

Direction des Marchés et du Pilotage contractuel

Programme fonctionnel

2025DC001 – Couverture des régimes prévoyance et frais de santé de la SGP

TABLE DES MATIERES

1	PREAMBULE	3
2	PRESENTATION DE LA SOCIETE DES GRANDS PROJETS	3
2.1	Origine et mission	3
2.2	Son organisation	6
2.2.1	La Direction des Ressources	7
2.2.2	La Direction des Ressources Humaines	7
2.3	Sa population	8
3	PRESENTATION DU MARCHÉ	8
3.1	Objet du marché	8
3.2	Contexte et objectifs	9
3.2.1	Contexte	9
3.2.2	Objectifs	9
3.3	POPULATION CONCERNEE	9
3.3.1	Démographie a fin 2024	9
3.3.2	Masse salariale 2022-2024	12
4	PILOTAGE ET DEROULEMENT DU MARCHÉ	12
4.1	Pilotage du marché	12
4.2	Déroulement du marché	13
4.2.1	Données d'entrée transmises au titulaire	13
4.2.2	Réunion de lancement	13
5	DESCRIPTION DES PRESTATIONS	13
5.1	Couverture des frais de sante	13
5.1.1	Niveau de garanties « frais de sante »	14
5.1.2	Régime collectif obligatoire	15
5.1.3	Renfort non responsable (au libre choix du salarié)	17
5.1.4	Couverture des salariés ne relevant pas du régime obligatoire	18
5.1.5	Gestion du dispositif	18

5.1.6	Participation aux benefices	18
5.1.7	Actions sociales et actions de prévention	18
5.1.8	Indicateurs économiques et suivi statistique semestriel	19
5.1.9	Structure financière du régime	19
5.2	COUVERTURE PREVOYANCE	20
5.2.1	Niveau de garanties « prévoyance »	20
5.2.2	Base des prestations	21
5.2.3	Personnes à charge	21
5.2.4	Bénéficiaires du capital décès	21
5.2.5	Reprise des encours	22
5.2.6	Gestion du dispositif	22
6	MISSIONS GENERALES APPLICABLES A LA GESTION DES DEUX COUVERTURES	23
6.1	Conduite du changement	23
6.2	Organisation dédiée à la SGP	23
6.3	Suivi et conseil du marché	23
6.4	Commissions et comptes de résultat	24
7	ROLES ET MISSIONS DES INTERVENANTS DU TITULAIRE	24
7.1	Rôle et mission du courtier	25
7.2	Rôle et mission du gestionnaire	25
7.3	Rôle et mission de l'assureur	25
8	MODALITES D'EXECUTION DU MARCHE	26
9	LIVRABLES ATTENDUS	26
10	LISTES DES DOCUMENTS ANNEXÉS	27

1 PREAMBULE

La Société des grands projets ci-après dénommée « SGP », qui applique à titre volontaire la CCN SYNTEC, a notifié, le 1er décembre 2021, un marché de couverture des régimes de prévoyance et frais de santé pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Celui-ci se compose de prestations gérées par un trinôme « courtier, gestionnaire et assureur », à savoir :

- la mise en place d'une couverture des frais de santé, composé d'un régime de base et d'une option (notamment axée sur le renfort de la garantie hospitalisation), avec une structure de cotisation unique,
- la mise en place d'une place d'une couverture de prévoyance ;
- la gestion administrative du contrat ;
- le pilotage et le suivi des dispositifs par un courtier-conseil, pour accompagner l'établissement dans la mise en œuvre, le suivi et l'optimisation du contrat dans la durée.

Le présent Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP) précise donc les attentes de la SGP quant à la tenue des prestations.

2 PRESENTATION DE LA SOCIETE DES GRANDS PROJETS

2.1 ORIGINE ET MISSION

Etablissement public d'Etat, la Société des grands projets (SGP) est chargée de la conception et de la réalisation du Grand Paris Express (GPE), le nouveau métro en Île-de-France.

En tant que maître d'ouvrage, la SGP a pour missions d'assurer :

- La construction des quatre nouvelles lignes de métro (15, 16, 17 et 18) ainsi que le prolongement de la ligne 14 entre Mairie de Saint-Ouen et Saint-Denis – Pleyel ;
- La construction et l'aménagement des gares et ouvrages nécessaires au bon fonctionnement du réseau ;
- L'aménagement des futurs quartiers de gare du Grand Paris Express, en concertation étroite avec les élus locaux et les établissements publics concernés.

La SGP a temporairement délégué la maîtrise d'ouvrage opérationnelle du prolongement sud de la ligne 14 (entre Paris et l'aéroport d'Orly) à la RATP. Elle conserve néanmoins la responsabilité des relations territoriales, des acquisitions foncières et des projets de valorisation de ce prolongement.

▪ Le Grand Paris

La loi du 3 juin 2010 définit le Grand Paris comme « un projet urbain, social et économique d'intérêt national » qui vise à renforcer l'attractivité de la capitale et à soutenir la concurrence des autres métropoles mondiales.

Afin d'unir les grands territoires stratégiques de la Région Île-de-France et de réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux, la loi du 3 décembre 2010 prévoit que le projet du Grand Paris s'appuie sur la création d'un réseau de transport public de voyageurs (Grand Paris Express) dont la réalisation est confiée à la Société du Grand Paris renommée Société des grands projets depuis la loi n°2023 1269 du 27 décembre 2023 et le financement des infrastructures est assuré par l'État.

■ Le Grand Paris Express

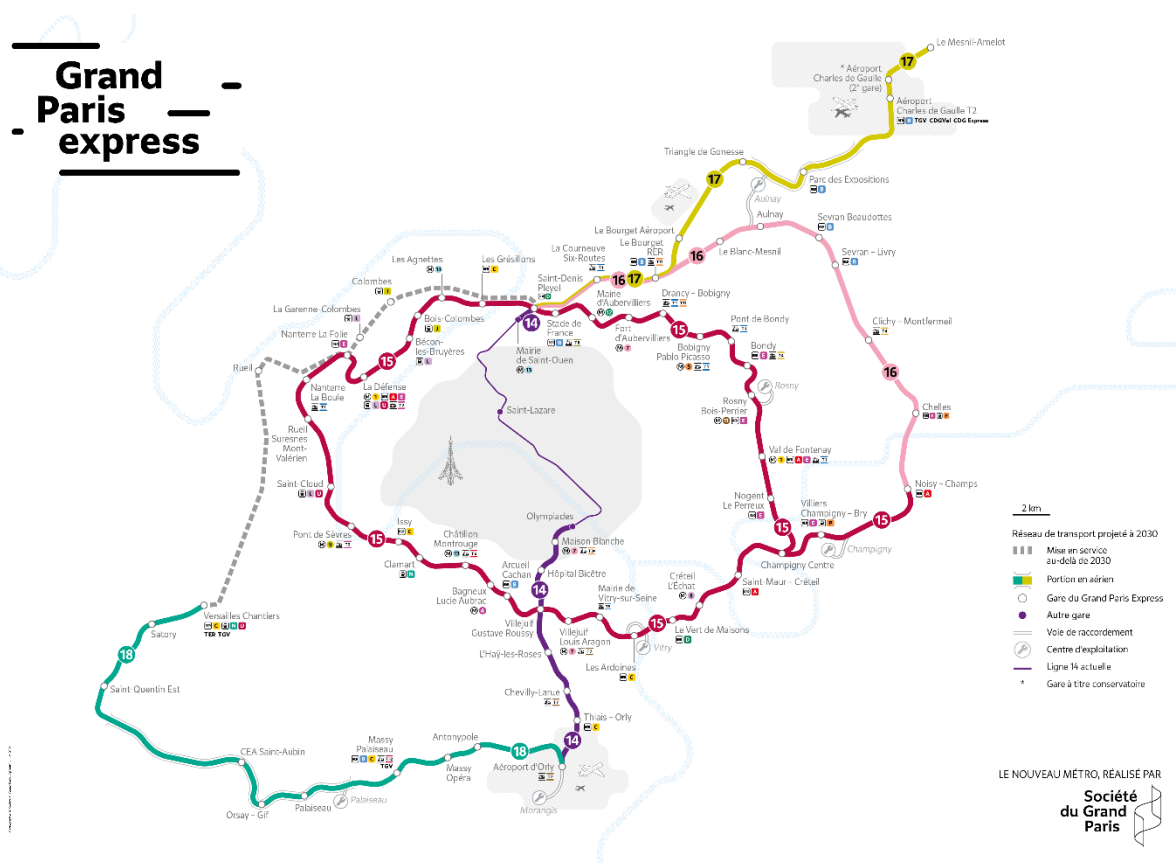
Avec 200 km de métro, 4 nouvelles lignes, 1 ligne prolongée et 68 gares... Le Grand Paris Express est le projet de transport et d'aménagement qui permettra chaque jour à près de 3 millions de voyageurs de se déplacer plus facilement et plus rapidement de banlieue à banlieue sans passer par Paris.

Le projet est découpé en sept lots de travaux allant de :

- Olympiades à Aéroport d'Orly (Ligne 14 Sud) – Maîtrise d'ouvrage partagée avec la RATP ;
- Pont de Sèvres à Noisy – Champs (Ligne 15 Sud) ;
- Saint-Denis – Pleyel à Pont de Sèvres (Ligne 15 Ouest) ;
- Saint-Denis – Pleyel à Champigny Centre (Ligne 15 Est) ;
- Mairie de Saint-Ouen à Saint-Denis – Pleyel, Noisy – Champs au Bourget, du Bourget à Saint-Denis – Pleyel (Lignes 14 Nord, 16 et 17) ;
- Le Bourget au Mesnil-Amelot (Ligne 17 Nord) ;
- Aéroport d'Orly à Versailles Chantiers (Ligne 18).

Le nouveau métro couvrira donc les départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-et-Marne, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, des Yvelines et de Paris.

Il est progressivement mis en service depuis 2024 (livraison de la ligne 14 Sud en juin 2024). Son achèvement aura lieu à l'horizon 2030.



Le Grand Paris Express à horizon 2030.

▪ **La SGP Développement (« SGP DEV »)**

La SGP Développement, société par actions simplifiée ayant comme associé unique la SGP, a pour objet de valoriser les savoirs et savoir-faire acquis dans la conception et la réalisation du Grand Paris express, constituant le patrimoine immatériel de la Société des grands projets, notamment par :

- la réalisation, dans le cadre de conventions visées au VI de l'article 7 de la loi n°2010-597 du 3 juin 2010 relative au Grand Paris, de missions d'intérêt général présentant un caractère complémentaire ou connexe aux missions de la Société des grands projets définies aux II à VI ter de l'article 7 précité ;
- la fourniture, à la SGP ou à l'Etat, de prestations d'ingénierie et d'assistance à maîtrise d'ouvrage de grands projets d'infrastructures, de la conception et des études à la construction des équipements et infrastructures ;
- la participation de manière directe ou indirecte à toutes opérations se rattachant à l'un de ces objets, par voie de création de sociétés ou d'entreprises nouvelles, d'apport, de souscription ou d'achat de titres ou de droits sociaux, de prises d'intérêt, de fusion, d'association ou de toute autre manière ;
- toutes opérations industrielles, commerciales, financières, mobilières ou immobilières et toutes opérations de recherche et d'études, se rattachant directement ou indirectement à l'un quelconque des objets susmentionnés.

L'objectif commun de ces entités est la conduite d'études sur des infrastructures de transport destinés à l'exploitation d'un service de personnes ou de marchandises contribuant au développement urbain et périurbain de métropoles régionales sur tout le territoire national, en vue de conduire les procédures administratives précédant la désignation des maîtres d'ouvrage. Cela se matérialise notamment par un groupement de commandes dont la SGP est le coordonnateur.

▪ **La SGP Immobilier (« SGP IMMO »)**

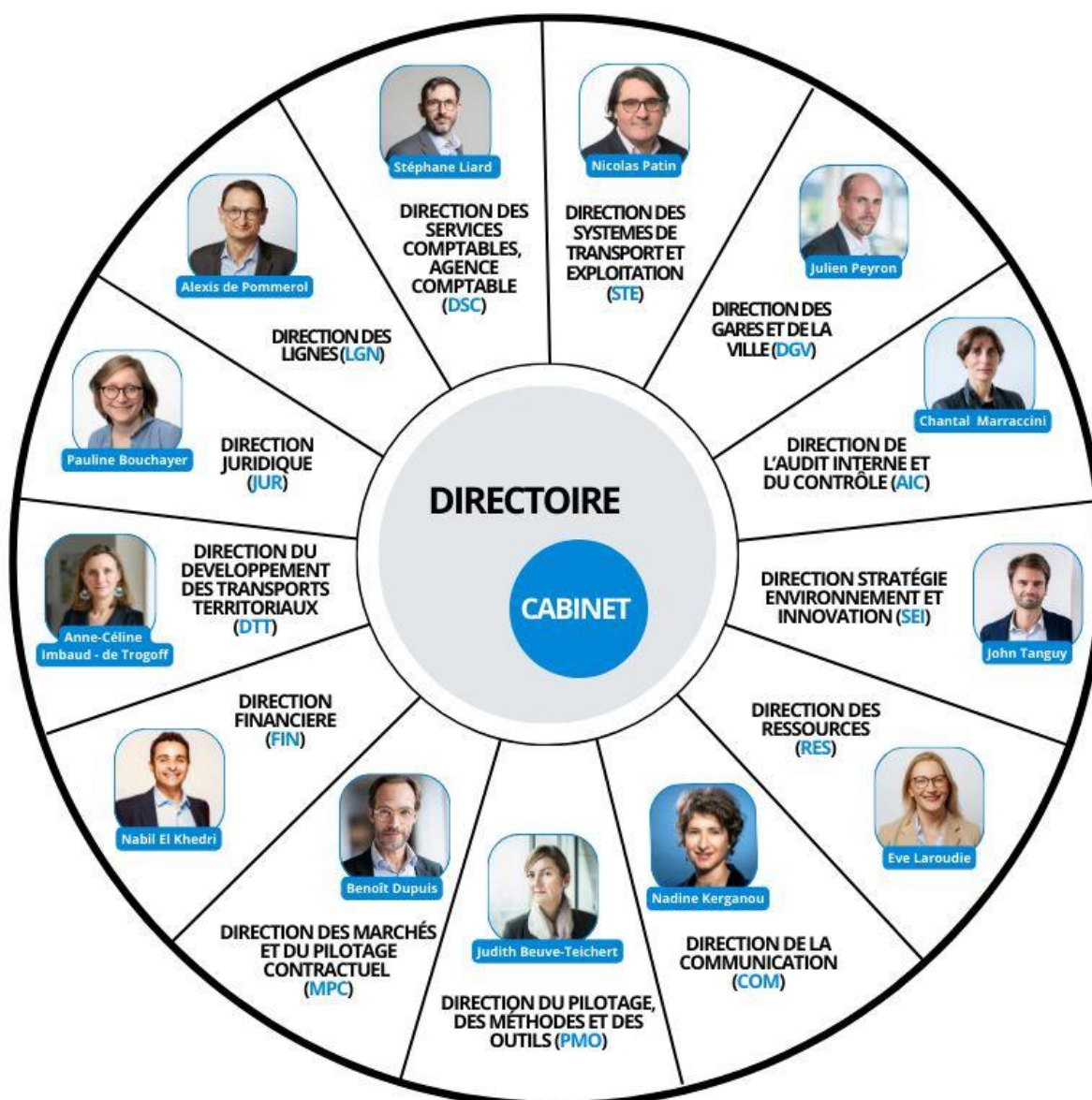
La Société des grands projets a créé en 2022 une filiale pour son activité de promotion immobilière (SAS), qu'elle détient à 100%. La filiale a pour objectif de concourir à la valorisation du patrimoine de la Société des grands projets. Cet objet social est réalisé notamment par :

- La prise de participations ou d'intérêts, directement ou indirectement, dans toutes sociétés et entreprises commerciales, industrielles, financières, civiles, mobilières ou immobilières, notamment propriétaires, directement ou indirectement, d'immeubles et/ou de fonds de commerce, par voie de création de sociétés nouvelles, d'apports, de souscription ou d'achat de titres ou de droits sociaux, de fusion de sociétés, d'alliance ou d'association, en participation ou autrement, de prise de contrôle majoritaire ou minoritaire, de location, de prise en location-gérance de tous fonds de commerce ou établissements, groupements d'intérêt économique ;
- Toute prestation de gestion administrative, financière, technique, comptable ou commerciale pour toute société dans laquelle elle a une participation ainsi que toute prestation de services extérieurs ;
- L'acquisition, la souscription, la possession, la cession, la vente tant pour elle-même que pour le compte de tiers, de titres ou de toutes autres valeurs mobilières, quelle qu'en soit la nature, la forme ou le montant, de filiales ou de participations majoritaires ou minoritaires de sociétés dont les activités seraient similaires en tout ou partie à l'objet principal de la Société ;
- La vente, l'acquisition directe ou indirecte d'immeubles, en vue de leur location et/ou leur gestion, et/ou pouvant se rattacher, en tout ou partie, directement ou indirectement à cet objet social et de nature à en favoriser son développement et sa réalisation ;
- La réalisation d'opérations ou d'activités de construction, de développement et de promotion immobilière, tant pour son propre compte que pour ses sociétés affiliées ;
- La réalisation d'opérations de crédit et de trésorerie permises par le Code monétaire et financier, quelle que soit la nature de ces opérations et notamment prêts, avances en compte courant,

cautionnements, et quelle qu'en soit la durée et plus généralement l'exécution de toutes études, toutes opérations, la conclusion de tous contrats, l'obtention de toutes autorisations et la prise de tous engagements de quelque nature que ce soit, pouvant se rattacher, en tout ou partie, directement ou indirectement à cet objet social et de nature à en favoriser son développement et sa réalisation, et notamment la conclusion de contrats de prêts ou emprunts ou autres accords de financement.

2.2 SON ORGANISATION

La SGP est organisée en « mode projet » à la fois pour privilégier l'opérationnel et être en prise avec les enjeux sectoriels du futur métro. Elle est appelée à grandir jusqu'à l'échéance des premières mises en service. La gouvernance de la SGP s'appuie principalement sur un directoire et un conseil de surveillance



Les prestations de ce marché sont sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines (au sein de la Direction des Ressources – RES).

2.2.1 LA DIRECTION DES RESSOURCES

La Direction des Ressources (RES) a pour mission d'apporter à l'établissement les moyens internes nécessaires à la réalisation de ses missions et de veiller au bien-être de ses collaborateurs. Elle coordonne à cette fin l'action des entités qui la composent, à savoir la Direction des Systèmes d'Information (DSI), la Direction de l'Environnement de Travail et de l'Immobilier (DETI), ainsi que la Direction des Ressources Humaines (DRH).

La DSI gère la relation avec les Métiers, gère la fourniture du service SI, assure le pilotage des projets en matière de systèmes d'information en réponse aux besoins des utilisateurs, fournit l'infrastructure et les outils informatiques, y compris bureautiques, nécessaires aux collaborateurs, s'assure de leur maintien en condition opérationnelle, et veille à la sécurité des systèmes d'information.

La DETI pilote quant à elle les projets immobiliers de la SGP et s'assure de la qualité de l'environnement de travail des collaborateurs. Elle est chargée de la mise à disposition des moyens matériels et des locaux nécessaires à son activité. Elle s'assure également de la bonne exploitation, de la maintenance et la sécurité des sites où l'établissement est implanté.

2.2.2 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des Ressources Humaines (DRH) de la Société des grands projets a pour missions de :

- proposer et mettre en œuvre la politique de recrutement (assister l'ensemble des autres directions pour le recrutement de leurs collaborateurs, procéder aux recrutements et établir les contrats d'embauche) ;
- proposer et mettre en œuvre la gestion des relations humaines dans l'entreprise et à ce titre et notamment d'assurer l'administration des personnels et de la paie ;
- proposer et mettre en place une politique de rémunération tenant compte des particularités de la SGP et de la composition de son effectif ;
- animer le dialogue social ;
- veiller au respect des obligations administratives, juridiques et sociales imposées à l'établissement ;
- mettre en place une politique de développement des compétences, et notamment d'élaborer et de suivre le plan de formation des collaborateurs, d'accueillir des stagiaires, et notamment d'organiser le processus des entretiens d'évaluation et les sessions de formation ;
- établir les prévisions d'effectifs, proposer les prévisions de masse salariale et veiller au respect du cadre budgétaire en la matière.

La Direction des Ressources Humaines de la Société des grands projets se compose de trente-quatre salariés :

- une Directrice des Ressources humaines ;
- quatre Responsables des Ressources Humaines ;
- une Directrice talent et développement
- un pôle recrutement composé d'une Responsable, de trois chargées de recrutement et mobilité et d'un gestionnaire ;
- un pôle formation composé d'un Responsable et de trois chargées de formation dont une alternante ;
- un pôle développement RH composé d'une Responsable et de trois chargées de développement RH ;
- un pôle relations sociales composé d'une Responsable et de deux juristes ;
- une infirmière de santé au travail ;
- une Directrice des opérations RH et de la rémunération ;

- un pôle rémunération et data composé d'une Responsable et d'une chargée d'études RH et rémunération ;
- un pôle paie et administration du personnel composé d'une Responsable, de six chargées d'administration du personnel et paie ;
- une chargée de projet SIRH.

2.3 SA POPULATION

La SGP emploie essentiellement des cadres (92% de l'effectif en 2025) qui, pour la majorité, disposent d'une très forte expertise technique et fortement diplômés (grandes écoles, Bac + 5 et plus.). Ces collaborateurs sont en majorité des salariés de droit privé, tandis qu'une partie des collaborateurs est composée de fonctionnaires en détachement ou mis à disposition par des ministères ou des entreprises à statut (SNCF ou RATP).

En ce qui concerne les frais de santé, il est précisé que l'établissement devrait compter fin 2026 environ 1 165 collaborateurs sous contrat à durée indéterminée (CDI) – dont une soixantaine de détachés – et déterminée (CDD), ainsi qu'une cinquantaine d'alternants. Les collaborateurs mis à disposition, estimés à une cinquantaine à fin 2026, pourraient également souhaiter adhérer à la couverture (sans caractère obligatoire compte tenu de leur statut).

Sur les exercices suivants (2027 à 2030), la trajectoire des effectifs mobilisés dans le cadre de la construction du GPE connaîtra une décroissance progressive, en lien avec les livraisons des différents ouvrages des lignes 15 à 18. Conformément à l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels signé entre les partenaires sociaux et la direction le 3 octobre 2024, les collaborateurs en fin de mission se verront proposer le bénéfice d'un congé de mobilité d'une durée maximale de 12 mois, assorti d'une allocation de mobilité correspondant à 90% du salaire mensuel de référence. Pendant toute la durée de ce congé, le collaborateur conservera :

- La qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ;
- Le bénéfice des couvertures complémentaires frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations habituellement appliquées.

En parallèle des évolutions mentionnées supra, la loi 2023-1269 du 27 décembre 2023 relative à la mise en œuvre des Services Régionaux Express Métropolitains (SERM), prévoit qu'une partie des effectifs actuellement mobilisés sur le projet du GPE basculera sur le développement de projets de transports multimodaux dans les régions. Toutefois, les fortes incertitudes pesant sur le volume de SERM labellisés ainsi que le degré d'implication attendu de la SGP ne permettent de disposer que de projections d'effectifs encore hypothétiques à ce stade.

3 PRESENTATION DU MARCHE

3.1 OBJET DU MARCHE

Le marché a pour objet la mise en place « de la couverture des régimes de prévoyance et frais de santé de la SGP ».

3.2 CONTEXTE ET OBJECTIFS

3.2.1 CONTEXTE

Le présent marché s'inscrit dans le cadre du renouvellement du marché actuel.

Depuis la période de passation du marché actuel, plusieurs facteurs structurels et conjoncturels ont évolué.

D'une part, la composition de la population couverte a connu des changements significatifs, tant en termes de volume (effectifs) que de structure socio-démographique (âge moyen, catégories socio-professionnelles, situation familiale), ce qui remet en question la pertinence des équilibres initiaux sur lesquels reposait le contrat en vigueur.

D'autre part, le régime présente aujourd'hui un déséquilibre technique sur le volet « frais de santé ». Ce déséquilibre résulte d'un contexte législatif et réglementaire en constante évolution, de la dégradation du ratio sinistres à cotisations liée à l'évolution démographique de la SGP, mais également de facteurs exogènes tels que l'inflation médicale (hausse continue des coûts de soins, évolution des pratiques médicales, augmentation du recours aux soins, revalorisation tarifaire de certains postes de dépenses, etc.).

Dans ce contexte, le renouvellement du marché vise à redéfinir un dispositif plus adapté à la population actuelle, tout en garantissant une qualité de couverture et de service conforme aux attentes des collaborateurs et aux engagements de la SGP en matière de politique sociale.

3.2.2 OBJECTIFS

Le besoin à couvrir concerne deux prestations obligatoires de nature différentes au bénéfice des personnels de l'établissement :

- d'une part la couverture des frais de santé, venant compléter le régime de la Sécurité Sociale ;
- d'autre part une couverture en prévoyance, venant compléter le régime de la Sécurité Sociale.

Les prestations en frais de santé comprendront un régime de base collectif, obligatoire et responsable, assorti d'une option non responsable (au libre choix du salarié).

Les prestations de prévoyance devront couvrir *a minima* les garanties suivantes : décès (dont frais d'obsèques et rente éducation), invalidité absolue et définitive toutes causes, incapacité temporaire de travail, invalidité permanente (y compris suite à accident du travail ou maladie professionnelle).

En complément de ces prestations obligatoires, le besoin porte également sur des prestations administratives et de pilotage, à savoir :

- la gestion administrative du contrat ;
- le pilotage et le suivi des dispositifs par un courtier-conseil, pour accompagner l'établissement dans la mise en œuvre, le suivi et l'optimisation du contrat dans la durée.

Le besoin à couvrir repose sur un triptyque indissociable : assureur – gestionnaire – courtier.

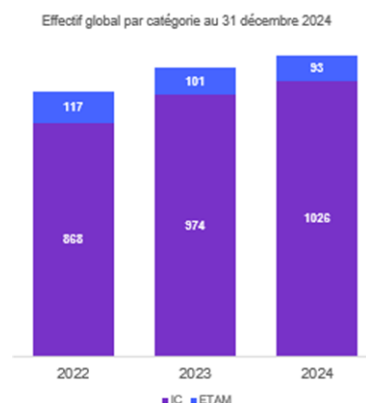
En conséquence, les candidats devront nécessairement constituer une offre incluant ces trois dimensions fonctionnelles et opérationnelles pour être recevables.

3.3 POPULATION CONCERNEE

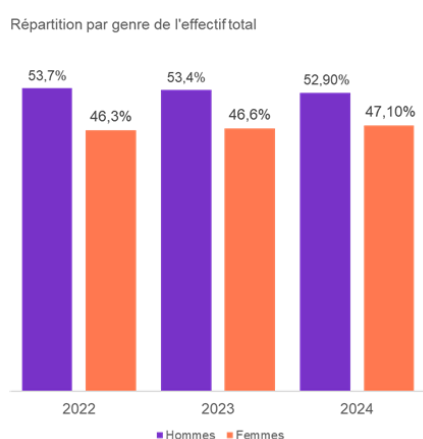
3.3.1 DEMOGRAPHIE A FIN 2024

Les données démographiques présentées ci-après sont toutes issues du Bilan Social 2024.

		2022	2023	2024
111. Effectif CDI et CDD (hors alternants) au 31 décembre	IC	859	942	978
	ETAM	78	83	82
	Total	937	1025	1060
111 bis. Effectif en alternance* au 31 décembre	IC	9	32	48
	ETAM	39	18	11
	Total	48	50	59
Effectif Global		985	1075	1119



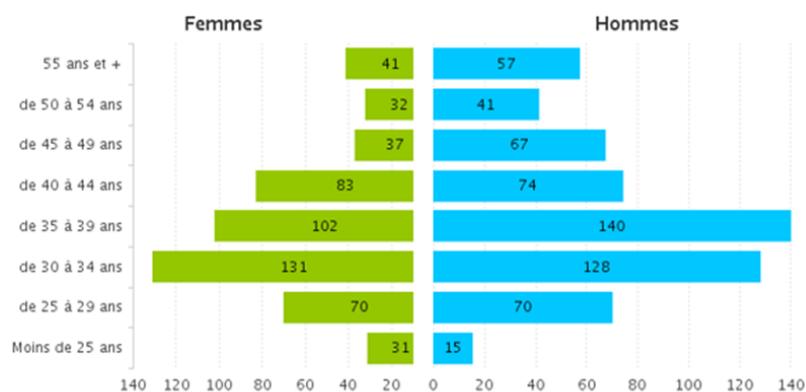
La population de la SGP a connu une forte progression depuis 2018 et est actuellement en phase de « plateau ». Elle est composée à 92% de cadres et 8% d'ETAM.



A fin 2024, on décomptait 47% de femmes et 53% d'hommes au sein de la population de la SGP.

Moyenne d'âge	2022	2023	2024
Hommes	39,03	39,53	39,86
Femmes	37,47	37,91	38,25
Moyenne	38,31	38,77	39,10

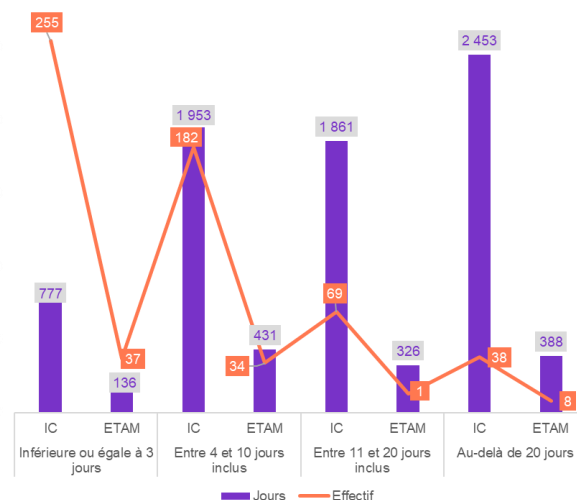
Pyramide des âges de l'effectif total au 31/12/2024



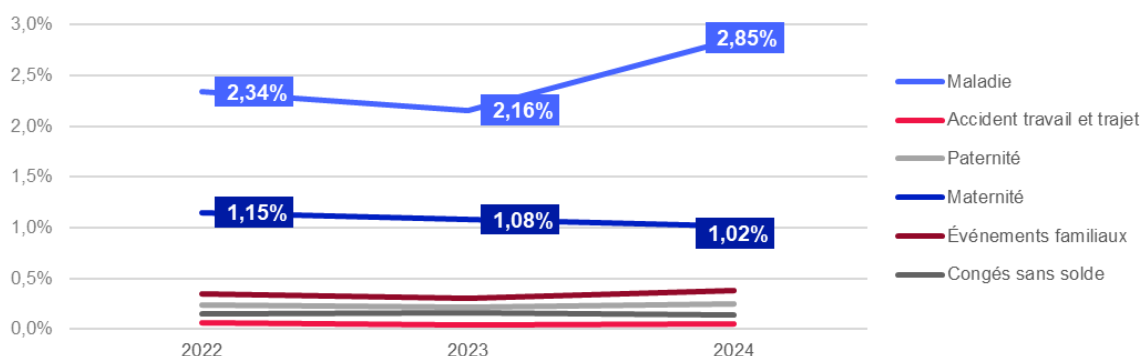
La population de la SGP est jeune, avec une moyenne d'âge évaluée à 39,1 ans en 2024 (contre 38,8 en 2023).

(données en jours ouvrés)		2022	2023	2024
182. Nombre de journées d'absences pour maladie	IC	4 754	4 452	7 044
	ETAM	1 106	1 306	1 281
	Total	5 860	5 848	8 325
Taux d'absentéisme pour maladie	Taux	2,34%	2,16%	2,85%
184. Nombre de journées d'absence pour accident de travail ou de trajet	IC	138		142
	ETAM	-	14	22
	Total	138	108	164
185. Nombre total de journées d'absence pour maternité	IC	584	572	664
	ETAM	10	10	63
	Total	594	582	727
185 bis. Nombre total de journées d'absence pour paternité	IC	2 683	2 767	2 877
	ETAM	202	168	100
	Total	2 885	2 935	2 977
186. Nombre total de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, enfant malade)	IC	797	773	1 028
	ETAM	92	58	82
	Total	888	831	1 110
187. Nombre total de journées d'absence pour d'autres causes : congés sans solde	IC	353	413	381
	ETAM	14	35	13
	Total	367	447	394

Répartition des absences maladie selon leur durée



Taux d'absentéisme par motif entre 2022 et 2024



Le taux d'absentéisme pour maladie a légèrement augmenté entre 2022 et 2024, en raison notamment de l'impact des arrêts de plus de 20 jours (ceux-ci représentent 10% du nombre d'arrêts en 2024, contre 7% en 2023). 440 collaborateurs ont eu au moins un arrêt maladie sur 2024 (dont 42% sont des arrêts de moins de 4 jours), représentant un total de 1075 arrêts de travail pour maladie. Le taux d'absentéisme pour maladie de la SGP, évalué à 2,9% sur 2024, demeure cependant en-dessous des tendances nationales.

En parallèle, 3 accidents de trajet et 3 accidents de travail ont entraîné un arrêt de travail en 2024.

A fin 2024, la SGP comptabilisait un collaborateur en situation d'invalidité de catégorie 2, 61 ex-collaborateurs en ANI, 1 collaboratrice en congé suspensif, ainsi que 5 retraités loi EVIN.

3.3.2 MASSE SALARIALE 2022-2024

Année 2022	Montant annuel masse salariale
TRANCHE A	38 685 635
TRANCHE B	27 996 371
TRANCHE C	1 126 874
TRANCHE D	242 358
TOTAL BRUT	68 051 238

Année 2023	Montant annuel masse salariale
TRANCHE A	44 628 905
TRANCHE B	29 952 375
TRANCHE C	766 508
TRANCHE D	75 256
TOTAL BRUT	75 423 045

Année 2024	Montant annuel masse salariale
TRANCHE A	49 918 967
TRANCHE B	32 003 246
TRANCHE C	973 896
TRANCHE D	229 276
TOTAL BRUT	83 125 386

L'évolution de la masse salariale brute entre les exercices 2022 et 2024 correspond à l'augmentation des effectifs (911 ETPT en CDI/CDD en 2022 vs 1 057 ETPT en 2024), ainsi qu'aux cadrages obtenus par les tutelles sur ces annuités (mesures salariales).

4 PILOTAGE ET DEROULEMENT DU MARCHE

4.1 PILOTAGE DU MARCHE

La Direction des Ressources Humaines de la SGP est chargée du pilotage du dispositif collectif et obligatoire de la couverture en frais de santé des collaborateurs de la SGP ainsi que du dispositif prévoyance.

Dès notification du marché, la SGP nomme un responsable ayant qualité pour la représenter, au sein de la Direction des Ressources Humaines. Il est l'interlocuteur principal du titulaire et a pour mission le suivi général du marché, des validations techniques, financières et administratives.

D'autres collaborateurs peuvent être habilités par la SGP en cours d'exécution de la procédure. Ce ou ces représentants sont réputés disposer des pouvoirs suffisants pour prendre, dès notification de leur nom au titulaire dans les délais requis ou impartis l'accord-cadre, les décisions nécessaires engageant la SGP.

Les prestations de la présente procédure sont sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

4.2 DEROULEMENT DU MARCHE

4.2.1 DONNEES D'ENTREE TRANSMISES AU TITULAIRE

De manière générale, la Société des grands projets met à disposition du titulaire les informations en sa possession en lien avec la réalisation des prestations visées. Ces informations sont remises au titulaire lors de la réunion de lancement du marché.

Des données complémentaires, en lien avec les missions, peuvent lui être fournies sur toute la durée du marché. Il appartient au titulaire de se procurer, le cas échéant, les documents qui ne seraient pas la propriété de la Société des grands projets.

Le titulaire du marché supporte les éventuels frais d'extraction ou de reproduction nécessaires.

4.2.2 REUNION DE LANCEMENT

Une réunion de lancement du marché est organisée par la SGP à la suite de la notification du marché. Celle-ci se tiendra dans les locaux de la SGP.

L'objectif est de transmettre au titulaire les données d'entrées, d'initier la validation des documents et des processus à appliquer lors des prestations. L'ensemble des supports pour la réalisation des prestations est acté lors de cette réunion. La réunion de lancement permet également d'ajuster et de valider la méthodologie et l'organisation présentées par le titulaire dans son offre.

Le titulaire présente à la SGP l'organigramme de l'équipe dédiée au marché.

Une fois validé par la SGP, le titulaire transmet l'organigramme acté et finalisé dans les deux (2) jours qui suivent la date de réunion de lancement.

Nota : Le titulaire doit prendre en compte toute évolution du cadre réglementaire, légal, normatif ou méthodologique sur la totalité de la durée du marché. Cette obligation concerne notamment toute évolution des « règles de l'art » de la profession et de la réglementation applicable.

Les personnes présentes lors de la réunion de lancement sont, *a minima*, les représentants :

- du courtier ;
- du gestionnaire ;
- de l'assureur ;
- de la Direction des Ressources Humaines de la SGP ;
- de la Direction des Achats.

5 DESCRIPTION DES PRESTATIONS

5.1 COUVERTURE DES FRAIS DE SANTE

La SGP a mis en place, le 1er janvier 2022, un régime collectif et obligatoire de couverture des frais de santé complémentaires à la Sécurité Sociale couvrant l'ensemble de ses salariés actifs.

Cette couverture se compose d'un régime de base et d'une option (notamment axée sur le renfort de la garantie hospitalisation), avec une structure de cotisation unique.

La SGP souhaite proposer à ses collaborateurs une couverture garantissant la fourniture de prestations de qualité tout en étant compétitive financièrement. Elle sera également soucieuse d'un bon équilibre à long terme du régime.

Les détails de cette couverture des frais de santé sont présentés ci-dessous.

5.1.1 NIVEAU DE GARANTIES « FRAIS DE SANTE »

Le niveau de garanties attendues pour les frais de santé dans le cadre du futur marché est présenté en annexe n°2 du présent Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP).

Le dispositif frais de santé s'articule autour d'un régime de base responsable et d'une option non responsable.

- Pour le personnel en activité :
 - Un régime de base obligatoire ;
 - Un renfort non responsable au libre choix du salarié.
- Pour les personnels « mis à disposition » (MAD) : il est rappelé que cette catégorie de personnel couvre l'ensemble des collaborateurs mis à la disposition de la SGP par une administration ou entreprise d'origine.

L'adhésion de cette catégorie est entièrement facultative et la cotisation est intégralement payée par le MAD. Les garanties proposées sont identiques à celles du personnel en activité.

- Pour le personnel dont le contrat de travail est suspendu :
 - Congé de mobilité : maintien des cotisations et des prestations ;
 - Congé parental et congé sans solde : maintien optionnel sur demande du collaborateur, avec paiement de l'intégralité de la cotisation à la charge de l'intéressé.
- Pour le personnel dont le contrat de travail est rompu :
 - Maintien à titre facultatif des régimes pendant la période de portabilité ;
 - Un régime conforme aux dispositions de l'article 4 de la « Loi Evin ».

Cadragé : S'agissant des ANIstes en fin de portabilité et des retraités : Il est attendu des candidats une proposition de remplacement, à l'instar d'un recours à un régime dédié, présentant des garanties davantage adaptées à une population senior et qui permettraient de conserver ces anciens salariés sur ce contrat même en cas de changement ultérieur d'assureur.

Objectif : A l'issue du dialogue compétitif, la SGP se positionnera sur la reconduction du contrat pour les retraités et les anciens collaborateurs en fin de portabilité.

5.1.2 REGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE

5.1.2.1 SALARIE CONCERNES

Tous les salariés de la SGP sont couverts par le régime obligatoire.

Par dérogation, l'affiliation au régime est facultative pour les assurés bénéficiant du dispositif de « mise à disposition » (MAD) auprès de la SGP par une autre administration ou entreprise d'origine.

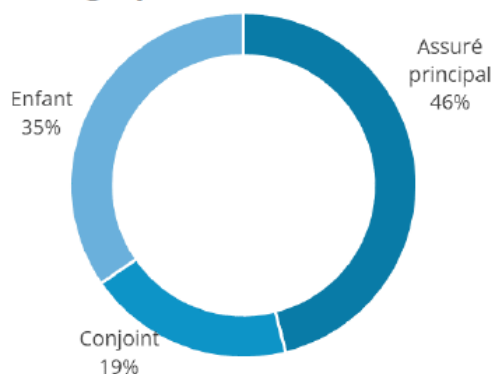
5.1.2.2 BENEFICIAIRES DU REGIME OBLIGATOIRE

Les bénéficiaires du régime obligatoire « frais de santé » seront, selon la structure de cotisation retenue par la SGP :

- Le **conjoint** exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le **concubin**. Dans ce cas, le salarié doit fournir préalablement une attestation sur l'honneur de concubinage, ainsi qu'une facture justifiant le domicile commun ou la photocopie de l'attestation des droits établie par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du concubin (en cours de validité et libellée à l'adresse du foyer). Toutes ces conditions doivent être respectées pour que le concubin soit garanti ;
- Le **partenaire lié par un PACS**. Dans ce cas, l'assuré doit fournir préalablement une attestation, datant de moins de trois (3) mois, d'inscription du PACS sur les registres du Tribunal ainsi qu'une facture justifiant le domicile commun ou la photocopie de l'attestation des droits établie par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du partenaire (en cours de validité et libellée à l'adresse du foyer). Toutes ces conditions devront être respectées pour que le partenaire de PACS soit garanti ;
- Les **enfants à charge de l'assuré**, de son conjoint, partenaire lié par PACS ou concubin :
 - Agés de moins de 26 ans, n'exerçant aucune activité professionnelle autre que temporaire (emploi saisonnier, etc.) ou accessoire (petit travail d'appoint, etc.). En outre, les enfants âgés de 18 ans ou plus doivent justifier de la poursuite d'études. S'ils ne se trouvent pas sous contrat d'apprentissage aux conditions prévues par le Code du travail ou s'ils ne sont pas inscrits au régime de la Sécurité sociale des étudiants, ils doivent être à la charge du foyer fiscal de l'assuré ou de celui de son concubin en raison de leur prise en compte dans le quotient familial au titre de l'impôt sur le revenu.
 - Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation prévue par la législation en vigueur en faveur des adultes handicapés. La personne handicapée qui remplit les conditions d'attribution de cette allocation mais à laquelle celle-ci n'est pas versée en raison de son niveau de ressources peut être garantie.
- Toute **personne titulaire de la carte d'invalidité** prévue à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles fiscalement à charge de l'assuré.
- Les **ascendants** de l'assuré ou de son conjoint remplissant simultanément les conditions suivantes :
 - Être âgé d'au moins 60 ans et vivre sous le toit de l'assuré.
 - Ne pas être assujetti à l'impôt sur le revenu du fait de ses ressources personnelles mais percevoir une pension de l'assuré déclarée fiscalement.

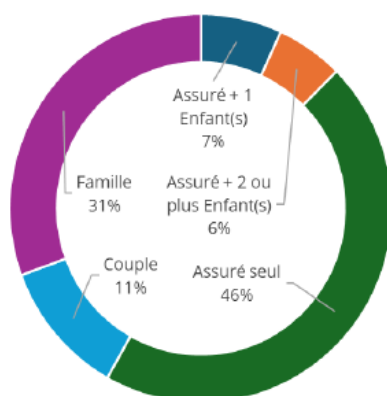
5.1.2.3 STATISTIQUES D'AFFILIATION 2024

Démographie des bénéficiaires



1 180	Salariés assurés
5	Retraités assurés
501	Conjoints
899	Enfants

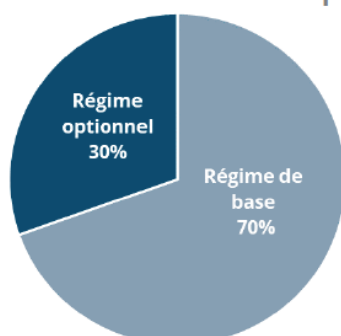
Structure par situation familiale



42%

des salariés sont affiliés avec un conjoint

Répartition des affiliations par régime et par situation de famille



Régime de base

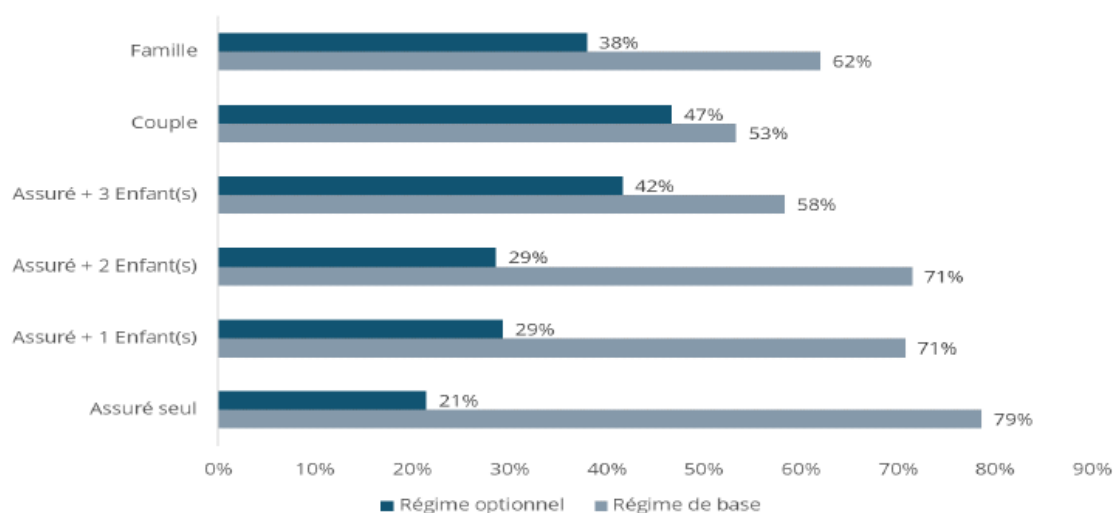
37,5 ans



Régime optionnel

43,2 ans

Âge moyen



5.1.2.4 DISPENSES

Les dispenses permises par les textes, sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime, peuvent être utilisées par la SGP.

5.1.3 RENFORT NON RESPONSABLE (AU LIBRE CHOIX DU SALARIÉ)

En complément des garanties inscrites dans le régime de base responsable, la SGP souhaite proposer à ses collaborateurs un renfort optionnel destiné à améliorer le remboursement de certains postes de dépense.

Les cotisations liées au renfort non responsable (au libre choix du salarié) sont à la charge exclusive du salarié.

Le salarié peut adhérer :

- Lors de son embauche ;
- Au 1er janvier ainsi qu'au 1^{er} juillet de chaque année (campagne lancée par la Direction des Ressources Humaines) ;
- Au 1er jour du mois suivant un changement de situation familiale ou la perte d'emploi du conjoint.

La durée minimale d'adhésion au renfort non responsable (au libre choix du salarié) est de deux (2) ans, sauf en cas de changement de situation familiale ou de perte d'emploi du conjoint.

Cadrage :

Les candidats doivent présenter des propositions de surcomplémentaire sur la base de trois versions, contenant les garanties suivantes :

- Version « renfort hospitalisation seul » : amélioration de la couverture en cas d'hospitalisation ;
- Version « renfort modéré » : version « renfort hospitalisation », à laquelle s'ajoutent des garanties complémentaires sur les implants dentaires, les montures optiques et le forfait « médecine douce » ;
- Version « renfort premium » : version « renfort modéré », à laquelle s'ajoutent des garanties complémentaires sur les prothèses dentaires, ainsi qu'un supplément de remboursement sur les implants dentaires et les verres hors réseau.

Le contenu attendu de ces trois versions de surcomplémentaire est disponible en annexe n°2 pour chiffrage.

En tout état de cause, ce renfort est non responsable et doit donc être traité distinctement du régime de base responsable.

Objectif : Les salariés adhèrent à titre volontaire à ce renfort, et peuvent choisir librement entre l'une des trois options. La SGP se réserve le droit d'évacuer éventuellement une à deux options au cours de la procédure de dialogue compétitif. La clause ainsi que l'annexe 2 du CCTP seront adaptées en conséquent.

5.1.4 COUVERTURE DES SALAIRES NE RELEVANT PAS DU REGIME OBLIGATOIRE

A l'heure actuelle, les salariés ne bénéficiant plus de la couverture des frais de santé mais disposant de la faculté d'être couvert par le régime « Frais de Santé » sont :

- le salarié quittant définitivement l'entreprise notamment pour faire valoir ses droits à la retraite ;
- le salarié à l'issue du maintien dû au titre de la portabilité ;
- les ayants droit d'un salarié décédé ;
- le salarié invalide.

Les cotisations liées à ce régime sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

La couverture doit toutefois prévoir la gratuité de la cotisation pendant douze (12) mois pour les ayants droit d'un salarié décédé.

5.1.5 GESTION DU DISPOSITIF

Le titulaire doit veiller à réaliser l'ensemble des missions de gestion et de suivi du dispositif, et ce,

- qu'il assure lui-même la gestion du marché ;
- ou qu'il fasse appel à un autre opérateur.

Les missions de gestion et de suivi du dispositif consistent à :

- couvrir l'ensemble des collaborateurs de la SGP (hors cas de dispense) ;
- gérer les entrées et sorties des contrats de travail ainsi que la portabilité des régimes ;
- assurer un service de télétransmission ;
- transmettre les cartes Tiers Payant aux collaborateurs de la SGP ;
- transmettre aux collaborateurs la liste des établissements de son réseau de soins ;
- traiter les différentes demandes relatives aux remboursements (ligne téléphonique, site internet, demande de devis, etc.).

5.1.6 PARTICIPATION AUX BENEFICES

Un mécanisme de participation aux bénéfices doit être mis en place selon le taux de participation défini par le titulaire. Cette participation aux bénéfices alimente une réserve de participation, gérée par le titulaire.

Chaque année, cette réserve est :

- alimentée de la quote-part des résultats techniques s'ils sont positifs ;
- prélevée, dans la limite de son montant, d'une quote-part des résultats techniques s'ils sont négatifs.

Le titulaire met en œuvre les modalités de fonctionnement et de rémunération de cette participation aux bénéfices qui sont précisées dans son offre.

En cas de résiliation des contrats d'assurance, cette réserve est transférée au nouvel organisme assureur dans un délai maximal de 6 mois, sans application de surcoût ou de pénalité.

5.1.7 ACTIONS SOCIALES ET ACTIONS DE PREVENTION

Le titulaire doit mettre en place les services suivants :

- fonds d'entraide (ou dispositif similaire) ;
- fonds d'action sociale ;
- actions de prévention liées à l'environnement médical ;
- et tous les services complémentaires que le titulaire pourrait mettre à disposition des collaborateurs de la SGP (aide au retour à l'emploi, etc.).

5.1.8 INDICATEURS ECONOMIQUES ET SUIVI STATISTIQUE SEMESTRIEL

Afin de permettre un suivi régulier de la situation économique du marché, le titulaire doit transmettre à la SGP, semestriellement, les indicateurs économiques ainsi que l'intégralité des statistiques en distinguant :

- le régime commun du régime facultatif ;
- la portabilité, les maintiens « article 4 loi Evin » ;
- les MAD.

Il appartient au titulaire d'alerter rapidement la SGP en cas de dérive de la balance économique du marché. Cette alerte doit s'associer d'une estimation de taux de renouvellement à appliquer afin de maintenir l'équilibre des régimes.

5.1.9 STRUCTURE FINANCIERE DU REGIME

5.1.5.1 COTISATIONS

Cadrage :

Les candidats doivent proposer une tarification basée sur le PMSS intégrant les trois structures suivantes :

- **Option 1 : cotisation selon un modèle « Famille unique »**
- **Option 2 : cotisation selon un modèle « Collaborateur + enfants / Conjoint optionnel »**
- **Option 3 : cotisation selon un modèle « Collaborateur seul / Famille »**

Objectif : A l'issue du dialogue compétitif, la SGP ne retiendra qu'une seule option. La rédaction de cette clause est donc amenée à évoluer pour tenir compte de l'option retenue.

Si l'entreprise fait le choix de la structure « Collaborateur seul / Famille », le salarié ne disposant d'aucun ayant-droit, ou dont le ou les ayant(s) droit sont couverts au titre d'un autre régime, s'acquitte d'une cotisation « Collaborateur seul » (sous réserve de fournir au pôle « administration du personnel » de la Direction des Ressources Humaines les justificatifs nécessaires chaque année). Le salarié disposant d'un ou plusieurs ayant(s) droit s'acquitte de façon obligatoire d'une cotisation « Famille ». Par défaut, tous les collaborateurs seront donc inscrits en option « Famille » et le passage en « Collaborateur seul » se fera sur justificatifs transmis à l'employeur, qui aura la responsabilité de les traiter et contrôler annuellement.

L'option de surcomplémentaire retenue par le salarié présentera la même structure familiale que celle du régime de base. Par exemple, si la structure « Famille unique » est retenue, la surcomplémentaire s'adaptera à l'ensemble des affiliés.

A l'issue du choix exprimé par la SGP, le titulaire garantira une structure de cotisation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, comprenant :

- une cotisation pour le régime de base obligatoire ;
- une cotisation pour chaque version de renfort non responsable (au libre choix du salarié).

La structure tarifaire du régime obligatoire et du renfort non responsable (au libre choix du salarié) doivent être identiques.

Le titulaire doit garantir la prise en charge des quatre (4) cas suivants :

- salarié quittant définitivement l'entreprise notamment pour faire valoir ses droits à la retraite ;
- salarié à l'issue du maintien dû au titre de la portabilité ;
- ayants droit d'un salarié décédé ;
- salarié invalide.

5.1.5.2 ENCADREMENT DES TAUX

Le taux de cotisation doit inclure l'ensemble des taxes, frais, chargements de l'assureur, et/ou du gestionnaire et/ou du courtier.

Les modalités d'évolution des taux sont définies à l'article 3.2.1 du CCAP. Le cas échéant, l'évolution s'applique à l'issue de la période d'encadrement.

Cadrage :

Il est demandé aux candidats de proposer une tarification non encadrée et une tarification encadrée sur les 18 premiers mois d'exécution du contrat (hors évolution annuelle du PMSS), soit de la période allant du 01/07/2026 au 31/12/2027. Conformément à l'article 3.2.1 du CCAP, l'engagement de maintien des taux s'entend sous réserve d'évolution réglementaire ou législative, en cas de forte variation des effectifs couverts ou de situation inattendue de crise (sanitaire, environnementale, sociétale, etc.)

Objectif : A l'issue du dialogue compétitif, la SGP choisira une seule tarification (encadrée ou non). Ce choix sera précisé dans le présent article.

5.2 COUVERTURE PREVOYANCE

La SGP a mis en place, le 1er janvier 2022, des régimes collectifs et obligatoires de couverture de prévoyance complémentaires à la sécurité sociale couvrant l'ensemble de ses salariés actifs.

Pour le personnel dont le contrat de travail est suspendu, il est prévu les dispositions suivantes :

- Congé de mobilité : maintien des cotisations et de l'ensemble des prestations ;
- Congé parental et congé sans solde : maintien optionnel sur demande du collaborateur de la garantie décès.

La couverture prévoyance se compose d'un régime de base, avec une structure de cotisation unique.

La SGP souhaite proposer à ses collaborateurs une couverture garantissant la fourniture de prestations de qualité tout en étant compétitive financièrement. Elle sera également soucieuse d'un bon équilibre à long terme du régime.

Les détails de cette couverture prévoyance sont présentés ci-dessous.

5.2.1 NIVEAU DE GARANTIES « PREVOYANCE »

Les garanties « prévoyance » de l'actuel marché sont disponibles en annexe n°3 du présent CCTP.

Dans le cadre du nouveau marché, il est attendu un niveau de garanties *a minima* similaire.

5.2.2 BASE DES PRESTATIONS

La base des prestations est égale aux tranches A, B et C des salaires.

Elle correspond au total des rémunérations brutes perçues par l'assuré au cours des douze (12) derniers mois précédant l'événement indemnisé, limitée aux tranches de salaire ci-dessus.

Les tranches sont les suivantes :

- Tranche A, soit la part du salaire comprise entre 0 et 1 PASS ;
- Tranche B, soit la part du salaire comprise entre 1 et 4 PASS ;
- Tranche C, soit la part du salaire comprise entre 4 et 8 PASS.

5.2.3 PERSONNES A CHARGE

Sont considérées comme personnes à charge :

- Les enfants à charge de l'assuré, de son conjoint, du partenaire de l'assuré avec lequel celui-ci est lié par un PACS ou du concubin notoire de l'assuré et justifiant d'une domiciliation commune, reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître au sens de la législation fiscale ou au sens de la législation des allocations familiales :
 - Jusqu'à leur 18ème anniversaire, sans condition ;
 - Jusqu'à leur 26ème anniversaire pendant la durée de l'apprentissage ou des études, ou pendant la durée de l'inscription au Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ;
 - Sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale avant le 21ème anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.
- Les ascendants de l'assuré, de son conjoint ou partenaire lié par un PACS, remplissant simultanément les conditions suivantes :
 - Être âgé d'au moins 60 ans et vivre sous le toit de l'assuré ;
 - Ne pas être assujéti à l'impôt sur le revenu du fait de ses ressources personnelles et percevoir une pension de l'assuré déclarée fiscalement.

5.2.4 BENEFICIAIRES DU CAPITAL DECES

Sauf désignation particulière, le capital est versé par ordre de préférence :

- A l'époux ou l'épouse légitime de l'intéressé, non divorcé(e) et non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ;
- A défaut au partenaire lié par un PACS à l'intéressé, sous réserve de la présentation de tout document attestant la conclusion d'un PACS délivré par un Officier Public ;
- A défaut au concubin notoire ;
- A défaut, par parts égales aux enfants de l'intéressé, légitimes, adoptés ou recueillis, nés ou à naître, vivants ou représentés ;
- A défaut, par parts égales aux père et mère de l'intéressé ou au survivant de l'un d'entre eux ;

- A défaut, aux héritiers de l'intéressé, en proportion de leurs parts héréditaires et indépendamment de toute renonciation à la succession.

La désignation des bénéficiaires a lieu à l'embauche du collaborateur. En complément, la SGP organisera chaque année une campagne de sensibilisation aux éventuelles modifications intervenues dans la vie des salariés et pouvant induire une modification du formulaire de désignation.

5.2.5 REPRISE DES ENCOURS

Le changement d'organisme au 01/07/2026 doit être sans effet sur les garanties et les prestations en cours pour les personnes qui en bénéficient.

Les prestations de prévoyance (arrêt de travail et décès) survenues jusqu'au 30 juin 2026 sont conservées par le titulaire du marché actuel. Cependant, les revalorisations des sinistres en cours sont à la charge du titulaire du nouveau marché.

Le titulaire doit assumer la revalorisation des prestations de tous les nouveaux sinistres survenus à compter du 1er juillet 2026.

Lors de la réunion de lancement, une première liste des encours prévoyance arrêtés au 31 décembre 2025 est communiquée au titulaire du marché par la SGP.

Cette liste détaille :

- les sinistres connus dans les derniers comptes de résultats communiqués par l'assureur actuel ;
- les arrêts de travail déclarés par la SGP à fin mai 2026.

Pour l'ensemble de ces personnes, le titulaire doit assurer la revalorisation des garanties :

- rente Education ;
- incapacité ;
- invalidité.

5.2.6 GESTION DU DISPOSITIF

Le titulaire doit également veiller à réaliser l'ensemble des missions de gestion et de suivi du dispositif, et ce,

- qu'il assure lui-même la gestion du marché ;
- ou qu'il fasse appel à un délégataire.

Les missions de gestion et de suivi du dispositif consistent à :

- couvrir l'ensemble des collaborateurs (hors cas de dispense) ;
- gérer les entrées et sorties des contrats ainsi que la portabilité des régimes ;
- gérer le recouvrement des cotisations liées à la surcomplémentaire ;
- réaliser des contrôles médicaux ;
- gérer les décès ;
- gérer les rentes d'invalidité et rentes éducation ;
- traiter les différentes demandes relatives aux remboursements (ligne téléphonique, site internet, déclaration de sinistre, etc.) ;
- proposer des services dans le cadre de l'aide au retour à l'emploi ;

- éventuellement fournir un outil de pré-déclaration.

6 MISSIONS GENERALES APPLICABLES A LA GESTION DES DEUX COUVERTURES

6.1 CONDUITE DU CHANGEMENT

Dès le début d'exécution du marché, le titulaire doit déployer un dispositif complet visant à accompagner la SGP dans le changement de contrats auprès de ses salariés, incluant également les diverses communications relatives au réseau de soins retenu. Pour cela, le titulaire doit *a minima* :

- fournir un ensemble de support documentaire détaillant les modalités de la couverture proposée (toute information qu'il juge utile de porter à la connaissance des intéressés) ;
- fournir les notices d'information sous format numérique ;
- réaliser une réunion d'information aux personnels et aux élus (sous forme de webinaire pour les collaborateurs, en présentiel auprès des élus).

6.2 ORGANISATION DEDIEE A LA SGP

Le titulaire doit mettre en place lors du déploiement du dispositif, en plus du responsable dédié à l'exécution du marché) :

- o une assistance juridique ;
- o des outils « supports » (Internet, documentations, etc.) ;
- o une vérification des droits à portabilité (justificatifs requis / périodicité).

6.3 SUIVI ET CONSEIL DU MARCHE

Le titulaire doit :

- o s'engager sur la périodicité de la communication des comptes de résultats ;
- o établir des comptes en différentiel pour le régime collectif et l'option (ou les options) de renfort non responsable (au libre choix du salarié) ;
- o distinguer les prestations en portabilité, et maintien « loi Evin » ;
- o réaliser le suivi législatif et réglementaire des missions ;
- o établir et réaliser des enquêtes régulières de satisfaction ;
- o fournir les services complémentaires que la SGP pourrait mettre à disposition du personnel.

Dans son rôle de conseil, le titulaire s'engage par ailleurs à :

- proposer aux interlocuteurs de la DRH une réunion mensuelle de suivi du marché (en présentiel ou à distance) ;
- tenir une permanence trimestrielle dans les locaux de la société, visant à répondre aux questions des collaborateurs. Cette permanence sera précédée d'une communication interne proposée par la SGP. Lors de ces permanences, le titulaire s'assurera de se rendre visible auprès des collaborateurs (via un kakemono par exemple) ;

- proposer ponctuellement aux interlocuteurs de la DRH, aux élus et/ou aux collaborateurs, des webinaires relatifs aux évolutions législatives susceptibles d'impacter leur couverture.

En dehors de la période de lancement, le gestionnaire devra organiser avec le département paie de la SGP, *a minima* une réunion trimestrielle de suivi administratif du contrat ayant pour objectifs :

- la vérification de l'adéquation entre affiliations et cotisations versées pour le régime de base (prélevée en paie, à l'inverse de l'option non responsable) ;
- la vérification des sorties du contrat : départs, retraites, portabilité...
- d'aborder tout problème survenu dans la gestion du contrat durant le trimestre.

6.4 COMMISSIONS ET COMPTES DE RESULTAT

Deux (2) commissions annuelles doivent être organisées par le courtier :

- Une première en fin de premier semestre N, au cours de laquelle le courtier doit :
 - o présenter le compte de résultats « Santé » de l'exercice écoulé (N-1) ;
 - o faire une analyse de la consommation (principaux postes, modifications remarquables par rapport aux exercices précédents, impact des changements réglementaires sur le dispositif de la SGP, etc.) ;
 - o présenter les tendances en matière de revue des primes/garanties de l'année suivante.

Le projet de support de commission doit être adresser à la SGP dix (10) jours ouvrés avant la tenue de la commission qui aura lieu au plus tard le 30 juin.

- Une seconde, courant septembre ou octobre N, au cours de laquelle le courtier doit :
 - o présenter le compte de résultats « Santé » sur le 1er semestre N ;
 - o présenter le compte de résultats prévoyance sur l'exercice écoulé (N-1) et sur les exercices passés ;
 - o réaliser une analyse du devenir des sinistres survenus au cours des derniers exercices afin de permettre d'observer l'évolution du S/P avec l'évolution constatés des arrêts de travail.

Le projet de support de commission doit être adressé à la SGP dix (10) jours ouvrés avant la tenue de la commission qui aura lieu au plus tard le 31 octobre.

Toute évolution des primes doit être formulée par courrier recommandé à la SGP, avant le 31 octobre de l'année N-1. La SGP doit en accuser réception par retour de courrier recommandé.

7 ROLES ET MISSIONS DES INTERVENANTS DU TITULAIRE

Il appartient au titulaire, dans le cadre du présent marché et de la législation en vigueur, de :

- définir le nombre et les durées nécessaires à la réalisation des prestations du marché ;
- de garantir la qualification du personnel mis en place pour faire face à ses obligations contractuelles.

Le titulaire s'engage à :

- nommer un représentant / responsable, interlocuteur direct et unique de la SGP, dès la notification du marché ;
- mettre en place tout moyen humain complémentaire qui s'avérerait nécessaire pour respecter les engagements du marché ;
- informer la SGP en cas de modification de l'organisation approuvée en début du marché (exemple : adaptation de l'équipe dédiée).

Compte tenu de l'ampleur de la nature des prestations, la SGP attend que la mobilisation des moyens humains du titulaire et sa réactivité soient éprouvées et adaptées aux prestations demandées.

7.1 RÔLE ET MISSION DU COURTIER

Le courtier est l'intermédiaire principal entre la SGP et l'assureur. Il est indépendant de ce dernier.

Il réalise des travaux d'analyse et de suivi du contrat que cela soit d'un point de vue financier comme réglementaire afin d'optimiser les régimes de frais de santé et prévoyance en place suivant les demandes de la SGP. Il accompagne également la SGP lors des éventuelles négociations contractuelles et tarifaires.

7.2 RÔLE ET MISSION DU GESTIONNAIRE

Le gestionnaire est responsable de la gestion quotidienne des opérations. Son travail comprend la coordination des services, la supervision des équipes et l'administration des contrats d'adhésion. Grâce à son expertise en gestion, il veille à la rentabilité et à l'efficacité des programmes offerts par la couverture.

En tant que conseiller, le gestionnaire est en relation directe avec le salarié. A ce titre, sa mission consiste à informer et orienter les adhérents sur les différentes garanties disponibles, ainsi qu'à répondre à leurs diverses interrogations, notamment celles liées aux remboursements et aux validations de devis.

Le gestionnaire doit par ailleurs assurer la qualité du suivi administratif du contrat en collaboration avec les équipes administratives de la SGP afin d'éviter notamment tout défaut d'affiliation et/ou de cotisation.

Le titulaire met en place les engagements avec les délais associés qu'il propose dans son offre. Ces engagements portent au minimum sur 10 indicateurs et sont obligatoirement exprimés et définis quantitativement. Les modalités de ces indicateurs, la grandeur mesurée, le périmètre d'appréciation et le point de départ du décompte du délai sont indiqués dans l'offre du titulaire. Ces engagements portent au minimum sur les prestations, les adhésions, les supports aux salariés, le traitement des réclamations.

Le titulaire s'engage à réaliser chaque année une enquête de satisfaction auprès des bénéficiaires sur les thématiques suivantes : gestion des adhésions, gestion des prestations, échanges avec le centre de gestion.

7.3 RÔLE ET MISSION DE L'ASSUREUR

L'assureur est un organisme habilité à pratiquer des opérations d'assurances dans certaines branches de l'assurance, qui organise la mutualisation des risques au sein de la communauté des assurés et qui s'engage, en cas de réalisation de ces risques, à couvrir les pertes financières éventuelles de ses assurés dans la limite de la convention qu'ils ont fixé ensemble.

L'assureur offre aux salariés un contrat de garantie de frais de santé et prévoyance afin de couvrir les risques financiers qui pourraient survenir en échange d'une cotisation. Il correspond à la personne morale avec lequel

la SGP a souscrit ses contrats, et qui est chargée d'indemniser les salariés au moment de la survenance des sinistres contre lequel ils étaient assurés (frais de santé et prévoyance).

8 MODALITES D'EXECUTION DU MARCHE

L'exécution des prestations se fait par cotisations directes sur le salaire des collaborateurs de la SGP, hormis pour l'option non responsable, prélevée directement par l'assureur auprès des collaborateurs y ayant souscrit.

Les sommes prélevées sont mises sur le salaire des collaborateurs sont mis sur un compte d'attente, puis le paiement des cotisations a lieu trimestriellement, sur la base de bordereaux de cotisation.

Un bordereau de rapprochement, renseignant les cotisations en paie, doit être communiqué annuellement à la SGP par le courtier du marché. Ce bordereau a pour vocation de permettre de valider le montant global définitif des cotisations.

9 LIVRABLES ATTENDUS

Intitulé du livrable	Fréquence de transmission	Mode de transmission	Format
Bordereau de rapprochement relatif aux cotisations	Annuellement	Mail	Excel
Couverture « frais de santé »			
Compte de résultats N-1 avec analyse de la consommation	Annuellement	Mail	PPT ou PDF
Compte de résultats du 1 ^{er} semestre N avec analyse de la consommation	Annuellement	Mail	PPT ou PDF
Couverture « prévoyance »			
Compte de résultats N-1 avec analyse des sinistres	Annuellement	Mail	PPT ou PDF

10 LISTES DES DOCUMENTS ANNEXÉS

Comme indiqué dans l'AAPC, les annexes seront fournies aux seuls candidats admis à la phase « offres » du dialogue et ayant remis l'engagement de confidentialité.

Annexe n°1 : Niveau de garanties « Frais de santé » du précédent marché ;

Annexe n°2 : Niveau de garanties « Frais de santé » attendues (régimes obligatoire et optionnels) ;

Annexe n°3 : Niveau de garanties « Prévoyance » du précédent marché ;

Annexe n°4 : Comptes de résultats « Frais de santé » 2022 à 2024 ;

Annexe n°5 : Comptes de résultats « Prévoyance » de 2017 à 2021 ;

Annexe n°6 : Comptes de résultats « Prévoyance » 2022 et 2023 ;

Annexe n°7 : Codes postaux du domicile déclaré par les salariés au 31/05/2025 ;

Annexe n°8 : Liste des sinistres en cours en arrêt de travail connus au 30/06/2025 ;

Annexe n°9 : Evolution prévisionnelle de la trajectoire en effectifs sur les exercices 2026-2030.

TABLEAU RECAPITULATIF DES ELEMENTS TANGIBLES :

Tous les éléments listés ci-après sont considérés comme tangibles et feront donc l'objet d'échanges concernant les solutions techniques et financières envisageables au cours du dialogue compétitif afin de permettre à la SGP de se positionner sur ces éléments dans le cadre d'un cahier des clauses techniques particulières (CCTP) lors de la clôture du dialogue.

Les autres éléments du programme fonctionnel sont considérés comme étant intangibles et ne peuvent faire l'objet de modifications.

Article du cahier des charges	Tangibles
5.1.1 - Niveau de garantie « frais de santé »	<p>Reconduction du contrat pour les retraités et les anciens collaborateurs en fin de portabilité :</p> <p>Il est demandé aux candidats de proposer des solutions pertinentes sur ce sujet. Les candidats peuvent ainsi faire une proposition de remplacement à l'instar d'un recours à un régime dédié, présentant des garanties davantage adaptées à une population senior et qui permettraient de conserver ces anciens salariés sur ce contrat même en cas de changement ultérieur d'assureur.</p>
5.1.3 - Renfort non responsable (au libre choix du salarié)	<p>Surcomplémentaires « renfort hospitalisation seul » ; « renfort modéré » ; « renfort premium » : Il est demandé aux candidats de présenter des propositions surcomplémentaire sur la base de trois versions, contenant les garanties suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Version « renfort hospitalisation seul » : amélioration de la couverture en cas d'hospitalisation ; - Version « renfort modéré » : version « renfort hospitalisation », à laquelle s'ajoutent des garanties complémentaires sur les implants dentaires, les montures optiques et le forfait « médecine douce » ; - Version « renfort premium » : version « renfort modéré », à laquelle s'ajoutent des garanties complémentaires sur les prothèses dentaires, ainsi qu'un supplément de remboursement sur les implants dentaires et les verres hors réseau.

	<p>La SGP se réserve le droit d'évacuer éventuellement une à deux options au cours de la procédure de dialogue compétitif. La clause ainsi que l'annexe 2 du CCTP seront adaptées en conséquent.</p>
5.1.9.1 - Cotisations	<p>Tarification selon la structure « Famille unique » ; « Collaborateur seul / Famille » ; « Collaborateur + enfants / conjoint optionnel » :</p> <p>Il est demandé aux candidats de proposer une tarification basée sur le PMSS intégrant les trois structures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Option 1 : cotisation selon un modèle « Famille unique » - Option 2 : cotisation selon un modèle « Collaborateur + enfants / Conjoint optionnel » - Option 3 : cotisation selon un modèle « Collaborateur seul / Famille » <p>A l'issue du dialogue compétitif, une seule option sera choisie par la SGP. La rédaction de cette clause est donc amenée à évoluer pour tenir compte de l'option retenue.</p>
5.1.9.2 - Encadrement des taux	<p>Tarification non encadrée et tarification encadrée sur 18 mois :</p> <p>Il est demandé aux candidats de proposer une tarification non encadrée et une tarification encadrée sur les 18 premiers mois d'exécution du contrat (hors évolution annuelle du PMSS), soit de la période allant du 01/07/2026 au 31/12/2027.</p> <p>A l'issue du dialogue compétitif, une seule tarification sera choisie par la SGP. Ce choix sera précisé dans le présent article.</p>