

AU CŒUR DES ACCORDS PROTECTION SOCIALE

**L
A

P
R
É
V
O
Y
A
N
C
E**

L'OBJET DE LA PRÉVOYANCE

➔ GARANTIR AUX SALARIÉS ET À LEURS FAMILLES DES RESSOURCES FINANCIÈRES FACE À LA MALADIE, L'INVALIDITÉ OU LE DÉCÈS.

En cas de maladie ou d'invalidité, le salarié conserve, grâce à la couverture prévoyance CGP, un niveau de revenu lui permettant de faire face.

Les capitaux décès et les rentes versés aux conjoint et enfants d'un salarié décédé assurent à ces derniers des moyens financiers sécurisants.

La nouvelle couverture « Prévoyance » améliore encore ce dispositif et le pérennise pour l'ensemble des salariés de la branche Caisse d'épargne.

LE NOUVEL ACCORD

- Les garanties précédentes sont reconduites et revues à la hausse
- 3 nouvelles garanties sont ajoutées
- Un socle commun plus un niveau optionnel

LES GARANTIES DE L'ACCORD

- DES CAPITAUX DÉCÈS
- DES CAPITAUX DÉCÈS « DOUBLE EFFET » **NOUVELLE GARANTIE**
- UNE ALLOCATION FRAIS D'OBSÈQUES **NOUVELLE GARANTIE**
- UNE RENTE ÉDUCATION
- UNE RENTE DE CONJOINT SURVIVANT
- UNE RENTE D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL
- UNE RENTE D'INVALIDITÉ / INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL **NOUVELLE GARANTIE¹**

L'ACCORD, UN DISPOSITIF QUE VOUS ADAPTEZ À VOTRE SITUATION

➔ UN SOCLE COMMUN ET DES OPTIONS

Le nouveau contrat comprend deux niveaux de prise en charge :

- *Un premier niveau de garanties obligatoires, commun à tous les salariés.*
- *Un second niveau de garanties complémentaires, optionnel et obligatoire, qui vous permet d'ajuster votre protection sociale à vos besoins, notamment au regard de votre situation familiale, par une augmentation des garanties « Capitaux décès » ou « Rente éducation » ou « Rente de conjoint survivant ».*

LES COTISATIONS

➔ ELLES FINANCENT LES GARANTIES

En matière de prévoyance, un principe s'impose : chaque prestation doit recevoir le niveau de cotisation nécessaire à son financement. De fait, toute prestation nouvelle ou évolution de prestations existantes entraîne une revalorisation à due concurrence des cotisations. Ce qui explique que le nouvel accord appelle des cotisations en augmentation de +0,74% pour les entreprises et +0,37% pour les salariés.

.../...

¹ Le précédent contrat ne prenait en charge que les invalides « titres II et III » (au sens de la Sécurité sociale).
Le nouveau contrat est étendu aux invalides « titre I »

QUI PAYE QUOI ?

→ LA RÉPARTITION EST LA MÊME QUE DANS L'ANCIEN ACCORD : 2/3 – 1/3

Sur un total de 3,40% pour 2006, l'entreprise prend en charge 2/3 de la cotisation, soit 2,28%, et le salarié 1/3, soit 1,12%. (Depuis le début de la négociation, la Caisse nationale avait engagé un bras de fer pour réduire la part des employeurs à 50%. Voyant que nous ne céditions pas à ses exigences, elle a révisé ses prétentions à 60%, pour finalement accepter de revenir au dispositif actuel de répartition à 67% - 33%).

LES GARANTIES DANS LE DÉTAIL (SAB = SALAIRE ANNUEL BRUT SMB = SALAIRE MENSUEL BRUT)

◆ EN CAS DE DÉCÈS DU SALARIÉ, LA CGP VERSE :

1. à ses ayants droits : une allocation « Frais d'obsèques » de 2.589 € (indexée au plafond de la Sécurité sociale) **NOUVELLE GARANTIE**
2. à ses ayants droits :

UN CAPITAL (en fonction de la situation de l'assuré)	En 2005	En 2006	
		socle commun	en + si option
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	2 x SAB	2 x SAB	1 x SAB
Marié sans enfant à charge	2 x SAB	3 x SAB	1,5 x SAB
Avec 1 enfant à charge	3 x SAB	4 x SAB	2 x SAB
Avec 2 enfants et plus à charge	3 x SAB	5 x SAB	2,5 x SAB

Capitaux doublés en cas de décès suite à agression ou attentat en relation avec l'exercice des fonctions professionnelles.

3. à chacun de ses enfants :

UNE RENTE ANNUELLE D'ÉDUCATION	En 2005	En 2006	
		socle commun	en + si option
de moins de 11 ans	3.488 €	10% du SAB	10% du SAB
de 11 à 17 ans	4.651 €	15% du SAB	15% du SAB
de 18 à 25 ans	6.162 €	18% du SAB	18% du SAB

4. à son conjoint :

UNE RENTE MENSUELLE	En 2005	En 2006	
		socle commun	en + si option
Part fixe	10% du SMB (durée 10 ans et jusqu'à 55 ans)	10% du SMB (jusqu'à 60 ans)	5% du SMB (jusqu'à 60 ans)
Part dégressive	pendant 5 ans	678 €	700 €
	pendant 3 ans	484 €	500 €
	pendant 2 ans	290 €	300 €

Le cumul Parts Fixe + Dégressive ne peut être inférieur à 1400 € < 60 ans et 700 € > 60 ans en cas de décès suite à agression

5. Garantie « Double effet » **NOUVELLE GARANTIE**

En cas de décès du conjoint d'un salarié dans un délai d'un an après celui de l'assuré, un capital complémentaire, de 80% ou 120% du SAB selon l'option retenue, est versé à chaque enfant à charge.

◆ EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE OU PERMANENTE DE TRAVAIL ET D'INVALIDITÉ, LA CGP VERSE À L'ASSURÉ (sous déduction des interventions de l'employeur et de la Sécurité sociale)

- ⇒ une indemnité journalière égale à 70% du salaire (85% en cas d'agression).
(cette prestation est versée à partir du 7^{ème} mois, l'entreprise prenant en charge le salaire des 6 premiers mois)
- ⇒ si le salarié est en capacité d'exercer une activité professionnelle (invalide « titre I » au sens de la Sécurité sociale) l'indemnité journalière est égale à 35% du salaire **NOUVELLE GARANTIE**

RETROUVEZ « LA NOUVELLE PROTECTION SOCIALE » DANS LE PROCHAIN NUMÉRO DU TRAIT D'UNION