

Mise en place d'une prévoyance décès et accident à destination du personnel de l'établissement

Le Conseil d'administration de l'Établissement Public Foncier de Lorraine,

Vu le décret N° 73-250 du 7 mars 1973 modifié, portant création de l'Établissement Public,

Vu l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,

Vu la note du Directeur Général,

Sur proposition du Président,

- autorise le Directeur général de l'EPFL à mettre en œuvre les dispositions générales décrites dans la note ci-jointe

VU ET APPROUVE

Le 12 JUIL. 2019

Le Préfet de Région et par délégation
Le Secrétaire Général pour les Affaires
Régionales et Européennes

Blaise GOURTAY

Le Président du Conseil d'Administration,

Julien FREYBURGER



Mise en place d'une prévoyance décès et accident à destination du personnel de l'établissement

**Conseil
d'Administration
du 03 juillet 2019**

Le présent rapport a pour objet de présenter les conditions dans lesquelles l'EPFL met en place un dispositif de prévoyance afin de satisfaire à ses obligations en matière de prévoyance, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Cet accord reprend dans son article 1er les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et prévoit ainsi que

« Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 du présent accord, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1.50% de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale. Cette contribution doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance pour les bénéficiaires visés à l'article 2.1 et 2.2 du présent accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Tout bénéficiaire visé au premier alinéa peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité, jusqu'à liquidation de la retraite. Peuvent cependant être exclus du bénéfice des présentes dispositions les décès résultant d'un fait de guerre ou d'un suicide volontaire et conscient survenant dans la première année de l'admission au régime de prévoyance.

Les employeurs qui, lors du décès d'un participant, ne justifient pas avoir souscrit un contrat comportant le versement de la cotisation visée au premier paragraphe, sont tenus de verser aux ayants droit du cadre ou du VRP décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès.

Le versement de cette somme est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, à défaut, aux descendants et à défaut à la succession. »

En application de ce texte, l'EPFL doit donc, a minima, assurer les cadres cotisant à l'AGIRC à hauteur de 1.5% de la tranche A du barème de la sécurité sociale, la couverture étant en priorité portée sur le risque de décès.

Modalités de mise en place :

La mise en place se fera en deux temps : un dispositif transitoire jusqu'à la fin de l'année avec souscription d'un premier contrat ce qui permet d'être rapidement opérationnel puis, à partir du 1er janvier 2020, mise en œuvre d'un contrat pluriannuel.

La prévoyance sera mise en place par Décision Unilatérale de l'Employeur avec effet au 1^{er} août 2019.

Population couverte :

L'obligation de l'établissement porte uniquement sur les cadres cotisant à l'AGIRC/ARRCO.

Par souci d'équité entre les agents, et selon la pratique systématique des autres établissements publics foncier, il est envisagé de ne pas limiter cette assurance aux seuls cadres, mais d'en étendre le bénéfice à l'ensemble du personnel (toutes catégories).

Ainsi, l'ensemble du personnel sans condition d'ancienneté sera obligatoirement affilié au contrat d'assurance.

Prestations et niveau de couverture :

Les couvertures demandées sont quasiment similaires à celles-proposées à d'autres EPF.

Les garanties sont les mêmes pour tous les salariés.

Sous réserve de l'accord du conseil d'administration, la prise en charge sera la suivante :

- **Pour les salaires bruts compris entre 0€ et 1 PASS (3377€) (Tranche A)** : Part employeur : 100% Part salariés : 0%
- **Pour les salaires bruts au-delà de 1 PASS (3377€) (Tranche B)** : Part employeur : 60% Part salariés : 40%

Le coût de cette assurance est estimé en année pleine à environ 50 000€.

Le CSE consulté le 28/06/2019 a émis un avis favorable.