questionnaire

Présentation de l'objet de l'appel.....	158
1. La couverture complémentaire d'entreprise.....	158
L'offre d'une complémentaire santé d'entreprise.....	158
<i>Nombre de contrats dans l'établissement interrogé.....</i>	<i>158</i>
<i>Accessibilité en fonction des catégories de salariés.....</i>	<i>159</i>
Les caractéristiques des contrats.....	160
<i>Contexte conventionnel.....</i>	<i>160</i>
<i>Caractère obligatoire/facultatif des contrats.....</i>	<i>160</i>
<i>Extension de la couverture aux membres de la famille de l'assuré.....</i>	<i>162</i>
Les garanties proposées.....	162
<i>Contrats à option.....</i>	<i>162</i>
<i>Contenu des contrats.....</i>	<i>163</i>
Le financement.....	166
Le choix de l'organisme et la gestion du contrat.....	166
L'absence de complémentaire santé d'entreprise.....	169
2. La prévoyance santé.....	170
3. La prise en charge des absences pour arrêts maladie.....	172

Présentation de l'objet de l'appel

Bonjour,

Je suis M. ou Mme. X de la société Ipsos. Je souhaiterais parler à la personne qui est le plus au courant des questions de complémentaire santé collective dans votre établissement, souvent appelées mutuelle d'entreprise.

L'Irdes réalise actuellement une étude auprès des entreprises sur la couverture complémentaire santé et des arrêts maladie qu'elles proposent éventuellement à leurs salariés. Vous avez récemment reçu un courrier annonçant mon appel.

Comme écrit dans le courrier, les réformes actuelles de l'Assurance maladie donnent une place plus importante aux assurances complémentaires, souvent appelées « mutuelles ». Les mutuelles collectives, proposées par les établissements à leurs salariés, sont mal connues : quels établissements offrent quels types de contrats ? Comment se répartit le financement de la mutuelle entre employeurs et salariés ? C'est pour répondre à ces questions que l'Irdes vous invite à participer à l'enquête Protection Sociale Complémentaire d'Entreprise.

Pouvez-vous nous accorder quelques minutes pour répondre à quelques questions sur ce sujet ?

1. La couverture complémentaire d'entreprise

L'offre d'une complémentaire santé d'entreprise

1.1. Dans votre établissement, les salariés ont-ils accès à une couverture complémentaire santé d'entreprise (ou collective) appelée couramment mutuelle pour rembourser les soins en plus de la Sécurité Sociale ?

- ₁ Oui
- ₂ Non → Passer à la question 1.25
- ₃ Ne sait pas → Demander à être réorienté vers une autre personne et reprendre le questionnaire

Nombre de contrats dans l'établissement interrogé

1.2. Combien y-a-t-il de contrats de complémentaire santé différents proposés aux salariés dans votre établissement ? Des contrats distincts sont systématiquement décrits dans des documents différents et s'adressent le plus souvent à des catégories de salariés également différents.

La variable [Organisme] créée à partir de cette question est appelée dans d'autres parties du questionnaire, elle contient le nom du(des) organisme(s).

- ₁ 1 contrat
- ↳ **1.2.1.** Pouvez-vous me donner le nom de l'organisme auprès duquel ce contrat est souscrit ?
- ₁ Oui
- ₂ Non

- ₂ 2 ou 3 contrats
- ↳ **1.2.2.** Pour les [X] contrats souscrits dans l'établissement, pouvez-vous me donner le nom de l'organisme auprès duquel ils sont souscrits ?
- ₁₋₃ (3 réponses possibles)
- ₄ Non
- ₃ Plus de 3 contrats
- ↳ **1.2.3.** Je vous rappelle que des contrats distincts sont systématiquement décrits dans des documents différents et s'adressent le plus souvent à des catégories de salariés également différents. Sinon, il s'agit plus probablement d'options d'un même contrat et dans ce cas, il ne faut déclarer qu'un contrat. Les contrats sont-ils bien distincts les uns des autres ?
- ₁ Oui : |__|__| contrats
- ↳ Pouvez-vous me les donner par ordre d'importance, c'est-à-dire en premier celui qui couvre le plus de salariés ?
- ₁₋₁₅
- ₂ Non → Reposer la question 1.2
- ₃ Ne sait pas
- ₄ Ne sait pas
- ↳ **1.2.4.** Pour les contrats souscrits dans l'établissement, pouvez-vous me donner le nom de l'organisme auprès duquel ils sont souscrits ?
- ₁₋₃ (3 réponses possibles)
- ₄ Non

Accessibilité en fonction des catégories de salariés

1.3. Y-a-t-il des catégories de salariés qui n'ont pas accès à la complémentaire santé collective dans votre établissement ?

- ₁ Oui
- ↳ **1.3.1.** Quelles catégories de salariés n'ont pas accès à la complémentaire santé collective dans votre établissement ?
- Enquêteur préciser si besoin : Il peut s'agir de catégories statutaires de type cadre/non-cadres, contractuelles (CDD/CDI ou temps complet/temps partiel), fonctionnelles différenciant des ateliers ou des équipes. Plus rarement, on peut trouver des catégories d'âge ou d'ancienneté, des catégories selon la situation familiale.
- ₁ L'ensemble des CDD
- ₂ Une partie des CDD en fonction de leur ancienneté dans l'établissement
- ↳ À partir de combien de mois les CDD ont-ils accès à la complémentaire santé ?
- ₁ |__|__| mois
- ₂ Ne sait pas
- ₃ Les cadres

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Établissements

Irdes juillet 2012

- 4 Les ETAM
 - 5 Les ouvriers
 - 6 Les employés
 - 7 Les non-cadres
 - 8 Autres (5 réponses possibles)
 - 9 Ne sait pas
- 2 Non
 - 3 Ne sait pas

Les caractéristiques des contrats

Ces questions ont été posées pour chacun des contrats offerts aux salariés.

[N°] correspond au numéro des contrats classés par ordre décroissant du nombre de salariés couverts dans un établissement (indiqué à la question 1.2). La variable [Organisme] a été créée à la question 1.2.

Contexte conventionnel

1.4. Le contrat [N°] souscrit chez [Organisme] est-il issu :

Enquêteur : citer, plusieurs réponses possibles

- 1 D'un accord de branche
 - ↳ 1.4.1. De quelle branche s'agit-il ?
Enquêteur : noter le nom de la branche
- 2 De la convention collective
 - ↳ 1.4.2. De quelle convention collective s'agit-il ?
Enquêteur : noter le nom de la convention collective
 - 1.4.3. Quel est le numéro IDCC (identifiant de la convention collective) à 4 chiffres ?
Enquêteur : noter en clair, il s'agit de 4 chiffres
- 3 D'un accord pris au sein de votre établissement ou de votre entreprise, y compris les décisions unilatérales de l'employeur (DUE)
- 4 Autre
- 5 Ne sait pas

Caractère obligatoire/facultatif des contrats

Ces questions ont été posées pour chacun des contrats offerts aux salariés.

1.5. Ce contrat [N°] souscrit chez [Organisme] s'adresse-t-il à toutes les catégories de salariés de l'établissement ?

Enquêteur : on entend par catégories des groupes objectifs de type cadres, ETAM, ouvriers...

- 1 Oui
- 2 Non
 - ↳ 1.5.1. À quelles catégories s'adresse-t-il ?
Enquêteur : ne pas citer, plusieurs réponses possibles
 - 1 Les cadres

- ₂ Les Etam
- ₃ Les ouvriers
- ₄ Les employés
- ₅ Les non-cadres
- ₆ Autres (5 réponses possibles)
- ₇ Ne sait pas

₃ Ne sait pas

1.6. Le contrat [N°] souscrit chez [Organisme] est-il :

Enquêteur : citer

- ₁ Obligatoire pour toutes les catégories auxquelles il s'adresse ?
- ₂ Facultatif pour toutes les catégories auxquelles il s'adresse ?

⇒ **1.6.1. Parmi les salariés concernés par ce contrat facultatif, pouvez-vous me dire approximativement quelle proportion (en pourcentage) l'a finalement souscrit?**

Enquêteur : noter le pourcentage

- ₁ |_|_|_| %
- ₂ Ne sait pas

₃ Obligatoire pour certaines catégories et facultatif pour d'autres ?

⇒ **1.6.2. Pour quelles catégories est-il obligatoire ?**

Enquêteur : ne pas citer, plusieurs réponses possibles

- ₀₁ Les cadres
- ₀₂ Les Etam
- ₀₃ Les ouvriers
- ₀₄ Les employés
- ₀₅ Les non-cadres
- ₀₆ Autres (5 réponses possibles)
- ₁₁ Ne sait pas

1.6.3. Parmi les salariés concernés par ce contrat obligatoire, pouvez-vous me dire approximativement quelle proportion (en pourcentage) l'a finalement souscrit?

Enquêteur : noter le pourcentage

- ₁ |_|_|_| %
- ₂ Ne sait pas

₄ Ne sait pas

1.7. Dans votre établissement, en raison de la loi Fillon, avez-vous :

⇒ **1.7.1. transformé au moins un contrat jusqu'alors proposé de manière facultative en un contrat obligatoire ?**

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Le contrat est en cours de transformation
- ₄ Ne sait pas

1.7.2. abandonné sans le remplacer un contrat facultatif pour une catégorie de salariés qui se trouve aujourd'hui sans couverture ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

Extension de la couverture aux membres de la famille de l'assuré

Ces questions ont été posées pour chacun des contrats offerts aux salariés.

1.8. La couverture est-elle uniquement réservée à l'employé ou peut-elle être étendue à des proches ?

Enquêteur : citer

- ₁ Seulement réservée à l'employé lui-même
- ₂ Pour l'employé et peut être étendue à des proches

↳ 1.8.1. Est-elle...

Enquêteur : citer, plusieurs réponses possibles

- ₁ Automatiquement étendue aux proches
- ↳ **Quelles sont les personnes couvertes automatiquement ?**

Enquêteur : citer, plusieurs réponses possibles

- ₁ Les enfants avec une limite d'âge
- ₂ Les enfants sans limite d'âge
- ₃ Les conjoints mariés
- ₄ Les conjoints non mariés (concubins, pacés...)
- ₅ Autre
- ₆ Ne sait pas

- ₂ Étendue aux proches uniquement si le salarié le souhaite
- ₃ Ne sait pas

- ₃ Ne sait pas

Les garanties proposées

Contrats à option

1.9. Le salarié a-t-il la possibilité de souscrire une ou plusieurs options (ou sur-complémentaires) parmi lesquelles il peut choisir les garanties et le prix lui convenant le mieux ?

- ₁ Oui

↳ 1.9.1. Quel est approximativement le pourcentage de salariés qui a choisi un niveau de garantie supérieur à la garantie de base la plus faible ?

- ₁ |_|_|_| %
- ₂ Ne sait pas

1.9.2. Approximativement, quel pourcentage de salariés est concerné par le niveau de garantie le plus choisi ?

- ₁ |_|_|_| %
- ₂ Ne sait pas

1.9.3. Par défaut, l'employeur propose une souscription du contrat de base seul ou du contrat de base avec une option ?

Enquêteur : citer

- ₁ Contrat de base seul
- ₂ Contrat de base avec une option
- ₃ Pas de proposition faite par défaut
- ₄ Ne sait pas

- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

Contenu des contrats

Ces questions ont été posées pour chacun des contrats offerts aux salariés.

1.10. Nous allons maintenant nous intéresser au montant des garanties pour les dépassements d'honoraires de spécialistes, les prothèses dentaires et pour les lunettes acceptées par la Sécurité sociale. **Merci de prendre le(s) résumé(s) de garanties de votre(vos) contrat(s) [N°] souscrit chez [Organisme] sous les yeux**

Enquêteur : pensez à demander également de prendre les documents concernant les indemnités journalières

- ₁ Refuse de prendre les documents ou dit connaître parfaitement les garanties
- ₂ Accepte, avec tous les documents sous la main
- ₃ Accepte, avec seulement une partie des documents sous la main
- ₄ Accepte le principe, mais il faudra le rappeler → Passer à la question 1.13.
- ₅ Refus de répondre, c'est confidentiel → Passer à la question 1.13.
- ₆ N'a pas le temps, préfère envoyer un fax → Passer à la question 1.13.

1.11. Quel est le contenu des garanties, si vous avez des contrats avec plusieurs options, nous parlerons de l'option la plus souscrite...

↪ **1.11.1. concernant les honoraires de spécialistes (conventionnés) ?**

Enquêteur : il s'agit ici de relever le libellé des garanties mot à mot tel qu'il apparaît dans le contrat.

Relancer sur le montant avec ou sans RSS / y a-t-il ou non un complément et si oui lequel / y a-t-il ou non un plafond et si oui lequel ? i plusieurs plafonds demander celui qui correspond à une personne célibataire sans enfant, avec le nombre d'années d'affiliation le plus important

1.11.2. concernant les prothèses dentaires acceptées par la Sécurité sociale ?

Enquêteur : il s'agit ici de relever le libellé des garanties mot à mot tel qu'il apparaît dans le contrat.

Relancer sur le montant avec ou sans RSS / y a-t-il ou non un complément et si oui lequel / y a-t-il ou non un plafond et si oui lequel : si plusieurs plafonds demander celui qui correspond à une personne célibataire sans enfant, avec le nombre d'années d'affiliation le plus important.

On parle de prothèse fixe ou couronne céramo-métallique à l'avant de la bouche (incisives, canines).

1.11.3. concernant les lunettes acceptées par la Sécurité sociale (montures + verres)?

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Établissements

Irdes juillet 2012

Enquêteur : il s'agit ici de relever le libellé des garanties mot à mot tel qu'il apparaît dans le contrat.

Relancer sur le montant avec ou sans RSS / y a-t-il ou non un complément et si oui lequel / y a-t-il ou non un plafond et si oui lequel : si plusieurs plafonds demander celui qui correspond à une personne célibataire sans enfant, avec le nombre d'années d'affiliation le plus important.

On parle des verres progressifs ou complexes pour un adulte

1.11.4. concernant les remboursements de médicaments à vignette bleue ?

Enquêteur : Il s'agit ici de relever le libellé des garanties mot à mot tel qu'il apparaît dans le contrat.

Relancer sur le montant avec ou sans RSS

Ces médicaments peuvent également être désignés par médicaments à 35%

1.12. Pour compléter ces premières informations et ne pas vous prendre trop de votre temps, merci de nous faxer les résumés des contrats de couverture complémentaire santé.

Nous demandons de recevoir par fax les contrats de couverture complémentaire santé car l'étude de l'Irdes se veut très précise et que les définitions de l'ensemble des termes des contrats seraient très longues et fastidieuses à recueillir par téléphone.

₁ Accepte de faxer les résumés

₂ Refuse de faxer les résumés

1.13. Ce contrat [N°] souscrit chez [Organisme] rembourse-t-il...

Enquêteur : citer. Le ROR, DTP sont des vaccins remboursés par la Sécurité Sociale qu'il ne faut donc pas prendre en compte ici.

	Oui	Non	Ne sait pas
Les implants dentaires	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃
Les médicaments non remboursés par la Sécurité Sociale	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃
Le sevrage tabagique	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃
L'opération de la myopie	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃
Les lentilles non remboursées par le Régime obligatoire	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃
Certains vaccins non remboursés par la sécurité sociale (par exemple la grippe)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃

1.14. Y-a-t-il une limite à la prise en charge du forfait hospitalier pour les séjours dans les services de médecine, de chirurgie ou d'obstétrique (MCO) ?

Enquêteur : citer, plusieurs réponses possibles, cette catégorie d'hospitalisation peut aussi être intitulée hospitalisations médicales et chirurgicales dans les résumés de garanties. Si pas indiqué dans les garanties, coder pas de limite.

- ₁ Oui, une limite sur le nombre de jours remboursables
- ↳ **1.14.1. Quel est le nombre de jours maximum pris en charge en MCO :**
- ₁ |_|_|_| jours
- ₂ Ne sait pas
- ₂ Oui, une limite sur le montant journalier remboursé
- ↳ **1.14.2. Quel est le montant journalier remboursé en MCO (en euros) :**
- ₁ |_|_|_| euros
- ₂ Ne sait pas
- ₃ Non, pas de limite
- ₄ Pas de prise en charge
- ₅ Ne sait pas

1.15. Y-a-t-il une limite à la prise en charge du forfait hospitalier en psychiatrie ?

Enquêteur : citer plusieurs réponses possibles.

- ₁ Oui, une limite sur le nombre de jours remboursables
- ↳ **1.15.1. Quel est le nombre de jours maximum pris en charge en psychiatrie :**
- ₁ |_|_|_| jours
- ₂ Ne sait pas
- ₂ Oui, une limite sur le montant journalier remboursé
- ↳ **1.15.2. Quel est le montant journalier remboursé en psychiatrie (en euros) :**
- ₁ |_|_|_| euros
- ₂ Ne sait pas
- ₃ Non, pas de limite
- ₄ Pas de prise en charge
- ₅ Ne sait pas

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Établissements

Irdes juillet 2012

1.16. Ce contrat [N°] souscrit chez [Organisme] propose-t-il le tiers-payant aux salariés pour l'achat de leurs médicaments ?

Enquêteur : Lorsque la complémentaire santé propose le tiers-payant, le patient n'avance pas l'argent pour ses médicaments. C'est la complémentaire santé qui paye directement sa part au pharmacien.

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

Le financement

Ces questions ont été posées pour chacun des contrats offerts aux salariés.

1.17. Quelle est la part prise par l'établissement (employeur ou comité d'entreprise) au financement de cette complémentaire santé ?

Enquêteur : Si l'interviewé répond que sa cotisation est forfaitaire, relancer pour avoir un ordre de grandeur en pourcentage. Précisez si besoin que l'on désire une approximation

- ₁ |_|_|_|_| %
- ₂ Ne sait pas

1.18. La cotisation des salariés est-elle ?

Enquêteur : Citer toutes les modalités avant d'enregistrer une réponse. Si la personne dit que « ça dépend », dire qu'on s'intéresse au cas d'une personne célibataire, sans enfant et qui prend l'option de base.

- ₁ Forfaitaire et identique pour tout le monde (si contrat à options : tout le monde paye la même chose pour une option donnée)
- ₂ Forfaitaire avec un forfait qui dépend de l'âge, de l'ancienneté ou de la situation familiale
- ₃ Forfaitaire avec un complément proportionnel au salaire
- ₄ Proportionnelle au salaire
- ₅ Proportionnelle au PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- ₆ Proportionnelle à la portion du salaire située au-dessus du PMSS
- ₇ Les salariés ne payent pas de cotisation
- ₈ Autre
- ₉ Ne sait pas

Le choix de l'organisme et la gestion du contrat

Ces questions ont été posées pour chacun des contrats offerts aux salariés.

1.19. Les salariés prennent-ils part aux décisions et aux discussions avec l'organisme gestionnaire ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

1.20. Depuis combien d'années la complémentaire santé est-elle gérée par cet organisme ?

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Établissements

Irdes juillet 2012

₁ Moins d'un an

↳ **1.20.1. Depuis combien de mois la complémentaire santé est-elle gérée par cet organisme ?**

₁ |_|_|_| mois

₂ Ne sait pas

₂ |_|_|_| ans

₃ Ne sait pas

↳ **UNIQUEMENT si l'enquête est faite au niveau de l'établissement concerné (ou du siège)**

1.20.2. Étiez-vous présent dans l'établissement à l'époque de la signature du contrat de complémentaire santé avec cet organisme ?

₁ Oui

₂ Non

₃ Ne sait pas

1.20.3. Depuis combien d'années travaillez-vous dans cet établissement ?

₁ Moins d'un an

↳ **Depuis combien de mois travaillez-vous dans cet établissement ?**

₁ |_|_|_| mois

₂ Ne sait pas

₂ 1 an

₃ |_|_| ans

↳ **Le contenu des garanties ou le montant de la cotisation sont-ils rediscutés chaque année avec l'organisme assureur ?**

₁ Oui

₂ Non

₃ Ne sait pas

₂ Ne sait pas

1.21. Pour quelle raison principale ce contrat a-t-il été choisi ?

Enquêteur : citer

₁ Pour son rapport qualité prix

₂ Pour l'étendue des garanties proposées

₃ Il a été proposé par l'organisme qui gérait déjà la prévoyance

₄ Parce qu'il a été imposé par un accord de branche

₅ Autre

₆ Ne sait pas

FIN du questionnement par contrat

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Établissements

Irdes juillet 2012

1.22. La dernière fois qu'un assureur vous a annoncé une hausse du coût de la complémentaire santé d'entreprise supérieure à 10 %, que s'est-il passé ?

Enquêteur : citer, Plusieurs réponses possibles

- ₁ L'employeur n'a pas changé le montant total de sa contribution
- ₂ L'employeur a maintenu sa contribution en pourcentage : il a pris la même participation relative
- ₃ L'employeur a pris le surcoût intégralement en charge sans modifier les garanties du contrat
- ₄ L'employeur a revu les garanties du contrat à la baisse pour réduire ou annuler l'augmentation de la cotisation
- ₅ L'employeur a changé de contrat
- ₆ Ça ne s'est jamais produit → Passer à la partie 2, page 170.
- ₇ Autre
- ₈ Ne sait pas

1.23. Quand cela s'est-il produit pour la dernière fois ?

Enquêteur : saisir l'année.

- ₁ |_|_|_|_|

À partir de 2008

↳ 1.23.1. Préciser date et mois

- ₁ |_|_|_|_|
- ₂ Ne sait pas
- ₂ Ne sait pas

1.24. Faites-vous partie d'une entreprise qui possède plusieurs établissements ? / Cette entreprise possède-t-elle plusieurs établissements ?

- ₁ Oui

↳ 1.24.1. Vous-même, travaillez-vous au siège ou dans l'établissement (afficher raison sociale + adresse + cp + ville)

Enquêteur : Citer. Si vous êtes en ligne avec un cabinet externe, ne pas poser et coder cabinet externe.

- ₁ Au siège
- ₂ Dans l'établissement
- ₃ Dans l'établissement qui est aussi le siège
- ₄ Cabinet externe

1.24.2. La complémentaire santé est-elle la même dans les autres établissements ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

PASSER à la partie 2. La prévoyance santé

L'absence de complémentaire santé d'entreprise

1.25. Pourquoi n'y a-t-il pas de complémentaire santé dans votre établissement ?

Enquêteur : ne pas citer sauf si l'enquêté(e) ne sait pas. Dans ce cas, recoder en confirmant avec lui/elle.
Plusieurs réponses possibles

- ₁ Parce que les salariés n'en veulent pas
- ₂ Parce que l'employeur n'en veut pas
- ₃ Parce que des négociations pour acquérir une complémentaire santé collective ont échoué
- ₄ Parce que cette question n'a jamais été évoquée
- ₅ Nous sommes en cours de négociation
- ₆ Autre
- ₇ Ne sait pas

1.26. Dans votre établissement, y a-t-il déjà eu une complémentaire santé?

- ₁ Oui

↳ 1.26.1. La couverture a-t-elle été abandonnée en raison de la mise en place de la loi Fillon ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

2. La prévoyance santé

2.1. Dans votre établissement, les salariés ont-ils accès à une prévoyance pour le gros risque, c'est-à-dire l'invalidité, le décès, le veuvage, la dépendance et les arrêts de travail ?

- ₁ Ne sait pas → Passer à la question 3.1
- ₂ Non → Passer à la question 3.1
- ₃ Oui

↳ **2.1.1. Tous les salariés sont-ils couverts pour le risque invalidité par le contrat de prévoyance ?**

- ₁ Oui
- ₂ Non

↳ **Quelles sont les catégories de salariés non couvertes ?**

Enquêteur : ne pas citer. Préciser si besoin : Il peut s'agir de catégories statutaires de type cadre/non-cadres, contractuelles (CDD/CDI ou temps complet/temps partiel), fonctionnelles différenciant des ateliers ou des équipes. Plus rarement, on peut trouver des catégories d'âge ou d'ancienneté, des catégories selon la situation familiale.

- ₀₁ L'ensemble des CDD
- ₀₂ Une partie des CDD en fonction de leur ancienneté dans l'établissement
- ₀₃ Les cadres
- ₀₄ Les Etam
- ₀₅ Les ouvriers
- ₀₆ Les employés
- ₀₇ Les non-cadres
- ₀₈ Autre (5 réponses possibles)
- ₀₉ Aucune catégorie n'est couverte
- ₁₀ Ne sait pas

- ₃ Ne sait pas

2.1.2. Tous les salariés sont-ils couverts pour le risque décès/veuvage par le contrat de prévoyance?

- ₁ Oui
- ₂ Non

↳ **Quelles sont les catégories de salariés non couvertes ?**

Enquêteur : ne pas citer. Préciser si besoin : Il peut s'agir de catégories statutaires de type cadre/non-cadres, contractuelles (CDD/CDI ou temps complet/temps partiel), fonctionnelles différenciant des ateliers ou des équipes. Plus rarement, on peut trouver des catégories d'âge ou d'ancienneté, des catégories selon la situation familiale.

- ₀₁ L'ensemble des CDD
- ₀₂ Une partie des CDD en fonction de leur ancienneté dans l'établissement
- ₀₃ Les cadres

- ₀₄ Les Etam
- ₀₅ Les ouvriers
- ₀₆ Les employés
- ₀₇ Les non-cadres
- ₀₈ Autre (5 réponses possibles)
- ₀₉ Aucune catégorie n'est couverte
- ₁₀ Ne sait pas

₃ Ne sait pas

2.1.3. Les enfants de tous les salariés peuvent-ils bénéficier par le contrat de prévoyance d'une rente-éducation en cas de décès de leurs parents ?

₁ Oui

₂ Non



Quelles sont les catégories de salariés non couvertes ?

Enquêteur : ne pas citer. Préciser si besoin : Il peut s'agir de catégories statutaires de type cadre/non-cadres, contractuelles (CDD/CDI ou temps complet/temps partiel), fonctionnelles différenciant des ateliers ou des équipes. Plus rarement, on peut trouver des catégories d'âge ou d'ancienneté, des catégories selon la situation familiale.

- ₀₁ L'ensemble des CDD
- ₀₂ Une partie des CDD en fonction de leur ancienneté dans l'établissement
- ₀₃ Les cadres
- ₀₄ Les Etam
- ₀₅ Les ouvriers
- ₀₆ Les employés
- ₀₇ Les non-cadres
- ₀₈ Autre (5 réponses possibles)
- ₀₉ Aucune catégorie n'est couverte
- ₁₀ Ne sait pas

₃ Ne sait pas

2.1.4. Tous les salariés sont-ils couverts pour le risque dépendance par le contrat de prévoyance ?

Le risque dépendance est le coût que peut engendrer une perte d'autonomie (assistance d'une tierce personne ou hospitalisation dans une structure de long séjour) qui peut être, au moins partiellement, pris en charge par un contrat de prévoyance, il ne s'agit pas d'invalidité.

₁ Oui

₂ Non



Quelles sont les catégories de salariés non couvertes ?

Enquêteur : ne pas citer. Préciser si besoin : Il peut s'agir de catégories statutaires de type cadre/non-cadres, contractuelles (CDD/CDI ou temps complet/temps partiel), fonctionnelles différenciant des ateliers ou des équipes. Plus rarement, on peut trouver des catégories d'âge ou d'ancienneté, des catégories selon la situation familiale.

- 01 L'ensemble des CDD
 - 02 Une partie des CDD en fonction de leur ancienneté dans l'établissement
 - 03 Les cadres
 - 04 Les Etam
 - 05 Les ouvriers
 - 06 Les employés
 - 07 Les non-cadres
 - 08 Autre (5 réponses possibles)
 - 09 Aucune catégorie n'est couverte
 - 10 Ne sait pas
- 3 Ne sait pas

3. La prise en charge des absences pour arrêts maladie

La loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 impose aux employeurs de maintenir, sous certaines conditions, une partie de la rémunération du salarié en arrêt de travail. Cette indemnisation obligatoire par l'employeur intervient en complément des indemnités versées par la Sécurité sociale.

Dans les questions suivantes, on entend par remboursements effectués par l'employeur, les remboursements pris en charge par l'employeur et/ou par un contrat de prévoyance s'il en existe un.

Le niveau de prise en charge imposé par la loi sur la mensualisation dépend de l'ancienneté des salariés. Pour répondre aux questions qui suivent, nous vous demandons de prendre en compte dans votre établissement la situation des salariés qui auraient 5 ans d'ancienneté.

3.1. Dans votre établissement, les différentes catégories de salariés sont-elles couvertes de la même manière en cas d'absence pour maladie ?

1 Oui

↳ 3.1.1. Quelles sont les catégories de salariés pour lesquelles il existe des différences de couverture ?

Enquêteur : ne pas citer, Nous prenons ici en compte la situation des salariés qui auraient 5 ans d'ancienneté, si l'interviewé répond que les différences concernent l'ancienneté pour une même catégorie, mettre non en q30.

Il peut s'agir de catégories statutaires de type cadre/non-cadres, contractuelles (temps complet/temps partiel), fonctionnelles différenciant des ateliers ou des équipes. Plus rarement, on peut trouver des catégories d'âge, des catégories selon la situation familiale.

- 1 Les cadres
- 2 Les ETAM
- 3 Les ouvriers
- 4 Les employés
- 5 Les non cadres
- 6 Autres (3 réponses possibles)
- 7 Ne sait pas

2 Non

3 Ne sait pas

Ces questions ont été posées pour chacune des catégories cochées en question 3.1.1 et, le cas échéant, elles étaient complétées avec le texte entre accolades {}.

3.2. {Pour les [Catégorie],} les absences pour maladie sont-elles prises en charge au-delà de ce qu'impose la loi de mensualisation ?

- ₁ Oui → Passer à la question 3.4
₂ Non
₃ Ne sait pas

3.3. {Pour les [Catégorie],} les obligations de l'employeur concernant la prise en charge des arrêts-maladies sont-elles définies par?

Enquêteur : citer.

- ₁ Un accord de branche

↳ **3.3.1. De quelle branche s'agit-il ?**

Enquêteur : noter le nom de la branche.

3.3.2. Dans votre établissement, {pour les [Catégorie],} les indemnités journalières sont-elles prises en charge au-delà de ce qu'impose l'accord de branche ?

- ₁ Oui
₂ Non
₃ Ne sait pas

- ₂ La convention collective

↳ **3.3.3. De quelle convention collective s'agit-il ?**

(ex : une convention collective cadre et non cadre)

3.3.4. Quel est le N°IDCC (identifiant de la convention collective) à 4 chiffres ?

Enquêteur : noter en clair, il s'agit de 4 chiffres

3.3.5. Dans votre établissement, {pour les [Catégorie]} les indemnités journalières sont-elles prises en charge au-delà de ce qu'impose la convention collective ?

- ₁ Oui
₂ Non
₃ Ne sait pas

- ₃ Ni l'un ni l'autre

- ₄ Ne sait pas

3.4. Pour un salarié {[Catégorie]} avec 5 ans d'ancienneté, quelle est au final, en prenant en compte la participation de la Sécurité Sociale, la proportion (en pourcentage) de salaire remboursée au salarié...

Enquêteur : si l'interviewé s'impatiente lui préciser : Chaque jour pour lequel nous vous demandons le pourcentage de remboursement correspond à une borne au niveau de laquelle le pourcentage de remboursement obligatoire change. Nous avons besoin de savoir ce qu'il se passe dans votre établissement au niveau de ces bornes.

↳ **3.4.1. pour les 3 premiers jours ?**

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Établissements

Irdes juillet 2012

3.4.2. pour le 4^e jour d'arrêt ?

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

3.4.3. pour le 6^e jour d'arrêt ?

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

3.4.4. pour le 7^e jour d'arrêt ?

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

3.4.5. pour le 40^e jour d'arrêt ?

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

3.4.6. pour le 41^e jour d'arrêt ?

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

3.4.7. pour le 70^e jour d'arrêt ?

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

3.4.8. pour le 71^e jour d'arrêt ?

- ₁ |_|_|_| %
₂ Ne sait pas

3.5. En dehors du passage à la situation d'invalidité, au bout de combien de mois d'arrêts maladie la prise en charge par l'entreprise ou le contrat de prévoyance s'arrête-t-elle {pour les [Catégorie]} ?

Enquêteur : on veut ici la durée à partir de laquelle les salariés ne sont plus remboursés au-delà de la prise en charge par l'Assurance maladie.

Si la question est mal comprise dire : Pendant combien de mois les arrêts maladie sont-ils pris en charge ?

- ₁ |_|_|_| mois
₂ Ne sait pas

3.6. [Suite de la question 1.24 qui n'est posée qu'aux entreprises possédant plusieurs établissements :]

↪ 3.6.1. La prévoyance gros risque (invalidité, décès, veuvage...) est-elle la même dans les autres établissements ?

Oui / Non / Ne sait pas

3.6.2. La prise en charge des arrêts-maladie est-elle identique dans les autres établissements ?

Oui / Non / Ne sait pas

Merci pour votre temps et votre coopération pour cette étude.

Volet Salariés

Contenu du questionnaire

Présentation de l'objet de l'appel.....	176
1. Identification du salarié titulaire du contrat et de son foyer	176
2. Ancienneté du salarié	178
3. État de santé et recours aux soins du salarié.....	179
4. Conditions de travail du salarié	184
5. La complémentaire santé du salarié	186
La CMU-C.....	186
La complémentaire santé d'entreprise	187
<i>Les salariés dont l'employeur propose une complémentaire.....</i>	<i>187</i>
<i>Les salariés dont l'employeur ne propose pas de complémentaire</i>	<i>191</i>
6. Informations complémentaires	193

Présentation de l'objet de l'appel

Bonjour,

Je suis [Prénom Nom de l'enquêteur] de la société Ipsos, et je réalise actuellement une étude sur la complémentaire santé d'entreprise pour l'Irdes, l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé Je souhaiterais parler à M./Mme [Nom Prénom de l'enquêté].

Vous avez récemment reçu un courrier annonçant mon appel. Pour rappel, dans ce courrier, nous vous expliquons que la plupart des salariés obtiennent leur complémentaire santé via leur entreprise et que ce type de couverture reste mal connu. C'est pourquoi l'Irdes a décidé de mener une étude auprès des entreprises et de leurs salariés.

Pouvez-vous m'accorder quelques minutes pour répondre à quelques questions sur ce sujet ?

1. Identification du salarié titulaire du contrat et de son foyer

1.1. Travaillez-vous bien dans l'établissement [raison sociale + adresse établissement] ?

Enquêteur : Si l'interviewé demande où vous avez eu ces informations, dire : « Votre établissement a déjà été interrogé à ce sujet et vous avez été tiré au sort parmi tous les salariés de votre établissement pour répondre à ce questionnaire, qui sera traité de manière totalement anonyme. Ni l'IRDES, ni votre établissement n'auront accès à vos réponses de manière nominative ».

- ₁ Oui
- ₂ Non -> fin
- ₃ Refus -> fin

1.2. Sexe

- ₁ Homme
- ₂ Femme

1.3. De combien de personnes se compose votre foyer, y compris vous-même ?

Enquêteur : On comptabilise dans le foyer les personnes qui sont éloignées pour des raisons professionnelles ou d'état de santé (qui résident en institution). On comptabilise également dans le foyer les étudiants qui dépendent financièrement de leurs parents (même s'ils sont le plus souvent logés sur le lieu de leurs études).

|_|_| personnes (20 maximum)

1.4. Quels sont les prénoms de toutes les personnes de votre foyer y compris vous-même, en commençant par vous puis de la personne la plus âgée à la plus jeune ?

Enquêteur : noter en clair

La variable [prénom] créée à partir de cette question est utilisée dans les questions sur les membres du foyer.

1.5. Quel est votre âge ?

Enquêteur : prendre l'âge révolu

|_|_| ans

1.6. Vivez-vous en couple ?

Enquêteur : y compris les couples ne vivant pas sous le même toit en raison d'un éloignement professionnel ou d'un problème de santé.

₁ Oui



1.6.1. Avec quelle personne du foyer vivez-vous en couple ?

₁ Prénom de la personne du foyer :

₂ N'est pas une personne du foyer

₂ Non

₃ Ne sait pas

1.7. Quel est votre état matrimonial ?

₁ Célibataire

₂ En concubinage ou union libre

₃ Marié(e)

₄ Pacsé(e)

₅ Veuf(ve)

₆ Refus

Les questions suivantes concernent les membres du foyer, à l'exclusion du salarié.

Les prénoms s'affichent dans l'ordre donné en 1.4.

1.8. Parlons maintenant de [Prénom]. Quel est son sexe ?

₁ Homme

₂ Femme

1.9. Quel est son âge ?

Enquêteur : prendre l'âge révolu

|_|_| ans

Si plus de 15 ans



1.9.1. Est-ce que [Prénom] vit en couple ?

Enquêteur : y compris les couples ne vivant pas sous le même toit en raison d'un éloignement professionnel ou d'un problème de santé.

₁ Oui

₂ Non

₃ Ne sait pas

1.9.2. Avec quelle personne du foyer [Prénom] vit en couple ?

₁ Prénom de la personne du foyer :

₂ N'est pas une personne du foyer

1.10. Quel est l'état matrimonial de [Prénom] ?

- ₁ Célibataire
- ₂ En concubinage ou union libre
- ₃ Marié(e)
- ₄ Pacsé(e)
- ₅ Veuf(ve)
- ₆ Refus

1.11. Quel est le lien de parenté de [Prénom] ?

Enquêteur : ne pas citer.

- ₀₁ Conjoint, concubin
- ₀₂ Enfant
- ₀₃ Père, mère
- ₀₄ Frère, sœur
- ₀₅ Grand-parent, petit-enfant
- ₀₆ Beau-fils, belle-fille (au sens enfant du conjoint)
- ₀₇ Beau-père, belle-mère (au sens de conjoint du père ou de la mère)
- ₀₈ Demi-frère, demi-sœur ou enfant du beau-parent
- ₀₉ Gendre, belle-fille, beau parent (au sens conjoint des enfants ou père/mère du conjoint)
- ₁₀ Autre lien familial
- ₁₁ Autre
- ₁₂ Pas de lien de parenté

↳ **1.11.1. Quel est le lien de parenté de [Prénom] avec vous ?**

- ₁ Ami
 - ₂ Autre
 - ₃ Ne sait pas
 - ₄ Refus
- ₁₃ Ne sait pas
 - ₁₄ Refus

2. Ancienneté du salarié

2.1. Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre entreprise actuelle [Raison sociale] ?

Enquêteur : Nous ne tenons pas compte des fusions, absorptions, rachats des entreprises ou des mutations des salariés. Dans tous les cas nous voulons l'ancienneté depuis l'embauche initiale.

- ₁ Moins d'un an
 - ↳ **2.1.1. Depuis combien de mois travaillez-vous pour votre entreprise actuelle ?**
 - ₁ |__|__| mois
 - ₂ Ne sait pas
- ₂ |__|__| années
- ₃ Ne sait pas

3. État de santé et recours aux soins du salarié

3.1. Comment est votre état de santé en général ?

- ₁ Très bon
- ₂ Bon
- ₃ Assez bon
- ₄ Mauvais
- ₅ Très mauvais
- ₆ Ne sait pas
- ₇ Refus

3.2. Avez-vous une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable ?

Enquêteur : Une maladie chronique est une maladie qui a duré ou peut durer pendant une période de 6 mois au moins.

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas
- ₄ Refus

3.3. Êtes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ?

- ₁ Oui, fortement limité
- ₂ Oui, limité mais pas fortement
- ₃ Non, pas limité du tout
- ₄ Ne sait pas
- ₅ Refus

3.4. Avez-vous une affection de longue durée, appelée aussi ALD, pour laquelle vos soins sont pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie ou la Sécurité sociale ?

Enquêteur : Les cancers sont des ALD qui donnent droit à une prise en charge à 100 %. Le diabète ou l'hypertension sont également des ALD qui peuvent donner droit à une prise en charge à 100 % selon leur gravité. Il existe une trentaine d'ALD. En général, les personnes ayant une affection longue durée le savent, car elles ont des ordonnances bi-zones.

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas
- ₄ Refus

3.5. Au cours des douze derniers mois, avez-vous vu au moins une fois un médecin généraliste pour vous-même ?

- ₁ Oui

↪ 3.5.1. Au cours des 12 derniers mois, combien de fois avez-vous vu un généraliste pour vous-même ?

- ₁ |__| fois
- ₂ Ne sait pas

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Salariés

Irdes juillet 2012

- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.6. Au cours des douze derniers mois, en dehors du dentiste, avez-vous vu au moins une fois un médecin spécialiste pour vous-même ?

- ₁ Oui

↪ 3.6.1. De quel(s) spécialiste(s) s'agissait-il ?

Enquêteur : Ne pas citer. Si l'interviewé cite le dentiste : « Le dentiste n'est pas considéré comme un médecin spécialiste ».

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> ₀₁ Radiologue | <input type="radio"/> ₀₈ ORL |
| <input type="radio"/> ₀₂ Gynécologue | <input type="radio"/> ₀₉ Chirurgien |
| <input type="radio"/> ₀₃ Ophtalmologue | <input type="radio"/> ₁₀ Gastro-entérologue |
| <input type="radio"/> ₀₄ Pédiatre | <input type="radio"/> ₁₁ Pneumologue |
| <input type="radio"/> ₀₅ Dermatologue | <input type="radio"/> ₁₂ Diabétologue, endocrinologue |
| <input type="radio"/> ₀₆ Cardiologue | <input type="radio"/> ₁₃ Autres (5 réponses possibles) |
| <input type="radio"/> ₀₇ Rhumatologue | <input type="radio"/> ₁₄ Ne sait pas |

Pour chaque réponse en 3.6.1

3.6.2. Combien de fois êtes-vous allé chez un [item concerné] au cours des douze derniers mois ?

- ₁ |__| fois
- ₂ Ne sait pas

- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.7. Au cours des douze derniers mois, êtes-vous allé chez l'ophtalmologue pour une simple visite de contrôle, c'est-à-dire sans avoir de problème aux yeux mais simplement pour faire vérifier votre vue ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.8. Au cours des douze derniers mois, êtes-vous allé chez le dentiste à titre préventif, c'est-à-dire sans avoir mal aux dents mais simplement pour vérifier votre état dentaire ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.9. Possédez-vous des lunettes à verres simples ?

Enquêteur : On entend par verres simples des verres qui proposent une correction uniforme, contrairement aux verres progressifs dont la correction est variable.

- ₁ Oui

↪ 3.9.1. À quelle fréquence en changez-vous ?

Enquêteur : Citer.

- ₁ Tous les ans
- ₂ Une fois tous les deux ans

- ₃ Au moins une fois tous 3 à 5 ans
- ₄ Moins souvent
- ₅ (Pas concerné, en porte depuis peu)
- ₆ Ne sait pas
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.10. Possédez-vous des lunettes à verres progressifs ? Doubles foyers ?

Enquêteur : On entend par verres progressifs des verres qui proposent des corrections variables selon que l'on regarde de près ou de loin. Ils sont aussi appelés verres à double foyer.

- ₁ Oui

↳ **3.10.1. À quelle fréquence en changez-vous ?**

Enquêteur : Citer.

- ₁ Tous les ans
- ₂ Une fois tous les deux ans
- ₃ Au moins une fois tous 3 à 5 ans
- ₄ Moins souvent
- ₅ (Pas concerné, en porte depuis peu)
- ₆ Ne sait pas
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.11. Possédez-vous des lentilles de contact ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.12. Portez-vous des prothèses dentaires fixes (couronne, bridge, pivot, implant) ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.13. Portez-vous une prothèse dentaire amovible (dentier) ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

Si le foyer du salarié se compose d'une seule personne (1.3), passer à la section 4 « Conditions de travail du salarié » page 184.

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Salariés

Irdes juillet 2012

Les questions de cette partie s'adressent à tous les membres du foyer, à l'exclusion de la personne interrogée. Les prénoms s'affichent dans l'ordre donné en 1.4.

3.14. [Prénom] possède-t-il/elle des lunettes à verres simples ?

Enquêteur : On entend par verres simples des verres qui proposent une correction uniforme, contrairement aux verres progressifs dont la correction est variable.

₁ Oui

↳ 3.14.1. À quelle fréquence [Prénom] en change-t-il/elle ?

- ₁ Tous les ans
- ₂ Une fois tous les deux ans
- ₃ Au moins une fois tous 3 à 5 ans
- ₄ Moins souvent
- ₅ Pas concerné, en porte depuis peu
- ₆ Ne sait pas

₂ Non

₃ Ne sait pas

3.15. [Prénom] possède-t-il des lunettes à verres progressifs ?

Enquêteur : On entend par verres progressifs des verres qui proposent des corrections variables selon que l'on regarde de près ou de loin. Ils sont aussi appelés verres à double foyer.

₁ Oui

↳ 3.15.1. À quelle fréquence [Prénom] en change-t-il/elle ?

- ₁ Tous les ans
- ₂ Une fois tous les deux ans
- ₃ Au moins une fois tous 3 à 5 ans
- ₄ Moins souvent
- ₅ Pas concerné, en porte depuis peu
- ₆ Ne sait pas

₂ Non

₃ Ne sait pas

3.16. [Prénom] possède-t-il/elle des lentilles de contact ?

₁ Oui

₂ Non

₃ Ne sait pas

3.17. [Prénom] porte-t-il/elle des prothèses dentaires fixes (couronne, bridge, pivot, implant) ?

₁ Oui

₂ Non

₃ Ne sait pas

3.18. [Prénom] porte-t-il/elle une prothèse dentaire amovible (dentier) ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.19. Lorsqu'on se fait poser une prothèse dentaire, on peut opter soit pour une prothèse en métal, soit pour une prothèse en céramique qui imite mieux la dent remplacée. Cependant, cette dernière est plus chère. Dans le cas où vous devriez vous faire poser une [ajouter « autre » si le salarié porte une prothèse dentaire (Q3.12)] prothèse, vous opteriez pour :

- ₁ Une prothèse céramique dans tous les cas
- ₂ Une prothèse céramique uniquement sur les dents situées au devant de la bouche (dents visibles)
- ₃ Une prothèse métallique dans tous les cas
- ₄ (Pas concerné, j'ai un dentier complet)
- ₅ Ne sait pas

3.20. Lorsque vous allez chez un spécialiste, vous arrive-t-il de payer plus de 28 € pour une consultation ?

- ₁ Oui

↳ **3.20.1.** A quelle fréquence vous est-il arrivé de payer plus de 28 € pour une consultation ?

- ₁ De temps en temps
- ₂ Souvent
- ₃ Rarement
- ₄ Ne sait pas

- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

3.21. Au cours des 12 derniers mois, vous est-il déjà arrivé de renoncer, pour vous-même, à certains soins pour des raisons financières ?

- ₁ Oui

↳ **3.21.1.** A quels soins avez-vous renoncé pour des raisons financières ?

Enquêteur : Ne pas citer. Relancer pour obtenir 3 réponses : « Avez-vous renoncé à un autre soin ? ».

- ₀₁ Prothèses dentaires
- ₀₂ Soins dentaires
- ₀₃ Lunettes (verres, montures, lentilles)
- ₀₄ Consultations, visites et soins de spécialistes
- ₀₅ Consultations, visites et soins de généralistes
- ₀₆ Radios et autres examens d'imagerie
- ₀₇ Pharmacie non remboursable
- ₀₈ Pharmacie remboursable
- ₀₉ Kinésithérapie, massages
- ₁₀ Analyses de laboratoire
- ₁₁ Cure thermale
- ₁₂ Autres (3 réponses possibles)

- ₁₃ Aucun
- ₁₄ Ne sait pas

Pour chaque réponse en 3.21.1

3.21.2. Avez-vous renoncé définitivement à ce soin [nom du soin] ou l'avez-vous reporté dans le temps ?

- ₁ Renoncé
 - ₂ Reporté
 - ₃ Ne sait pas
-
- ₂ Non
 - ₃ Ne sait pas

4. Conditions de travail du salarié

Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur vos conditions de travail dans l'entreprise (afficher raison sociale).

4.1. Avez-vous des horaires de travail vous obligeant souvent à ne pas dormir entre minuit et 5heures du matin (au moins 50 jours par an) ?

- ₁ Oui, actuellement
- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.2. Avez-vous un travail posté en horaires alternants (par équipes, brigades, roulements...)?

- ₁ Oui, actuellement
- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.3. Avez-vous un travail répétitif sous contrainte de temps (à la chaîne, produit ou pièce qui se déplace, machine à cadence automatique, rythme imposé par une norme stricte) ?

- ₁ Oui, actuellement
- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.4. Avez-vous des postures pénibles ou fatigantes à la longue durant le travail (debout prolongé, accroupi, courbé, bras en l'air) ?

- ₁ Oui, actuellement
- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.5. Portez-vous des charges lourdes durant le travail ?

- ₁ Oui, actuellement

- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.6. Entendez-vous un bruit intense en milieu professionnel (tel qu'il empêche d'entendre la voix d'une personne, placée à 2 ou 3 mètres, même si elle crie) ?

- ₁ Oui, actuellement
- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.7. Êtes-vous exposé fréquemment à des températures extrêmes en milieu professionnel (chaleur élevée ou froid intense, de façon continue, ou par périodes, chaque jour, ou plusieurs semaines dans l'année) ?

- ₁ Oui, actuellement
- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.8. Êtes-vous exposé aux poussières ou fumées en milieu professionnel ?

- ₁ Oui, actuellement
- ₂ Non pas actuellement, mais oui dans le passé
- ₃ Non jamais
- ₄ Ne sait pas

4.9. Diriez-vous que votre travail actuel vous permet d'apprendre des choses ?

- ₁ Oui, tout à fait
- ₂ Plutôt oui
- ₃ Plutôt non
- ₄ Non, pas du tout
- ₅ Ne sait pas

4.10. Diriez-vous que dans votre travail vous pouvez choisir vous-même de la façon de procéder ?

- ₁ Oui, tout à fait
- ₂ Plutôt oui
- ₃ Plutôt non
- ₄ Non, pas du tout
- ₅ Ne sait pas

4.11. Diriez-vous que vous êtes constamment sous pression à cause d'une forte charge de travail ?

- ₁ Oui, tout à fait
- ₂ Plutôt oui
- ₃ Plutôt non
- ₄ Non, pas du tout
- ₅ Ne sait pas

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Salariés

Irdes juillet 2012

4.12. Jugez-vous que votre salaire est correct relativement aux efforts qui vous sont demandés ?

- ₁ Oui, tout à fait
- ₂ Plutôt oui
- ₃ Plutôt non
- ₄ Non, pas du tout
- ₅ Ne sait pas

4.13. Recevez-vous une reconnaissance méritée pour le travail que vous effectuez ?

- ₁ Oui, tout à fait
- ₂ Plutôt oui
- ₃ Plutôt non
- ₄ Non, pas du tout
- ₅ Ne sait pas

4.14. Tout bien considéré, votre travail-vous satisfait-il ?

- ₁ Oui, tout à fait
- ₂ Plutôt oui
- ₃ Plutôt non
- ₄ Non, pas du tout
- ₅ Ne sait pas

4.15. Vos chances de pouvoir garder votre emploi sont-elles bonnes ?

- ₁ Oui, tout à fait
- ₂ Plutôt oui
- ₃ Plutôt non
- ₄ Non, pas du tout
- ₅ Ne sait pas

5. La complémentaire santé du salarié

La CMU-C

5.1. La CMU appelée aussi Couverture Maladie Universelle Complémentaire propose gratuitement une couverture en plus de la Sécurité Sociale pour les personnes dont les ressources sont faibles. Si vous avez la CMU, vous n'avancez pas d'argent quand vous allez chez le médecin. Il est payé directement par l'Assurance maladie. Actuellement, avez-vous la CMU ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

La complémentaire santé d'entreprise

- 5.2.** Si vous deviez changer d'emploi, la présence d'une complémentaire santé ainsi que son contenu seraient-ils un critère de choix de votre nouvelle entreprise ?

Enquêteur : citer. On ne considère ici que les changements d'emploi en France.

- ₁ Oui, un critère déterminant
- ₂ Oui, mais un critère secondaire
- ₃ Non
- ₄ Ne sait pas

- 5.3.** Votre entreprise [Raison sociale] vous propose-t-elle une complémentaire santé ?

- ₁ Oui

↳ **5.3.1.** Êtes-vous couvert par cette complémentaire santé d'entreprise ?

- ₁ Oui
- ₂ Non → Passer à la question 5.12
- ₃ Ne sait pas

- ₂ Non → Passer à la Question 5.14
- ₃ Ne sait pas → Passer à la Question 5.14

Les salariés dont l'employeur propose une complémentaire

- Les salariés y ayant souscrit

- 5.4.** L'adhésion à cette complémentaire santé est-elle obligatoire pour vous ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

- 5.5.** L'entreprise vous a-t-elle proposé le choix entre plusieurs niveaux de garanties ?

Enquêteur : on parle bien des contrats proposés à cette personne (en fonction de son statut : cadre ou non cadre par exemple) et non des contrats proposés à tous les salariés de l'établissement.

- ₁ Oui

↳ **5.5.1.** Avez-vous choisi un contrat proposant des garanties supérieures au contrat minimum ?

- ₁ Oui
- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

- ₂ Non
- ₃ Ne sait pas

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Salariés

Irdes juillet 2012

5.6. À part vous, quelles sont les personnes de votre foyer couvertes par le contrat que vous avez souscrit par l'intermédiaire de votre entreprise :

Enquêteur : citer en oui/non

[Prénom 1] ₁ Oui ₂ Non

[Prénom ...] ₁ Oui ₂ Non

[Prénom 20] ₁ Oui ₂ Non

₂₁ Aucun

₂₂ Ne sait pas

5.7. Supposons que vous ne bénéficiez d'aucune complémentaire santé (mutuelle) et que vous ayez la possibilité d'obtenir un contrat sur mesure. Au regard de vos besoins de soins actuels, parmi les soins suivants, quels seraient ceux pour lesquels vous souhaiteriez être mieux couvert ? Classez les soins suivants du plus important au moins important.

Enquêteur : coder dans l'ordre de citation.

₁ Lunettes

₂ Prothèses dentaires

₃ Dépassement de spécialistes

₄ Forfait hospitalier

₅ Pharmacie

₆ Ne sait pas

5.8. Pour chacun des soins suivants, pensez-vous être bien ou mal remboursé par votre couverture complémentaire ?

	Très bien	Plutôt bien	Plutôt mal	Très mal	Je ne suis pas remboursé du tout
Lunettes	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Prothèses dentaires	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Dépassement de spécialistes	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Forfait hospitalier	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Pharmacie	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

5.9. Si vous aviez le choix, préféreriez-vous que votre employeur n'offre plus de complémentaire santé et qu'en contrepartie il augmente votre salaire ?

₁ Oui

₂ Non

₃ Ne sait pas

5.10. Lorsque vous partirez à la retraite, à quelle situation pensez-vous être confronté ?

- ₁ Je pourrai continuer à bénéficier de la même complémentaire santé dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui
- ₂ Je pourrai continuer à bénéficier de la même complémentaire santé mais je paierai une cotisation plus élevée
- ₃ Je ne pourrai pas continuer à bénéficier de la même complémentaire santé
- ₄ Ne sait pas

5.11. Vous avez déclaré bénéficier d'une complémentaire santé par le biais de votre entreprise. S'agit-il de votre unique complémentaire santé ?

- ₁ Oui
- ₂ Non

↳ **5.11.1. Comment avez-vous obtenu la complémentaire santé que vous n'avez pas souscrite par l'intermédiaire de votre entreprise**

Enquêteur : Si plusieurs autres couvertures complémentaires que celle souscrite par l'entreprise, on s'intéresse à la plus utilisée.

- ₁ Par une démarche individuelle de votre part ou d'un membre de votre famille
- ₂ Par l'intermédiaire de la complémentaire santé d'entreprise de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille
- ₃ Par l'intermédiaire de la mutuelle de fonctionnaires de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille (MGEN, MG, MNH, MNT, mutuelle nationale militaire, mutuelle de la gendarmerie, mutuelle générale de la police, MGET)
- ₄ Autre
- ₅ Ne sait pas

5.11.2. Quelle complémentaire santé utilisez-vous le plus ?

Enquêteur : citer.

- ₁ Celle dont vous bénéficiez par [Raison sociale]
 - ₂ L'autre complémentaire santé
 - ₃ Ne sait pas
- ₃ Ne sait pas

PASSER à la section 6 page 193.

- Les salariés n'y ayant pas souscrit

5.12. Pourquoi n'avez-vous pas souscrit la complémentaire santé proposée par votre entreprise [Raison sociale] ?

- ₁ Parce qu'elle était trop chère
- ₂ Parce que les garanties ne me convenaient pas
- ₃ Parce que je suis déjà couvert par ailleurs
- ₄ Parce que je ne souhaite pas en avoir
- ₅ Autre
- ₆ Ne sait pas

5.13. Bénéficiez-vous pour vous-même d'une complémentaire santé [ajouter « en dehors de la CMU » si le salarié est bénéficiaire de la CMU (Q 5.1)] ?

₁ Oui

↳ **5.13.1. Par quel intermédiaire bénéficiez-vous d'une complémentaire santé ?**

Enquêteur : Si plusieurs autres couvertures complémentaires que celle souscrite par l'entreprise, on s'intéresse à la plus utilisée.

- ₁ Par une démarche individuelle de votre part ou d'un membre de votre famille
- ₂ Par l'intermédiaire de la complémentaire santé d'entreprise de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille
- ₃ Par l'intermédiaire de la mutuelle de fonctionnaires de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille (MGEN, MG, MNH, MNT, mutuelle nationale militaire, mutuelle de la gendarmerie, mutuelle générale de la police, MGET)
- ₄ Autre
- ₅ Ne sait pas

₂ Non

↳ **UNIQUEMENT si l'enquêté a déclaré ne pas être bénéficiaire de la CMU (Q5.1).**

5.13.2. Vous avez indiqué n'être couvert ni par votre entreprise, ni par un autre moyen. Cela signifie-t-il que vous n'êtes couvert par aucune complémentaire santé ?

- ₁ Effectivement, je ne bénéficie d'aucune complémentaire santé
- ₂ Je suis tout de même couvert par une complémentaire santé

De quelle manière êtes-vous couvert par une complémentaire santé ?

Enquêteur : Si plusieurs couvertures complémentaires, on s'intéresse à la plus utilisée

- ₁ Par la CMU
- ₂ Par mon entreprise (enquêteur : appeler le chef d'équipe)
- ₃ Par l'intermédiaire de la complémentaire santé d'entreprise de votre conjoint ou d'un

- ₃ Par l'intermédiaire de la mutuelle de fonctionnaires de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille (MGEN, MG, MNH, MNT, mutuelle nationale militaire, mutuelle de la gendarmerie, mutuelle générale de la police, MGET)
- ₄ Autre
- ₅ Ne sait pas

₃ Ne sait pas

PASSER à la section 6 page 193.

Les salariés dont l'employeur ne propose pas de complémentaire

5.14. Bénéficiez-vous pour vous-même d'une complémentaire santé [ajouter « en dehors de la CMU » si le salarié est bénéficiaire de la CMU (Q 5.1)] ?

₁ Oui

↳ **5.14.1. Par quel intermédiaire bénéficiez-vous d'une complémentaire santé ?**

Enquêteur : Si plusieurs autres couvertures complémentaires que celle souscrite par l'entreprise, on s'intéresse à la plus utilisée

- ₁ Par une démarche individuelle de votre part ou d'un membre de votre famille
- ₂ Par l'intermédiaire de la complémentaire santé d'entreprise de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille
- ₃ Par l'intermédiaire de la mutuelle de fonctionnaires de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille (MGEN, MG, MNH, MNT, mutuelle nationale militaire, mutuelle de la gendarmerie, mutuelle générale de la police, MGET)
- ₄ Autre
- ₅ Ne sait pas

₂ Non

↳ **UNIQUEMENT si l'enquêté a déclaré ne pas être bénéficiaire de la CMU (Q5.1).**

5.14.2. Vous avez indiqué n'être couvert ni par votre entreprise, ni par un autre moyen. Cela signifie-t-il que vous n'êtes couvert par aucune complémentaire santé ?

- ₁ Effectivement, je ne bénéficie d'aucune complémentaire santé
- ₂ Je suis tout de même couvert par une complémentaire santé

↳ **De quelle manière êtes-vous couvert par une complémentaire santé ?**

Si plusieurs couvertures complémentaires, on s'intéresse à la plus utilisée

- ₁ Par la CMU

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Salariés

Irdes juillet 2012

- ₂ Par mon entreprise (enquêteur : appeler le chef d'équipe)
 - ₃ Par l'intermédiaire de la complémentaire santé d'entreprise de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille
 - ₃ Par l'intermédiaire de la mutuelle de fonctionnaires de votre conjoint ou d'un autre membre de votre famille (MGEN, MG, MNH, MNT, mutuelle nationale militaire, mutuelle de la gendarmerie, mutuelle générale de la police, MGET)
 - ₄ Autre
 - ₅ Ne sait pas
- ₃ Ne sait pas

5.15. Souhaiteriez-vous que votre entreprise vous propose un contrat de complémentaire santé ?

₁ Oui

↳ 5.15.1. Pour quelle(s) raison(s) souhaiteriez-vous que votre entreprise vous propose un contrat de complémentaire santé ?

- ₁ [UNIQUEMENT si le salarié n'est couvert par AUCUNE complémentaire santé, y compris la CMU (questions 5.1 et 5.14)
Parce que je ne suis pas assuré et que je souhaiterais l'être
- ₂ Parce que ça me coûterait moins cher que de m'assurer moi-même
- ₃ Parce que ça me permettrait d'avoir de meilleures garanties qu'en m'assurant moi-même
- ₄ Autre
- ₅ Ne sait pas

₂ Non

↳ 5.15.2. Pour quelle(s) raison(s) ne souhaiteriez-vous pas que votre entreprise vous propose un contrat de complémentaire santé ?

- ₁ Parce que je suis déjà couvert par ailleurs et que cette couverture me satisfait
- ₂ Parce que je veux pouvoir conserver la liberté de choix de mes garanties
- ₃ Parce que je ne souhaite pas en avoir
- ₄ Autre
- ₅ Ne sait pas

₃ Ne sait pas

- 5.16.** Supposons que votre entreprise vous propose une complémentaire santé. Parmi les soins suivants, quels seraient pour vous ceux pour lesquels vous souhaiteriez être le mieux couvert au regard de vos besoins de soins ? Classez-les du plus important au moins important pour vous (de 1 à 5).

- 1 Lunettes
- 2 Prothèses dentaires
- 3 Dépassement de spécialistes
- 4 Forfait hospitalier
- 5 Pharmacie
- 6 Ne sait pas

6. Informations complémentaires

- 6.1.** Au cours des 12 derniers mois, combien de jours d'arrêt de travail vous ont été prescrits par un médecin ?

Enquêteur : si l'interviewé répond en mois, lui demander de convertir en jours (x 30)

- 1 Aucun
- 2 |_|_|_| jours

- ↳ **6.1.1.** Parmi ces jours prescrits par le médecin, combien en avez-vous réellement pris ?

Enquêteur : si l'interviewé répond en mois, lui demander de convertir en jours (x 30)

- 1 Aucun
- 1 |_|_|_| jours
- 2 Ne sait pas

- 6.1.2.** Pour les arrêts prescrits réellement pris, avez-vous perçu ?

Enquêteur : citer

- 1 La totalité de votre salaire
- 2 Une partie seulement de votre salaire
- 3 Rien du tout
- 4 Ne sait pas

- 3 Ne sait pas

- 6.2.** Quel est le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ?

Enquêteur : Citer. Les formations professionnelles ne sont pas considérées comme des diplômes. Attention de ne pas confondre le diplôme « obtenu » avec le niveau d'études.

- 01 Aucun diplôme

- ↳ **6.2.1.** Quel est votre niveau d'études ?

- 1 Pas de scolarisation
- 2 Maternelle, primaire
- 3 Premier cycle : 6^e, 5^e, 4^e, 3^e, niveau CAP ou BEP
- 4 Second cycle : 2^{de}, 1^{re}, Terminale
- 5 Autre
- 6 Ne sait pas

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Questionnaires de l'enquête - Volet Salariés

Irdes juillet 2012

02 CEP (Certificat d'études primaires)

↳ 6.2.2. Quel est votre niveau d'études ?

- 1 Pas de scolarisation
- 2 Maternelle, primaire
- 3 Premier cycle : 6^e, 5^e, 4^e, 3^e, niveau CAP ou BEP
- 4 Second cycle : 2^{de}, 1^{re}, Terminale
- 5 Autre
- 6 Ne sait pas

03 Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire

↳ 6.2.3. Quel est votre niveau d'études ?

- 1 Pas de scolarisation
- 2 Maternelle, primaire
- 3 Premier cycle : 6^e, 5^e, 4^e, 3^e, niveau CAP ou BEP
- 4 Second cycle : 2^{de}, 1^{re}, Terminale
- 5 Autre
- 6 Ne sait pas

04 CAP, BEP

↳ 6.2.4. Quel est votre niveau d'études ?

- 1 Pas de scolarisation
- 2 Maternelle, primaire
- 3 Premier cycle : 6^e, 5^e, 4^e, 3^e, niveau CAP ou BEP
- 4 Second cycle : 2^{de}, 1^{re}, Terminale
- 5 Autre
- 6 Ne sait pas

05 Baccalauréat technologique ou professionnel

06 Baccalauréat général

07 Bac +2 (1^{er} cycle universitaire Deug, BTS, DUT...)

08 Supérieur à Bac + 2 (2nd et 3^e cycle universitaire, diplôme d'ingénieur, de grande école...)

09 Autre

10 Refus

6.3. Pouvez-vous me donner le montant de votre salaire mensuel net avant impôts sur le revenu (montant inscrit en bas de votre fiche de paye) ?

1 Montant : |_| |_|_|_| |_|_|_|_| euros

↳ 6.3.1. Sur combien de mois percevez-vous votre salaire ?

- 1 |_|_| mois
- 2 Ne sait pas

2 Ne sait pas

3 Refus

**Je vous remercie de m'avoir accordé de votre temps
et je vous souhaite une très bonne journée/soirée.**

Liste des tableaux

I. Méthodologie et terrain de l'enquête PSCE 2009

1. Champs de l'enquête

2. Échantillonnage

T1. Probabilité d'inclusion des établissements par strates d'échantillonnage..... 12

T2. Répartition des établissements dans l'échantillon final 12

3. Contenu et terrain d'enquête

T3. Sollicitations des salariés selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles
et les strates d'échantillonnage des établissements 20

4. Pondérations de la non-réponse et méthode de redressement

T4. Première étape du modèle : probabilité d'être joint et de renseigner
au moins l'information sur l'existence d'une complémentaire santé d'entreprise 24

T5. Deuxième étape du modèle : probabilité de répondre au questionnaire 24

T6. Distribution des pondérations finales et du rapport des pondérations finales
et initiales 25

T7. Deuxième étape du modèle : probabilité qu'un établissement réponde à l'enquête
et qu'un salarié soit échantillonné 27

T8. Distribution des pondérations finales et du rapport des pondérations finales
et initiales 28

T9. Probabilité que le numéro de téléphone du salarié soit mis sur le terrain
parmi les salariés pour lesquels les DADS sont renseignées (11 879 individus)..... 29

T10. Probabilité qu'un salarié dont les DADS sont connues soit contacté
et réponde à l'enquête 30

T11. Probabilité qu'un salarié dont les DADS sont inconnues soit contacté
et réponde à l'enquête 30

T12. Distribution des rapports des pondérations finales et initiales..... 32

T13. Distribution des pondérations finales optimisées 32

T14. Comparaison de l'échantillon des salariés avec la population française salariée 33

T15. Distributions des pondérations finales et du rapport entre les pondérations finales
et initiales 34

T16. Distribution des poids finaux optimisés 34

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Liste des tableaux

Irdes juillet 2012

II. Résultats de l'enquête PSCE 2009

T17. Proportion d'établissements qui proposent une complémentaire santé d'entreprise (CSE) à tout ou partie de leurs salariés, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	38
---	----

1. La couverture complémentaire santé d'entreprise

T18. Proportion d'établissements qui proposent une complémentaire santé d'entreprise (CSE) à tout ou partie de leurs salariés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	39
T19. Taux d'établissements proposant un contrat de complémentaire santé excluant certaines catégories de salariés.....	41
T20. Proportion d'établissements proposant 1, 2 ou 3 contrats de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	42
T21. Proportion d'établissements proposant des contrats s'adressant à différentes catégories socioprofessionnelles.....	42
T22. Motifs de l'absence d'une complémentaire santé d'entreprise.....	43
T23. Proportion d'établissements déclarant qu'une complémentaire santé d'entreprise a été abandonnée	43
T24. Cadre dans lequel le contrat de complémentaire santé d'entreprise a été mis en place, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	44
T25. Les raisons du choix du contrat de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	45
T26. Type d'organisme gérant la complémentaire santé d'entreprise (niveau établissement), par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	46
T27. Ancienneté du contrat de complémentaire santé d'entreprise par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité	47
T28. Caractère obligatoire ou facultatif du contrat de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	48
T29. Changement d'au moins un contrat de complémentaire santé d'entreprise facultatif en contrat obligatoire en raison de la loi Fillon, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	49
T30. Caractère obligatoire ou facultatif de la complémentaire santé d'entreprise parmi les établissements offrant un contrat de moins de cinq ans d'ancienneté.....	50
T31. Proportion d'établissements proposant une extension du contrat de complémentaire santé d'entreprise aux proches du salarié, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	51
T32. Proportion d'établissements participant au financement d'au moins un contrat de complémentaire santé d'entreprise, selon qu'il est obligatoire ou facultatif	51
T33. Proportion d'établissements finançant entièrement la complémentaire santé pour au moins un contrat, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité	52
T34. Participation des établissements au financement de la complémentaire santé d'entreprise parmi les établissements qui ne différencient pas leur participation en fonction du contrat.....	53
T35. Participation des employeurs au financement de la complémentaire santé d'entreprise selon le caractère du contrat.....	54

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Liste des tableaux

Irdes juillet 2012

T36. Type de participation des salariés au financement de leur complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	54
T37. Renégociations annuelles des contrats de complémentaires santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	56
T38. Taux d'établissements laissant la possibilité au salarié de souscrire une option dans son contrat de complémentaire santé d'entreprise, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	57
T39. Contrat de complémentaire santé proposé par défaut par l'établissement, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité.....	58
T40. Description des classes de contrats de complémentaire santé d'entreprise selon les variables actives utilisées pour la typologie.....	60
T41. Description des classes de contrats de complémentaire santé d'entreprise selon les variables illustratives de la typologie.....	61
T42. Taux d'établissements offrant des contrats de classe 1, 2, 3 ou 4, par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité	63
T43. Effets propres de chaque caractéristique des établissements sur la probabilité d'offrir une complémentaire santé d'entreprise à tout ou partie des salariés.....	64
T44. Proportion de salariés déclarant avoir accès à une complémentaire santé par le biais de leur entreprise.....	66
T45. Proportion de salariés bénéficiant d'une complémentaire santé parmi ceux qui n'y ont pas accès par le biais de leur entreprise	66
T46. Proportion de salariés déclarant avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise, en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leur état de santé et de leurs conditions de travail	67
T47. Caractère de la complémentaire santé d'entreprise proposée aux salariés.....	71
T48. Proportion de salariés ayant refusé une complémentaire santé d'entreprise lorsqu'elle était facultative	71
T49. Les salariés ayant refusé la complémentaire santé d'entreprise bénéficient-ils par ailleurs d'une complémentaire santé ?.....	72
T50. Raisons du refus de la complémentaire santé d'entreprise	72
T51. Proportion de salariés bénéficiant d'une complémentaire santé (qu'elle soit ou non offerte par l'employeur)	72
T52. Nature et origine de la complémentaire santé des salariés	73
T53. Proportion de salariés qui bénéficient d'une autre complémentaire santé en plus de la complémentaire santé de l'entreprise.....	73
T54. Caractéristiques des bénéficiaires d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise.....	74
T55. Caractère de la complémentaire santé dont bénéficient les salariés.....	76
T56. Possibilité de souscrire des options en fonction du caractère du contrat.....	77
T57. Proportion de salariés ayant choisi les garanties les plus élevées lorsque plusieurs options étaient possibles	77
T58. Importance d'une complémentaire santé d'entreprise dans le choix d'un emploi	77
T59. Importance d'une complémentaire santé d'entreprise dans le choix d'un emploi en fonction du fait de bénéficier déjà d'une complémentaire santé d'entreprise	78

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Liste des tableaux

Irdes juillet 2012

T60. Opinion des salariés sur le niveau de remboursement de leur complémentaire santé d'entreprise	78
T61. Opinion des salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise sur le fait de la conserver ou de la substituer à du salaire	79
T62. Caractéristiques individuelles des salariés se déclarant pour ou contre une substitution de la complémentaire santé d'entreprise à du salaire	79
T63. Situation à laquelle les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé d'entreprise pensent être confrontés lorsqu'ils partiront à la retraite	83
T64. Situation à laquelle les salariés qui bénéficient d'une complémentaire santé d'entreprise pensent être confrontés lorsqu'ils partiront à la retraite en fonction de leurs caractéristiques individuelles	84
T65. Proportion de salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise	85
T66. Raisons pour lesquelles les salariés souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise	85
T67. Proportion de salariés souhaitant bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise, selon leurs caractéristiques socio-professionnelles	86
T68. Proportion de salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise en fonction de leurs recours aux soins au cours des douze derniers mois.....	87
T69. Proportion de salariés qui souhaiteraient bénéficier d'une complémentaire santé d'entreprise en fonction de leurs conditions de travail	88
2. La prévoyance d'entreprise	
T70. Proportion d'établissements proposant un contrat de prévoyance par taille d'entreprise, d'établissement et par secteur d'activité	90
T71. Proportion d'établissements offrant une complémentaire santé d'entreprise parmi ceux qui proposent un contrat de prévoyance à leurs salariés.....	91
T72. Proportion de salariés travaillant dans un établissement offrant un contrat de prévoyance	92
T73. Couverture du risque décès-veuvage en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité	93
T74. Proportion de salariés bénéficiant d'un contrat de prévoyance prenant en charge le risque décès-veuvage.....	94
T75. Prise en charge de la rente éducation en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité	95
T76. Proportion de salariés bénéficiant d'un contrat de prévoyance prenant en charge une rente éducation	95
T77. Couverture du risque invalidité en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité	96
T78. Proportion de salariés bénéficiant d'un contrat de prévoyance couvrant le risque invalidité	97
3. La prise en charge des absences pour arrêt maladie	
T79. Prise en charge par les établissements des trois premiers jours d'absence.....	100
T80. Différence de prise en charge cadres/non-cadres pour les trois premiers jours d'absence	100

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Liste des tableaux

Irdes juillet 2012

T81. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge les trois premiers jours d'absence en fonction de la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	101
T82. Proportion de salariés dont le salaire est pris en charge pendant les trois premiers jours d'absence maladie.....	101
T83. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 4 ^e jour d'absence	102
T84. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le salaire à partir du 6 ^e jour d'absence pour maladie.....	103
T85. Proportion d'établissements déclarant une prise en charge plus importante pour les cadres entre le 4 ^e et le 71 ^e jour d'arrêt parmi les établissements qui distinguent la prise en charge entre catégories de salariés	103
T86. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 4 ^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	104
T87. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 6 ^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	104
T88. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 7 ^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	105
T89. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 40 ^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	105
T90. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 41 ^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	106
T91. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 70 ^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	106
T92. Proportion d'établissements déclarant prendre en charge le 71 ^e jour d'absence selon la taille de l'entreprise, la taille de l'établissement et le secteur d'activité.....	107
T93. Proportion de salariés dont le salaire est pris en charge les 4 ^e , 6 ^e , 7 ^e et 40 ^e jour d'absence pour arrêt maladie	107

III. Annexes

1. Structure des échantillons établissements et salariés

TA1. Structure de l'échantillon Établissements	114
TA2. Caractéristiques de l'échantillon Salariés.....	115

2. La complémentaire santé d'entreprise

2.1. Volet Établissements

TA3. Proportion d'établissements déclarant exclure certaines catégories de salariés en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	117
TA4. Proportion d'établissements déclarant exclure certaines catégories de salariés en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	117
TA5. Proportion d'établissements déclarant exclure les CDD, les non-cadres ou les cadres.....	119
TA6. Proportion d'établissements déclarant exclure les non-cadres en fonction de la taille de l'entreprise, de la taille de l'établissement et du secteur d'activité	119

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Liste des tableaux

Irdes juillet 2012

TA7.	Nombre de contrats proposés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés au niveau entreprise (hors TPE).....	120
TA8.	Proportion d'établissements déclarant que les salariés ne veulent pas de complémentaire santé d'entreprise selon la taille de l'entreprise, de l'établissement et le secteur d'activité.....	122
TA9.	Proportion d'établissements déclarant que l'employeur ne veut pas de complémentaire santé d'entreprise en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	122
TA10.	Proportion d'établissements déclarant que la question de la complémentaire santé d'entreprise n'a jamais été évoquée en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	123
TA11.	Proportion d'établissements déclarant que coût est trop élevé ou que l'établissement est trop petit en fonction de la taille de l'entreprise, de l'établissement et du secteur d'activité.....	123
TA12.	Cadre dans lequel le contrat a été mis en place en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	124
TA13.	Les raisons du choix du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	126
TA14.	Ancienneté du contrat selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	128
TA15.	Proportion d'établissements proposant un contrat obligatoire ou facultatif selon l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	130
TA16.	Proportion d'établissements ayant changé un contrat facultatif en contrat obligatoire en raison de la loi Fillon selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	132
TA17.	Extension aux proches selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	134
TA18.	Taux de participation moyen des employeurs au financement de la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	136
TA19.	Mode de financement des salariés à la complémentaire santé d'entreprise selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	138
TA20.	Rediscussions annuelles des cotisations et des garanties avec l'assureur selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	140
TA21.	Proportion d'établissements offrant un contrat à option selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE).....	142
TA22.	Niveaux de garanties offerts aux salariés selon l'âge, le genre et la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)	144
2.2. Volet Salariés		
TA23.	Caractère facultatif/obligatoire de la complémentaire santé d'entreprise, en fonction des caractéristiques des salariés.....	146

3. La prévoyance

3.1. Existence d'un contrat de prévoyance

TA24. Proportion d'établissements offrant un contrat prévoyance en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 148

3.2. Le risque décès-veuvage

TA25. Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque décès-veuvage en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 150

TA26. Existence d'un contrat de prévoyance couvrant la rente éducation en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 152

3.3. Le risque invalidité

TA27. Existence d'un contrat de prévoyance couvrant le risque invalidité en fonction de l'âge, du genre et de la catégorie socioprofessionnelle des salariés de l'entreprise (hors TPE)..... 154

Achevé d'imprimer le 16 juillet 2012

Imprimerie Déjà-Link
ZA de la Cerisaie
17-29 rue des Huleux
93240 Stains
Dépôt légal : juillet 2012

Les dernières publications de l'Irdes



- **Comment pérenniser une ressource en voie de raréfaction ? Enseignements d'une comparaison des politiques d'aide aux aidants des personnes âgées dépendantes en Europe**
Naiditch M.
Questions d'économie de la santé n° 176, mai 2012.

- **Le territoire, un outil d'organisation des soins et des politiques de santé ?**
Coldefy M., Lucas-Gabrielli V.
Questions d'économie de la santé n° 175, avril 2012.



- **Entry Time Effects and Follow-on Drugs Competition**
Andrade L. F.
Document de travail n° 49, juin 2012.

- **Active Ageing Beyond the Labour Market: Evidence on Work Environment Motivations**
Pollack C., Sirven N.
Document de travail n° 48, mai 2012.



- **Enquête sur la santé et la protection sociale 2010**
Rapport Irdes n° 1886, juillet 2012.

En 2010, l'enquête ESPS prenant en compte l'évolution des systèmes d'information de l'Assurance maladie a été réalisée sur un échantillon intégralement renouvelé. Plus de 8 000 ménages et près de 23 000 individus ont été interrogés. Après avoir décrit les objectifs et la méthodologie de l'enquête, un article s'appuyant sur de nouvelles questions posées dans ESPS, concernant la problématique santé-travail, présente des résultats sur l'état de santé des salariés en emplois précaires en 2010.

Abonnements-Diffusion : Irdes 10, rue Vauvenargues 75018 - Paris
www.irdes.fr – Tél. : 01 53 93 43 06/17 – Fax : 01 53 93 43 07
Contact : publications@irdes.fr

La Documentation

Responsable : Marie-Odile Safon
Documentalistes : Suzanne Chriqui, Véronique Suhard
Assistant de documentation : Damien Le Torrec

Possède un fonds documentaire spécialisé en économie de la santé, organisation des systèmes de santé, politique de santé, professionnels de santé, hôpital, etc., composé de : 15 000 ouvrages, 300 périodiques et 1 400 *Working papers* de centres de recherche étrangers (National Bureau of Economic Research, Center for Health Economics of York...), des dossiers thématiques permettant de revisiter l'actualité de la santé depuis les années 1980.

Elabore des produits documentaires à consulter sur le site internet www.irdes.fr (voir ci-dessous).

Consultation du fonds documentaire sur rendez-vous au 01 53 93 43 56/01.

Contact : documentation@irdes.fr

À découvrir sur le site de l'Irdes <http://www.irdes.fr>

Contact : contact@irdes.fr

- Toutes les **publications** de l'Irdes sont mises en ligne dès leur parution.
- La **Lettre d'information** mensuelle de l'Irdes, qui présente les dernières actualités en économie de la santé (publications, séminaires et colloques, 3 questions à un chercheur, graphique du mois...), est envoyée par courriel sur simple inscription : <http://www.irdes.fr/LettreInfo/Inscription.html>
- Les bases de données **Eco-Santé**, outils d'analyse rétrospective des statistiques de santé, sont conçues pour créer des tableaux, des graphiques ou réaliser des cartes à partir de données officielles récentes.
- Des **produits documentaires** élaborés par la Documentation : des synthèses thématiques, le bulletin bibliographique « Quoi de neuf, Doc ? », le glossaire spécialisé français/anglais...

L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009

Cette deuxième édition de l'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise (PSCE 2009), qui présente un panorama de la complémentaire santé d'entreprise et de la prévoyance offertes par les entreprises à leurs salariés et ayants droit, s'inscrit dans un contexte différent de la précédente (PSCE 2003). Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009, la loi Fillon conditionne en effet les exonérations de charge dont bénéficient les entreprises proposant un contrat de complémentaire santé au caractère obligatoire de ce dernier. PSCE 2009 s'est en outre enrichie d'un questionnaire auprès des salariés qui permet d'étudier la demande d'une telle complémentaire santé.

Si la proportion d'établissements offrant une complémentaire santé à leurs salariés (hors administration et salariés agricoles) est restée stable (44 % en 2009 et 40 % en 2003), en revanche, la nature des contrats a changé : la proportion de contrats collectifs facultatifs a été divisée par deux entre 2003 et 2009, passant de 40 à 22 %. La diffusion et l'accès à la complémentaire santé d'entreprise demeurent néanmoins inégaux : les établissements appartenant à de grandes entreprises en proposent plus souvent que ceux appartenant à de très petites entreprises. Ce type de couverture reste plus souvent proposé aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux cadres et hauts niveaux de salaires.

Par ailleurs, en 2009, 74 % des salariés déclarent avoir accès à une complémentaire santé par le biais de leur entreprise. Parmi ceux déclarant ne pouvoir en bénéficier, 92 % jouissent tout de même d'une complémentaire santé par un autre biais (contrat individuel, contrat collectif du conjoint, CMU-C). Au total, 60 % des salariés bénéficient d'une complémentaire santé par le biais de leur entreprise, 58 % l'évoquent comme un critère de choix d'un emploi et 75 % de ceux qui en bénéficient ne la substitueraient pas à une augmentation de salaire.

Mots-clés : Protection complémentaire, entreprise, bénéficiaire, facteurs socio-économiques, financement, non recours, réglementation, enquête, méthodologie, France.

The 2009 French Survey on Employer-sponsored Complementary Health Insurance (PSCE)

This second edition of the survey "Protection sociale complémentaire d'entreprise" (PSCE 2009), which presents an overview of employer-sponsored complementary health and contingency insurance, is set in a context which has changed since the first edition in 2003. Indeed, since the Fillon Law of 2009, the tax exemptions applicable to companies who take out group complementary health insurance contracts are limited to those offering mandatory schemes to their employees. Furthermore, PSCE 2009 introduces a questionnaire administered to employees which allows for studying the demand for complementary health insurance.

Keywords: *Employer-based complementary health insurance, beneficiaries, socio-economic factors, financing, unmet needs, law, survey, methodology, France.*

Irdes
10, rue Vauvenargues
75018 Paris
Tél. : 01 53 93 43 00
www.irdes.fr

IRDES
Institut de recherche
et documentation en
économie de la santé

Imprimé en France
Référence : 1890
ISBN : 978-2-87812-384-5
Prix net : 30 euros
© juillet 2012