



CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (CCTP)

Marché n°2025-654

Sélection d'un organisme assureur pour la couverture prévoyance des personnels des CCI

SOMMAIRE

ARTICLE 1.	Préambule – contexte	5
ARTICLE 2.	Objet du marché.....	5
ARTICLE 3.	Périmètre du marché.....	5
ARTICLE 4.	Régime juridique	6
1.	Régime applicable aux personnels des CCI de France	6
2.	Régime applicable en matière de protection sociale	7
ARTICLE 5.	Bénéficiaires	8
1.	Personnel Bénéficiaire	8
2.	Personnel exclu	8
3.	Ayants droit.....	9
ARTICLE 6.	Contenu des prestations.....	10
1.	Périmètre de la couverture	10
1.1	Décès.....	10
1.2	Incapacité de travail	11
1.3	Invalidité.....	11
2.	Assiette des prestations	11
3.	Niveau des prestations.....	12
3.1	Décès.....	12
3.2	Incapacité de travail	13
3.3	Incapacité Permanente Professionnelle en cas d'AT/MP.....	13
3.4	Invalidité.....	14
4.	Reprise de passif	14
5.	Support administratif et de gestion	14
ARTICLE 7.	Prise d'effet et cessation des garanties	14
1.	Prise d'effet	14
2.	Formalités d'adhésion	14
3.	Cessation des garanties.....	15
ARTICLE 8.	Cotisations.....	15
1.	Assiette de rémunération	15
2.	Niveaux	15
3.	Frais et chargements de gestion	15
4.	Traitement fiscal et social des cotisations.....	15
5.	Exonération de cotisations.....	16
ARTICLE 9.	Maintien des garanties	16
1.	Au titre de l'incapacité et de l'invalidité	16
2.	Au titre du décès.....	16

3.	En cas de suspension du contrat de travail	16
3.1	Suspension de la relation de travail non indemnisée	16
3.2	Suspension de la relation de travail indemnisée	17
4.	Portabilité des droits	17
ARTICLE 10.	Fonds de solidarité dédié au régime	17
ARTICLE 11.	Participation aux bénéfices	18
ARTICLE 12.	Offre de gestion	18
1.	Interlocuteurs dédiés	18
2.	Gestion des cotisations	18
3.	Gestion des prestations	18
4.	Engagements des délais de traitement	19
5.	Service aux assurés et au RH	19
6.	Communication	19
7.	Suivi de la qualité de gestion	20
8.	Suivi technique du régime et comitologie	20
9.	Exigences en matière de sécurité numérique	20

GLOSSAIRE

Dans le présent document, les mots ci-dessous recouvrent les acceptions respectives suivantes :

CCI FRANCE	Etablissement national fédérateur et animateur des Chambres de Commerce et d'Industrie en charge de la présente consultation, agissant en qualité de centrale d'achat pour les CCI employeurs.
CCI employeurs	CCI FRANCE, CCI de Région, CCIT, les associations et entités liées aux CCI, pour le personnel qu'elles emploient et gèrent directement.
CCI de France	L'ensemble des établissements du réseau des CCI.
CCI	Chambres de Commerce et d'Industrie.
Statut	Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie, conclu en vertu de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 qui établit une « Commission paritaire nationale » (CPN) à cet effet. Droit social consulaire, autonome et spécifique, soumis à un régime de droit public.
Accord prévoyance	Accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire (Chapitre I de l'Annexe I à l'article 52 du Statut).
Organisme assureur	Les mutuelles et unions de mutuelles, les institutions de prévoyance, les sociétés d'assurance, telles que mentionnées à l'article 1 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (dite loi Evin).
Collaborateur Personnel couvert Personnel bénéficiaire	Personnel d'une CCI employeur ou entité liée en cas d'adhésion facultative bénéficiaire d'un contrat collectif d'assurance de prévoyance au titre du marché conclu à l'issue de la présente consultation.
Titulaire	Le(s) organisme(s) assureur(s) retenu(s) pour l'exécution du marché conclu à l'issue de la présente consultation.
Soumissionnaire	Organisme assureur qui présente une offre dans le cadre de la présente consultation.

ARTICLE 1. PREAMBULE – CONTEXTE

CCI FRANCE est l'établissement national fédérateur et animateur des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI). Les missions de CCI FRANCE sont de représenter le réseau et les intérêts du commerce, de l'industrie et des services au plan national, européen et international et d'assurer l'animation de l'ensemble du réseau.

Les établissements du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie ont chacun, en leur qualité de corps intermédiaire de l'Etat, une fonction de représentation des intérêts de l'industrie, du commerce et des services auprès des pouvoirs publics ou des autorités étrangères.

Le réseau et, en son sein chaque établissement, contribuent au développement économique, à l'attractivité et à l'aménagement des territoires ainsi qu'au soutien des entreprises et de leurs associations en remplissant, dans des conditions fixées par décret, toute mission de service public et toute mission d'intérêt général nécessaires à l'accomplissement de ces missions.

Afin d'assurer la coordination des commandes au sein de l'ensemble des établissements du réseau des CCI de France, CCI FRANCE agit en qualité de centrale d'achat au sens de l'article L2113-2 du code de la commande publique, conformément aux articles L. 711-16 et R. 711-55 du Code de commerce.

Dans ce cadre, CCI FRANCE a passé un marché pour la couverture de prévoyance des personnels des CCI Employeurs pour la période du 01/01/2022 et 31/12/2025.

Ce marché arrive à expiration le 31/12/2025 et CCI FRANCE souhaite passer un nouveau marché pour la couverture des risques prévoyance à compter du 01/01/2026.

Néanmoins, considérant l'intérêt en termes de lisibilité d'aligner la durée du marché national « Prévoyance complémentaire » avec celle du marché national « Frais de santé », qui arrive, lui, à échéance le 31 décembre 2026, CCI FRANCE souhaite lancer ce marché « Prévoyance complémentaire » uniquement pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026 pour assurer la couverture du régime sur l'année 2026.

ARTICLE 2. OBJET DU MARCHE

Le présent marché a pour objet la sélection d'un organisme d'assurance pour couvrir et gérer les risques prévoyance complémentaire du personnel public et privé des CCI de Région et de CCI FRANCE pour les risques décès, incapacité temporaire totale de travail, incapacité temporaire professionnelle, invalidité, incapacité permanente professionnelle.

Il donnera lieu à la signature d'un contrat collectif à adhésion obligatoire pour les personnels des CCI. Toutes les dispositions de celui-ci qui seraient contraires aux documents contractuels du présent marché sont inapplicables et inopposables à CCI FRANCE.

Afin d'assurer une couverture de prévoyance complémentaire harmonisée la plus large possible au sein de l'ensemble des établissements du réseau des CCI de France, le présent marché a également pour objet, de permettre aux CCI Territoriales employeurs de personnels participant à l'exploitation de services industriels et commerciaux et aux associations et entités liées aux CCI, de conclure, si elles le souhaitent, un contrat collectif d'assurance à adhésion obligatoire pour leurs collaborateurs, comportant des garanties identiques à celles des CCI de Région et de CCI FRANCE.

ARTICLE 3. PERIMETRE DU MARCHE

CCI FRANCE et les CCI de Région sont liées par le présent marché et adhéreront donc à titre obligatoire au dispositif.

Les autres CCI et les entités liées ont la faculté d'adhérer ou non au dispositif.

Le marché est donc conclu au bénéfice de CCI FRANCE, des CCI de région et de l'ensemble des CCI ou associations ou entités liées qui auront fait le choix d'adhérer au dispositif.

1. Régime applicable aux personnels des CCI de France

Qualifiées « d'établissements publics placés sous la tutelle de l'Etat » par la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (article L. 710-1 du Code de commerce), CCI FRANCE, les Chambres de Commerce et d'Industrie de Région (CCIR), les Chambres de Commerce et d'Industrie Territoriales (CCIT) et les groupements interconsulaires (GI) sont donc des établissements publics administratifs de l'Etat.

Elles disposent d'un personnel administratif dont la situation est déterminée par un statut (Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie, ci-après dénommé « Statut ») en vertu de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952.

Le personnel administratif est donc soumis à un régime de droit public.

Il s'agit d'un statut autonome de droit public sui generis. Par conséquent, le personnel de droit public des CCI de France n'est pas soumis au statut général de la fonction publique, (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), ni aux règles générales de nature législative et réglementaire applicables aux agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics.

Les garanties de prévoyance complémentaire du personnel des CCI de France ont été établies par « Accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire » (Chapitre I de l'Annexe I à l'article 52 du Statut), dénommé ci-après « l'Accord prévoyance ».

Au regard des développements ci-dessus et d'une jurisprudence du Conseil d'Etat, cet accord n'est pas, au sens du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale, un accord professionnel / accord collectif ou une décision unilatérale du chef d'entreprise ou un référendum. Toutefois, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient le personnel des CCI de France sont instituées par dispositions statutaires. Elles respectent donc le formalisme prévu à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale et, par voie de conséquence, bénéficient du régime fiscal et social de faveur (à tout le moins, la DSS « assimile » l'Accord prévoyance des CCI à un « accord collectif de branche » au sens du droit du travail).

Par ailleurs, la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi « PACTE », a modifié les règles de recrutement des collaborateurs des CCI, en vue de les adapter à l'évolution des services proposés par les CCI à leurs ressortissant et leur territoire. De ce fait, les CCI, tout en restant des établissements publics de l'Etat, sont amenées à gérer un nombre croissant de collaborateurs de droit privé tout en continuant à gérer les agents publics présents à la date de publication de la loi et qui n'auront pas opté pour le droit privé.

Les collaborateurs de droit privé employés directement par les CCI sont soumis à la convention collective des personnels de droit privé des CCI signée le 25 janvier 2023.

Certains thèmes dont celui du régime de prévoyance complémentaire englobant des droits pouvant toucher autant aux personnels de droit public que de droit privé feront l'objet d'une négociation distincte de la convention collective CCI puisque cette dernière n'a vocation à s'appliquer qu'aux personnels de droit privé employés directement par les CCI employeurs.

Jusqu'au dépôt des accords collectifs nationaux ou régionaux, portant sur ce thème, les personnels de droit privé recrutés en application de l'article L. 710-1 du Code de commerce dans sa rédaction résultant du h du 1° du I du présent article sont soumis aux dispositions du statut du personnel administratif des chambres de commerce et

d'industrie mentionné à l'article 1er de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952, en ce qui concerne notamment le régime de prévoyance complémentaire.

Ce nonobstant, aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à ce qu'il soit fait référence, au sein du Statut ou, le cas échéant, du contrat de travail liant le personnel contractuel à la CCI employeur, pour la détermination des droits sociaux, aux lois sociales instituées en faveur des salariés dont certaines sont codifiées au Code du travail. Ainsi, le personnel des CCI de France (de droit public ou de droit privé) bénéficie des lois sociales instituées en faveur des salariés, notamment en matière de sécurité sociale, de caisse de retraite complémentaire et de caisse de chômage pour autant que le Statut y fasse référence de façon explicite.

2. Régime applicable en matière de protection sociale

Au regard de l'autonomie du régime juridique applicable au personnel des CCI, leur régime de prévoyance (de base et complémentaire) procède, d'une part, **des articles 30, 31.1, 31.2, 31-3 et 32-1 du Statut (régime de base dit de « maintien de salaire »)** et, d'autre part, **de l'article 52 du Statut et du Chapitre I de l'Annexe I à l'article 52 du Statut (régime de prévoyance complémentaire)** (cf CCTP_01_Annexe Démographie - Garanties – Résultats.xlsx onglet Statut des CCI et CCTP_02_Annexe Extrait du Statut sur le régime prévoyance (et santé).pdf). A ces articles, il faut ajouter les dispositions de la convention collective des CCI relatives notamment au maintien de salaire des salariés figurant au titre 3 (cf CCTP_01_Annexe Démographie - Garanties – Résultats.xlsx onglet CCN des CCI).

Ces dispositions définissent les fondements de la protection sociale du personnel des CCI.

Il résulte de ce qui précède que le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, **ne sont pas applicables en l'espèce.**

Le Statut, dont la nature est réglementaire, pose les bases de l'articulation technique et juridique entre les régimes de protection sociale qu'il instaure et le régime de base de la Sécurité sociale dont les prestations sont versées au personnel du réseau consulaire.

Ainsi, le Statut prévoit deux niveaux de couverture, complémentaires au régime de base de la Sécurité sociale :

- **Le régime de maintien de salaire du Statut et de la Convention Collective CCI**, financé intégralement par les CCI employeurs, et qui intervient en complément des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières d'incapacité temporaire totale de travail, indemnités journalières d'incapacité temporaire professionnelle, pension d'invalidité de 1ère, 2e et 3e catégorie, rente d'incapacité permanente professionnelle) ;
Le régime de prévoyance complémentaire du Statut, cofinancé par les CCI employeurs et les personnels (tels que visés à l'article 1 et 5 du présent CCP). Ce régime intervient en relais et/ou complément des deux autres régimes (de maintien de salaire du Statut et de la Sécurité sociale).

A titre d'information, le personnel cadre et non cadre des CCI employeurs bénéficie des dispositions des ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017.

Le régime complémentaire de prévoyance du Statut étant **collectif, obligatoire** et institué par **des dispositions réglementaires**, il entre dans le champ d'application de l'ensemble des normes relatives aux opérations de cette nature (pas de sélection des risques, portabilité à titre gratuit pour le personnel de droit privé, maintien des garanties en cours de service et maintien des garanties décès en cas de résiliation du contrat d'assurance...).

Le régime complémentaire de prévoyance des CCI étant assuré par un opérateur économique visé à l'article 1 de loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin », toutes les dispositions impératives de cette loi sont, de fait,

applicables au régime de prévoyance des CCI (eu égard au champ d'application spécifique de chacun des articles de cette loi).

Compte tenu du cadre juridique du régime complémentaire de prévoyance du personnel des CCI, toutes les dispositions d'ordre public en matière de protection sociale complémentaire ont également vocation à s'appliquer en l'espèce.

S'agissant des CCI Territoriales employeurs de personnels participant à l'exploitation de services industriels et commerciaux et des associations et entités liées aux CCI, si elles décident de conclure un contrat collectif d'assurance à adhésion obligatoire pour leurs collaborateurs, dans le cadre du présent marché, elles devront formaliser la mise en place de leur régime de prévoyance complémentaire par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale (dans le respect des obligations conventionnelles, notamment de Branche, qui leur sont applicables).

ARTICLE 5. BENEFCIAIRES

Sont et seront affiliés obligatoirement, à compter du 1er janvier 2026, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle (cadre ou non cadre), les personnels agents de droit public et privé employés directement par les des CCI de Région et CCI FRANCE et à venir ci-après mentionnés, sans condition d'ancienneté.

Aucun agent visé par le présent article ne pourra se prévaloir d'une dispense d'affiliation au titre du régime de prévoyance complémentaire des CCI.

A titre d'information, au 30/06/2025, le dispositif en cours couvre environ 13 000 collaborateurs, dont environ 8 000 agents de droit public et 5 000 salariés de droit privé.

1. Personnel Bénéficiaire

Les Agents de droit public, dans les conditions prévues par le Statut du personnel des CCI :

Sont et seront donc affiliés :

- Les collaborateurs permanents, quel que soit leur temps de travail (temps plein / temps partiel) :
 - les collaborateurs titulaires ;
 - les collaborateurs en stage probatoire ;
 - les collaborateurs permanents hors Statut.
- Les collaborateurs non permanents, quel que soit leur temps de travail (temps plein / temps partiel), à savoir :
 - les collaborateurs relevant du Titre IV du Statut du personnel administratif des Compagnies Consulaires ;
 - les collaborateurs hors Statut

Les collaborateurs de droit privé :

Sont également visés comme bénéficiaires des garanties, au titre du présent marché, les collaborateurs employés dans des conditions de droit privé.

2. Personnel exclu

Les personnels Vacataires :

Les personnels relevant du Titre IV bis du Statut, les « vacataires », ne sont pas concernés par la présente consultation en leur qualité de catégorie objective (au sens du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, tel que modifié en dernier lieu par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014).

En effet, la spécificité des interventions des vacataires (interventions occasionnelles principalement à des fins d'enseignement) liée à la particularité de leur statut, ainsi que l'organisation au quotidien de leur travail (interventions ponctuelles, circonscrites à la réalisation d'une tâche précisément définie) et, le cas échéant, l'absence de mensualisation de leur rémunération (rémunération à la vacation, c'est-à-dire à la tâche pour de courtes périodes), sont de nature à justifier une différence de traitement opérée avec les autres agents des CCI.

Outre la justification du recrutement des vacataires pour une intervention spécifique et déterminée, discontinue dans le temps, ils occupent un emploi qui ne correspond pas à un besoin permanent des établissements. Cet emploi fait donc l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée adapté à la particularité de leurs missions.

Cela étant, la prohibition de la détermination d'une catégorie objective en fonction de la nature du contrat de travail et de la notion de temps de travail n'est pas applicable en l'espèce car la mise en œuvre de ces caractéristiques pour qualifier les vacataires de catégorie objective découle de façon indirecte des spécificités de leur activité professionnelle. Ainsi, la distinction opérée entre le personnel permanent et le personnel vacataire n'est pas essentiellement fondée sur ces deux caractéristiques, donc dès lors elles n'apparaissent pas prohibées au sens du décret susmentionné.

3. En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 40 de la loi Pacte, les CCI ne sont plus autorisées à recruter des vacataires depuis la publication de la convention collective le 10 mars 2023. Ayants droit

Pour l'application du présent marché, à la date de l'évènement donnant lieu à prestations (notamment celles en cas de décès), il faut entendre par ayants droit les acceptions ci-dessous, conformément aux dispositions statutaires applicables :

- Le conjoint : la personne, quel que soit son sexe, liée au collaborateur d'une CCI employeur par les liens du mariage (au sens de l'article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ;
- Le partenaire lié par un PACS : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le collaborateur d'une CCI employeur un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du Code civil ;
- Le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant avec le collaborateur d'une CCI employeur en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations. Aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent, ni l'un ni l'autre, être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.

Le Titulaire précisera les justificatifs à transmettre en cas de sinistre.

- Les enfants à charge :
Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants légitimes, reconnus, adoptifs, recueillis, du collaborateur d'une CCI employeur ou de son conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :
 - Condition d'âge :
 - être âgé de moins de 18 ans,
 - ou être âgé de 18 ans à 28 ans révolus, en cas de poursuites d'études (études secondaires ou supérieures, cursus de formation professionnelle en alternance – dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, d'un contrat d'aide à l'insertion ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED) ; la période de garantie pour la dernière année d'études est fixée du 1er janvier au 31 décembre ;
 - quel que soit leur âge s'agissant des enfants reconnus invalides ou handicapés avant leur 18e anniversaire (ou avant leur 29e anniversaire pour ceux qui respectaient les conditions de l'alinéa

précédent), sous réserve qu'ils perçoivent une allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou une allocation aux adultes handicapés, prévues aux articles L. 541-1 ou L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale ;

- Condition de rattachement fiscal :
 - être fiscalement à charge du collaborateur d'une CCI employeur, c'est-à-dire entrer dans la détermination du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire déductible du revenu imposable du collaborateur.
- Condition d'activité salariée :
 - ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC,
 - à l'issue des études, si l'enfant n'a pas atteint la limite d'âge de 28 ans révolus et qu'il est inscrit à l'Assurance-chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi, la période de garantie est étendue pour une année civile (si la limite d'âge est atteinte au cours de ladite année civile, alors l'enfant cesse d'être considéré comme à charge à la date du 28e anniversaire).

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du collaborateur d'une CCI employeur.

- Les ascendants à charge :

Les ascendants à charge au jour de l'évènement ouvrant droit à prestations sont les personnes dites auteurs directs soit au premier degré (mère, père), soit à un degré plus éloigné dans la ligne maternelle ou paternelle (grands-parents) fiscalement à charge du collaborateur d'une CCI (c'est-à-dire que l'ascendant entre dans la détermination du quotient familial du personnel ou que ce dernier perçoive une pension alimentaire déductible de leur revenu imposable).

ARTICLE 6. Contenu des prestations

1. Périmètre de la couverture

Le régime de prévoyance est un régime collectif à adhésion obligatoire.

La couverture prévoyance comporte des garanties permettant de couvrir les risques suivants :

- Décès (toutes causes),
- Incapacité de travail,
- Invalidité.

Conformément aux dispositions du Statut, les collaborateurs ont le choix entre 4 options de couverture. Chaque agent choisit obligatoirement une option parmi celles proposées, et exprime son choix lors de son affiliation. Toutefois, chaque agent aura la possibilité de changer d'option à tout moment par demande écrite à l'organisme assureur. En outre, une clause de sauvegarde permettra de prévoir les cas où l'agent aurait opté pour une option avec une rente éducation ou avec une rente de conjoint et qu'il décède sans laisser d'enfant à charge ou de conjoint.

1.1 Décès

Les garanties prévoient le versement d'une prestation aux bénéficiaires d'un agent décédé ou placé en PTIA, sous la forme, en fonction de l'option choisie par l'assuré :

- Option 1 (option par défaut) : d'un capital décès et d'une allocation d'obsèques (versée en cas de décès du personnel couvert, de son conjoint ou de son enfant à charge)
- Option 2 : d'un capital décès, d'une allocation d'obsèques (versée en cas de décès du personnel couvert, de son conjoint ou de son enfant à charge) et d'une rente éducation

- Option 3 : d'un capital décès, d'une allocation d'obsèques (versée en cas de décès du personnel couvert, de son conjoint ou de son enfant à charge) et d'une rente de conjoint temporaire et viagère
- Option 4 : d'un capital décès, d'une allocation d'obsèques (versée en cas de décès du personnel couvert, de son conjoint ou de son enfant à charge), d'une rente de conjoint temporaire et viagère et d'une rente éducation

En cas de décès d'un assuré sans enfant ayant choisi l'option 2 ou 4, alors les prestations décès versées sont celles :

- De l'option 1 s'il n'existe pas de conjoint survivant
- De l'option 3 s'il existe un conjoint survivant

En cas de décès d'un assuré sans conjoint ayant choisi l'option 3 ou 4, alors les prestations décès versées sont celles :

- De l'option 1 s'il n'existe pas d'enfant à charge
- De l'option 2 s'il existe un enfant

1.2 Incapacité de travail

Les garanties prévoient le versement d'une prestation aux assurés placés en arrêt de travail :

- Pour les agents de droit public : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie et en congé de grave maladie, congé de maladie longue durée.
- Pour les salariés : arrêt maladie lié à une incapacité temporaire de travail

Elles sont composées des garanties suivantes :

- **Garantie Incapacité Temporaire Totale de travail (ITT)**, en relais et/ou complément des Indemnités Journalières de la Sécurité sociale (IJSS nettes) et du maintien de salaire versé par les CCI employeurs (y compris en cas d'ALD) ;
- **Garantie Incapacité Temporaire Professionnelle (ITP)**, en relais et/ou complément des Indemnités Journalières de la Sécurité sociale (IJSS nettes) et du maintien de salaire versé par les CCI employeurs ;

Elles sont versées après déduction des sommes versées par l'employeur et les régimes de sécurité sociale et ne peuvent être servies qu'en complément d'un maintien de rémunération par l'employeur ou d'une indemnisation par un régime de sécurité sociale.

Il n'y a pas de distinction au niveau des garanties entre les salariés de droit public et de droit privé.

Pour les collaborateurs, l'organisme assureur prend donc en charge une partie de la mensualisation définie au statut.

1.3 Invalidité

Les garanties prévoient le versement d'une prestation à l'assuré déclaré invalide, en fonction de sa catégorie d'invalidité.

Elles sont composées des garanties suivantes :

- Garantie pension d'invalidité (hors AT/MP) de 1ère, 2ème ou 3ème catégorie (vie privée), en complément de la pension brute d'invalidité versée par la Sécurité sociale ;
- Garantie rente d'Incapacité Permanente Professionnelle en cas d'AT/MP (IPP) en complément de la rente brute d'incapacité permanente professionnelle versée par la Sécurité sociale.

2. **Assiette des prestations**

La rémunération de référence est égale à la rémunération brute fixe versée par l'employeur à l'assuré et ayant été soumis à cotisations sociales au cours des douze (12) derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

Lorsque la période de référence des douze (12) derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, la rémunération servant de base au calcul des prestations est reconstituée au prorata-temporis.

Si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'état d'invalidité permanente totale, la rémunération est revalorisée compte tenu de l'évolution du point IRCANTEC intervenue entre la date d'arrêt de travail et le décès ou l'état d'invalidité permanente totale.

Si une période d'incapacité de travail a précédé l'invalidité, la rémunération est revalorisée compte tenu de l'évolution du point IRCANTEC intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'invalidité.

3. Niveau des prestations

Le contenu des garanties et le niveau des prestations sont décrits dans l'Annexe CCTP_01_Annexe Démographie - Garanties - Résultats.

Les assurés auront le choix entre 4 options équivalentes. Si aucun choix n'a été formulé par l'assuré au moment de son décès, l'option 1 sera retenue par défaut.

Les prestations s'entendent, sauf mention contraire, sous déduction de la garantie statutaire pour les agents publics ou du maintien de rémunération pour les salariés et sous déduction de l'éventuel maintien de salaire et des indemnités journalières de la Sécurité sociale pour les autres assurés, tels que décrits dans l'Annexe CCTP_01_Annexe Démographie - Garanties - Résultats (CCN des CCI)

3.1 Décès

En cas de décès toutes causes du personnel couvert, il est versé aux bénéficiaires désignés (en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires par l'assuré ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, les capitaux décès sont versés par priorité dans l'ordre de la dévolution successorale) un capital équivalent à un pourcentage de la rémunération annuelle définie à l'article 6.2 ci-dessus.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le personnel couvert peut demander à ce que lui soit versé par anticipation le capital décès. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

Il n'est pas prévu le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès par accident.

Le capital décès-PTIA est majoré en fonction de la situation familiale ou du nombre de personnes à charge à la date du décès du personnel couvert.

Double effet : il est versé aux personnes à charge un capital supplémentaire, en cas de décès (postérieur ou simultané à celui du personnel couvert) du conjoint, pacsé ou concubin, non remarié ou re-pacsé, quel que soit son âge.

Allocation d'obsèques : elle a pour objet le versement d'une allocation en cas de décès :

- Du personnel couvert : l'allocation est versée au conjoint, ou personne liée par un PACS ou concubin ;
- Du conjoint, ou personne liée par un PACS ou concubin : l'allocation est versée au personnel couvert ;
- D'un enfant à charge : l'allocation est versée au personnel couvert.

Le montant de l'allocation est égal à un pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès, dans la limite autorisée par la réglementation.

Rente d'éducation : en cas de décès ou PTIA du personnel couvert, il est versé une rente d'éducation progressive qui évolue en fonction de trois (3) paliers aux enfants à charge, quelle que soit la situation de famille du personnel

Rente de conjoint : la garantie a pour objet, en cas de décès du personnel couvert, le versement, au conjoint survivant (ou partenaire lié par un PACS survivant ou au concubin survivant), d'une rente viagère et, le cas échéant, d'une rente temporaire.

La rente temporaire est versée au conjoint n'ayant pas atteint l'âge fixé par la réglementation du régime de retraite complémentaire AGIRC ARRCO pour bénéficier d'une pension de réversion.

Le montant des rentes est calculé en pourcentage de la base de calcul des prestations (telle que définie à l'article 6.2 ci-dessus) selon les formules suivantes :

- Rente viagère : $(67 - X) \times$ pourcentage de la base de calcul des prestations ;
- Rente temporaire : $(X - 25) \times$ pourcentage de la base de calcul des prestations.

La valeur de X représente la différence de millésime entre l'année du décès et l'année de naissance, celle-ci étant au minimum égale à 1.

3.2 Incapacité de travail

La garantie vise à apporter, en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'Assurance maladie (art. L.323-1 et s. du CSS) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (art. L.433-1 et s. du CSS), une prestation servie en relais et/ou complément des Indemnités Journalières nettes de la Sécurité sociale (IJSS) et du maintien de salaire versé par les CCI employeurs.

Les arrêts de travail indemnisés par la Sécurité sociale au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'entrent pas dans l'objet de la garantie.

Les prestations sont versées à l'expiration d'une période de franchise fixe de 90 jours continus d'arrêt de travail.

En aucun cas, le cumul de ces indemnités ainsi que d'un éventuel salaire versé par l'employeur ou d'éventuelles allocations versées par l'assurance chômage avec le maintien de salaire par l'employeur ne peut conduire le personnel couvert à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- Cessation du versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières ;
- Le personnel couvert ne justifie plus d'une ITT ou ITP, notamment en cas de contrôle médical ;
- Prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, les prestations sont versées tant que perdurent les prestations de la Sécurité sociale)

3.3 Incapacité Permanente Professionnelle en cas d'AT/MP

La prestation susceptible d'être servie pour une incapacité permanente professionnelle est une rente mensuelle versée en complément de la rente brute versée par la Sécurité sociale (art. L.434-1 et s. du CSS), au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.

Aucune prestation, au titre de la présente garantie, n'est due si l'incapacité permanente est consécutive à une maladie ou à un accident de la vie privée.

Cette garantie est due en cas de classement du salarié par la Sécurité sociale en incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité :

- Supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;
- Supérieur ou égal à 66 %.

Ces prestations sont payées aux personnels couverts par l'organisme assureur sur justification du bénéfice de la rente brute de la Sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ainsi que d'un éventuel salaire versé par l'employeur ou d'éventuelles allocations versées par l'assurance chômage ne peut conduire le personnel couvert à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- Cessation du versement par la Sécurité sociale de la pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle ;
- Le personnel couvert ne justifie plus d'un état d'incapacité permanente professionnelle au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical ;
- Prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale.

3.4 Invalidité

La garantie vise à apporter, en cas de mise en invalidité, une prestation en complément de la pension brute d'invalidité de 1ère, 2e ou 3e catégorie versée par le régime général de la Sécurité sociale (art. L. 341-1 et s. du CSS).

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ainsi que d'un éventuel salaire versé par l'employeur ou d'éventuelles allocations versées par l'assurance chômage ne peut conduire le salarié à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement.

La prestation complémentaire est versée tant que le personnel couvert perçoit la pension de la Sécurité sociale.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- Cessation du versement par la Sécurité sociale de la pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle ;
- Le personnel couvert ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical ;
- Prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale.

4. Reprise de passif

Les garanties proposées sont identiques aux garanties actuelles.

Le Soumissionnaire décrit les conditions dans lesquelles il garantit la poursuite de l'indemnisation des prestations en cours de service et de leur revalorisation pour les assurés couverts par le dispositif précédent souscrit par CCI FRANCE.

Il décrit également les conditions de la reprise de passif éventuelle des entités n'ayant pas souscrit au précédent dispositif et faisant le choix de l'intégrer au 1/1/2026 ou après.

5. Support administratif et de gestion

Lors de la mise en place des contrats collectifs, puis pendant leur fonctionnement, le Soumissionnaire assure pour l'employeur d'une part et envers les bénéficiaires d'autre part, un support administratif et de gestion comme détaillé à l'article 11 du présent document.

A l'expiration du présent marché, le Soumissionnaire se doit, dans ce cadre, de mettre en œuvre des prestations de réversibilité et de transférabilité destinées à l'administration et à l'éventuel nouveau Soumissionnaire.

ARTICLE 7. Prise d'effet et cessation des garanties

1. Prise d'effet

Les garanties prennent automatiquement effet :

- à la date de prise d'effet du contrat, soit le 1^{er} janvier 2026, pour les personnels actifs couverts à titre obligatoire ;
- ou à la date d'embauche ou d'entrée dans la CCI adhérente, si celle-ci est postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat collectif ;

2. Formalités d'adhésion

L'assuré lors de la complétude de son bulletin d'adhésion indique le cas échéant l'option décès à laquelle il souhaite adhérer.

L'assuré aura la possibilité de changer d'option :

- A tout moment en cas de modification de situation familiale signalée dans les 3 mois suivant sa survenue
- Les modalités de ces formalités d'adhésion seront précisées dans les pièces contractuelles proposées par le Soumissionnaire.

3. Cessation des garanties

Les garanties cessent à la date où l'assuré cesse d'être employé (ou en cas de suspension du contrat de travail) et ne remplit plus les conditions prévues à l'article 4 du présent CCTP.

ARTICLE 8. COTISATIONS

1. Assiette de rémunération

La rémunération de référence servant de base au calcul des cotisations est égale au salaire brut soumis à cotisations de Sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale déclarées.

Ces salaires bruts s'entendent y compris les rémunérations brutes variables et récurrentes.

Le salaire est calculé dans la limite des tranches 1 et 2 déterminées de la façon suivante :

- Tranche 1 - T1 = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond de la Sécurité sociale ;
- Tranche 2 - T2 = Salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Pour le personnel en arrêt de travail ou en invalidité ou en IPP, les cotisations sont dues uniquement sur la fraction de salaire éventuellement versée (aucune cotisation n'est due sur les prestations complémentaires servies par le Titulaire du présent marché).

Pour le personnel en suspension de la relation de travail ayant demandé à bénéficier du maintien des garanties, l'assiette de cotisation est établie sur la base du salaire brut moyen des douze mois civils (le cas échéant la période au cours de laquelle les fonctions ou le contrat de travail ont/a duré, s'ils ont été d'une durée inférieure à douze mois) précédant le mois du départ en suspension du contrat de travail.

2. Niveaux

Les cotisations sont exprimées en % des tranches 1 et 2 de la rémunération brute définie dans l'article 8.1. Les taux applicables sont identiques pour tous les assurés.

Les cotisations doivent être reportées dans l'annexe financière (Annexe 1) à l'acte d'engagement en indiquant les taux en pourcentage de la rémunération brute.

3. Frais et chargements de gestion

Livable : Les frais et chargements de gestion inclus dans les taux de cotisation doivent être précisés et détaillés dans l'annexe financière (AE_01_Annexe Financiere et DQE.xlsx), en distinguant :

- gestion administrative (affiliations et cotisations, prestations, pilotage et reporting technique et de gestion) ;
- assurance ;
- autres (à préciser par le Soumissionnaire).

Des compléments pourront être apportés dans le mémoire technique.

Ces taux de frais et de chargement sont appliqués aux cotisations HT (Hors taxes).

Si le Soumissionnaire souhaite ajouter le coût de services en euros, il devra s'assurer préalablement que ce coût n'est pas déjà inclus dans les taux de chargements. De plus, le Soumissionnaire devra renseigner un montant annuel TTC (Toutes Taxes Comprises).

4. Traitement fiscal et social des cotisations

L'indemnisation des arrêts de travail débute après une période de franchise de 90 jours.

Pour les agents de droit public et certains salariés de droit privé, elle peut donc commencer avant la fin de la période de maintien de salaire à laquelle leur employeur est tenu. A cet effet, les onglets Statut des CCI et CCN des CCI de l'annexe CCTP_01_Annexe Démographie - Garanties - Résultats.xlsx détaillent les durées d'indemnisation en maintien de salaire des collaborateurs en fonction de leur statut et de leur ancienneté.

Le Soumissionnaire isolera dans le calcul de la cotisation la part afférente au maintien de salaire et décrit sa recommandation de traitement fiscal et social de cette quote-part de cotisation et de la prestation correspondante.

5. Exonération de cotisations

Les assurés en arrêt de travail et couverts par le dispositif sont exonérés du paiement des cotisations dès lors qu'ils ne perçoivent plus de rémunération de leur employeur et qu'ils sont bénéficiaires d'indemnités journalières, de rentes ou de pensions complémentaires au titre de l'incapacité temporaire de travail, de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle.

ARTICLE 9. MAINTIEN DES GARANTIES

1. Au titre de l'incapacité et de l'invalidité

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement des contrats d'assurances prévoyance et du présent marché au titre duquel les dits contrats ont été conclus, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Ainsi, le principe est que les prestations du régime de prévoyance complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité des contrats collectifs d'assurance ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure desdits contrats.

Les indemnités journalières complémentaires et les pensions/rentes complémentaires, en cours de versement, sont maintenues à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement des contrats. Les revalorisations futures ultérieures à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement des contrats seront prises en charge par le nouvel organisme assureur.

En outre, par application d'un principe général du droit civil, la cessation de la relation de travail (à savoir des fonctions ou du contrat de travail) est sans effet sur le versement des prestations en cours de service (c'est-à-dire immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant cette relation).

2. Au titre du décès

Afin d'assurer une protection la plus complète aux agents couverts par le régime de prévoyance objet du présent marché, la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail, invalidité ou incapacité permanente).

En conséquence, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat d'assurances prévoyance du Contrat cadre et, par voie de conséquence, des contrats collectifs d'assurances (y compris le présent marché au titre duquel lesdits contrats ont été conclus), est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le Code de la Sécurité sociale.

3. En cas de suspension du contrat de travail

3.1 Suspension de la relation de travail non indemnisée

En cas de suspension de la relation de travail pour des raisons autres que médicales et ne donnant pas lieu à rémunération (conformément au Statut) ; les garanties du régime de prévoyance complémentaire sont suspendues.

Toutefois, le personnel bénéficiaire peut demander le maintien, à titre individuel, des couvertures décès, sous réserve qu'il prenne en charge la totalité de la cotisation afférente (part salariale et part patronale) correspondante et qu'il s'en acquitte directement auprès de l'organisme assureur.

La demande devra être formalisée auprès de l'organisme assureur avant la date d'effet de la suspension du contrat de travail.

3.2 Suspension de la relation de travail indemnisée

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance complémentaire est maintenue obligatoirement en cas de suspension de la relation de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors que les salariés bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Les conditions prévues à l'article 8.5 Exonération de cotisations s'appliquent aux agents concernés.

4. **Portabilité des droits**

Considérant les dispositions de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale (par application volontaire), le personnel couvert collectivement par les garanties prévoyance bénéficie du maintien à titre gratuit de ces couvertures en cas de cessation des fonctions (ou du contrat de travail), (non consécutive à une faute lourde), ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation des fonctions ou du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée des fonctions ou du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des dernières fonctions ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils/elles sont consécutifs(ves) au sein des CCI employeurs. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été ouverts au sein de la CCI employeur ;
- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien membre du personnel à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- L'ancien membre du personnel justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

Les CCI employeurs se chargeront de signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail (ou, à tout le moins, la notification de la cessation des fonctions ou du contrat de travail) et informera l'organisme assureur de la fin des fonctions ou du contrat de travail mentionnés au premier alinéa.

Le mécanisme de portabilité est financé par mutualisation. Son coût est compris dans le taux de cotisation applicable au personnel en activité. Par conséquent, aucune contrepartie de cotisation ne sera demandée à l'ancien agent bénéficiant du maintien temporaire des garanties au titre de la portabilité.

ARTICLE 10. FONDS DE SOLIDARITE DEDIE AU REGIME

En complément des garanties prévues au présent CCTP (et des actions de solidarité institutionnelles du Titulaire du marché), l'organisme assureur est informé de l'existence d'un fonds de solidarité géré en lien avec le régime frais de santé en place. Le reliquat existant issu du précédent régime de prévoyance restera géré dans ce cadre.

ARTICLE 11. PARTICIPATION AUX BENEFICES

Un mécanisme de participation aux bénéfices est mis en place. Le taux d'attribution attaché à cette participation aux bénéfices ne peut pas être inférieur à 90% du résultat technique global du contrat.

Cette participation aux bénéfices alimente une provision pour égalisation et une réserve générale, gérées chez l'organisme assureur.

Chaque année, ces réserves sont :

- alimentées des quote-part du résultat technique s'il est positif ;
- prélevées, dans la limite de leur montant, du résultat technique s'il est négatif.

Livable : Le Soumissionnaire propose les modalités de fonctionnement de cette participation aux bénéfices dans le cadre de sa réponse technique (TECH-MF3 à TECH-MF9).

En cas de résiliation du contrat d'assurance, cette réserve reste la propriété de CCI France et est intégralement transférée au nouvel assureur, sans pénalité, dans un délai qui ne peut excéder 12 mois au-delà de la résiliation des conventions d'assurance.

ARTICLE 12. OFFRE DE GESTION

1. Interlocuteurs dédiés

Le Soumissionnaire doit désigner divers interlocuteurs dédiés pour toutes les questions et demandes relatives au suivi et à l'évolution du régime et au paiement des prestations.

En cas de modification d'interlocuteurs de gestion dédiés, et ou de leurs coordonnées, le Soumissionnaire s'engage à en informer CCI FRANCE dans les 10 jours (calendaires) suivant ce changement et à désigner un remplaçant d'un niveau au moins égal à l'intervenant défaillant.

Livable : Le Soumissionnaire doit décrire l'équipe envisagée au niveau administratif et commercial (TECH-QGE45 à TECH-QSGE46).

Cette description de la composition de l'équipe dédiée doit préciser leur nom, fonction, niveau de formation, expérience professionnelle, numéro de téléphone et courriel ainsi que leur disponibilité en termes d'horaires et de jours ouvrables.

2. Gestion des cotisations

La gestion des flux financiers et le règlement des cotisations sont décrits à l'article Modalités financières et paiements du CCAP.

Livable : Le Soumissionnaire précise les modalités de prélèvement des cotisations et les contrôles de cohérence effectués (TECH-QGE1 à TECH-QGE8).

3. Gestion des prestations

Le Soumissionnaire doit proposer des espaces et fonctionnalités web de gestion mis à disposition des services RH et des bénéficiaires, afin de les informer sur les garanties (notices, services d'information, documentation...), réaliser certaines opérations transactionnelles et consultations. Le Soumissionnaire présente les conditions dans lesquelles il réalise la gestion des prestations ainsi que les modalités de déclaration des arrêts de travail, de reprise d'activité, en lien avec les services de l'employeur.

Livable : Le Soumissionnaire précise les modalités (conditions d'ouverture des droits à la prestation, cadencement des prestations arrêt de travail, le délai moyen de gestion au titre des différents risques prévoyance (capital décès, incapacité et invalidité) dans le cadre de réponse technique (TECG-QGE9 à TECH-QGE35).

Il est par ailleurs attendu du Soumissionnaire des actions d'informations et de formation à l'attention des services RH. Ces éléments doivent figurer dans le planning remis par le Soumissionnaire dans son offre. Cette formation

devra permettre d'utiliser les interfaces déployées. Une base de données « école » pourra utilement être mise à disposition par le Soumissionnaire.

4. Engagements des délais de traitement

Pour préparer la mise en place des contrats collectifs au 1^{er} janvier 2026, le Soumissionnaire doit rédiger et imprimer une notice d'information à destination des assurés dans un délai maximum de 30 jours calendaires / ouvrés après la notification du marché.

Le Soumissionnaire doit également s'engager sur le respect de délais de traitement (délais moyens et plafonds) dans le cadre de la gestion des contrats collectifs.

Livrable : le Soumissionnaire remet une proposition de tableau d'engagements en matière de délais de traitement, précisant les délais moyens et les plafonds, et portant a minima sur :

Pendant la vie du dispositif

Engagement	Nature	Unité de mesure	Fréquence de mesure et de restitution	Délai moyen	Plafond	Question CRT
- Délai de règlement des dossiers de demande d'indemnisation incapacité (à partir de la date de réception du dossier complet)	Délai en jours	Jour calendaire	Trimestrielle			TECH-QGE38
- Délai de règlement des dossiers de demande d'indemnisation invalidité (à partir de la date de réception du dossier complet)	Délai en jours	Jour calendaire	Trimestrielle			TECH-QGE39
- Délai de règlement des dossiers de demande d'indemnisation décès (à partir de la date de réception du dossier complet)	Délai en jours	Jour calendaire	Trimestrielle			TECH-QGE40
- Réponse aux demandes d'information (en jour)	Délai en jours	Jour ouvré	Trimestrielle			TECH-QGE41
- Taux de disponibilité des espaces Web (bénéficiaires et RH) (en jour)	Taux	%	Trimestrielle			TECH-QGE42
- Taux de décroché des appels téléphoniques ou de rappel dans l'heure (call back) des bénéficiaires (en fonction des heures d'ouverture) (en %)	Taux	%	Trimestrielle			TECH-QGE43

5. Service aux assurés et au RH

Livrable : Le Soumissionnaire décrit dans son mémoire technique les moyens mis à disposition des assurés pour faciliter la gestion des adhésions, leur accès à l'information et au suivi de leurs remboursements, en décrivant en particulier les outils suivants :

- Espace web assurés (TECH-QGE47 à TECH-QGE52),
- Espace web RH (TECH-QGE53 à TECH-QGE54),
- Plateforme téléphonique accessible depuis un numéro vert (TECH-QGE55 à 'TECH-QGE56)
- Espace WEB RH permettant la déclaration des sinistres par les services RH et la prise en charge des arrêts maladie

6. Communication

Le Soumissionnaire met à disposition un livret d'accueil pour les bénéficiaires précisant :

- les garanties dont ils bénéficient ;
- les modalités d'affiliation des bénéficiaires ;
- les coordonnées (courriels, téléphone) des interlocuteurs à contacter pour la mise en œuvre, la gestion et le suivi des garanties ;
- les modalités de gestion du site extranet dédié ;
- les modalités de prise en charge et de remboursement

7. Suivi de la qualité de gestion

Livrable : Le Soumissionnaire indique s'il est certifié pour la qualité de sa gestion par un organisme indépendant (TECH-QGE33 à TECH-QGE41).

8. Suivi technique du régime et comitologie

Le Soumissionnaire s'engage à participer, au minimum, à 1 réunion de suivi du dispositif et s'engage à transmettre les éléments suivants au plus tard le 30/06/2027 :

- Les comptes de résultats techniques définitifs arrêtés au 31 décembre de l'exercice précédent, et présentés pour chaque risque (décès, incapacité et invalidité) par exercice comptable et par exercice de survenance, ainsi que la situation détaillée des comptes de participation aux bénéfices, conformément aux modèles présentés dans les onglets TECH-Modèle Compte de résultats et TECH-Modèle CR Survenance du Cadre de Réponse technique CRT.xlsx.
- Une analyse détaillée des prestations versées ;
- Les statistiques détaillées sur la démographie (profil et nombre d'adhérents, âge moyen, ...) ;
- Les lignes à lignes de prestations prévoyance ;
- Les lignes de cotisation par bénéficiaires appelées ;
- Le suivi des indicateurs de gestion ;
- La liste des sinistres indemnisés au titre de l'exercice clos avec le montant des prestations servies et le montant des provisions constituées tête par tête par le Titulaire ;

Livrable : Le Soumissionnaire décrit dans son mémoire les moyens mis à la disposition CCI FRANCE pour auditer et contrôler les cotisations, les prestations et les provisions mentionnées dans les comptes de résultats.

Des réunions avec le Service des Ressources Humaines des CCI Employeur peuvent également être organisées.

Livrable : Le Soumissionnaire présente également le modèle de reporting envisagé pour le dispositif ainsi que le calendrier envisagé (TECH-MF1 à TECH-MF2).

9. Exigences en matière de sécurité numérique

Seules les données indispensables à la réalisation de l'objet du présent marché sont traitées par le Soumissionnaire, pendant la durée strictement nécessaire.

Le Soumissionnaire met en œuvre les mesures organisationnelles et techniques nécessaires pour assurer la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la traçabilité de ces données. Le Soumissionnaire se conforme dans ce cadre aux clauses fixées par l'arrêté ministériel du 18 septembre 2018 portant approbation du cahier des clauses simplifiées de cybersécurité.

Le Soumissionnaire s'engage à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable à compter du 25 mai 2018 (règlement européen sur la protection des données ou RGPD).

Il est par ailleurs attendu du Soumissionnaire la prise en compte des recommandations CNIL pour le traitement des données de santé.

Liste des annexes

CCTP_01_Annexe Démographie - Garanties - Résultats.xlsx

- Tableau de garanties
- Extrait de la CCN des CCI sur le maintien de salaire des salariés du privé
- Données démographiques
- Comptes de résultats

CRT.xlsx

AE_01_Annexe Financiere et DQE.xlsx

CCTP_02_Annexe Extrait du Statut sur le régime prévoyance (et santé).pdf