

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES ET PARTICULIERES (CCTP)

DAF_2024_000447

(Commun à tous les lots)

Marché passé selon une procédure adaptée (MAPA)

Art. L2123-1 et R2123-4 à 6 CCP - R.2123-2 et 7 pour services sociaux et spécifiques

Relatif à

<p>PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) DANS LES ETABLISSEMENTS DU SERVICE DU COMMISSARIAT DES ARMEES (SCA)</p>
--

**LOT n°1 Prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein des établissements
du SCA implantés dans la zone IDF**

**LOT n°2 Prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein des établissements
du SCA implantés dans la zone OUEST**

**LOT n°3 Prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein des établissements
du SCA implantés dans la zone EST**

**LOT n°4 Prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein des établissements
du SCA implantés dans la zone SUD-OUEST**

**LOT n°5 Prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein des établissements
du SCA implantés dans la zone SUD**

**LOT n°6 Prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein des établissements
du SCA implantés dans la zone SUD-EST**

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
ARTICLE 1 : PREAMBULE.....	2
1.1 Documents de référence:.....	3
ARTICLE 2 : CONTEXTE ET OBJECTIFS.....	3
2.1 Le Service du Commissariat des Armées.....	3
2.2 Objectifs des actions de prévention des risques psychosociaux	4
ARTICLE 3 : OBJET DE L'ACCORD-CADRE	4
ARTICLE 4 : DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES	4
ARTICLE 5 : MODALITES D'EXECUTION DE LA PRESTATION	5
5.1 Condition d'exécution de la prestation	5
5.2 Comitologie.....	5
ARTICLE 6 : LIVRABLES	7
ANNEXE 1 au CCTP n°DAF_2024_000447	9

ARTICLE 1 : PREAMBULE

Documents de référence:

- Décret 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense ;
- Arrêté du 28 février 2019 portant organisation du service du commissariat des armées ;
- Instruction N°596/ARM/DCSCA/SDDIEJ/BREG du 5 mars 2021 relative aux attributions, à l'organisation et au fonctionnement des organismes extérieurs du service du commissariat des armées ;
- Orientations ministérielles en matière de prévention des risques psychosociaux et de traitement des troubles psychosociaux du 11 mai 2022.

ARTICLE 2 : CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1 Le Service du Commissariat des Armées

Le service du commissariat des armées (SCA) est un organisme militaire en charge du soutien et de l'administration générale pour le ministère et les armées. Le SCA est l'opérateur unique du ministère dans le domaine de l'administration générale et du soutien commun (AGSC).

Service de soutien interarmées, il se positionne aujourd'hui au plus près des unités opérationnelles (régiments, bases navales, bases aériennes) pour assurer un soutien de proximité dans un large spectre de fonctions :

- Habillement et équipements Commissariat ;
- Alimentation et restauration ;
- Gestion de site et soutien multiservices ;
- Hébergement et hôtellerie ;
- Soutien à la condition du personnel et loisirs ;
- Transport routier individuel et collectif ;
- Administration du personnel et de la solde ;
- Soutien à la mobilité professionnelle ;
- Acquisition de biens et services courants des forces armées ;
- Exécution financière des forces armées ;
- Conseil juridique et contentieux.

Responsable des achats pour la vie courante, du transport des forces ainsi que de l'exécution des dépenses relevant du soutien commun au profit des armées, le SCA est également compétent dans les différents domaines du soutien de l'homme tels que les équipements individuels (habillement) et collectifs (matériels de campagne), vivres opérationnels (rations de combat et alimentation embarquée), du transport de personnel et de la gestion des véhicules de la gamme commerciale du ministère. Il est aussi en charge de la fonction restauration ainsi que de la gestion base vie comprenant entre autre l'hébergement et l'hôtellerie.

Le Service du commissariat des armées, est composé de plus de 23 000 personnes, civils, militaires d'active ou de réserve, femmes et hommes, de statuts et de catégories socio-professionnelles divers essentiels à la réalisation des missions.

Cela représente pour 50,1% de personnels militaires, et 49,99% de personnels civils (chiffres clés 2022).

Les 23 000 personnels appartiennent à différents organismes implantés sur l'ensemble du territoire répartis sur 90 organismes (en 2024), avec de petites entités de 20 personnes et de très grandes de plus de 1100 comme pour les deux grands ports de Brest et de Toulon ou près de 2000 pour le groupement d'Ile-de-France.

La direction centrale du service du commissariat des armées en tant qu'organisme central est intégrée dans ces 90 organismes.

Le SCA accompagne par ailleurs les agents qui nécessitent une assistance psychologique en lien direct ou indirect avec les réformes en cours et/ou liées à toute autre situation professionnelle. Ces prestations d'accompagnement ne sont pas concernées par le présent accord-cadre.

Les prestations du présent accord-cadre excluent en outre le traitement du personnel en situation post traumatique.

Les prestations du présent accord-cadre excluent également les prestations en Outre-Mer et à l'Etranger.

2.2 Objectifs des actions de prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) peuvent être liés à des situations de stress au travail résultant de changements organisationnels, à la nature des activités, aux tensions interpersonnelles entraînant des manifestations de souffrance ou de mal être au travail. Quelle qu'en soit l'origine, les RPS peuvent être générateurs de pathologies professionnelles graves qu'il est impératif de détecter avant qu'ils ne constituent un danger pour les personnels.

ARTICLE 3 : OBJET DE L'ACCORD-CADRE

Les présents accords-cadres (6 lots) ont pour objet la prévention des risques psychosociaux (RPS) au profit des établissements du Service du Commissariat des Armées (SCA) en métropole.

ARTICLE 4 : DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES

Dans les présents accords-cadres, il s'agit pour chaque action de prévention :

- d'identifier les RPS et d'en connaître l'origine : le titulaire identifie avec le groupe pluridisciplinaire de l'organisme les personnels ou les groupes de population potentiellement exposés aux RPS, détermine la nature et les origines des RPS ainsi que les risques associés ;
- de diagnostiquer les RPS : ce diagnostic doit permettre une parfaite connaissance de l'état de la population concernée ;
- d'évaluer la gravité des situations à risque
- de proposer un PAPRI Pact pour prévenir les RPS ;
- d'évaluer la mise en œuvre du PAPRI Pact ;
- de rédiger des livrables pour le suivi de la prestation et des actions proposées dans le PAPRI Pact par le biais de la réalisation des différentes réunions prévues à l'article 5 du présent CCTP, d'un entretien individuel ou collectif de 30 minutes environ.

ARTICLE 5 : MODALITES D'EXECUTION DE LA PRESTATION

5.1 Condition d'exécution de la prestation

Quelque soit le site ou l'entité d'intervention, les prestations s'effectuent en concertation avec l'ensemble des acteurs locaux concernés par la prévention des RPS et il s'agit notamment des membres des équipes pluridisciplinaires en matière de RPS, les responsables des ressources humaines, l'encadrement, la direction, le chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), la formation spécialisée (FS), la commission consultative d'hygiène de prévention des accidents (CCHPA).

Ces prestations sont réalisées par des personnels dont la qualité professionnelle est avérée. Ainsi l'équipe mise en place par le titulaire doit comprendre a minima un psychologue diplômé d'Etat en psychologie du travail. Les autres membres de l'équipe doivent attester d'une expérience significative en matière de psychologie du travail et d'au moins une participation réussie à des projets similaires avec références détaillées. Cette équipe est placée sous la responsabilité globale d'un chef de projet senior maîtrisant l'ensemble des prestations faisant l'objet du présent accord-cadre.

L'exécution des prestations peuvent avoir lieu sur plusieurs sites et/ou entités de façon simultanée.

Par ailleurs, ces dernières peuvent être exécutées :

- par site,
- par entité (service ou sous-ensemble d'un service),
- par site et par entité dans le cas de la présence de plusieurs services ou sous-ensemble d'un service sur un même site.

Le titulaire doit être en mesure de mener jusqu'à cinq missions de prévention des RPS simultanées sur plusieurs sites ou entités regroupant un nombre maximum de 5 000 personnes toutes entités confondues.

Par ailleurs, chaque mission de prévention des RPS doit se dérouler sur une durée ne devant pas excéder 6 mois (hors évaluation de la mise en œuvre du PAPRIPACT).

Outre la participation à chacune des réunions listées à l'article 5.2 infra, il est à minima attendu du titulaire :

- la diffusion et l'exploitation d'un questionnaire d'évaluation des risques, exemple Annexe 2 COPSOQ (questionnaires papiers et questionnaires électroniques) ;
- la réalisation d'entretiens individuels et/ou collectifs avec les agents identifiés en lien avec le groupe pluridisciplinaire de l'organisme d'une durée de 30 minutes environ ;
- la proposition de pistes d'action résultant de l'exploitation du questionnaire et des entretiens ;
- l'évaluation de la mise en œuvre du PAPRIPACT (avec présentation d'un bilan analysant les actions réalisées/non réalisées).

Les livrables sont précisés à l'article 6 infra.

5.2 Comitologie

Poste 1 : « Pilotage et suivi des RPS au niveau central »

Le comité de suivi est composé du chef du bureau prévention maîtrise des risques, incendie et environnement (BPMRIE) et de son adjoint ainsi que le référent santé et sécurité au travail le cas échéant.

Le titulaire du marché désigne dans son mémoire technique un psychologue clinicien et/ou un psychiatre référent, chargé spécifiquement de la liaison entre le comité de suivi et lui-même. Ce dernier assiste, ou se fait représenter aux réunions évoquées ci-dessus.

Il est l'interlocuteur du SCA pour tout problème rencontré lors du marché.

Remarque liminaire : au titre de ce poste, les réunions se déroulent principalement à Paris ou en région parisienne mais peuvent se dérouler partout en France selon l'allotissement.

- **Une réunion de lancement** est organisée dans un délai maximum d'un (1) mois à partir de la date de notification de l'accord-cadre. Doivent être présent à cette réunion le chef du BPMRIE, son adjoint et un représentant du titulaire afin d'initier l'exécution des prestations et de valider les modalités de restitutions des actions de conduites.
- **Une réunion d'évaluation de la démarche** est assurée par le titulaire, conjointement avec le BPMRIE, lors d'une réunion d'avancement trimestrielle permettant de présenter le rapport d'évaluation des prestations.
- **Une réunion de restitution finale en fin de période (12 mois)** est tenue. Celle-ci permet au titulaire de présenter l'ensemble des actions menées qu'il a retracé dans un rapport. n

Poste 2 : « Réalisation d'actions de prévention des RPS au niveau local »

Poste 2a (prix unitaire) Chaque intervention par site ou par entité donnent lieu aux réunions suivantes :

Poste 2b (prix forfaitaire)

- **Une réunion préparatoire avec le titulaire** organisée avec le chef d'organisme correspondant à la date de son arrivée sur le site ou l'entité, pour présenter sa démarche conformément au présent CCTP et à son offre technique. Cette réunion a en outre vocation à vérifier la conformité de la méthodologie proposée. Elle s'attachera ainsi à définir le contenu et format (papier et/ou électronique) du questionnaire d'évaluation des risques adressé aux agents de l'entité concernée, les modalités d'exploitation du questionnaire, le mode de fonctionnement des entretiens individuels, ou encore le format du PAPRI Pact.

Avant cette réunion préparatoire les membres du comité de suivi local sont désignés par le directeur d'établissement.

Les règles internes de fonctionnement de ce comité (calendrier des réunions, modalités de prise de décisions...) sont définies lors de la réunion préparatoire.

- **Une réunion d'avancement intermédiaire de l'intervention**, lors de laquelle le titulaire présente l'état d'avancement des travaux au comité de suivi local.
- **Une réunion de fin d'intervention**, qui correspond à la date de fin d'exécution sur le site ou l'entité, lors de laquelle le titulaire présente l'ensemble des actions menées.
- **Une réunion d'état des lieux de la mise en œuvre du PAPRI Pact** (retour d'expérience) est organisée quatre (4) mois après à la réunion de fin d'intervention afin de permettre à l'administration de s'assurer que le PAPRI Pact défini a été mis en œuvre. Les éventuelles difficultés constituant des points de blocage à la réalisation des actions précédemment définies seront évoquées. Des solutions ou leviers seront proposés par le titulaire afin d'y remédier. Cette réunion regroupera les membres du comité de suivi local.

Avant cette réunion d'état des lieux, le titulaire contactera le chef d'organisme en amont afin de dresser un bilan de l'exécution du PAPRIPACT.

L'ensemble des actions menées par le titulaire obéit aux principes déontologiques requis dans ce cadre (discretion professionnelle, confidentialité des échanges...).

ARTICLE 6 : LIVRABLES

Poste 1 : « Pilotage et suivi des RPS au niveau central »

- **Un rapport d'évaluation trimestriel** est délivré au plus tard sept (7) jours avant la date de la réunion d'évaluation de la démarche trimestrielle en un (1) exemplaire en version papier et un (1) exemplaire en version informatique non modifiable et un (1) exemplaire en version informatique modifiable par suite Microsoft office aux membres du comité de pilotage et de suivi RPS dont les coordonnées seront fournies lors de la réunion de lancement. Il montrera l'état d'avancement des actions menées (notamment les plans d'action proposés et l'évaluation de la mise en œuvre des plans d'action).
- **Un rapport final du marché** synthétisant l'ensemble des interventions sur la période, fourni par le titulaire de manière incrémentale en un (1) exemplaire en version papier et un (1) exemplaire en version informatique non modifiable et un (1) exemplaire en version informatique modifiable par suite Microsoft office aux membres du comité central de suivi RPS. Ce rapport est transmis au plus tard sept (7) jours avant la date de la réunion de restitution finale à l'échelon central qui se déroulera en fin de chaque période.

Poste 2 : « Réalisation d'actions de prévention des RPS au niveau local »

Chaque intervention par site ou par entité donne lieu à :

- **Un compte-rendu de la réunion préparatoire** délivré au plus tard sept (7) jours après la date de la réunion au comité de suivi local, en un (1) exemplaire en version papier et en un (1) exemplaire en version informatique. Ce compte-rendu reprend les éléments de la réunion préparatoire.
- **Un rapport intermédiaire** montrant l'état d'avancement des travaux : état des lieux (par la prise en compte des questionnaires et entretiens), résultat des analyses réalisées, diagnostic des RPS afférent au site ou à l'entité, propositions sous forme de PAPRIPACT de prévention, fourni à mi-parcours de l'intervention au comité de suivi local, en un (1) exemplaire en version papier et en un (1) exemplaire en version informatique. Ce rapport est délivré au plus tard 7 jours avant la date de réunion d'avancement intermédiaire.
- **Un rapport de fin d'intervention** fourni en un (1) exemplaire en version papier et un (1) exemplaire en version informatique, au plus tard 7 jours avant la date de la réunion de fin d'intervention. Il sera transmis à chacun des membres du comité de suivi local de la prévention. Ce rapport de fin d'intervention comprend les éléments du rapport intermédiaire mis à jour.
- **Un rapport dressant l'état des lieux de la mise en œuvre du PAPRIPACT**, envoyé dans un délai de sept (7) jours avant à la réunion d'état des lieux de la mise en œuvre du PAPRIPACT. Ce document analyse le degré de réalisation des actions prévues dans le rapport de fin d'intervention et dresse un bilan de l'intervention. La rédaction de ce rapport nécessite au préalable un échange, à l'initiative du titulaire, avec le chef d'organisme qui permettra d'établir un point de situation des actions mises en œuvre ou non, tout en mentionnant les difficultés constatées.

La fourniture sur support informatique type logiciel du pack office 2016.

La plate-forme d'hébergement (ex : SPHINX) utilisée par le titulaire pour l'envoi du questionnaire en version électronique (Microsoft office) devra être compatible avec la plate-forme d'hébergement du SCA (Lime Survey).

Aucune installation sur le réseau informatique du MINARM ne doit être nécessaire pour l'administration du questionnaire.

ANNEXE 1 au CCTP n°DAF_2024_000447

LISTE DES SITES/ENTITES DU SCA (effectif estimatif non contractuel,projection 2024)

LISTE ORGANISMES SCA METROPOLE AVEC EFFECTIFS - prévision 2024			
Zone	Organismes	Localisation (portion centrale)	Effectifs estimatifs
IdF	DCSCA (CSO/CCRH)	Paris-Arcueil-Rambouillet	389
IdF	CIAO	Rambouillet	73
IdF	CIAS	Rambouillet	32
IdF	CIEC	Rambouillet	137
IdF	CIJ	Rambouillet	28
IdF	CIM	Rambouillet	151
IdF	CIMCI	Rambouillet	146
IdF	CISAP	Rambouillet	164
IdF	ELOCA BREIGNY	Brétigny-sur-Orge	114
IdF	GSBdD IdF	Saint-Germain-en-Laye	1985
IdF	PFAT	Villacoublay	133
IdF	PFC PARIS	Saint-Germain-en-Laye	180
IdF	PFC RAMBOUILLET	Rambouillet	79
			3611
Ouest	CIMob	Rennes-Lille	510
Ouest	PFC BREST	Brest	101
Ouest	PFC OUEST	Rennes	207
Ouest	ELOCA ANGERS	Angers	71
Ouest	LABOCA	Angers	48
Ouest	SLC RENNES	Rennes	27
Ouest	GSBdD AMS	Angers	439
Ouest	GSBdD BGA	Bourges Avord	306
Ouest	GSBdD BSL	Brest	1247
Ouest	GSBdD CBG	Cherbourg	286
Ouest	GSBdD EVX	Evreux	148
Ouest	GSBdD OAN	Orléans	275
Ouest	GSBdD RVC	Rennes-Vanne-Coëtquidan	655
Ouest	GSBdD TRS	Tours	182
Ouest	ESCA	Querqueville	185
			4687

Zone	Organismes	Localisation (portion centrale)	Effectifs
Est	ELOCA CHATRES	Châtres	116
Est	ENS	Metz	305
Est	GSBdD BFT	Belfort	144
Est	GSBdD BSN	Besançon	459
Est	GSBdD CRL	Creil	85
Est	GSBdD CVM	Charleville Mézières	76
Est	GSBdD LLE	Lille	234
Est	GSBdD LXE	Luxeuil-Epinal	182
Est	GSBdD MNM	Mourmelon-Mailly	498
Est	GSBdD MTZ	Metz	312
Est	GSBdD NCY	Nancy	303
Est	GSBdD PBG	Phalsbourg	308
Est	GSBdD SDC	Saint-Dizier-Chaumont	206
Est	GSBdD SHC	Strasbourg	612
Est	GSBdD VRN	Verdun	166
Est	SLC METZ	Metz	20
Est	CIAS	Nancy	32
			4297

Sud-Ouest	GSBdD AGE	Angoulême	154
Sud-Ouest	GSBdD BMA	Bordeaux	437
Sud-Ouest	GSBdD BLG	Brive-La-Gaillarde	145
Sud-Ouest	GSBdD CZX	Cazaux	158
Sud-Ouest	GSBdD MDM	Mont-de-Marsan	179
Sud-Ouest	GSBdD PAU	Pau	295
Sud-Ouest	GSBdD RSC	Rochefort-Cognac	381
Sud-Ouest	GSBdD SMP	Saint-Maixent-Poitiers	268
Sud-Ouest	PFC SUD-OUEST	Bordeaux	184
Sud-Ouest	EGCA	Tulles	39
Sud-Ouest	SLC BORDEAUX	Bordeaux	20
			2106

Sud	PFC SUD	Toulon	245
Sud	ECA	Salon	30
Sud	ELOCA MRS	Marseille	132
Sud	GSBdD CCN	Carcassonne	173
Sud	GSBdD CLV	Calvi	16
Sud	GSBdD DGN	Draguignan	368
Sud	GSBdD GAP	Gap	92
Sud	GSBdD ISP	Istres-Salon-Provence	442
Sud	GSBdD MRS	Marseille-Aubagne	195
Sud	GSBdD MTN	Montauban	241
Sud	GSBdD NLL	Nîmes-Laudun-Larzac	236
Sud	GSBdD STC	Saint-Christol	13
Sud	GSBdD TLN	Toulon	1116
Sud	GSBdD TLS	Toulouse	479
Sud	GSBdD VTI	Ventiseri	109
Sud	SLC TOULON	Toulon	27

3914

Sud-Est	CIRL	Lyon	82
Sud-Est	EDIACA	Saint-Etienne	121
Sud-Est	ELOCA ROANNE	Roanne	153
Sud-Est	GSBdD CFD	Clermont-Ferrand	237
Sud-Est	GSBdD GVC	Grenoble-Varce-Chambéry	381
Sud-Est	GSBdD LVV	Lyon-Valence-La Valbonne	656
Sud-Est	PFC SUD-EST	Lyon	164

1794

Total effectifs REO 2024 20409

ANNEXE 2 au CCTP_DAF_2024_000447

EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE : COPSOQ

Service du commissariat des armées
Plateforme commissariat Sud-Est
Division achats publics

Dimension		code	intitulé	Question
Contraintes quantitatives		CQ1A	Retard	Prenez-vous du retard dans votre travail ?
Contraintes quantitatives		CQ1B	Temps suffisant	Disposez-vous d'un temps suffisant pour accomplir vos tâches professionnelles ?
Contraintes quantitatives		CQ2A	Cadence élevée	Travaillez-vous à un rythme élevé tout au long de la journée ?
Contraintes quantitatives		CQ2B	Rythme soutenu	Est-il nécessaire de maintenir un rythme soutenu au travail ?
Contraintes quantitatives		CQ3A	Œil sur beaucoup de choses	Durant votre travail, devez-vous avoir l'œil sur beaucoup de choses ?
Contraintes quantitatives		CQ3B	Souvenir beaucoup de choses	Votre travail exige-t-il que vous vous souveniez de beaucoup de choses ?
Organisation leadership	et	CO4A	Com décisions	Au travail, êtes-vous informé(e) suffisamment à l'avance au sujet par exemple de décisions importantes, de changements ou de projets à venir ?
Organisation leadership	et	CO4B	Informations suffisantes	Recevez-vous toutes les informations dont vous avez besoin pour bien faire votre travail ?
Organisation leadership	et	CO5A	Travail reconnu	Votre travail est-il reconnu et apprécié par le management ?
Organisation leadership	et	CO5B	Equité traitement	Etes-vous traité(e) équitablement au travail ?
Organisation leadership	et	CO6A	Objectifs clairs	Votre travail a-t-il des objectifs clairs ?
Organisation leadership	et	CO6B	Rôle	Savez-vous précisément ce que l'on attend de vous au travail ?
Organisation leadership	et	CO7A	Manager satisfaction	Dans quelle mesure diriez-vous que votre supérieur(e) hiérarchique accorde une grande priorité à la satisfaction au travail ?
Organisation leadership	et	CO7B	Manager gestion éq.	Dans quelle mesure diriez-vous que votre supérieur(e) hiérarchique est compétent(e) dans la planification du travail ?
Organisation leadership	et	CO8A	Manager soutien	A quelle fréquence recevez-vous de l'aide et du soutien de votre supérieur(e) hiérarchique ?
Organisation leadership	et	CO8B	Manager écoute	A quelle fréquence votre supérieur(e) hiérarchique est-il (elle) disposé(e) à vous écouter au sujet de vos problèmes au travail ?
Organisation leadership	et	CO9A	Manager info confiance	Pouvez-vous faire confiance aux informations venant du management ?
Organisation leadership	et	CO9B	Manager confiance	Le management fait-il confiance aux salariés quant à leur capacité à bien faire leur travail ?

Service du commissariat des armées
Plateforme commissariat Sud-Est
Division achats publics

Organisation leadership	et	CO10 A	Equité travail	Le travail est-il réparti équitablement ?
Organisation leadership	et	CO10 B	Equité conflit	Les conflits sont-ils résolus de manière équitable ?
Organisation leadership	et	CO11 A	Demandes contradictoires	Au travail, êtes-vous soumis(e) à des demandes contradictoires ?
Organisation leadership	et	CO11 B	Choses faites autrement	Devez-vous parfois faire des choses qui auraient dû être faites autrement ?
Relations collègues	entre	CR12 A	Coopération collègues	Y a-t-il une bonne coopération entre les collègues au travail ?
Relations collègues	entre	CR12 B	Confiance collègues	Dans l'ensemble les salariés se font-ils confiance entre eux ?
Relations collègues	entre	CR13 A	Soutien collègues	A quelle fréquence recevez-vous de l'aide et du soutien de vos collègues ?
Relations collègues	entre	CR13 B	Ecoute collègues	A quelle fréquence vos collègues se sont proposés d'écouter vos problèmes au travail ?
Autonomie		CA14 A	Marge de travail	Pouvez-vous intervenir sur la quantité de travail qui vous est attribuée ?
Autonomie		CA14 B	Marge de manœuvre	Avez-vous une grande marge de manœuvre dans votre travail ?
Autonomie		CA15 A	Initiatives	Votre travail nécessite-t-il que vous preniez des initiatives ?
Autonomie		CA15 B	Apprendre nouveautés	Votre travail vous donne-t-il la possibilité d'apprendre des choses nouvelles ?
Santé et bien-être		CS16 A	Situations déstabilisantes	Votre travail vous place-t-il dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel ?
Santé et bien-être		CS16 B	Emotion	Votre travail est-il éprouvant sur le plan émotionnel ?
Santé et bien-être		CS17 A	Vie privée énergie	Avez-vous le sentiment que votre travail vous prend tellement d'énergie que cela a un impact négatif sur votre vie privée ?
Santé et bien-être		CS17 B	Vie privée temps	Avez-vous le sentiment que votre travail vous prend tellement de temps que cela a un impact négatif sur votre vie privée ?
Santé et bien-être		CS18 A	Epuisement émotion	A quelle fréquence avez-vous été émotionnellement épuisé(e) ?
Santé et bien-être		CS18 B	Epuisement physique	A quelle fréquence vous êtes-vous senti à bout de force ?
Santé et bien-être		CS19 A	Irritabilité	A quelle fréquence avez-vous été irritable ?
Santé et bien-être		CS19 B	Stress	A quelle fréquence avez-vous été stressé(e) ?

Service du commissariat des armées
Plateforme commissariat Sud-Est
Division achats publics

Santé et bien-être	CS20	Santé auto-évaluée	En général, diriez-vous que votre santé est :
Santé et bien-être	CS21 A	Perte emploi	Etes-vous inquiet(ète) à l'idée de perdre votre emploi ?
Santé et bien-être	CS21 B	Mutation poste	Craignez-vous d'être muté(e) à un autre poste de travail contre votre volonté ?
Vécu professionnel	CV22 A	Sens du travail	Votre travail a-t-il du sens pour vous ?
Vécu professionnel	CV22 B	Importance travail	Avez-vous le sentiment que le travail que vous faites est important ?
Vécu professionnel	CV23 A	Entreprise importante	Pensez-vous que votre entreprise est d'une grande importance pour vous ?
Vécu professionnel	CV23 B	Recommandabilité	Recommanderiez-vous à un ami proche de postuler sur un emploi dans votre entreprise ?
Vécu professionnel	CV24	Satisfaction travail au	A quel point êtes-vous satisfait(e) de votre travail dans son ensemble, en prenant en considération tous les aspects ?