



---

SECRETARIAT GÉNÉRAL DE LA PRÉSIDENTIE – DIVISION DE LA DÉONTOLOGIE ET DU STATUT DU DÉPUTÉ

**DISPOSITIF DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE  
LE HARCÈLEMENT ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX  
DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL**

**ACCORD-CADRE N° 24M032-01H**

**LOT 1**

**MISE EN PLACE D'UNE CELLULE D'ÉCOUTE POUR  
LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT, DE  
SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET PRESTATIONS  
ACCESSOIRES**

**CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES**

**(CCTP)**

## **ARTICLE 1 – OBJET DU MARCHE**

---

Le présent lot a pour objet la mise à disposition par le titulaire d'une cellule d'écoute, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'attention des personnes visées dans l'article 2.1 rencontrant l'une des situations mentionnées à l'article 2.2 du présent CCTP.

## **ARTICLE 2 – PERIMETRE DES PRESTATIONS**

---

### **2.1. Personnes pouvant appeler la cellule**

La cellule peut être saisie par les députés, leurs collaborateurs de droit privé, leurs apprentis et leurs stagiaires, les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public, les apprentis et les stagiaires employés par l'Assemblée nationale, les agents contractuels de droit privé de l'AGRAN et de l'association gérant la Boutique de l'Assemblée nationale

### **2.2. Situations relevant de la compétence de la cellule**

La cellule est compétente pour connaître, dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 du CCTP, les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et d'agissements sexistes définies par les dispositions légales rappelées ci-après que peuvent connaître les personnes mentionnées à l'article 2.1 du présent CCTP.

La cellule est également compétente pour connaître, dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 du présent CCTP, les situations de souffrance au travail définies ci-après que peuvent rencontrer les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public, les apprentis et les stagiaires employés par l'Assemblée nationale, les agents contractuels de droit privé de l'AGRAN et de l'association gérant la Boutique de l'Assemblée nationale.

#### **2.2.1. Harcèlement moral**

L'article 222-33-2 du code pénal définit le harcèlement moral comme le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant *« pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »*.

#### **2.2.2. Harcèlement sexuel**

L'article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, *« des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »*.

Au titre de ce même article, l'infraction est également constituée :

- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Par ailleurs, est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d’user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers.

### **2.2.3. Agression sexuelle**

L’article 222-22 du code pénal dispose que « *constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ». L’article 222-22-2 du même code ajoute que « *constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d’un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte* ».

### **2.2.4. Agissements sexistes**

L’article L. 1142-2-1 du code du travail définit l’agissement sexiste comme « *tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Aux termes de l’article L. 131-3 du code général de la fonction publique, « *Aucun agent public ne doit subir d’agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

### **2.2.5. Souffrance au travail**

Les situations de souffrance au travail, qui font partie des risques psycho-sociaux, sont les situations dans lesquelles les conditions de travail, l’organisation ou les relations professionnelles créent un environnement nuisible à la santé physique ou mentale de la personne concernée sans pour autant constituer un harcèlement moral ou sexuel, une agression sexuelle ou des agissements sexistes au sens des dispositions légales rappelées ci-dessus.

---

## **ARTICLE 3 – MISSIONS DE LA CELLULE**

---

### **3.1. Modalités de recueil des saisines**

Le recueil de la saisine est assuré par une équipe constituée de psychologues, qui est chargée d’évaluer la situation de la personne, de lui donner une première information et de lui proposer un rendez-vous pour une analyse plus approfondie ; les membres de cette équipe sont astreints au secret professionnel et sont dotés d’un référent technique et opérationnel, interlocuteur principal du pouvoir adjudicateur.

Lors de la première prise de contact, un identifiant est attribué à l’auteur de la saisine, afin d’assurer un suivi anonymisé de chaque dossier par le même professionnel, lorsque c’est possible et si la personne le souhaite. L’appel de contact peut être suivi d’un ou plusieurs entretiens avec un membre de l’équipe de suivi.

Une analyse approfondie de la situation, comportant le cas échéant une information juridique, est assurée par une équipe pluridisciplinaire comportant notamment des juristes et des avocats spécialisés et des psychologues. L’auteur de la saisine est informé des orientations possibles de sa saisine (médecine du travail, médecin traitant, médecin psychiatre, urgences, unités médico-judiciaires, recours judiciaire, suites internes...).

Le titulaire s'engage à ce que si, au-delà d'une simple information juridique, une prestation de conseil juridique devait être fournie à l'intéressé(e), celle-ci soit effectuée en conformité avec le titre II de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, c'est-à-dire par des membres des professions autorisées par ladite loi à dispenser des consultations juridiques.

Le titulaire et les avocats en charge de l'analyse et du conseil juridique ne peuvent pas prendre en charge la représentation en justice d'un appelant ou d'un mis en cause dans une affaire leur ayant été confiée dans le cadre du présent accord-cadre.

### **3.2. Communications à l'Assemblée nationale des saisines de la cellule**

En cas de présomption des situations prévues aux points 2.2.1 à 2.2.4 de l'article 2 du présent CCTP, lorsque la victime présumée a donné son accord: la procédure se poursuit avec la saisine, sous la forme d'un signalement :

- du Déontologue de l'Assemblée nationale lorsque la personne mise en cause est un député ou un collaborateur;

- de la direction des Ressources humaines de l'Assemblée nationale, lorsque la personne mise en cause est un fonctionnaire, un agent contractuel de droit public, un apprenti ou stagiaire de l'Assemblée nationale, ou un agent contractuel de droit privé de l'AGRAN ou de l'association gérant la Boutique de l'Assemblée nationale.

Le signalement doit être rédigé de manière aussi objective et précise que possible, en détaillant les faits rapportés, incluant les dates, lieux, circonstances, témoins potentiels et nature des documents qui permettent, le cas échéant, d'étayer les faits, ainsi que tout élément ou témoignage susceptible de qualifier des faits prévus aux points 2.2.1 à 2.2.4. Il est transmis par le titulaire sur une adresse mail sécurisée communiquée par le pouvoir adjudicateur.

Pour les situations de souffrance au travail, telles que définies à l'article 2.2.5 du présent CCTP, rencontrées par un fonctionnaire, un agent contractuel de droit public, un apprenti ou un stagiaire de l'Assemblée nationale, un agent contractuel de droit privé de l'AGRAN ou de l'association gérant la Boutique de l'Assemblée nationale : la procédure pourra se poursuivre avec la saisine de la direction des Ressources humaines de l'Assemblée nationale, si la personne en situation de souffrance au travail en est d'accord.

Le Déontologue et la direction des Ressources humaines bénéficient dans le cas de saisines exposées ci-dessus d'une analyse écrite du titulaire s'appuyant, le cas échéant, sur la consultation juridique réalisée dans les conditions prévues ci-dessus.

Les prestations dues au titre de l'article 3 sont incluses dans le prix forfaitaire mentionné ans l'acte d'engagement.

---

## **ARTICLE 4 – MODALITES DE SAISINE DE LA CELLULE**

---

Le titulaire met à disposition des personnes visées à l'article 2.1 du présent CCTP une cellule joignable par téléphone ou par une plateforme digitale selon les modalités décrites aux articles 4.1 et 4.2.

Ces modes de saisine sont en adéquation avec le public bénéficiaire ; ils sont simples et ergonomiques et doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap.

Le titulaire s'engage à ne pas modifier les coordonnées d'appel de la cellule ni l'adresse internet de la plateforme numérique pendant toute la durée de l'accord-cadre. Si pour des raisons techniques, la

continuité des prestations exige de modifier les coordonnées téléphonique ou l'adresse internet de la cellule, cette modification doit être notifiée à l'Assemblée au moins 30 jours calendaires à l'avance.

#### **4.1. Numéro d'appel dédié et gratuit**

Pour la France métropolitaine et les DROM, le titulaire met en place un numéro vert gratuit, accessible 24h/24 et 7j/7 de façon confidentielle et anonyme, depuis un téléphone mobile ou fixe.

Le titulaire est tenu de déployer tous les moyens à sa disposition pour tenter de conserver le numéro de téléphone de la cellule régie par l'accord-cadre dont l'expiration est prévue le 15 mai 2025 (**0 801 825 008**).

Pour les territoires ultra-marins à l'exclusion des DROM et tout État étranger, le titulaire met en place un numéro dédié dont la communication reste à la charge de l'appelant, accessible 24h/24 et 7j/7 de façon confidentielle et anonyme, depuis un téléphone mobile ou fixe.

Le titulaire est en charge de la prise d'appels 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, y compris les jours fériés.

Les appels ne sont pas enregistrés. L'anonymat des appelants et la confidentialité des échanges sont garantis.

#### **4.2. Plateforme digitale dédiée et gratuite**

Pour la France métropolitaine, les territoires ultra-marins et tout État étranger, le titulaire met à disposition gratuitement, une plateforme digitale dédiée, accessible par formulaire de contact 24h/24 et 7j/7 de façon confidentielle et anonyme.

Les prestations dues au titre de l'article 4 sont incluses dans le prix forfaitaire mentionné à l'acte d'engagement.

##### **4.2.1. Accessibilité**

La plateforme digitale dédiée doit être facilement et rapidement « prise en main » par un maximum de personnes ; son URL doit être simple, intuitive et donc facilement mémorisable.

Elle doit par ailleurs être conforme aux règles générales d'accessibilité (RGAA) permettant aux personnes en situation de handicap l'accès aux informations et fonctionnalités de la plateforme.

##### **4.2.2. Conception**

Le titulaire veille à la cohérence de la plateforme digitale dédiée avec l'image de l'Assemblée nationale. Les éléments graphiques doivent être au service de l'information, la page d'accueil efficace, la navigation intuitive et la recherche de l'information aisée.

Les utilisateurs ne doivent pas avoir de doute sur le fait qu'ils sont en contact avec une entité extérieure et indépendante de l'Assemblée nationale. Toutefois, la page de connexion doit intégrer au minimum le logo officiel de l'Assemblée nationale. En cas d'évolution du logo, le bordereau des prix unitaires prévoit sa modification sur la plateforme du titulaire en cours de marché.

Le titulaire s'assure du fonctionnement de sa plateforme digitale sans interruption de plus de 24 heures consécutives.

##### **4.2.3. Contenus**

La plateforme comprend notamment des informations juridiques à jour sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et les agissements sexistes tels que définis par les dispositions

légales, ainsi qu'une définition précise et objective de ce qui relève de la souffrance au travail. Ces informations doivent être clairement présentées avec des définitions, des exemples concrets, et les recours légaux disponibles.

La plateforme inclut des documents pédagogiques téléchargeables, comme des guides pratiques pour les victimes ainsi que des liens vers des sites officiels pour des informations complémentaires.

La plateforme offre un formulaire de saisine anonyme et sécurisé. Ce formulaire inclut des champs spécifiques pour la description des faits et des pièces justificatives pouvant être téléversées.

Un système de suivi est accessible à chaque utilisateur pour lui permettre de consulter l'état d'avancement de son dossier.

#### **4.2.4. Livraison**

La plateforme dédiée doit être livrée dans un délai de 30 jours calendaires suivant la notification du lot 1. Sa mise en service n'est effective qu'après vérification et validation par l'Assemblée nationale. A cette fin, l'Assemblée nationale dispose de 7 jours ouvrés pour faire part de ses observations et demander toute modification qu'elle juge nécessaires.

Après sa mise en service, toute modification de la plateforme à l'initiative du titulaire est préalablement signalée à l'Assemblée nationale. L'Assemblée nationale peut demander toute modification des informations mises en ligne. Le titulaire doit alors procéder aux modifications dans un délai maximal de 5 jours ouvrés.

### **ARTICLE 5 – PRESTATIONS DE CONSEIL AU DEONTOLOGUE ET AUX RESPONSABLES DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

---

Sur leur demande, le titulaire fournit au Déontologue ainsi qu'aux responsables de la direction des Ressources humaines de l'Assemblée nationale une prestation de conseil portant sur des situations signalées à ces derniers, concernant :

- Les questions relatives au fonctionnement de l'organisation de travail concernée ;
- La gestion d'un cas d'agissements sexistes, d'agressions sexuelles ou de faits de harcèlement sexuel ou moral ;
- la prise en charge d'une situation de souffrance au travail (uniquement pour le personnel employé par l'Assemblée nationale).

La prestation de conseil s'effectue selon les modalités suivantes, qui peuvent être cumulatives : consultations écrites ou téléphoniques, entretiens, réunions.

Le titulaire s'engage à ce que, en cas de demande de prestation de conseil juridique est fournie à ce titre, celle-ci soit effectuée en conformité avec le titre II de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, c'est-à-dire par des membres des professions autorisées par ladite loi à dispenser des consultations juridiques.

Le prix de cette prestation de conseil est inclus dans le prix forfaitaire mentionné à l'acte d'engagement dans la limite de 5 cas par an ou 10 heures de conseil. Le titulaire présente un décompte à l'issue de chaque prestation de conseil en mentionnant le cumul annuel des prestations déjà réalisées.

Au-delà, elle fait l'objet d'un bon de commande prévu à l'article 7.3 du présent CCTP.

## **ARTICLE 6 – PILOTAGE DES PRESTATIONS – RELATIONS ENTRE LES POUVOIR ADJUDICATEUR ET LE TITULAIRE**

---

Le pilotage des prestations est assuré par la division de la Déontologie et du statut du député qui est le représentant du pouvoir adjudicateur

### **6.1 Réunion de démarrage**

La prestation débute par une réunion de cadrage au cours de laquelle le représentant du pouvoir adjudicateur présente son organisation, son activité et les données disponibles (documents, supports...) relatives à la prestation. Un représentant de la direction des Ressources humaines de l'Assemblée nationale y participe également.

L'objet de cette réunion est de :

- présenter l'organisation de la cellule en place entre 2021 et mai 2025 ;
- présenter l'organisation de l'Assemblée nationale ainsi que les acteurs compétents dans le champ d'action de la cellule ;
- s'assurer de la bonne compréhension mutuelle de la prestation à mener (hypothèses, périmètre et engagements, obligations CNIL...) ;
- rappeler la nature des livrables et les délais de réalisation des prestations ;
- rappeler le processus de validation/acceptation des livrables et le mode de *reporting* ;
- préciser les modes de communication et/ou de sollicitation du représentant de l'Assemblée nationale envers le titulaire.

Le prix de cette réunion est inclus dans le prix forfaitaire de la première année d'exécution.

### **6.2. Réunions de suivi**

#### **6.2.1. Réunions semestrielles**

Des réunions régulières de pilotage des prestations sont organisées entre le titulaire et le représentant du pouvoir adjudicateur afin de permettre un suivi au plus près de l'état des prestations et s'assurer de l'adéquation entre le besoin exprimé et la prestation réalisée. Ces réunions, à l'initiative du pouvoir adjudicateur, se tiennent au moins une fois par semestre ; elles n'ont pas pour objet d'aborder le suivi des cas individuels traités par la cellule. Ces réunions ne donnent lieu à aucune communication de donnée nominative relative aux appelants et personnes mises en cause. L'Assemblée nationale peut organiser des réunions supplémentaires en tant que de besoin. Elles font alors l'objet d'un bon de commande.

Ces réunions abordent notamment les points suivants :

- respect des délais ;
- mise à jour des écarts/dérives éventuels (besoin exprimé, prestation...) et identification des actions correctives et préventives ;
- bilan des actions non closes ;

- échanges et avis sur les documents de travail du titulaire (ces avis étant distincts des opérations de vérifications) ;

- définition des tâches à venir.

À l'issue de chaque réunion, un compte-rendu est rédigé par le titulaire. La gestion des actions soulevées lors de ces réunions d'avancement est faite par le représentant du titulaire.

Le prix de ces réunions est inclus dans le prix forfaitaire.

### **6.2.2. Réunions annuelles**

Le titulaire assure, à la date fixée par le pouvoir adjudicateur, la présentation annuelle des actions menées par la cellule (présentation orale avec un PowerPoint ou support équivalent) au cours de trois réunions distinctes :

- en présence du Déontologue de l'Assemblée nationale et de la direction des Ressources humaines ;
- en présence des organisations syndicales et professionnelles du personnel de l'Assemblée nationale ;
- en présence des organisations syndicales et professionnelles des collaborateurs de députés.

Ces réunions ne donnent lieu à aucune communication de donnée nominative relative aux appelants et personnes mises en cause.

Le titulaire remet à l'occasion de ces réunions un bilan qualitatif et quantitatif des actions menées par la cellule (en version papier pour chaque participant à la réunion puis en version dématérialisée).

À l'issue de la réunion, un compte-rendu est rédigé par le titulaire. Le prix de cette prestation est inclus dans le prix forfaitaire mentionné dans l'acte d'engagement.

### **6.3. Remise de livrables**

Le titulaire fournit au pouvoir adjudicateur les livrables définis aux points suivants

Ces livrables ne comportent aucune donnée nominative relative aux appelants et personnes mises en cause.

#### **6.3.1. Rapports trimestriels**

Un rapport est remis chaque trimestre au Déontologue et au directeur des ressources humaines au plus tard un mois après l'échéance dudit trimestre.

Les rapports doivent comporter au minimum des statistiques exprimées en volume et en taux sur les saisines, ventilées par :

- nombre de saisines par mois (nombre et taux d'appels pris, date et durée des appels, répartition mensuelle des appels par tranche horaire et par jour de semaine, personne en charge de l'appel, nombre de saisines ne relevant pas de la compétence de la cellule, nombre de saisines en cours d'instruction - avec, pour chaque saisine, l'indication de l'étape d'instruction -, nombre de saisines dont l'instruction est close, délais moyens de traitement des saisines...) ;
- mode de saisine de la cellule (répartition mensuelle des appels par mode d'échange : téléphone, plateforme, visio-entretien ; modalité de connaissance de l'existence de la cellule : communication interne, bouche à oreille...) ;



- profil de l'auteur de la saisine : député, collaborateur de député, fonctionnaire, agent contractuel de droit public, apprenti, stagiaire ; genre ; situation professionnelle à la date de l'appel : en activité, en arrêt de travail, en arrêt longue maladie... ;
- motif(s) de l'appel avancés par l'auteur de la saisine : agissements sexistes, agression sexuelle, harcèlement sexuel, harcèlement moral, situations de souffrance au travail ; difficultés personnelles, difficultés professionnelles, curiosité, témoignage ; demande pour autrui... ;
- suites données aux saisines (orientations retenues, nombre d'entretiens en face à face avec les psychologues agréés, répartition géographique des entretiens, nombre moyen d'entretiens par personne... ) ;
- analyse des données qualitatives et quantitatives non nominatives issues des entretiens et des situations présumées d'agissements sexistes, d'agressions sexuelles ou de harcèlement sexuel ou moral, ou de souffrance au travail ;
- étude qualitative et quantitative des questionnaires de satisfaction.

### **6.3.2. Rapport annuels**

Un rapport de synthèse annuel devra être remis à l'Assemblée nationale au plus tard trois mois avant la date de l'éventuelle reconduction du présent accord-cadre. Il ne sera en aucun cas une succession de rapports trimestriels ; il comportera une synthèse statistique détaillée de l'activité de l'année ainsi que toute information utile que le titulaire jugera nécessaire.

### **6.4. Modalités de transmission des rapports**

Les rapports trimestriels et annuels pourront être mis à la disposition du pouvoir adjudicateur via une plateforme digitale garantissant un accès sécurisé et réservé aux personnes habilitées.

Le prix des livrables mentionnés dans le présent article est inclus dans le prix forfaitaire mentionné à l'acte d'engagement.

---

## **ARTICLE 7 – PRESTATIONS A BON DE COMMANDE**

---

Le titulaire peut être sollicité par l'Assemblée nationale pour assurer les prestations prévues ci-après, rémunérées par application des prix mentionnés dans le bordereau des prix unitaires annexé à l'acte d'engagement.

Selon leur objet, ces prestations peuvent être commandées par la division de la Déontologie ou la direction des Ressources humaines.

La réception des prestations se fait dans les conditions prévues par le CCAP.

Le titulaire ne bénéficie d'aucune exclusivité s'agissant de la fourniture des prestations sur bon de commande prévues à l'article 7.5 du présent CCTP, pour lesquelles l'Assemblée nationale reste libre, dans les conditions définies à cet article, de s'adresser à d'autres prestataires le cas échéant.

### **7.1. Prise en charge des enquêtes internes initiées par la direction des ressources humaines consécutives à un signalement pour des faits entrant dans le champ des articles 2.2.1 à 2.2.4 du présent CCTP.**

Dans un délai de deux semaines maximum à compter de l'émission du bon de commande, une réunion est organisée entre la DRH et le titulaire pour communiquer à ce dernier l'ensemble des faits à l'origine de l'enquête ainsi que toutes informations utiles à la conduite de l'enquête et à la tenue des entretiens qu'elle implique.

Le titulaire fixe en accord avec l'Assemblée le délai dans lequel les entretiens auront lieu. Une date de restitution de l'enquête est fixée en accord avec le titulaire. Le délai de conduite de l'enquête est au maximum de deux mois à compter de la réunion prévue à l'alinéa précédent.

Les entretiens sont conduits dans les locaux du titulaire, par visioconférence ou dans les locaux mis à disposition par l'Assemblée nationale. Le titulaire n'est pas autorisé à se rendre dans les directions et les locaux de l'Assemblée nationale sans l'autorisation préalable de la DRH.

L'enquête interne donne lieu à l'établissement d'un rapport écrit, confidentiel et remis à la DRH. Ce rapport établit les faits, mentionne les entretiens conduits (date et durée précisées), expose ses conclusions sur la qualification des agissements faisant l'objet de l'enquête et ses préconisations éventuelles.

Ce rapport est remis au cours d'une réunion avec la DRH.

Ce rapport est transmis par la DRH aux autorités administratives de l'Assemblée nationale. Un entretien entre les personnes ayant conduit l'enquête et ces autorités est possible. Il est inclus dans le prix proposé au bordereau des prix unitaires annexé à l'acte d'engagement

Les documents réunis par le titulaire (témoignages, PV d'entretiens, ...) au cours de l'enquête qui peuvent fonder une éventuelle procédure disciplinaire ou juridictionnelle sont remis à la DRH.

### **7.2. Accompagnement-conseil pour les enquêtes menées en interne sur des faits entrant dans le champ des articles 2.2.1 à 2.2.4 du présent CCTP.**

Cette prestation vise à aider le Déontologue ou les responsables de la direction des Ressources humaines tout au long d'une procédure.

S'agissant de la procédure de traitement du signalement, la prestation peut comprendre des conseils généraux sur les modalités de recueil et de traitement d'un signalement ou une aide au traitement d'un signalement spécifique.

La prestation consiste à apporter un suivi méthodologique à la DRH ou au Déontologue tout au long d'une procédure d'enquête que les services mènent eux-mêmes (aide méthodologique à l'organisation d'une enquête spécifique, de la définition de son champ et de la méthode retenue jusqu'à l'aide à la restitution d'un livrable). Elle donne lieu au minimum à une réunion de démarrage par visio ou en présentiel, organisée dans un délai maximal de deux semaines à compter de la commande de la prestation.

### **7.3. Conseil en politique de prévention du harcèlement et de la souffrance au travail ; conseil en politique de prévention des risques psycho-sociaux**

Cette prestation de conseil vise à aider le Déontologue ou les responsables de la direction des Ressources humaines dans la définition d'une action de prévention de harcèlement et de souffrance au travail au-delà du forfait prévu à l'article 5 du présent CCTP.

### **7.4. Actions de communication**

Sur demande de l'Assemblée nationale, le titulaire participe à l'élaboration d'un plan de communication destiné à informer les personnes mentionnées à l'article 2.1 de l'existence et des modalités de saisine de la cellule.

Cette communication inclut : la participation à des réunions avec les organismes syndicaux et associatifs, la rédaction d'une communication écrite sur le fonctionnement de la cellule, communication orale auprès des acteurs-clés (notamment autorités politiques, Cabinet du Président de l'Assemblée, autorités administratives), et l'élaboration d'un affichage présentant le dispositif et indiquant les numéros utiles.

### **7.5. Formations des membres du personnel de l'Assemblée nationale**

#### **7.5.1. Contenu**

Les sessions visent à prévenir les situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes sur le lieu de travail et à permettre aux participants d'identifier ces situations et de leur donner des outils pour réagir de manière appropriée le cas échéant.

Elles devront comporter un volet théorique, comprenant un rappel du cadre légal, et un volet pratique (mises en situation, tests, etc.).

Le titulaire devra être en mesure de proposer deux types de formations avec, d'une part, une session adaptée à toutes les catégories de personnels (formation tout public), et d'autre part, une session adaptée aux personnels encadrants.

#### **7.5.2. Modalités d'organisation et de suivi**

Ces formations seront organisées à la demande de la direction des Ressources humaines (division des Emplois, de la formation et des parcours professionnels), sur une demi-journée (trois heures) et dispensées par des professionnels qualifiés, dans les locaux de l'Assemblée nationale.

Les dates de formation sont fixées par la direction des Ressources humaines en accord avec le titulaire. Le délai de prévenance est fixé dans le CCAP.

Le nombre de participants ne pourra excéder douze par session.

À l'issue de chaque session, un support pédagogique sera remis aux participants ; en tant que de besoin, sur demande de la DRH, il pourra être adapté aux personnes en situation de handicap ;

À l'issue de chaque formation, il sera proposé aux stagiaires de compléter un questionnaire visant à apprécier leur niveau de satisfaction.

Un bilan annuel des formations sera adressé à la DRH (division des Emplois, de la formation et des parcours professionnels), comportant une étude qualitative et quantitative des questionnaires de formation.

### **7.5.3. Dérogation au droit d'exclusivité**

Les prestations de formation réalisées par dérogation au droit d'exclusivité sont limitées à un montant de 5 000 € TTC par an.

### **7.6. Ajout d'appelants supplémentaires au dispositif de cellule d'écoute**

Le prix forfaitaire de la cellule d'écoute est limité à un maximum de 50 appelants par an. Au-delà, afin de maintenir le service, l'Assemblée nationale passe un bon de commande destiné à ajouter de nouveaux appelants.

Le bordereau de prix unitaire prévoit au choix, l'ajout de :

- 10 appelants supplémentaires au dispositif de cellule d'écoute ;
- 20 appelants supplémentaires au dispositif de cellule d'écoute ;
- 30 appelants supplémentaires au dispositif de cellule d'écoute.

Le délai de prévenance laissé au titulaire pour mettre en œuvre l'extension du service est fixé dans le CCAP.

La prestation s'achève à chaque reconduction annuelle du marché, lorsque le décompte forfaitaire est réinitialisé.

### **7.7. Modification du logo de l'Assemblée nationale sur la plateforme du titulaire**

L'identité visuelle de l'Assemblée nationale peut être amenée à changer en cours d'exécution du marché. L'Assemblée nationale prévient alors le titulaire qui doit, dans un délai de 30 jours calendaires à compter de l'émission du bon de commande, procéder à la modification du logo sur sa plateforme.

### **7.8. Réunions de suivi supplémentaires comprenant les productions documentaires associées**

L'Assemblée nationale peut décider d'organiser des réunions de suivi supplémentaires. Celles-ci ne sont pas incluses dans le forfait défini à l'article 6 du présent CCTP et font l'objet d'un bon de commande spécifique.

Une réunion de suivi supplémentaire ne peut être commandée que pour traiter un sujet survenu après la tenue d'une réunion de suivi incluse dans le forfait. En aucun cas, elle ne peut être sollicitée pour aborder un sujet déjà existant lors d'une réunion précédente.

La date de la réunion doit être fixée dans un délai de 15 jours calendaires à compter de l'émission du bon de commande.

**ANNEXE 1 :**  
**STATISTIQUES D'APPELS CONSTATES ENTRE 2021 ET**  
**2024 ET NOMBRE DE CONSULTATIONS JURIDIQUES**

---

Année	2021	2022	2023	2024
Nombre d'appelants à la cellule	24	26	43	27

Année	2021	2022	2023	2024
Nombre d'entretiens sur la ligne	37	35	57	43

Année	2021	2022	2023	2024
Nombre de consultations juridiques	19			