

Prévoyance et mutuelle : ce qu'il faut savoir

L'Inrap a mis en place des contrats collectifs et obligatoires pour des garanties de prévoyance, auprès d'AG2R, et de complémentaire santé (mutuelle), auprès de Smagri, par l'intermédiaire de Dexia Ingénierie sociale.

Les prestations de prévoyance

Le contrat de prévoyance collective à adhésion obligatoire concerne l'ensemble des salariés de l'institut. En voici les principales garanties.

Garantie décès

En cas de décès de l'agent, l'assureur verse au(x) bénéficiaire(s) un capital décès d'un montant équivalent à 150 % de son salaire annuel brut. Ce capital est doublé en cas de décès accidentel (décès survenant dans les 12 mois après l'accident).

Une rente éducation est également versée trimestriellement à chaque enfant à charge (cf. encadré), ou à son représentant légal pour l'enfant mineur. Son montant annuel est égal au plafond mensuel de la Sécurité sociale (2 885 euros en 2010).

Le paiement est interrompu lorsque l'enfant cesse d'être à charge et au plus tard à son 26^e anniversaire.

Versement anticipé. Le capital décès est versé par anticipation à l'agent s'il est reconnu atteint d'invalidité absolue et définitive (reconnu invalide par la Sécurité sociale, avec classement en 3^e catégorie d'invalidité et incapacité définitive de travailler). Ce versement annule la garantie décès. La rente éducation est également versée aux enfants à charge dans ce cas.

Double versement. Après le décès du salarié, si son conjoint vient à décéder sans s'être remarié, les enfants à charge reçoivent à nouveau un capital, égal à celui

versé lors du premier décès (sans la majoration éventuelle pour décès accidentel). Ce double versement s'applique également si le salarié et son conjoint décèdent simultanément.

Garantie invalidité permanente

En cas d'invalidité permanente, l'agent reçoit, jusqu'à la liquidation de sa retraite, une rente égale à 54 % de son salaire brut s'il est reconnu invalide de 1^{re} catégorie, ou 80 % de son salaire brut s'il est reconnu invalide de 2^e ou 3^e catégorie.

Garantie incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

L'assureur verse à l'agent, jusqu'à la liquidation de sa retraite, une rente annuelle dont le montant varie selon le taux d'incapacité permanente déterminé par la Sécurité sociale :

- taux d'incapacité compris entre 33 et 66 % :
54 % du salaire brut ;
- taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % : 80 % du salaire brut.

Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt maladie ordinaire ouvrant droit à des indemnités journalières de la Sécurité sociale, l'assureur complète ces indemnités à hauteur de 85 % du salaire brut, après un délai de carence de trois jours. La garantie est ouverte à partir du moment où l'agent justifie d'une ancienneté de 4 mois, acquise au sein de l'Inrap de façon continue ou discontinue.

Cette indemnisation est perçue, par « subrogation », par l'Inrap, qui maintient le « plein traitement » de l'agent pendant une certaine période, variable selon son ancienneté.

C'est également par l'intermédiaire de l'Inrap que sont versées les indemnités pendant les périodes suivantes de « demi-traitement » ou d'absence de traitement : à hauteur de 85 % du salaire brut pendant la durée d'indemnisation à plein traitement, et de 80 % au-delà jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt.

En cas d'arrêt de travail suite à un accident de travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, l'assureur complète auprès de l'Inrap les indemnités journalières de la Sécurité sociale à hauteur de 85 % du salaire brut pendant les 28 premiers jours de l'arrêt. Au-delà, la Sécurité sociale prend à sa charge la totalité de l'indemnisation.

En cas de placement en congé de grave maladie, l'assureur complète auprès de l'Inrap les indemnités journalières de la Sécurité sociale à hauteur de 85 % du salaire brut pendant la période de « plein traitement » et de 80 % pendant la période de « demi-traitement ».

La garantie complémentaire santé (mutuelle)

L'adhésion à la mutuelle est obligatoire pour tous les personnels. Toutefois, les agents en CDD et CDA, recrutés sous contrat d'une durée inférieure à 12 mois, ont la possibilité de renoncer à cette affiliation. Deux contrats connexes, dont l'adhésion est facultative, ont été également signés par l'Inrap avec l'assureur : l'un pour les agents partant à la retraite et l'autre pour ceux qui sont en congé sans rémunération.

Conditions générales

La mutuelle est obligatoire pour l'agent, et couvre sa famille : son conjoint ou concubin et ses ayants droit à charge (enfants jusqu'à 28 ans s'ils sont étudiants).

Le bénéfice de la mutuelle et de l'intégralité des garanties est acquis dès le premier jour de contrat, sans délai de carence.

Le taux de la cotisation salariale s'élève, pour le régime général, à 0,96 % du traitement brut, sur la base d'un service à plein-temps, augmenté de l'indemnité de résidence (à 0,66 % du traitement brut pour les agents relevant du régime Alsace-Moselle). Les taux de remboursement des frais sont disponibles sur l'intranet dans le document téléchargeable « Résumé des garanties frais de santé ».

Les CDA et les CDD

Les agents en CDA et en CDD peuvent renoncer à l'affiliation au moment de la signature de leur contrat, si celui-ci est d'une durée inférieure à 12 mois. Pour les agents en CDA, la durée à prendre en compte est la durée minimale figurant au contrat. Sans le document de renonciation signé, les cotisations sont prélevées et l'affiliation est automatique. Attention ! Le choix de l'adhésion, ou du renoncement à l'adhésion doit être renouvelé à chaque début de contrat.

En fin de contrat, les agents en CDA ou en CDD peuvent conserver les mêmes garanties pour une durée de 6 mois maximum, à condition d'acquiescer directement auprès de la mutuelle la totalité des cotisations (salariale et patronale), correspondant à 2,40 % de leur dernier traitement indiciaire calculé sur la base d'un service à plein-temps.

Les agents CDI en congé sans rémunération

S'ils le souhaitent, les agents en congé sans rémunération peuvent bénéficier du maintien des garanties, avec participation patronale, pendant trois ans maximum. Cette prestation n'a pas de caractère obligatoire.

Les agents partant à la retraite

Là aussi, le maintien des garanties est proposé, sans caractère obligatoire. Les agents partant à la retraite bénéficient alors d'un taux de cotisation spécifique.

Enfant à charge : définition

1. Les enfants de moins de 21 ans, à charge de l'agent ou de son conjoint au sens de la législation de la Sécurité sociale.
2. Les enfants de moins de 26 ans, à charge de l'agent au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants auxquels l'agent sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
 - les enfants handicapés s'ils sont, avant leur 21^e anniversaire, titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus ; les enfants infirmes, à charge de l'agent, de son conjoint ou concubin, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable.
3. Les enfants de l'agent nés « viables » moins de 300 jours après le décès de celui-ci.



culturel et de la communication,
Virginie Kenler, chef du pôle communication
institutionnelle et interne
Coordination éditoriale Laurence de Beaufort
Conception graphique LM communiquer



Et vous, la fiche, septembre 2010
Directeur de la publication Arnaud Roffignon,
directeur général **Secrétariat de rédaction**
Bénédicte Hénon-Raouil **Rédaction en chef**
Paul Salmona, directeur du développement



Inrap
7 rue de Madrid
75008 Paris
tél. 01 40 08 80 00
fax 01 43 87 18 63

