



RETRAITES

Les effets attendus de la réforme sur les collectives

Entrée en vigueur le 1^{er} septembre dernier malgré l'opposition des Français, la réforme des retraites aura des effets sur les régimes de frais de santé et prévoyance des entreprises.

Par Geneviève Allaire

La réforme de 2023 a fait évoluer l'âge de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans selon des paliers de trois mois par an pour les générations nées à partir du 1^{er} septembre 1961. Pour rappel, la réforme Fillon de 2010 avait reporté l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans et avait imposé aux assureurs prévoyance de verser des indemnités pendant deux années supplémentaires aux personnes en incapacité permanente. Selon le cabinet de conseil Sea Bird, cette mesure avait contraint les assureurs prévoyance à augmenter progressivement les provisions des régimes d'environ 15 % sur une durée de cinq ans et à indexer les cotisations de 5 à 10 %. *A contrario*, la réforme de 2023 prévoit le maintien du départ à taux plein à 62 ans pour les assurés actuellement en incapacité permanente ou ceux qui le deviendront. Néanmoins, la

réforme aura un coût, certes progressif mais non négligeable, en santé et en prévoyance collectives, puisque plus l'on avance en âge, plus l'on consomme de soins et de biens médicaux, plus la fréquence et la durée des arrêts de travail augmentent et plus

les risques décès et invalidité s'accroissent. Comme le souligne Stéphane Camon, leader de l'écosystème Ma santé chez Allianz France, « la réforme devrait mathématiquement se traduire par une hausse de l'âge moyen des salariés et un accroissement

FOCUS SUR

Le rôle de l'assureur en prévention

Dans les entreprises, 42 % des salariés se sentent stressés avec, dans sept cas sur dix, le travail comme cause principale selon une enquête d'Alptis*. 79 % des salariés affirment souffrir de troubles du sommeil, 42 % avoir un mauvais équilibre alimentaire. Côté activité physique, plus de la moitié marchent moins de trente minutes par jour et un tiers ne pratiquent pas d'activité sportive. Au regard du travail, 62 % ont ressenti des douleurs en lien avec leur posture en activité et 52 % considèrent avoir un mauvais équilibre entre leur vie personnelle et leur vie au travail. Les résultats de l'enquête font apparaître un fort besoin d'accompagnement des salariés dans les registres de la santé et du bien-être. D'ailleurs, 36 % indiquent qu'ils aimeraient être accompagnés dans la perspective de réduire leur stress, d'améliorer leur sommeil, de veiller à l'équilibre de leur alimentation et de développer leur pratique sportive. Parmi cette frange de salariés, 90 % souhaiteraient interférer avec leur assureur complémentaire dans le but de développer ces pratiques.

*enquête en ligne d'octobre 2023 auprès de 54 172 salariés adhérents ciblés, 1 130 ayant répondu au questionnaire



**ZOOM SUR****La patate chaude des frais de gestion**

Selon Morgane Lebas, consultante chez Galea, « l'ACPR alerte sur des niveaux de frais qui ne sont plus en phase avec les coûts réellement engagés et incite les assureurs à rapprocher les chargements des coûts réels de gestion » en prévoyance et santé collectives. Le superviseur a effectivement constaté que le ratio frais sur primes est passé de 13,8 % en moyenne en 2012 pour les contrats collectifs et individuels, à 15,2 % en 2017 puis à 15,7 % en 2020. Pour le seul collectif, ce ratio était aux alentours de 11 % en 2012 pour évoluer vers 13 % en 2017 et atteindre environ 14 % en 2020. En fonction de la typologie d'organismes, ce sont les entreprises d'assurances qui enregistrent les ratios sur primes les plus élevés, suivies par les mutuelles 45, les institutions de prévoyance affichant les ratios les plus bas. « Les entreprises ont des difficultés à comprendre pourquoi les couvertures complémentaires des salariés leur coûtent de plus en plus cher. C'est pourquoi assureurs et courtiers doivent rationaliser les frais de gestion et d'acquisition en collectif. Une telle inclination se fait naturellement par le jeu de la concurrence entre acteurs », estime Florian Bocognano, responsable actuariat, offre et services du département santé et prévoyance de Mercer France.

de la consommation d'environ 2 % par an pour atteindre 5 % lorsque la réforme sera pleinement appliquée. En prévoyance, la hausse anticipée est plus élevée et pourrait se situer entre 10 et 15 % ». Le taux de maintien dans l'emploi des seniors est une variable importante à prendre en compte. L'Insee* indique qu'en France (hors Mayotte) pour l'année 2021, 79 % des personnes de 55 ans étaient en emploi, y compris ceux qui cumulent l'emploi et la retraite. À 59 ans, cette proportion diminue à 69,9 % et à 61 ans, elle n'est plus que de 46,4 %, soit moins de la moitié. Entre 2014 et 2021, la proportion des seniors dans l'emploi a progressé de 6 %.

En fonction des garanties de prévoyance, pour l'année en cours et sur le portefeuille collectives de WTW, Aurélien Baldy, directeur adjoint santé et avantages sociaux grands comptes, calcule que « l'impact du relèvement de l'âge de départ devrait être de +0,2 % sur le décès et devrait être compris entre + 1,5 et + 2 % sur les risques incapacité et invalidité, en année pleine ». Chez Malakoff

Humanis, « que ce soit en santé ou en prévoyance, nous avons projeté une dérive de +0,5 % pendant les quatre années avant la pleine application de la réforme. Par rapport à la réforme de 2010, les pouvoirs publics ont entendu les difficultés soulevées par la prise en charge des personnes en incapacité permanente deux années supplémentaires en amont de la réforme. C'est un motif de satisfaction », remarque Thomas Colin, directeur marchés produits, activités déléguées, indemnisation et médical. De son côté, Céline Blattner, directrice générale d'Addactis France, résume ainsi la situation : « Les impacts seront très progressifs et ne seront pas uniquement liés à la réforme des retraites actuelle mais aux effets successifs des différentes réformes des retraites. En effet, ces dernières ont entraîné une modification substantielle de la pyramide des âges des salariés, avec un vieillissement de l'âge moyen des collaborateurs en entreprise au fil du temps. » ■

* voir à ce sujet Insee Première n°1946 du 11 mai 2023

