

Traverser la crise **ENSEMBLE** et bâtir l'avenir

RAPPORT ANNUEL — 2020



Les institutions
de prévoyance,
au cœur de l'économie

Faire face
aux enjeux financiers
pour construire l'avenir

Bâtir
la prévoyance collective
de demain



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale
de demain

SOMMAIRE

4

Traverser la crise



- 16 — **Les institutions de prévoyance,**
au cœur de l'économie
- 22 — **Faire face aux enjeux financiers**
pour construire l'avenir
- 23 — **Bâtir la prévoyance collective**
de demain

- L'année vue**
par les Présidents _____ 6
- L'année en bref** _____ 10
- Chiffres clés 2020** _____ 12

14

Ensemble, bâtir l'avenir



32

Acteur de la protection sociale de demain



- Une nouvelle**
identité visuelle _____ 34
- La gouvernance**
paritaire _____ 35
- Le comité**
des directeurs _____ 36
- L'équipe** du CTIP _____ 37
- Les adhérents** du CTIP _____ 38

A stylized, flat-design illustration of a cityscape. On the left, several tall, dark grey skyscrapers with light blue window patterns stand on a yellowish-brown landmass. A dark grey bridge with multiple arches spans a light blue river. In the background, a red crane is visible on a yellowish-brown hill. In the foreground, a yellow building with a dark grey roof and several windows sits on a small island or peninsula, surrounded by red trees. The overall color palette is dominated by purple, yellow, blue, and red.

Traverser la crise



●

Le CTIP est le porte-parole des institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics français et européens. Acteur incontournable de la prévoyance collective en France, lieu de réflexion et d'expertise, il est au service de ses 38 membres, qui couvrent 13 millions de salariés dans 2 millions d'entreprises.

Mobilisés dès le début de la crise sanitaire auprès des entreprises et des salariés, les institutions de prévoyance et groupes de protection sociale poursuivent leurs actions de soutien, dans un contexte de reprise encore incertain. Tournés vers l'avenir, ces acteurs au cœur de la vie économique s'attachent à proposer des solutions innovantes et adaptées à un monde du travail en pleine transformation.

●

L'année vue par



**Denis
Laplane**

Président du CTIP



**Dominique
Bertrand**

Vice-président du CTIP

Quel a été le rôle des institutions de prévoyance face à la crise sanitaire depuis l'été 2020 ?

Denis Laplane. Dès le début de la pandémie, les institutions de prévoyance se sont mobilisées pour les entreprises et les salariés. Elles ont décidé avec leurs conseils d'administrations paritaires d'accorder de leur plein gré des délais de paiement aux entreprises ainsi que de multiples aides. Cet effort de plus d'1 milliard d'euros est encore en cours puisque les délais de paiement courent jusqu'à la fin 2021.

Plus largement, les institutions de prévoyance maintiennent leur soutien aux secteurs en difficulté, notamment aux branches touchées par des fermetures administratives comme les hôtels-café-restaurants.

Les dispositifs sont nombreux : exonérations de cotisations, prise en charge des indemnités journalières au-delà du contrat, maintien des garanties aux salariés en activité partielle, etc. Les secteurs les plus exposés peuvent compter sur les institutions de prévoyance et les groupes de protection sociale, membres du CTIP.

Le coût de la crise sanitaire change-t-il la donne pour les équilibres financiers des institutions de prévoyance ?

Dominique Bertrand. Organismes à gestion paritaire et à but non lucratif, nous sommes d'abord au service des entreprises et des salariés. Notre priorité a été par conséquent celle du maintien des couvertures et la protection des assurés.

Mais nous sommes aussi des organismes d'assurance avec des contraintes réglementaires et financières. Et nous devons, dans ce contexte de crise, faire face à plusieurs types d'impacts. Nos recettes baissent tandis que certaines charges s'accroissent. Un certain nombre d'entreprises ne peuvent pas - ou ne pourront pas - honorer les cotisations qui ont été reportées. Quant au chômage partiel, il réduit le montant global des cotisations encaissées. Ainsi, les cotisations prévoyance et santé ont reculé de 3,4 % en 2020 sous l'effet des exonérations de cotisations sur le chômage partiel et des impayés.

À cela s'ajoute l'impact de la hausse des arrêts de travail, notamment pour garde d'enfants et affection de longue durée (ALD), la disparition des jours de carence, la prise en charge de la part complémentaire des indemnités journalières, etc.

L'ensemble de ces effets se lit dans les résultats des institutions de prévoyance en 2020. Les impacts de la crise économique resteront substantiels en 2021 et se répercuteront sur les coûts de portabilité des droits des chômeurs, que l'on peut évaluer à plusieurs centaines de millions d'euros d'ici à la fin 2021. Sans remettre en question la solidité de nos institutions qui ont des fonds propres suffisants, cette crise sanitaire constitue une épreuve qu'il faudra gérer dans le temps.

///
Dès le début de la pandémie, les institutions de prévoyance se sont mobilisées pour les entreprises et les salariés. Leur effort est encore en cours.
//

Denis Laplane
Président du CTIP

Quel est l'effet de la taxe Covid qui s'applique en 2020 et 2021 sur les institutions de prévoyance ?

Denis Laplane. Cette taxe est particulièrement mal venue car elle touche indistinctement tous les types de contrats, collectifs comme individuels. Or, les contrats collectifs, comme Dominique vient de l'indiquer, ont été fortement touchés par la crise. Afin que cette taxe soit plus équitable, nous avons proposé un prélèvement sur les résultats touchant directement les éventuels suppléments de profits liés à la crise. Cette proposition n'a pas été retenue. En prélevant 2,6 % des cotisations en 2020 et

en annonçant que le taux de 1,3 % prévu en 2021 pourrait être revu à la hausse, le gouvernement envoie un mauvais signal : taxer de façon indifférenciée sans effectuer un bilan financier de la crise pour les acteurs revient à nier l'impact élevé de la crise sur les institutions de prévoyance ainsi que leur soutien aux salariés et aux entreprises.

Cette décision est d'autant plus regrettable que les contrats collectifs gérés par les institutions de prévoyance déterminent la qualité

de la protection sociale d'un salarié sur deux en France. Dans ces contrats, les tarifs et les garanties sont négociés au niveau de l'entreprise ou de la branche et les garanties sont adaptées aux besoins des salariés. Les institutions de prévoyance sont les acteurs historiques de ces contrats collectifs qui offrent aux assurés un meilleur retour sur les cotisations versées (89 % en 2019, source DREES) tout en prélevant des charges de gestion plus faibles. Le contrat collectif ne doit pas être fragilisé.

Plusieurs grandes réformes sont au milieu du gué : retraite, autonomie, santé au travail, protection sociale complémentaire de la fonction publique... Quel est l'avenir du paritarisme dans ce contexte ?

Denis Laplane. Sur tous ces chantiers, nous avons plus que jamais besoin de trouver des solutions dans le cadre du paritarisme plutôt que de devoir nous adapter à des mesures dont l'architecture ne nous a pas été soumise et qui peuvent introduire, à terme, des situations de déséquilibre.

Pour l'heure, concernant la réforme des retraites, nous n'en avons que les grandes orientations. Cette réforme va, d'une manière ou d'une autre, impacter les groupes de protection sociale au niveau de leur gouvernance et de leur organisation entre les activités de retraite complémentaire et d'assurance de personnes.

Quant au lancement du nouveau plan d'épargne retraite (PER), nos groupes sont pleinement mobilisés. Les encours collectifs s'élèvent déjà à 500 millions d'euros à fin 2020, et les produits actuels de retraite supplémentaire sont en voie de transformation dans le respect du dialogue social au sein des branches et des entreprises.

Dans ce nouveau contexte concurrentiel pour les contrats collectifs, les groupes de protection sociale vont devoir se démarquer sur la qualité de la relation avec les bénéficiaires, sur le coût du service, l'offre d'investissements responsables et les rendements de l'épargne sur le long terme.

Concernant la dépendance, alors que le PLFSS 2021 instaure une 5^{ème} branche de la Sécurité sociale, on peut s'étonner qu'aucune place particulière n'ait été faite pour la protection sociale complémentaire ou les solutions assurantielles. Nous nous sommes impliqués depuis le début dans le processus et nous proposons aussi de développer les services et garanties innovants à l'égard des aidants, en relais des politiques publiques et particulièrement du congé indemnisé de proche aidant.

Quant à la santé au travail, les institutions de prévoyance proposent de nouveaux services aux entreprises et aux salariés, notamment pour répondre aux défis de l'allongement de la durée d'activité. Face aux enjeux du vieillissement de la population et des équilibres techniques tendus pour les contrats collectifs, une partie de la réponse se trouve dans la prévention et la qualité de vie au travail. Il doit y avoir complémentarité entre les offres des institutions de prévoyance, qui proposent des réponses adaptées par branche ou par entreprise et celle, universelle, de la Sécurité sociale.

Concernant la protection sociale complémentaire de la fonction publique, nous sommes fiers de voir que les avantages du collectif sont reconnus et vont pouvoir être déployés dans la fonction publique.

Le niveau des taux d'intérêt devrait rester durablement bas et l'activité risque de mettre du temps à se rétablir. Cela vous inquiète-t-il ?

Dominique Bertrand. La faiblesse des taux d'intérêt, et donc des rendements des placements sans risque, n'est pas nouvelle mais la crise pourrait l'accentuer. Ce phénomène se conjugue à une autre tendance : le vieillissement de la population. Dans ce contexte, nos institutions poursuivent et accélèrent le travail de transformation en cours. Il s'agit de s'adapter en permanence aux besoins de couverture des entreprises et des salariés tout en maîtrisant le montant de ces garanties. Cela passe nécessairement par des efforts budgétaires sur les coûts de gestion.

Ces chantiers sont déjà bien engagés et les administrateurs de nos institutions ont à cœur de maîtriser les risques.

Il reste que cette situation pèsera encore plus sur les contrats collectifs, qui souffrent de déséquilibres techniques depuis une dizaine d'années. Dans un marché d'assurances collectives très concurrentiel, il est normal d'enregistrer des années excédentaires et d'autres déficitaires, mais pas d'être confronté à un déficit technique persistant. Nous faisons face à un important défi, accentué par la crise sanitaire.

Le HCAAM* a publié en janvier 2021 un document de travail sur « la place des complémentaires santé et prévoyance en France » esquissant des scénarios de réforme du financement des dépenses de santé. Qu'en pensez-vous ?

Dominique Bertrand. Le document de travail du HCAAM dresse un état des lieux juridique, statistique et économique dans lequel les aspects positifs du rôle des complémentaires santé sont soulignés. Dans le même temps, il témoigne d'une interrogation récurrente des pouvoirs publics sur la place de ces complémentaires dans nos systèmes collectifs de protection sociale. Il dessine une série de scénarios qui vont de l'amélioration du système existant à plusieurs options de refonte de son organisation. Le HCAAM devrait rendre son avis et un rapport à l'été 2021.

Avec Denis, nous voulons mettre en garde : cette réflexion ne doit pas faire perdre de vue les performances de notre système de santé, qui garantit de bons résultats en termes de santé publique et d'espérance de vie en France, à des conditions favorables. Le taux de reste à

charge des ménages figure parmi les plus bas des pays de l'OCDE, en se limitant à 6,9 % de la consommation de soins et de biens médicaux**.

Ces bons résultats sont dus à notre système mixte d'assurance-maladie obligatoire (AMO) et complémentaire (AMC). Rappelons que l'AMC prend en charge 13,4 % de la dépense de santé en France, soit 28 milliards d'euros***.

Il serait dommageable de remettre en cause ce modèle mixte. Au contraire, il faut s'appuyer sur nos atouts et la concertation avec les partenaires sociaux pour définir des pistes d'avenir. Pour le CTIP, l'objectif est clair : il s'agit de préserver les spécificités du contrat collectif et de continuer à le promouvoir car il permet une solidarité entre entreprises, classes d'âges, niveaux de revenus et structures familiales.



Il faut préserver le contrat collectif car il permet une solidarité entre entreprises, classes d'âges, niveaux de revenus et structures familiales.



Dominique Bertrand
Vice-président du CTIP

En janvier 2021, vous avez tous deux pris la présidence paritaire du CTIP. Le passage de témoin a-t-il été rendu plus difficile du fait de la crise sanitaire ?

Denis Laplane. Cette transition s'est très bien déroulée car les partenaires sociaux ont toujours l'habitude d'aller de l'avant sans pour autant oublier leur histoire. C'est aussi la raison pour laquelle la modernisation du logo du CTIP s'est effectuée en conservant ses qualités symboliques ; la solidarité, le collectif et l'avenir.

La crise sanitaire oblige cette présidence, comme la précédente, à une mobilisation exceptionnelle face à l'urgence. En témoigne, entre autres, l'alerte lancée par les partenaires sociaux du CTIP sur le maintien des garanties pour les salariés en chômage partiel, ce que la loi du 17 juin 2020 a garanti. Dans le même temps, nous continuons notre réflexion sur l'avenir des couvertures et des services proposés aux assurés et réaffirmons notre attachement au modèle paritaire qui, en matière de contrats collectifs, démontre son efficacité et son utilité pour les entreprises et les salariés.

↑
Retour au sommaire

À suivre →

**L'année
en bref**

2020

Juin

Lettre de la présidence paritaire du CTIP aux ministres des Solidarités et de la Santé et des Comptes publics. Les partenaires sociaux du CTIP, répondant à un courrier du 5 juin, mettent en garde sur une contribution au financement de la Sécurité sociale qui mettrait en danger le contrat collectif.

Vote de la loi portant diverses modifications urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie Covid-19. À la suite de la forte mobilisation des partenaires sociaux du CTIP, le texte prévoit la continuité des droits à la couverture complémentaire santé et prévoyance en cas d'activité partielle.

Juillet

Un comité Formation des administrateurs est créé au CTIP. Son objectif est d'adapter constamment les propositions de formation aux besoins des partenaires sociaux des conseils d'administration des institutions de prévoyance.

Septembre

À la sortie du 3^{ème} Comité de suivi du 100 % santé, **le CTIP publie un communiqué de presse pour rappeler le rôle des institutions de prévoyance dans la mise en œuvre de la réforme** et leur implication auprès des entreprises et salariés depuis le début de la pandémie Covid-19. Les présidents exhortent à la vigilance sur les équilibres financiers des contrats collectifs en 2020.



Le CTIP prend la présidence de l'association Inter-AMC pour un an.

Juin 2020 > Mars 2021

L'année en bref



Novembre

Le rapport 2019 du Médiateur de la protection sociale est publié. Il confirme le rôle positif de cet instrument de résolution de conflit pour les assurés comme pour les institutions de prévoyance.

Octobre

Le CTIP organise une conférence de presse sur le niveau record d'imposition atteint par les contrats collectifs du fait de la taxe Covid et alerte sur les risques pour les entreprises et salariés assurés.

Le congé proche aidant est désormais indemnisé.

Février

Le Président du MEDEF, Geoffroy Roux de Bézieux, propose aux organisations syndicales un agenda social et économique autonome. Il prévoit notamment une évaluation de l'ANI du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale et de celui du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

La présidence paritaire du CTIP rencontre le Gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau et le Vice-président de l'ACPR, Jean-Paul Faugère, pour leur exposer les effets de la crise sur le contrat collectif et les institutions de prévoyance ainsi que les risques à venir notamment la portabilité.

Janvier

La mise en œuvre de la réforme du 100 % santé s'achève avec une ultime étape en audiologie.

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

La résiliation infra-annuelle des contrats complémentaires santé votée en 2019 entre en vigueur au 1^{er} décembre.

Le Conseil d'administration du CTIP publie une déclaration réaffirmant le rôle du dialogue social et du contrat collectif face à la crise et la poursuite, en 2021, de l'engagement des institutions de prévoyance auprès des entreprises et des salariés.

L'European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) publie son avis sur la révision de la directive Solvabilité 2, révision reportée à 2022 du fait de la crise sanitaire.

Mars

La 2^{ème} enquête menée par l'Union nationale des organismes d'assurance maladie complémentaire (UNOCAM) montre que l'engagement libéralité signé en 2019 est mis en œuvre par la majorité des organismes concernés.

Le Conseil d'administration adopte la nouvelle identité visuelle du CTIP, qui réaffirme sa volonté d'être acteur de la protection sociale de demain au service des adhérents, des entreprises et des salariés.



Décembre

Le projet de loi de finances pour 2021 est voté par le Parlement. Il prévoit notamment de nouvelles modalités pour la TVA qui impactent les institutions de prévoyance et les groupes de protection sociale.

La contribution exceptionnelle des OCAM à l'équilibre du régime général figure dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2021 adopté par les députés. La loi prévoit également l'obligation de tiers payant pour le 100 % santé en 2022, la mise en place d'un forfait patient aux urgences, le prolongement de la prise en charge par l'Assurance maladie obligatoire des téléconsultations et le financement de la nouvelle 5^{ème} branche.

Les partenaires sociaux nationaux signent un ANI sur la santé au travail. Leurs propositions prévoient le renforcement de la prévention et du rôle des services de santé au travail. Le texte est repris dans une proposition de loi déposée au Parlement.



Retour au sommaire

À suivre →

Chiffres clés
2020

Chiffres clés

2020

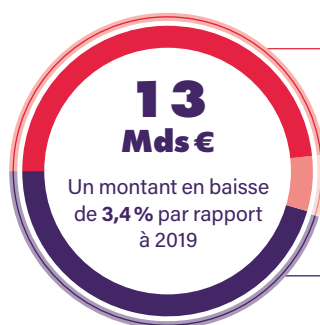
En 2020, l'activité des institutions de prévoyance est clairement touchée par la crise sanitaire. **Les cotisations s'inscrivent ainsi en baisse de 3,4 %**, par le double effet de la baisse d'assiette liée à l'activité partielle et des exonérations de cotisations accordées à certains secteurs particulièrement touchés. La prise en charge des arrêts de travail et la taxe exceptionnelle Covid de 2020 affectent sensiblement les institutions de prévoyance, malgré les moindres dépenses en santé. **Le résultat du secteur ressort en négatif à - 265 M €.**

Dans ce contexte marqué également par un environnement de taux durablement bas, **les institutions de prévoyance voient leur niveau moyen de marge de Solvabilité 2 baisser à 267 %**. Au niveau consolidé, les groupes paritaires ont également été affectés avec une baisse de leur activité de -2 % et un résultat en recul de 600 millions d'euros.

DONNÉES SOCIALES

Évolution de l'activité des institutions de prévoyance en 2020

LES COTISATIONS*



6,3 Mds€
(-2,7 %)

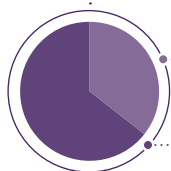
Santé

0,8 Mds€
(-8,7 %)

Retraite supplémentaire

5,9 Mds€
(-3,4 %)

Prévoyance



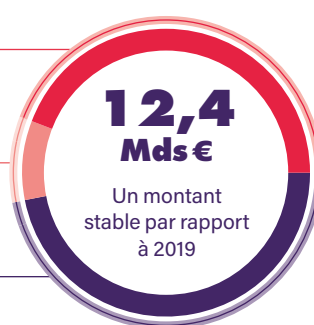
2,1 Mds€
(-5,5 %)

Décès & Rentes

3,8 Mds€
(-2,2 %)

Arrêt de travail & Dépendance

LES PRESTATIONS*



5,5 Mds€
(-4,6 %)

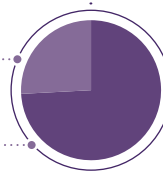
Santé

1,1 Mds€
(-7,8 %)

Retraite supplémentaire

5,8 Mds€
(+6,5 %)

Prévoyance



1,5 Mds€
(-11,4 %)

Décès & Rentes

4,3 Mds€
(+14,5 %)

Arrêt de travail & Dépendance

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

TAUX DE REDISTRIBUTION

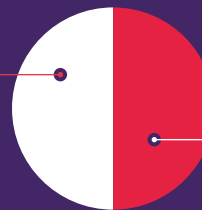
87 €
de prestations
santé



L'ACTION SOCIALE

En 2020, les institutions de prévoyance ont consacré **100,2 M €** à l'action sociale

50,2 M €
Aides collectives
et services
d'action sociale



(Notamment 70 % consacrés
à la prise en charge de cotisations santé
ou de frais médicaux et de prévention)

DONNÉES COMBINÉES DES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE

1 %
Autres activités
non assurantielles

11 %
Retraite
supplémentaire

21 %
Autres assurances
(vie, IARD...)



39 %
Santé

28 %
Prévoyance

Cotisations des IP

13 MDS €

Couverture de la marge de solvabilité

267 %

Chiffre d'affaires

27,8 MDS €

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



**Ensemble,
bâtir l'avenir**



●

Les mesures prises par les groupes de protection sociale et institutions de prévoyance ont contribué à sauvegarder la trésorerie des entreprises et à maintenir le revenu des salariés.

En tant qu'acteurs dédiés aux contrats collectifs, ils vont également devoir supporter en 2021 le coût de la portabilité des garanties santé et prévoyance et s'adapter à un environnement instable.

La crise sanitaire est venue mettre en lumière ce qui les caractérise : la solidarité et la responsabilité. À l'heure où de grandes réformes s'annoncent, le CTIP et ses adhérents vont continuer activement à promouvoir ces valeurs fondatrices.

●

Les institutions de prévoyance, au cœur de l'économie

Le rôle des institutions de prévoyance et groupes de protection sociale pendant la crise

Les institutions de prévoyance ont été créées et sont gérées par les représentants des entreprises et les salariés pour garantir une protection sociale complémentaire au meilleur prix. Se trouvant par vocation au cœur même de la vie économique, elles se sont naturellement mobilisées dès le début de l'épidémie pour répondre rapidement et efficacement aux besoins des entreprises et des salariés.

Durant le premier confinement, les institutions de prévoyance ont procédé à de grandes actions de soutien : exonérations de cotisations, report de paiement de cotisations, prise en charge étendue des arrêts de travail, maintien des garanties collectives des salariés en activité partielle, indemnisation des arrêts de travail dits dérogatoires, etc. Elles ont financé ces opérations par des réserves propres ou par celles constituées au profit des branches.

Évalué à plus d'un milliard d'euros en 2020, l'ensemble des mesures de soutien qu'elles ont mises en place a contribué à sauvegarder la trésorerie des entreprises, à maintenir le revenu des salariés, et plus largement à préserver le tissu économique français. Ces actions se poursuivent en 2021, particulièrement vis-à-vis des secteurs les plus touchés, comme ceux du monde de la culture, de la restauration ou du tourisme.

+ de 1
milliard d'€

Évaluation des mesures de soutien
mises en place par les institutions de prévoyance
et groupes de protection sociale en 2020.

Les mesures de soutien mises en place par les institutions de prévoyance ont contribué à sauvegarder la trésorerie des entreprises.



ACTEURS DE LA PORTABILITÉ

La crise économique liée au Covid se prolongeant, **230 000 emplois pourraient être détruits en 2021, estimait l'Unedic au début de l'année.** Dans ce contexte, le dispositif de la portabilité joue un rôle d'amortisseur social : il permet à un ancien salarié inscrit au chômage de bénéficier du maintien de sa couverture collective en santé et en prévoyance à titre gratuit, et pendant une durée maximale de 12 mois. Certaines branches, comme le BTP, ont négocié une portabilité pouvant aller de 18 à 36 mois. Le financement de ce dispositif est prévu dans le contrat collectif de l'entreprise et provisionné par les institutions de prévoyance.

Le financement de la portabilité est prévu dans le contrat collectif de l'entreprise et provisionné par les institutions de prévoyance.

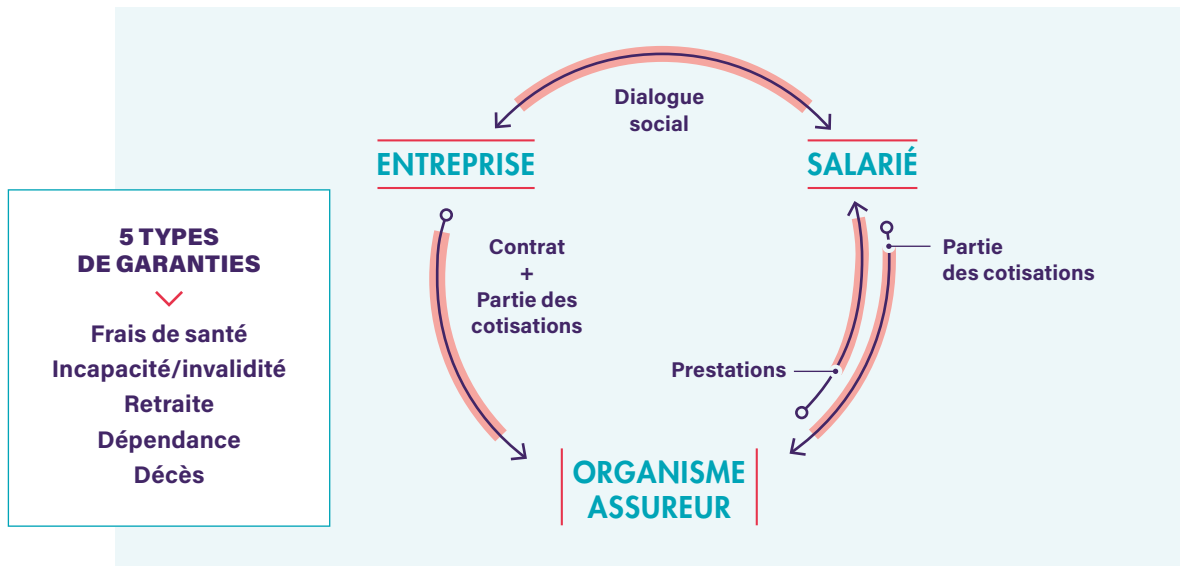
Si le surcoût lié à la portabilité était attendu dans un premier temps dès le second semestre 2020, le prolongement des mesures de soutien à l'économie a reporté ces impacts sur 2021-2022. On peut estimer le coût de la portabilité pour les institutions de prévoyance à plusieurs centaines de millions d'euros, selon la durée de la crise sur l'emploi.

Soucieux d'informer les salariés sur ce droit relativement méconnu, les institutions de prévoyance et groupes de protection sociale ont renforcé leur dispositif de communication sur ce sujet.

Les institutions de prévoyance,
au cœur de l'économie

ZOOM SUR
Le contrat collectif

Le contrat de prévoyance collective est souscrit par l'entreprise
pour couvrir ses salariés contre les risques et aléas de la vie.

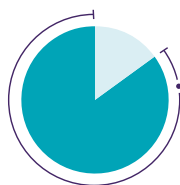


CARACTÉRISTIQUES

- Mutualisation des risques entre les salariés de l'entreprise ou de la branche
- +
- Obligatoire pour tous
- +
- Aucune discrimination d'âge, d'état de santé, d'ancienneté
- +
- Cotisation partagée entre entreprise et salarié
- +
- Exonération fiscale et sociale des cotisations

AVANTAGES

- Tarif ★★★★★
- Rapport qualité / prix ★★★★★
- Économies pour l'entreprise et le salarié ★★★★★



85 %

des entreprises en France*
ont souscrit un contrat
de prévoyance collective
pour leurs salariés.

Le contrat collectif et les institutions de prévoyance

Les institutions de prévoyance ont été créées pour gérer les contrats de prévoyance collective dans un cadre où entreprise et salarié sont les acteurs de leurs contrats.



2
MILLIONS
d'entreprises



13
MILLIONS
de salariés



couverts par un contrat collectif
d'une institution de prévoyance.

CARACTÉRISTIQUES

Gestion non lucrative
+
Conseil d'administration constitué à parts égales
de représentants des employeurs
et de représentants des salariés
+
Réserves mutualisées pour préserver l'avenir

AVANTAGES

Les entreprises et les salariés font entendre
leur voix dans les décisions
+
Les résultats leur appartiennent
et sont utilisés pour développer des services :
prévention, téléconsultation, assistance et actions sociales
+
Le taux de redistribution est le plus élevé du marché (87%)
+
Les réserves servent pendant les crises
à soutenir entreprises et salariés

**Les institutions de prévoyance,
au cœur de l'économie**

Entretien avec

Les institutions de prévoyance et groupes de protection sociale ont fourni un effort important pour venir en aide aux entreprises et aux salariés face à la crise sanitaire et économique. Quelles leçons en tirez-vous ?

Cette épreuve a mis en lumière les spécificités des institutions de prévoyance et a révélé l'utilité sociale et sociétale des contrats collectifs. Entreprises et salariés ont d'ailleurs clairement manifesté à cette occasion leur attachement à leur institution de prévoyance.

Les entreprises ont reçu un soutien sans faille.

En effet, les institutions de prévoyance ont proposé des reports de cotisations tout au long de 2020, et maintenu garanties et prestations à toutes les entreprises. J'aimerais souligner la mobilisation du Conseil d'administration du CTIP qui a conduit à l'adoption de la loi du 17 juin 2020 permettant à tous les salariés d'être couverts en cas d'activité partielle.

De plus, les institutions de prévoyance ont offert des prestations au-delà du contrat, comme par exemple la prise en charge des arrêts de travail en cas d'affection longue durée (ALD).

Je voudrais aussi souligner la réactivité de la gouvernance paritaire des groupes qui a permis de mobiliser rapidement les fonds d'aides sociales.

Certaines décisions de mise à disposition de services, tels que les plateformes d'aides et de renseignements, les cabines de téléconsultation, le soutien psychologique, sont intervenues aussi dès le début du premier confinement.



Marie-Laure Dreyfuss
Déléguée générale du CTIP

En quoi les contrats collectifs ont-ils permis à ces mesures de voir le jour ?

Les contrats collectifs sont conçus pour accompagner les entreprises au travers des cycles économiques. Les réserves constituées dans les périodes plus favorables peuvent ainsi être utilisées dans les années de crise. Nous venons de vivre une réelle mise en application de ce mécanisme pensé et mis en place par les gouvernances paritaires. Le rôle d'amortisseur social a donc joué à plein.

//
*La crise a révélé
l'utilité sociale
et sociétale des
contrats collectifs.*

//

La faiblesse des taux d'intérêt et le vieillissement de la population pèsent sur les équilibres économiques. Avec les effets de la crise sanitaire, la situation vous inquiète-t-elle à terme ?

Les taux d'intérêt bas pénalisent les institutions de prévoyance en raison de leurs engagements de long terme. Les politiques monétaires menées dans la zone euro pour faire face à la crise constituent un facteur de maintien des taux bas à horizon lointain.

À ce contexte financier défavorable s'ajoute la tendance, constatée ces dernières années, à l'allongement de la vie professionnelle. Or, statistiquement, les populations les plus âgées sont celles dont les arrêts de travail sont les plus longs et les plus nombreux, provoquant des déséquilibres techniques des portefeuilles. Il faut également prendre en compte le phénomène grandissant des salariés aidants dont les effets commencent à se faire sentir.

Face à ces données structurelles, les institutions de prévoyance ont montré leur capacité à piloter au plus près leurs portefeuilles et leurs risques. Leurs démarches pour rationaliser les coûts et moderniser les systèmes d'information sont déjà bien avancées. Elles montrent que les institutions de prévoyance sont sur le bon chemin pour s'adapter à ce contexte plus difficile.

“
Les institutions de prévoyance ont montré leur capacité à piloter au plus près leurs portefeuilles et leurs risques.
”

Quelles sont les perspectives pour les contrats collectifs dans les débats actuels sur l'avenir de nos systèmes de santé ?

Dans la discussion qui va s'ouvrir sur l'avenir des complémentaires santé à la suite du rapport du HCAAM, les atouts des contrats collectifs ne doivent pas être oubliés. J'aimerais citer notamment le retour élevé sur cotisations des institutions de prévoyance, de 86 à 89 % pour les assurés selon les années. Il est d'ailleurs reconnu que la pluralité des acteurs, si elle est bien organisée et lisible, stimule l'innovation à des coûts compétitifs, notamment en matière de services. Il nous semble évident que la complémentaire santé collective a toute sa place quel que soit notre futur système.

Faire face aux enjeux financiers pour construire l'avenir

Le CTIP et ses adhérents mobilisés contre la taxe Covid

Dans un courrier du 5 juin 2020, le ministre des Solidarités et de la Santé ainsi que le ministre des Comptes publics appellent les trois familles d'organismes complémentaires à s'engager au côté de l'État pour soutenir le système de protection sociale.

La présidence paritaire du CTIP répond dès le 15 juin en formulant des propositions, notamment sur la prise en charge du ticket modérateur. Dans ce courrier, elle rappelle les efforts déjà consentis par les institutions de prévoyance. « *Le recul général de l'activité économique, le chômage partiel massif et la hausse inédite des demandeurs d'emploi constitueront des menaces fortes pour nos équilibres financiers et prudentiels* », souligne la présidence paritaire. Ces équilibres, déjà soumis à une réglementation de plus en plus stricte, sont essentiels à l'efficacité des institutions de prévoyance et à la poursuite de leur rôle au service des entreprises et des salariés.

Mais en dépit de cette alerte, le gouvernement décide à l'été 2020 d'inclure les contrats collectifs au dispositif de la contribution exceptionnelle visant l'ensemble des contrats de complémentaire santé. Cette contribution, dite taxe Covid, s'élève à un taux de 2,6 % sur l'exercice 2020 et de 1,3 % prévu sur l'exercice 2021.

En prévision du PLFSS 2021, le CTIP propose alors que la contribution soit basée sur la situation financière réelle de chaque organisme. Mais cette proposition n'est pas prise en compte par le gouvernement.

EXCLURE LES CONTRATS COLLECTIFS DE LA TAXE

La taxe Covid a pesé en 2020 à hauteur de 246 millions d'euros sur les résultats des institutions de prévoyance. En 2021, cette contribution pourrait être plus lourde qu'annoncé. Aussi, depuis le printemps 2021, **le CTIP mène des actions auprès du gouvernement et des parlementaires afin d'exclure le contrat collectif de la taxe et de préserver ainsi la capacité des institutions de prévoyance à soutenir le tissu économique face à la crise.**

La taxe Covid
a pesé en 2020 à hauteur de
246
millions d'€
sur les résultats
des institutions de prévoyance.

Bâtir la prévoyance collective de demain

Être aux côtés des entreprises et des salariés dans l'après-crise

Les institutions de prévoyance poursuivent les actions engagées depuis le début de la pandémie Covid-19 en les adaptant constamment aux besoins.

Depuis le second semestre 2020, leurs efforts prennent trois formes : le maintien total ou partiel des exonérations ou reports de cotisations et la prise en charge des arrêts de travail Covid-19, des aides financières d'urgence et des services adaptés pour les entreprises et les salariés.

Chaque institution de prévoyance a créé des services en écoutant les besoins du terrain. Certains groupes ont concentré leurs efforts sur les chefs d'entreprise fragilisés

par la crise. C'est le cas de Malakoff Humanis, de PRO BTP, d'IRP Auto ou encore de Lourmel. Aide financière d'urgence, ligne d'écoute, accès au réseau CRESUS sont autant de moyens pour les aider à sortir de la crise. Autre public visé, les salariés aidants, pour lesquels plusieurs groupes comme IRCM ou Audiens ont ouvert des plateformes d'écoute et de soutien psychologique. Uniprévoyance et AGRICA se sont intéressés aux jeunes avec l'extension de la couverture santé des parents pour les jeunes diplômés et une aide financière spécifique. D'autres conséquences de la crise sont d'ores et déjà anticipées. AG2R La Mondiale avec *Portabilité +* va permettre aux salariés licenciés d'accéder facilement au maintien de leur couverture de prévoyance collective.

**Chaque institution
de prévoyance a créé
des services en écoutant
les besoins du terrain.**

UNE MOBILISATION RENDUE POSSIBLE PAR LES RÉSERVES MUTUALISÉES

Les différentes actions ont été financées par les réserves mutualisées des institutions de prévoyance. Constituées par des prélèvements sur les cotisations, leur objet est le financement d'actions de solidarité. Dans certaines branches, l'accord ou la convention collective de prévoyance collective prévoit des garanties à degré élevé de solidarité et recommande un organisme assureur. Dans ce cas, la part de cotisation consacrée à la constitution de réserve peut atteindre 2 %. Ces fonds se sont

révélés particulièrement utiles en 2020 en ayant permis par exemple le financement des exonérations de cotisations des établissements de la branche Hôtels-Cafés-Restaurants, des fleuristes ou encore des géomètres au 2^{ème} trimestre 2020.

↑
Retour au sommaire

À suivre →

Bâtir la prévoyance collective de demain

Poursuivre l'engagement pour l'accès aux soins

100 % SANTÉ : UNE RÉFORME

MISE EN PLACE SANS IMPACT TARIFAIRE

Depuis le lancement de cette réforme en 2019, les institutions de prévoyance sont pleinement engagées dans sa mise en œuvre. Elles en partagent l'objectif : permettre au plus grand nombre d'accéder à des soins et à des services de qualité à un prix raisonnable. Avant même la réforme, les institutions de prévoyance avaient ouvert la voie en contribuant à réduire, voire supprimer, le reste à charge pour l'assuré *via* les réseaux de soins.

La mise en place de cette réforme a représenté un chantier important pour les institutions de prévoyance : mise à jour des contrats en prenant en compte la question de la lisibilité des garanties, communication à destination des entreprises et des assurés, mise en conformité par les directions des services informatiques, etc.

Le 100 % santé a été introduit dans les contrats collectifs des institutions de prévoyance sans augmentation des tarifs en 2019 et 2020, comme elles s'y étaient engagées. Sur les 10 dernières années, l'évolution des cotisations santé a été totalement maîtrisée : les tarifs ont augmenté de 2,3 % alors même que les prestations ont progressé dans le même temps de 3,2%.

Le 15 septembre 2020, le Comité national de suivi du 100 % santé a réuni autour d'Olivier Véran, au ministère des Solidarités et de la Santé, tous les acteurs de la complémentaire santé (CTIP, FFA, FNMF) et les professionnels de santé. À l'issue de ce Comité, le CTIP a publié un communiqué de presse qui souligne

Le 100 % santé a été introduit dans les contrats collectifs des institutions de prévoyance sans augmentation des tarifs en 2019 et 2020.

l'engagement des institutions de prévoyance dans la réforme tout en alertant sur les charges qui pèsent sur elles en raison de la crise économique. « *Elles restent vigilantes pour pouvoir pérenniser un haut niveau de protection dans leurs contrats* », indique ainsi le communiqué.

En dépit de la crise sanitaire, les institutions de prévoyance ont continué à s'impliquer activement dans le 100 % santé, en particulier lors de l'entrée en vigueur de la dernière phase de la réforme en janvier 2021, marquée par l'arrivée de l'offre sans reste à charge en audiologie. **L'obligation de tiers payant sur le 100 % santé dans les contrats responsables entrera, quant à elle, en vigueur le 1^{er} janvier 2022.**

LISIBILITÉ DES GARANTIES : LES ENGAGEMENTS SONT TENUS

En mars 2021, deux ans après la signature de l'Engagement professionnel du 14 février 2019 sur la lisibilité des garanties, l'Union nationale des organismes complémentaires d'assurance maladie (Unocam) a publié les résultats de sa 2^{ème} enquête, conduite avec le CTIP, la FFA et la FNMF. **Les réponses montrent que les complémentaires santé ont tenu leurs engagements.** L'enquête fait ainsi ressortir que 99 % des personnes interrogées ont accès aux libellés harmonisés pour les principaux postes de garanties contre 92 % lors de l'enquête de 2020.

En parallèle, le comité consultatif du secteur financier (CCSF) conduit des travaux pour améliorer l'accessibilité des exemples de remboursement. Le CTIP participe à ce chantier.



Une pédagogie renforcée

Dans le cadre du 100 % santé, l'Unocam a élaboré des outils pédagogiques à destination des assurés. Le CTIP a été étroitement associé à l'élaboration de ces supports de communication. Une brochure intitulée « 6 clés pour mieux comprendre et bien choisir sa complémentaire santé » et un glossaire de l'assurance maladie complémentaire ont été diffusés au cours de l'été 2020. Ces outils sont disponibles sur le site du CTIP, de même qu'une fiche pratique « Le 100 % santé en 2021 » : elle rappelle la composition des paniers 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et donne pour chaque secteur un exemple de remboursement.

99 %
des personnes protégées

ont accès aux libellés harmonisés
pour les principaux postes de garanties.

Retour au sommaire

Suite →

Bâtir la prévoyance collective de demain

Poursuivre l'engagement pour l'accès aux soins

TIERS PAYANT ET COOPÉRATION ENTRE ACTEURS

Les institutions de prévoyance n'ont pas attendu l'extension de l'obligation dans les contrats responsables pour proposer du tiers payant. Ce dernier était ainsi déjà largement répandu en optique et en audiologie. Dans le secteur dentaire, la prise en charge en tiers payant est historiquement faible. **Dans le cadre de l'association Inter-AMC, le CTIP œuvre très activement pour proposer des solutions efficaces pour les assurés et les professionnels de santé, dans l'ensemble des secteurs.**

L'association Inter-AMC

Créée en 2015 sous l'impulsion des trois familles de complémentaires santé - CTIP, FFA, FNMF - **l'association Inter-AMC fédère plus de 250 membres assureurs, institutions de prévoyance, mutuelles, opérateurs de tiers payant et délégataires de gestion.**

Elle développe une offre de services destinée aux professionnels de santé et aux acteurs de l'assurance maladie complémentaire (AMC) afin de simplifier la mise en œuvre du tiers payant sur la part complémentaire. En septembre 2020, la Présidence de l'association est confiée au CTIP pour un an.

ROC : une étape décisive franchie en 2020

L'année 2020 a marqué une étape importante dans l'avancement du dispositif ROC (remboursement des organismes complémentaires). Ce projet vise à moderniser le tiers payant à l'hôpital.

-

Il s'articule autour de **3 grands objectifs** :

- 1 > Améliorer** la qualité globale du service rendu aux assurés
- 2 > Réduire** les coûts de gestion pour les acteurs concernés (établissements de santé, comptes publics, Assurance maladie complémentaire)
- 3 > Fiabiliser** les montants facturés

-

Les institutions de prévoyance jouent depuis le début un rôle moteur dans ce dispositif. La phase d'expérimentation de ROC s'est achevée en février 2020. Malgré les perturbations liées à la crise sanitaire, le dispositif est ensuite entré en vigueur dans six hôpitaux publics (Centres hospitaliers d'Avignon, de Chalon-sur-Saône, du Havre, de Troyes, Médipôle Hôpital de Villeurbanne, Centre Henri Becquerel à Rouen). Depuis le début de l'année 2021, il est en phase de test dans 10 hôpitaux supplémentaires.



Malgré les perturbations liées à la crise sanitaire, le dispositif ROC est entré en vigueur dans six hôpitaux publics.

LA RÉSILIATION INFRA-ANNUELLE

La résiliation infra-annuelle des contrats de complémentaire santé est entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2020. Cette disposition permet aux assurés de résilier, après un an de souscription, leur contrat de complémentaire santé, à tout moment, sans frais ni pénalité.

Sous l'impulsion d'un comité de suivi inter-familles (CTIP, FFA, FNMF), un guide pratique de mise en œuvre de ce dispositif a été conclu fin 2020. Il vise à partager au sein de la profession les modalités opérationnelles permettant d'unifier et de fluidifier les relations entre le nouvel et l'ancien organisme assureur en cas de résiliation.

Rappelons qu'en 2019, le CTIP avait interpellé les pouvoirs publics sur ce sujet en mettant en avant les risques liés à cette mesure : complexification, hausse des coûts, risque de démutualisation et de segmentation du marché. Cette interpellation avait été l'occasion de rappeler la logique de cycle annuel pour les contrats collectifs, notamment pour les actions de prévention au niveau de la branche ou de l'entreprise qui s'inscrivent par définition dans la durée.

Bâtir la prévoyance collective
de demain**Faire entendre la voix des institutions de prévoyance
pour assurer la pérennité du contrat collectif****LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE
SOLVABILITÉ 2 REPORTÉE À 2025**

Entrée en vigueur en 2016, la directive Solvabilité 2 devait être réévaluée en 2020. Toutefois, ce processus a pris du retard, notamment en raison de la crise sanitaire. L'*European Insurance and Occupational Pensions Authority* (EIOPA) a publié en décembre 2020 son avis sur la révision de cette directive. Or, les propositions reprises dans cet avis ne vont pas dans le sens des positions défendues par le CTIP. D'une part, ces propositions pourraient conduire à un renchérissement de l'exigence de capital de solvabilité. D'autre part, elles ne prennent pas en considération, de façon satisfaisante, les garanties de protection sociale exprimées sous forme de rentes gérées sur le long terme. Enfin, le CTIP estime qu'elles ne vont pas dans le sens de la simplification d'un cadre prudentiel déjà très complexe et coûteux.

Sur la base de cet avis, la Commission européenne doit faire une proposition de modification de la directive Solvabilité 2. Suivra, à partir de 2022, la période de négociation entre la Commission, le Parlement et le Conseil européens. La révision ne sera pas mise en œuvre avant 2025. D'ici là, le CTIP et ses adhérents ont bien l'intention de faire entendre leurs arguments.

**Les enjeux du régime
« groupe TVA »**

Au 1^{er} janvier 2023, l'exonération de TVA dont bénéficiaient les groupements de moyens des groupes de protection sociale, sur la partie concurrentielle, disparaît pour être remplacée par la notion de « groupe TVA ». Ce point est majeur car, sans une adaptation de la doctrine administrative, cette évolution forcerait la démutualisation des moyens au sein des groupes de protection sociale. **Le CTIP est entré en discussion avec l'administration fiscale pour trouver une solution d'ici à 2023.**

UNE FORMATION ÉVOLUTIVE

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

En 2020, le parcours Sciences-Po/IFA a été maintenu avec une organisation mixte en présentiel et à distance, et une 7^{ème} promotion a débuté ses travaux en octobre. Un temps suspendues en raison de la crise sanitaire, les autres formations ont repris en visioconférence au premier trimestre 2021. Un comité Formation a été mis en place début 2021 pour suivre le déroulement des formations dans le contexte de crise sanitaire, définir les orientations prioritaires de l'année et continuer à adapter l'offre.

Le lancement de la certification et du Diplôme universitaire (DU) de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne « *Administration de Groupe de protection sociale* » avait été reporté en raison de la crise sanitaire. La rentrée universitaire de cette nouvelle formation aura lieu en septembre 2021. Le DU couvre tout le champ de Solvabilité 2 et comprend également une présentation approfondie des institutions de prévoyance. Il répond notamment aux besoins des administrateurs qui souhaitent bénéficier de l'accès à une VAE (validation des acquis de l'expérience) ou à une VAPP (validation des acquis personnels et professionnels).

Bâtir la prévoyance collective de demain

Faire entendre la voix des institutions de prévoyance pour assurer la pérennité du contrat collectif

LA MÉDIATION DE LA PROTECTION SOCIALE

Complet et didactique, le rapport 2019 du Médiateur de la protection sociale, publié en novembre 2020, explique le travail du Médiateur et de son service. Il fait également la somme de toute la doctrine depuis la création du dispositif en 2010.

La Médiation de la protection sociale contribue à fluidifier la relation entre les institutions de prévoyance et les assurés. Un millier de saisines par an sont enregistrées en moyenne, contre quelques dizaines les premières années. En 2020, la crise liée à la Covid-19 a faiblement affecté l'activité, les saisines n'ayant marqué que brièvement le pas à l'occasion du premier confinement. La majorité d'entre elles portent sur des risques lourds, 20 % sur des remboursements de frais de santé, le reste ayant trait aux retraites supplémentaires. La doctrine élaborée au fil du temps par le Médiateur est désormais bien intégrée par les institutions de prévoyance, et elle leur fournit une base pour résoudre des conflits avant qu'ils ne prennent trop d'ampleur.

Les organismes complémentaires participent à la performance globale et à la soutenabilité financière de notre système de protection sociale.

VERS UNE TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE ?

LE PFLSS 2021 est venu confirmer les projets du gouvernement sur l'autonomie, avec la création d'une 5^{ème} branche. La gestion de celle-ci est confiée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). **Le CTIP s'est étonné qu'aucune place n'ait été faite aux organismes complémentaires et aux contrats collectifs dans la prise en charge de la perte d'autonomie.**

Depuis 2018, le CTIP et les institutions de prévoyance ont notamment inscrit l'aide aux aidants dans leurs priorités. Pour soutenir financièrement les salariés aidants, les institutions de prévoyance ont développé des garanties collectives qui permettent de compléter l'indemnisation du congé proche aidants mise en place en octobre 2020.

Ce rôle des organismes complémentaires dans le système de protection sociale n'est pas toujours compris ni reconnu, bien qu'il participe à sa performance globale et à sa soutenabilité financière depuis sa création.

C'est dans ce contexte que le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie a publié en janvier 2021 un document de travail sur « *La place de la complémentaire santé et prévoyance en France* ».

Cet état des lieux esquisse des scénarios de réforme du financement des dépenses de santé.

Deux voies sont envisagées : maintenir le système actuel en corrigeant ses défauts, ou bien entreprendre une réforme d'ampleur. Trois options se dessinent dans ce dernier cas :

- 1 > Créer un second niveau** de couvertures complémentaires santé et prévoyance ;
- 2 > Intégrer totalement ou partiellement les garanties** de l'Assurance Maladie Complémentaire (AMC) dans l'AMO (Obligatoire) ;
- 3 > Rouvrir des libertés** pour les complémentaires santé sur les niveaux et les types de garanties.

Un avis et un rapport du HCAAM sont attendus pour l'été 2021. Dans ce contexte, le CTIP s'attache à mettre en lumière le rôle des institutions de prévoyance, du contrat collectif et de la gestion paritaire et ainsi éclairer les différents scénarios.



Les partenaires sociaux à la manœuvre

La pandémie et ses conséquences économiques ont remis en lumière l'importance du dialogue social. En dépit des contraintes liées à la crise, ce dialogue est resté vivace au sein des entreprises, mais également au niveau national. **L'action des partenaires sociaux a permis d'aboutir à la signature de deux ANI**, l'un sur le télétravail, l'autre sur la santé au travail, ce dernier accord ouvrant la voie à une meilleure prise en compte, dans le monde professionnel, de ce paramètre clé.

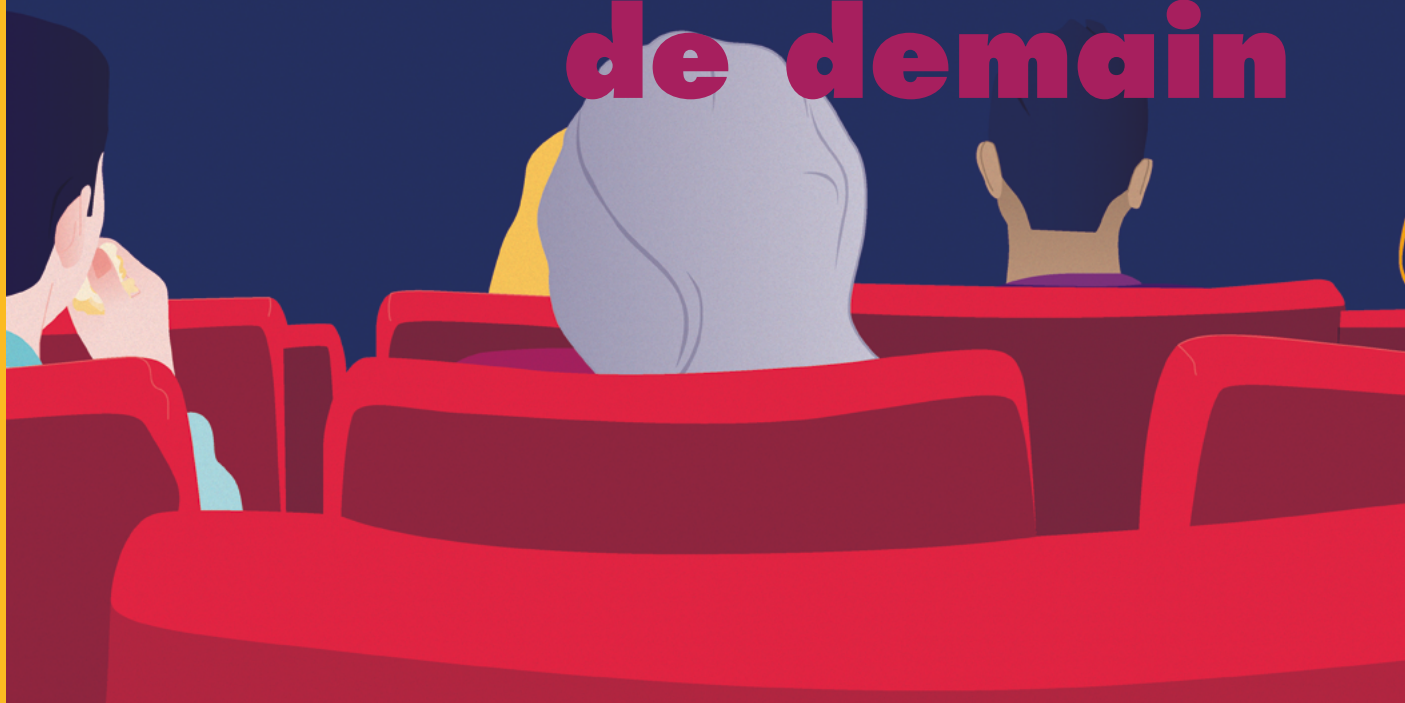
En février 2021, le président du MEDEF, Geoffroy Roux de Bézieux, a proposé aux partenaires sociaux un « *agenda social et économique autonome pour un paritarisme utile, renouvelé et accompagnant les transitions* ». Enrichi en mars, cet agenda comprend 8 thèmes de discussion, parmi lesquels la modernisation du paritarisme et la gouvernance des groupes de protection sociale.



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale
de demain

Acteur de la protection sociale de demain





Fonctionnant selon un mode collégial,
le CTIP s'appuie sur les ressources
de ses 38 adhérents pour mener à bien
ses missions et favoriser ainsi le développement
des institutions paritaires et des garanties
que ces dernières proposent aux acteurs
économiques. Le rôle du CTIP est aussi
de faire entendre la voix singulière
des institutions de prévoyance et d'agir
pour qu'elles aient toute leur place
dans la protection sociale de demain.

Une nouvelle identité visuelle pour réaffirmer son engagement

1^{er} juin 2021 : le CTIP adopte un nouveau logotype.

Cette identité visuelle moderne et dynamique, permet au porte-parole des institutions de prévoyance d'incarner fortement ses caractéristiques et d'affirmer sa présence auprès de ses adhérents, des pouvoirs publics et de toutes ses parties prenantes.

Le logotype du CTIP incarne, depuis sa création en 1990, les valeurs et les ambitions qui animent le porte-parole des institutions de prévoyance. Il a évolué au fil des ans pour s'adapter aux évolutions de la société sans perdre ce qui lui donne sa puissance évocatrice. Cette nouvelle évolution n'échappe pas à la règle : elle est fidèle aux valeurs de solidarité, de responsabilité et de dialogue. Elle réaffirme de façon forte l'importance de ce dernier. En mettant en scène quatre personnages, la nouvelle identité montre de façon immédiate la présence d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés au Conseil d'administration du CTIP et de ses adhérents. Pour la première fois, les personnages, eux aussi présents depuis plus de 30 ans, sont humanisés dans une parfaite égalité femme/homme. Toujours tournés vers l'avenir, ils symbolisent l'engagement du CTIP pour améliorer constamment la protection sociale de ceux que protègent les institutions de prévoyance : les entreprises et leurs salariés.



ACTEUR DE LA PROTECTION SOCIALE DE DEMAIN

Cette phrase, qui accompagne le logotype, souligne l'ambition du CTIP et de ses adhérents de faire entendre leur voix dans tous les débats en cours pour bâtir les nouveaux modes de protection des entreprises et de salariés. Les nouveaux défis qui attendent ces acteurs sont nombreux : vieillissement démographique, développement de nouveaux modes de travail, digitalisation de la société, changement climatique, etc. Face à ces enjeux, le contrat collectif et la gouvernance paritaire sont des solutions d'avenir et le CTIP entend bien continuer à le prouver.

La gouvernance paritaire

La gouvernance du CTIP reflète celle des institutions de prévoyance. Elle est paritaire et non lucrative. Les 30 membres du Conseil d'administration sont issus des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs et de salariés.

Parmi eux, figurent également des membres des conseils d'administration des adhérents.

La gouvernance du CTIP représente ainsi parfaitement la diversité des acteurs économiques couverts par les institutions de prévoyance.

La présidence paritaire est élue au sein de ce conseil et est renouvelée tous les deux ans selon le principe de l'alternance entre collège employeurs et collège salariés.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

Marjolaine AUZANNEAU	MEDEF
Nathalie BUET <i>Membre du bureau</i>	MEDEF
Sébastien CAILLET	MEDEF • CGPCE
Catherine DE BRUYNE	CPME
Sylvain FAYAT	MEDEF
Didier FUMERON	MEDEF
Thierry GRÉGOIRE <i>Membre du bureau</i>	CPME • MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE • OCIRP
Agnès HAUTIN <i>Membre du bureau</i>	U2P • BTP PRÉVOYANCE
Denis LAPLANE <i>Président/Membre du Bureau</i> ..	MEDEF
Bernard LECAT	MEDEF • UNIPRÉVOYANCE
Pascal LE GUYADER	MEDEF • KLESIA PRÉVOYANCE
Séverine LESGOURGUES	MEDEF
Thierry MICOR <i>Secrétaire/Membre du Bureau</i> ..	MEDEF • BTP PRÉVOYANCE
Claire RUAUD	FNSEA • AGRI PRÉVOYANCE
Régis VISANI	MEDEF

COLLÈGE DES SALARIÉS

Fabienne ABADIE	CFE-CGC
Dominique BERTRAND	
<i>Vice-président / Membre du Bureau</i>	CFTC • CAPSSA
Jean-Luc BILHOU-NABÉRA	CFE-CGC
Frédéric CHINY	CFDT
Bruno CORNET	CGT • BTP PRÉVOYANCE
Michel DIEU <i>Trésorier / Membre du Bureau</i>	CGT-FO • IPSEC
Mireille DISPOT <i>Membre du bureau</i>	CFE-CGC
Béatrice ÉTÉVÉ	CFTC • UNIPRÉVOYANCE
Bernard FAUCHÉ	CFDT • APICIL
Éric GAUTRON	CGT-FO • CAPSSA
David HUYNH <i>Membre du bureau</i>	CGT
Isabelle MOUROT	CGT
Valérie PONTIF	CGT-FO
Marie-Pierre ROUSSET <i>Membre du bureau</i> ..	
CFDT • MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE	
Isabelle SANCERNI	CFTC • UNIPRÉVOYANCE

Le comité des directeurs et le comité exécutif

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

Évelyne ANGÉLIQUE

BTPR

Philippe BARRET

Membre du Comité exécutif

APICIL

Brice METOIS

IG CREA

Thierry BENBASSAT

CRC

Stéphane BRULE

CARCO

Éric CHANCY

KERIALIS

Jean-Charles GROLLEMUND

Membre du Comité exécutif

IRCEM

Frédéric HÉRAULT

Membre du Comité exécutif

AGRICA

Éric LE LAY

ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE

Jean LEVOIR

A2VIP

Bruno LIGER-BELAIR

UNIPRÉVOYANCE

Pierre MAYEUR

Membre du Comité exécutif

OCIRP

Jean-Pierre MOTTURA

CAPSSA

Hervé NAERHUYSEN

Membre du Comité exécutif

PRO BTP

Olivier NOËL

IPRIAC

Frédéric OLIVENNES

Membre du Comité exécutif

AUDIENS

Guillaume PLEYNET-JÉSUS

ANIPS

Corinne PRAYEZ

APGIS

André RENAUDIN

Membre du Comité exécutif

AG2R - LA MONDIALE

Stéphane REUGE

BTP PRÉVOYANCE

Philippe RICARD

IPECA-PRÉVOYANCE

Jérôme SABOURIN

IPSEC

Thomas SAUNIER

Membre du Comité exécutif

MALAKOFF HUMANIS

Christian SCHMIDT DE LA BRÉLIE

Membre du Comité exécutif

KLESIA

Jules SITBON

IRP-AUTO

Denis TURRIER

LOURMEL

Sophie VERCRUYSE

GROUPE VICTOR HUGO

Florent VICAINÉ

INSTITUTION

AUSTERLITZ

Marie-Claude WECK

IPBP

L'équipe du CTIP

Les 32 collaborateurs du CTIP sont tous des experts des métiers de l'assurance et de la protection sociale. Regroupés par pôles de compétences, ils travaillent en étroite collaboration avec les adhérents sur tous les sujets législatifs, réglementaires et économiques. Ils ont également pour mission de représenter les institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics français et européens et de valoriser largement leur rôle en tant qu'acteurs de la protection sociale des entreprises et des salariés.

DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE

Marie-Laure DREYFUSS

Kim GARCIA

Secrétariat de direction

COMMUNICATION

ET RELATIONS INSTITUTIONNELLES

Miriana CLERC

Directrice

Tanguy FERRANDEZ

Damienne GALLION

JURIDIQUE, INSTANCES, FORMATION ET MÉDIATION

Isabelle PARIENTÉ-MERCIER

Directeur

Estelle AUBERT

Solène BESNAULT

Linda DJOUDER-GOUCEM

Joshua LECARPENTIER-COHN

Rémi LESTRADE

Camille MOHAMMAD RIALLAND

Cynthia RAVINDRAN

SANTÉ ET MODERNISATION DES DÉCLARATIONS SOCIALES

Magali SIERRA

Directrice

Lucie FOUCAUD

Directrice adjointe Pôle Modernisation
des Déclarations Sociales

Francis GENDRON

Morgane LANGLOIS GAUTIER

Florence LEFEVRE

Marine LE FORT

Quentin LIE

Aline MORET-DOREDO

Thibaut MORSELLI

Marion MURET

Clara TOUSCH

PRÉVOYANCE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Bertrand BOIVIN-CHAMPEAUX

Directeur

Laurent ELGHOZI

José SANCHEZ

PÔLE FINANCE ET RH

Souad FADILI

Responsable

Claudia MELICINE

PÔLE COORDINATION

Kim GARCIA

Responsable

Sonia CHAOUALI

Céline CONTRINO

Yacine SAHABI

Les adhérents du CTIP

38 organismes sont membres du CTIP au 1^{er} janvier 2021.

Parmi ceux-ci, figure la totalité des institutions de prévoyance françaises
soit 32 institutions ainsi qu'une union d'institutions.

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

PAR GROUPE DE PROTECTION SOCIALE D'APPARTENANCE

AG2R LA MONDIALE

AG2R PRÉVOYANCE • ARPÈGE PRÉVOYANCE

AGRICA

AGRI PRÉVOYANCE • CCPMA PRÉVOYANCE
CPCEA

APICIL

A2VIP • APICIL PRÉVOYANCE

AUDIENS

AUDIENS SANTÉ PRÉVOYANCE

BTPR

CRP-BTP

CRC

CAISSES RÉUNIONNAISES DE PRÉVOYANCE

IRCEM

IRCEM PRÉVOYANCE

IRP AUTO

IRP AUTO IÉNA PRÉVOYANCE
IRP AUTO PRÉVOYANCE SANTÉ

KLESIA

CARCEPT PRÉVOYANCE • IPRIAC
KLESIA PRÉVOYANCE

LOURMEL

CARPILIG PRÉVOYANCE

MALAKOFF HUMANIS

CAPREVAL • INPR • IPSEC
MALAKOFF HUMANIS PRÉVOYANCE

PRO BTP

BTP PRÉVOYANCE

HORS GROUPE DE PROTECTION SOCIALE

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

UNION D'INSTITUTIONS

OCIRP

INSTITUTION DE RETRAITE PROFESSIONNELLE SUPPLÉMENTAIRE

INSTITUTION AUSTERLITZ

INSTITUTION DE GESTION DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

IG-CREA

STRUCTURE DE GROUPE ASSURANTIEL

SGAPS AGRICA PRÉVOYANCE • SGAPS IRCEM
SGAPS UGO

10, rue Cambacérés
75008 Paris



01 42 66 68 49
www.ctip.asso.fr



@ctip



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale
de demain