

## RÉFORME

## L'ANI un an après : quel bilan ?

Prévue par la loi de 2013 sur la sécurisation de l'emploi, la généralisation de la complémentaire santé est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Etat des lieux.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, toute société employant au moins un salarié doit proposer une complémentaire santé à ses employés. « Les grandes entreprises étant déjà dotées d'une mutuelle depuis longtemps, cette réforme a essentiellement concerné les TPE comptant en moyenne de trois à cinq collaborateurs », rappelle Mylène Favre-Béguet, associée en charge du pôle prévoyance santé du cabinet d'actuaire conseil Galea & Associés. Initialement perçu comme une nouvelle contrainte chronophage aux contours somme toute assez flous, l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la généralisation de la complémentaire santé est désormais entré dans les mœurs.

## Le choix de couvertures améliorées...

Plus d'un an après l'entrée en vigueur de ce dispositif, quelques surprises apparaissent. « Alors qu'on imaginait que la plupart des entreprises choisiraient un panier de soins minimum dans le seul objectif d'être en conformité, on s'aperçoit qu'à l'inverse elles ont majoritairement opté pour des couvertures améliorées », pointe Mylène Favre-Béguet. Certes, il s'agit le plus souvent de contrats de milieu de gamme, moins avantageux que ceux qui sont légion dans les grands groupes, néanmoins ils se révèlent plus couvrants que prévu. « Il y a de bonnes raisons à cela, c'est qu'il fallait faire adhérer les salariés et rendre ce surplus de coût désirable dans la mesure où une partie de la couverture reste à leur charge », explique Mylène Favre-Béguet.

Outre les entreprises, cette réforme a constitué un gros challenge pour les assureurs. « Faire déplacer un commercial pour cha-

que souscription de TPE de trois salariés serait trop coûteux. Les acteurs du secteur se sont donc appuyés sur des réseaux de courtiers, des réseaux bancaires et leurs agences locales afin d'obtenir le maillage le plus large possible », observe-t-elle. De ce fait, en fonction des réseaux sollicités, Galea & Associés constate certaines tendances en matière de souscriptions, différentes d'un territoire à l'autre. « Nous sommes souvent face à des gammes modulaires. Aussi, les niveaux de couverture vendus aux entreprises ne sont pas les mêmes partout. Cela dépend de la façon dont le réseau a présenté la souscription aux chefs d'entreprise », indique-t-elle.

Afin de satisfaire leurs collaborateurs, nombre de patrons ont porté leur choix sur les niveaux de couverture les plus hauts en médecine de ville, optique et parfois soins dentaires, là où les dépenses des ménages sont les plus fréquentes. « A mon sens, on devrait couvrir en priorité l'hospitalisation, là où le reste à charge s'avère le plus élevé et ainsi permettre au patient de continuer à choisir son praticien en minimisant la contrainte économique. Il se trouve que la population est peu sensibilisée à ce sujet, alors que c'est là que se trouve le risque le plus élevé », alerte Mylène Favre-Béguet. Autre constat : nombreuses sont les TPE où les contrats restent vides. « L'entreprise a souscrit, mais aucun des salariés, déjà couverts par leurs conjoints, n'a adhéré », dit-elle.

Le paysage du secteur a changé. Historiquement concentrées sur l'individuel, toutes les mutuelles se sont développées sur le marché du collectif. « Ce sont les sociétés d'assurance qui semblent avoir réalisé la plus forte croissance sur ce marché de la santé depuis cette réforme », remarque Mylène Favre-Béguet.

## ... mais des restes à charge accrus

A noter, l'ANI s'est heurté un autre sujet, celui de la modification du cahier des charges des contrats responsables. Le nouveau cahier des charges du contrat responsable modifie les plannings et plafonds de prises en charge des prestations de

« On devrait couvrir en priorité l'hospitalisation. La population est peu sensibilisée à ce sujet, or c'est là que se trouve le risque le plus élevé. »

MYLÈNE FAVRE-BÉGUET  
Associée en charge du pôle prévoyance santé chez Galea & Associés

santé par les assureurs pour certains actes, notamment lorsqu'ils sont réalisés par des praticiens non adhérents du contrat d'accès aux soins (CAS). « Compte tenu du succès limité du CAS auprès des praticiens, ces modifications se traduisent par une hausse globale des restes à charge des assurés, avec des montants pouvant être significatifs, notamment en hospitalisation (plusieurs centaines d'euros) », conclut Mylène Favre-Béguet. — J. L. B.



Afin de satisfaire leurs collaborateurs, nombre de patrons ont porté leur choix sur les niveaux de couverture les plus hauts en médecine de ville, optique et parfois soins dentaires. Photo Shutterstock

## Complémentaires santé : une réception mitigée

Près de deux ans après son entrée en vigueur, l'obligation pour toutes les entreprises de proposer une complémentaire santé laisse encore sceptiques certaines organisations professionnelles et syndicales.

Justine Babin

## ● MUTUALITÉ FRANÇAISE : UN RENFORCEMENT MAL-VENU DE LA CONCURRENCE

Pour la Mutualité française, la généralisation des complémentaires santé n'a pas eu l'effet escompté. Le

représentant des mutuelles était pourtant l'un des grands défenseurs de la mesure avant sa mise en vigueur en janvier 2016. Mais sans significativement améliorer l'accès aux couvertures complémentaires, elle aurait surtout contribué à durcir la concurrence et à renforcer les obstacles réglementaires, au profit des institutions de prévoyance et de nouveaux venus, les bancassureurs.

## ● CFDT : UN BILAN PRÉMATURÉ

La généralisation de la complémentaire santé aux salariés des petites entreprises, jusque-là le plus

souvent couverts par des contrats individuels, est une revendication ancienne de la CFDT. Malgré les critiques qui fusent chez certains détracteurs de la mesure, l'heure du bilan n'a pas encore sonné, selon l'organisation syndicale. Si le nouveau système venait à disparaître, les conséquences seraient lourdes pour une partie des salariés qui perdraient l'accès à une couverture de meilleure qualité à un coût plus abordable.

## ● L'U2P : LES COMMERÇANTS DE PROXIMITÉ PLUS EXPOSÉS

Pour l'Union des entreprises de

proximité, la généralisation des complémentaires santé a le bénéfice de rendre plus attractifs les métiers d'artisan ou de petit commerçant, l'état de santé des salariés ayant un impact direct sur la performance des moyennes et petites entreprises. L'organisation patronale s'interroge néanmoins sur les modalités de sa mise en œuvre. L'interdiction des clauses de désignation, diminuant le pouvoir de négociation des branches, rendrait plus difficile la mutualisation du dispositif et exposerait davantage ses membres aux pressions des acteurs de l'assurance. ■

## CAS D'ÉCOLE

## Divalto : fidéliser en s'engageant pour la santé

Editeur français de logiciels de gestion ERP et CRM pour les PME-PMI et les ETI, le groupe Divalto a fait de la santé de ses équipes son cheval de bataille.

Julie Le Bolzer

Fidéliser les collaborateurs n'est pas une mince affaire. C'est d'autant plus compliqué s'ils exercent un métier en tension. Comptant dans ses rangs une majorité d'informaticiens, des profils chassés de toute part, la PME éditrice de solutions logicielles Divalto met tout en œuvre pour se rendre attractive et elle y parvient, puisqu'elle affiche un taux de turnover de seulement 2 % (contre 10 à 15 % dans les autres sociétés de son secteur d'activité). Parmi ses chevaux de bataille pour rester une entreprise où il fait bon travailler, le dirigeant s'engage en faveur de la santé des équipes. « Je suis convaincu que l'employeur doit s'investir pour le bien-être des salariés.

Pour ma part, j'entends notamment lutter contre la sédentarité », indique Thierry Meynlé, le président de Divalto.

Fondée en 1982, la PME – qui emploie 220 personnes et réalise un chiffre d'affaires de 21 millions d'euros – n'a pas attendu l'obligation légale pour proposer une couverture santé à ses collaborateurs. « Le choix de la mutuelle, qui a été remis en cause à plusieurs reprises, il y a cinq ans puis il y a trois ans, se fait en totale concertation avec notre délégation unique de 14 représentants du personnel », précise le dirigeant. Pour les salariés de Divalto, les dépenses de santé sont prises en charge à hauteur de 94 %. Outre les soins généraux, dentaires, d'optique ou d'audition, la médecine non conventionnelle s'invite également dans le panier, avec quatre consultations par an d'ostéopathie, de chiropractie ou encore d'acupuncture. Par ailleurs, étant implantée à Strasbourg, la PME bénéficie de l'avantageuse Sécurité sociale alsacienne.

Entre autres actions, Divalto entend faire la promotion des déplacements à vélo. Les bureaux sont dotés de douches, plusieurs cycles sont mis à la disposition des collaborateurs et l'entreprise ouvre l'indemnité kilométrique aux cyclistes. Tout est bon pour inciter les membres des équipes à faire les trajets domicile-travail domicile à la force des mollets. « Une vingtaine de nos collaborateurs a participé au challenge Au boulot à vélo, organisé par la Communauté urbaine de Strasbourg, et a parcouru 1.400 kilomètres en deux semaines », raconte Thierry Meynlé. Félix, un informaticien, a comptabilisé 164 kilomètres à lui tout seul. Jérémie, du marketing, s'est lui aussi prêté au jeu alors qu'il habite à 80 kilomètres des locaux de Divalto.

## Marathon des neiges

« Outre les collaborateurs, c'est tout l'écosystème de notre entreprise qui est sensibilisé aux enjeux de la santé en général, et de l'activité physique en particulier », souligne Thierry

Meynlé. Chaque année, la PME met sur pied un grand défi sportif auquel sont aussi conviés les partenaires, les distributeurs et même les clients finaux (Divalto compte 12.000 entreprises clientes et 300 partenaires). Ce rendez-vous est l'occasion de se dépasser : itinéraires de 19 kilomètres dans la neige, participation à la course Marseille-Cassis, « run and bike » autour du lac d'Annecy, 24 heures de ski non-stop (par équipe) dans le cadre de Glisse en cœur, sorte de marathon des neiges pour soutenir une association...

Au-delà de l'aspect santé, le bien-être au travail chez Divalto se construit au quotidien, en portant attention au management et à l'organisation. Et le patron ne lésine pas sur les avantages. « Nous avons par exemple un comité d'entreprise bien pourvu, des titres de restauration généreux et nous avons mis en place la participation et l'intéressement », précise-t-il. En 2016, Divalto a dépensé 800.000 euros en participation et intéressement. ■



Entre autres actions, Divalto fait la promotion des déplacements à vélo. Photo Divalto