



CAHIER DES CHARGES

Dispositif de recours à des psychologues dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au CEA

Réf : DRHRS/DIR/2025-22/KJ

| | | |
|--|---|---|
| <p>Thomas Taffary Réfèrent national en prévention des RPS DSSN/SPHE</p> <p>Claire De Pascale Référente nationale en prévention des RPS DRHRS/SECF</p> <p>Denis Michard Réfèrent national en prévention des RPS DRHRS/CM</p> | <p>Denis Lallemand Chef du SPHE DSSN</p> | <p>Karine Jullien Pilote nationale de la qualité de vie au travail et de la prévention des RPS DRHRS/DIR</p> |
| Date : | Date : | Date : |
| Rédaction | Vérification | Approbation |
| | | |

Page laissée intentionnellement blanche

Sommaire

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | OBJET | 5 |
| 2 | CONTEXTE | 5 |
| 2.1 | PRESENTATION DU CEA | 5 |
| 2.2 | DEMARCHE CEA DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) | 6 |
| 2.2.1 | <i>Accord qualité de vie au travail</i> | <i>6</i> |
| 2.2.2 | <i>Organisation du réseau fonctionnel pluridisciplinaire.....</i> | <i>6</i> |
| 3 | DESCRIPTION DES “PRESTATIONS TYPES” | 7 |
| 3.1 | PRESTATION N°1 : ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL..... | 8 |
| 3.1.1 | <i>Déclenchement de la prestation.....</i> | <i>8</i> |
| 3.1.2 | <i>Déroulement de la prestation</i> | <i>9</i> |
| 3.1.3 | <i>Modalité de suivi des demandes d’accompagnement individuel.....</i> | <i>10</i> |
| 3.1.4 | <i>Poursuite de l’accompagnement au-delà de la prestation.....</i> | <i>10</i> |
| 3.2 | PRESTATION N°2 : PARTICIPATION A DES REUNIONS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU CEA | 11 |
| 3.3 | PRESTATION N°3 : EVALUATION PSYCHOSOCIALE D’UNE SITUATION A RISQUE OU DEGRADEE D’UN COLLECTIF ET FORMULATION DE PROPOSITIONS D’ACTIONS ET/OU D’AXES D’AMELIORATION DE LA SITUATION | 11 |
| 3.4 | PRESTATION N°4 : PRISE EN COMPTE DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX DANS L’EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (EVRP) ET FORMULATION DE PROPOSITIONS D’ACTIONS | 12 |
| 3.5 | PRESTATION N°5 : ANIMATION DE GROUPES D’ECHANGE SUR LE TRAVAIL | 13 |
| 3.6 | PRESTATION N°6 : INTERVENTION A LA SUITE D’UN EVENEMENT GRAVE | 14 |
| 3.7 | PRESTATION N°7 : SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE A DISTANCE H24, J7 | 14 |
| 4 | VOLUMETRIE ANNUELLE ESTIMATIVE DES PRESTATIONS | 14 |
| 5 | CONDITIONS D’EXECUTION DES PRESTATIONS..... | 16 |
| 5.1 | SUIVI D’EXECUTION DE L’ACCORD..... | 16 |
| 5.1.1 | <i>Réunions d’enclenchement.....</i> | <i>16</i> |
| 5.1.2 | <i>Réunions de suivi de l’accord et livrables</i> | <i>16</i> |
| 5.1.3 | <i>Réunion de clôture</i> | <i>17</i> |
| 5.2 | MOYENS ALLOUES AU TITULAIRE | 17 |
| 5.3 | FRAIS DE DEPLACEMENT..... | 17 |
| 5.4 | DUREE DE LA PRESTATION | 17 |
| 5.5 | TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL ET A LA LIBRE CIRCULATION DE CES DONNEES (RGPD)..... | 17 |
| 6 | EXIGENCES RELATIVES AU PRESTATAIRE | 18 |
| 7 | ORGANISATION QUALITE DEDIEE A L’EXECUTION DES PRESTATIONS | 18 |

Page laissée intentionnellement blanche

1 Objet

L'objet de ce cahier des charges est de définir les prestations attendues par le CEA, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, pour la mise en place d'un dispositif de recours à des psychologues sur ses centres, principalement pour des actions en psychologie du travail, et ponctuellement pour des interventions à la suite d'événements graves.

2 Contexte

2.1 PRESENTATION DU CEA

Le CEA (Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives) est un établissement créé il y a 80 ans. Acteur majeur de la recherche, du développement et de l'innovation, le CEA intervient dans quatre domaines : la défense et la sécurité, les énergies bas carbone nucléaire et renouvelables, la recherche technologique pour l'industrie et la recherche fondamentale (sciences de la matière et sciences de la vie). S'appuyant sur une capacité d'expertise reconnue, le CEA participe à la mise en place de projets de collaboration avec de nombreux partenaires académiques et industriels.

Les implantations du CEA :

- cinq centres civils (Paris-Saclay comprenant Saclay et Fontenay-aux-Roses), Grenoble, Cadarache et Marcoule), et quatre centres menant des activités en lien avec la Défense nationale (DAM-Île-de-France, Cesta, Valduc, Le Ripault et Gramat).
- sept PRTT, Plateformes Régionales de Transfert Technologiques, rattachées au centre de Grenoble.
- des sites secondaires, notamment :
 - INSTITUT DE GENOMIQUE (Evry - 91) ;
 - INES (Chambéry 73) ;
 - GANIL (Caen – 14).



> Répartition géographique

IMPLANTATIONS EN FRANCE

- 9 CENTRES
- 7 PRTT



Le CEA en chiffres (2024) :

- 6,4 milliards d'euros de budget ;
- 9 centres de recherche ;

- 22105 travailleurs, dont 17 244 collaborateurs en CDI, 1 469 doctorants et 232 post-doctorants ;
- 34,9% de femmes ;
- 33 unités mixtes de recherche en cotutelle et assimilées ;
- 1^{er} organisme de recherche déposant de brevets en France et en Europe ;
- 260 start-up technologiques créées depuis 1972, dont 80 % toujours en activité après 10 ans ;
- Plus de 700 partenaires industriels ;
- 405 projets Horizon Europe acceptés, dont 96 projets en coordination CEA ;
- Le CEA est membre de la gouvernance de 18 pôles de compétitivité sur un total de 55 pôles labellisés.

Pour en savoir plus : www.cea.fr

2.2 DEMARCHE CEA DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

La prévention des risques psychosociaux au travail (RPS), composante du domaine de la prévention des risques pour la santé et la sécurité, est une priorité pour le CEA du fait de leurs conséquences potentielles sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur la performance collective et individuelle. Les risques psychosociaux sont pris en compte au même titre que les autres risques professionnels, selon les obligations du code du travail, notamment les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et R. 4121-1 à R. 4121-4. Cela implique de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter la survenue de situations à risques le plus en amont possible. Une particularité des RPS est qu'ils sont potentiellement présents dans tous les contextes et situations de travail.

Dans sa démarche de prévention des risques professionnels, incluant la prévention des risques psychosociaux, le CEA renforce la prise en compte du sexe et du genre comme déterminants de la santé et sécurité au travail, en lien notamment avec l'article L. 4121-3 stipulant que l'« évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

2.2.1 Accord qualité de vie au travail

Le CEA s'est engagé depuis 2009 dans une démarche de prévention des risques psychosociaux structurée par divers plans d'action et par l'accord qualité de vie au travail (2019)¹.

L'objectif recherché de l'accord Qualité de vie au travail pour la partie prévention des RPS est de renforcer la prévention des RPS en identifiant les situations à risque, le plus en amont possible, en repérant les facteurs psychosociaux de risque et les facteurs psychosociaux de protection ainsi que leurs sources, en identifiant les leviers d'action possibles pour, au final, éviter les facteurs de risque, et limiter l'occurrence des cas nécessitant des interventions curatives.

Suivant les recommandations du collège d'expertise dirigé par Gollac et Bodier ainsi que des organismes de prévention, principalement celles de l'INRS et de l'Anact, la démarche mise en œuvre par le CEA repose sur une approche systémique pluridisciplinaire centrée sur le travail, son organisation et l'analyse des situations de travail avec les travailleurs concernés.

Cette démarche repose sur un réseau fonctionnel pluridisciplinaire de référents en prévention des risques psychosociaux exerçant principalement des fonctions ressources humaines, santé, sécurité, social et management. Afin de disposer des compétences et ressources complémentaires, notamment en sciences du travail et en sciences humaines et sociales, principalement en psychologie du travail, ergonomie et sociologie du travail, nécessaires à la prévention des RPS, le CEA fait appel à des acteurs externes.

2.2.2 Organisation du réseau fonctionnel pluridisciplinaire

Le réseau fonctionnel pluridisciplinaire en prévention des risques psychosociaux est constitué de référents en prévention des RPS :

- **au niveau national**, le **pilotage** de la démarche du CEA en prévention des risques psychosociaux au travail (RPS) est assuré selon une approche pluridisciplinaire par la « **coordination nationale** » constituée du pilote national de la QVT et prévention des RPS rattaché à la Direction des ressources humaines

¹ L'accord relatif à la qualité de vie au travail du CEA est disponible sur internet :

https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000038740718?init=true&page=1&query=accord+qualite+de+vie+au+travail+CEA&searchField=ALL&tab_selection=all

et des relations sociales (DRHRS) et de 3 référents nationaux en prévention des risques psychosociaux, issus respectivement des **fonctions ressources humaines, santé et sécurité**.

- au niveau de chacune des neuf directions de centre, les **cellules pluridisciplinaires de « référents de centre en prévention des risques psychosociaux »** sont pilotées par le coordinateur de la prévention des RPS de centre. Chaque cellule est constituée d'acteurs principalement issus des métiers des ressources humaines, de la santé et de la sécurité, et aussi des métiers du social et du management, nommés par le directeur de centre, en nombre proportionné à la taille du centre.

La gouvernance de la prévention des risques psychosociaux est assurée :

- Au niveau national, par **un comité de pilotage**, composé de la coordination nationale, de l'ensemble des coordinateurs de la prévention des RPS des centres et des coordinateurs de la QVT et de la prévention des RPS des Directions Opérationnelles et fonctionnelles. Le comité de pilotage se réunit trimestriellement.
- Au niveau local sur chaque centre, par **le Comité de prévention des RPS au travail**, composé d'acteurs de la prévention, de représentants du personnel et présidé par la direction du centre. Ce comité a pour objectif d'assurer le bon fonctionnement du dispositif de prévention des RPS. Dans cette perspective, il favorise les échanges et les regards croisés de ses membres, assure le traitement collectif et pluridisciplinaire des situations. Il suit également la réalisation du plan d'action décidé par la direction de centre sur la base des travaux et données partagées en comité de prévention. Le Comité de prévention des RPS au travail répond à une approche collective de la prévention et n'a pas vocation à traiter de situations individuelles.

3 Description des “prestations types”

Dans le cadre de la démarche de prévention des RPS, le CEA a mis en place en 2019, par accord cadre national, un dispositif de recours à des psychologues sur ses centres, d'une part pour des consultations en psychologie du travail, et d'autre part pour des interventions à la suite d'événements graves. Le dispositif a été renouvelé en 2023 et élargi à de nouvelles prestations, telle que l'évaluation psychosociale de situation d'un collectif.

L'objectif de la mise en place de ce dispositif a été de doter le CEA d'une expertise et d'un accompagnement psychologique, permettant de mieux prendre en compte la dimension psychosociale dans l'analyse des situations de travail et leur amélioration.

Le dispositif de recours aux psychologues étant principalement orienté vers l'amélioration des situations et la résolution des problématiques professionnelles, il est essentiel de mettre en visibilité les actions qu'il permet et soutient. Cela aussi bien dans :

- les interactions entre les psychologues avec les travailleurs concernés, d'une part, et avec les acteurs CEA accompagnant ces travailleurs d'autre part ;
- les comptes-rendus, bilans et tout document remis, à la fois de manière qualitative et quantitative.

En particulier, il s'agit de mettre en visibilité les actions et pistes d'action identifiées au cours des interventions, en précisant ce qui a été fait pendant la période de l'accompagnement, et ce qui pourrait être fait à l'issue de l'accompagnement.

Le dispositif de recours à des psychologues dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux comprend :

- Des « prestations types » régulières :

Prestation n°1 : accompagnement individuel en psychologie du travail ;

Prestation n°2 : participation à des réunions sur les risques psychosociaux au CEA ;

- Des prestations « types » ponctuelles :

Prestation n°3 : évaluation psychosociale d'une situation à risque ou dégradée d'un collectif ;

Prestation n°4 : prise en compte des facteurs psychosociaux dans l'évaluation a priori des risques professionnels (EvRP) ;

Prestation n°5 : animation de groupes d'échange sur le travail ;

Prestation n°6 : intervention à la suite d'événement grave ;

Prestation n°7 : soutien psychologique à distance h24, j7, activable par centre ou au niveau national, en cas de besoin.

La planification et l'organisation des prestations sont assurées par le Titulaire en concertation avec le CEA. Dans la mesure du possible, les prestations sont regroupées dans le temps afin d'optimiser le temps de présence du psychologue.

Dans la réalisation de ces prestations en prévention des risques psychosociaux, le Titulaire prend en compte le sexe et le genre comme déterminants de santé et sécurité au travail.

Au cours de la réalisation des prestations, si le Titulaire estime qu'une situation individuelle ou collective est inquiétante, il alerte immédiatement le service de prévention et de santé au travail (SPST), dans le respect des règles déontologiques des psychologues.

3.1 PRESTATION N°1 : ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

L'accompagnement individuel en psychologie du travail est une prestation forfaitaire, qui comprend :

- la réalisation des entretiens (au maximum 3 entretiens individuels d'une heure) ;
- l'analyse et l'évaluation psychosociale de la situation de travail du travailleur accompagné ;
- le compte rendu de l'analyse et de l'évaluation psychosociale de la situation du travailleur accompagné ;
- la participation à des échanges avec le SPST sur les situations individuelles. Le Titulaire communique au SPST toute information qu'il jugera utile sur l'avancement de la réalisation de l'accompagnement ainsi que sur les résultats des évaluations de la situation, dans le respect de ses règles déontologiques. Pour un besoin d'échange de plus d'une heure ou pour des réunions pluridisciplinaires avec les acteurs de la prévention, la prestation n°2 sera mobilisée.

Cette prestation est assurée par un psychologue spécialisé dans le champ du travail, appelé « psychologue du travail » dans le dispositif de prévention des RPS du CEA. Le Titulaire identifiera pour chaque centre/établissement listé au §4 un psychologue du travail dédié à ce centre/établissement et assurera la continuité de service.

3.1.1 Déclenchement de la prestation

L'accompagnement individuel en psychologie du travail peut être déclenché pour un travailleur, à l'initiative d'un médecin du travail, d'un acteur RH, d'un assistant social, d'un ingénieur sécurité, ou du directeur de centre. Elle peut également être déclenchée par le travailleur, qui sollicite directement le psychologue du travail.

L'accompagnement individuel en psychologie nécessite l'accord préalable du travailleur. Elle est réalisée dans le strict respect des règles de déontologie des psychologues.

Tout travailleur du CEA, en situation de questionnement, de difficulté ou de souffrance ou dans la perspective de situations, de transitions et de changements, peut bénéficier d'un accompagnement individuel en psychologie du travail, quels que soient son métier et sa fonction.

Cela concerne aussi les managers, les directeurs, les référents en prévention des RPS, les acteurs RH, les préventeurs, représentants du personnel, en situation de questionnement ou de difficulté dans la gestion de situations individuelles ou collectives auxquelles ils sont confrontés.

Dans le cas où les travailleurs qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement individuel sont, du fait de leur fonction au CEA, en interaction avec le psychologue du travail dédié au centre auquel ils sont rattachés (par exemple des référents et coordinateurs en prévention des risques psychosociaux), le Titulaire les oriente vers un autre psychologue du travail.

En cas de changement de poste ou de la problématique psychosociale de travail rencontrée, un travailleur ayant déjà bénéficié d'un accompagnement individuel en psychologie du travail peut de nouveau y prétendre.

3.1.2 Déroulement de la prestation

Etape 1 :

Il y a 2 situations possibles :

- un des acteurs susceptibles de déclencher un accompagnement individuel (§ 3.1.1) contacte le Titulaire pour l'informer qu'un travailleur a donné son accord pour un accompagnement individuel ;
- le travailleur contacte directement le psychologue du travail.

Etape 2 :

Le Titulaire contacte le travailleur dans un délai de 2 jours ouvrés pour fixer un rendez-vous pour le premier entretien.

La date du premier entretien individuel doit être fixée de préférence dans un délai de 2 semaines et au plus tard 4 semaines après la prise de contact.

Des modalités spécifiques (notamment la possibilité de mise en place d'entretiens à distance et de délais réduits) seront définies, sur proposition du Titulaire et après approbation du CEA, en cas de situations urgentes.

Etape 3 :

Le Titulaire réalise au maximum 3 entretiens individuels d'environ une heure sur le temps de travail, selon les besoins du travailleur accompagné.

Les entretiens se déroulent dans le bureau mis à disposition du Titulaire par le CEA. Dans certains cas, notamment concernant le centre de Gramat ou les sites distants tels que les PRTT et sites secondaires, des entretiens peuvent se faire à distance (visioconférence, téléphone) à condition que la qualité de l'échange soit conservée et avec l'accord du travailleur.

La durée totale d'un accompagnement ne doit pas dépasser 6 mois. Il peut commencer au deuxième semestre de l'année civile et se terminer l'année suivante.

Lors du premier entretien, le Titulaire commence par accueillir le travailleur et l'informer de sa mission dans le dispositif de prévention des risques psychosociaux du CEA, ainsi que du cadre de l'entretien (objectifs, modalités, méthodes, règles déontologiques, limites, notamment celle relative au nombre maximal de trois entretiens). Le Titulaire recueille des informations à des fins d'analyse, de synthèse et d'indicateurs de suivi, notamment sur le genre, les tranches d'âge et d'ancienneté, le type de contrat, la fonction, la qualification, l'affectation.

Au cours de ces entretiens, par l'écoute, le questionnement, les échanges, les apports éventuels de connaissances, mais également par sa maîtrise des techniques d'entretien et sa capacité d'analyse psychosociale des situations de travail, le Titulaire soutient et conseille le travailleur dans l'analyse et la compréhension de sa situation de travail ainsi que dans l'identification d'actions d'amélioration et des ressources associées.

Cas particuliers :

- En cours d'accompagnement (moins de 3 entretiens réalisés, non conclusifs), l'accompagnement est réputé terminé quatre mois après le dernier entretien réalisé et aucune réponse du travailleur accompagné à au moins trois sollicitations du psychologue pour convenir d'une date d'entretien ou statuer sur la fin de l'accompagnement.
- En cas de départ du psychologue en cours d'accompagnement, les entretiens et comptes rendus d'évaluation psychosociale de la situation en cours sont terminés par le psychologue sortant.

Etape 4 : livrable

À l'issue du dernier entretien, dans un délai maximum d'un mois, le Titulaire réalise un compte rendu de l'analyse et de l'évaluation psychosociale de la situation. Sous réserve de l'accord du travailleur accompagné, ce compte rendu est transmis au médecin du travail. Dans tous les cas, les éléments recueillis sont intégrés de manière anonyme aux bilans semestriels et annuels.

Ce compte rendu comprend :

- l'identification du travailleur, son métier, sa fonction, son type de contrat de travail ;
- l'unité de rattachement du travailleur ;
- une qualification de la problématique identifiée, en distinguant le cas échéant, le motif de la demande initiale et la problématique identifiée au cours de l'accompagnement individuel. Par exemple, une demande initiale peut être associée à un conflit interpersonnel, pour lequel l'analyse de la situation montrerait que des facteurs psychosociaux dont des facteurs organisationnels sont impliqués ; c'est la problématique de fond identifiée pendant l'accompagnement qui est liée aux facteurs psychosociaux ; il convient aussi de faire la différence entre une problématique d'origine professionnelle et d'origine extra-professionnelle ;
- une description de la situation ;
- des éléments d'analyse et une identification des facteurs psychosociaux de risque et des facteurs psychosociaux de protection impliqués dans la situation, selon la grille de facteurs psychosociaux du CEA ;
- une évaluation des effets potentiels ou avérés pour la santé, la sécurité et le travail du travailleur impliqué dans la situation ;
- une proposition spécifique d'actions et d'axes d'amélioration hiérarchisés, portant sur deux axes, d'une part la réduction des facteurs de risques et des contraintes, et d'autre part, le développement des facteurs de protection et des ressources ;
- des conseils pour leur mise en œuvre.

Le Titulaire s'appuie sur sa capacité à réaliser une analyse et une évaluation psychosociales multifactorielles des situations concrètes de travail. Il se réfère à la définition des risques psychosociaux donnée par Gollac et Bodier (2011)² et celle de l'INRS³, ainsi qu'à la grille d'évaluation des facteurs psychosociaux du CEA.

Etape 5 :

A la demande du CEA, le Titulaire peut être amené à échanger avec l'équipe du SPST et à participer à des réunions pluridisciplinaires avec les acteurs de la prévention des risques psychosociaux. Pour un besoin d'échange de plus d'une heure ou pour des réunions pluridisciplinaires avec les acteurs de la prévention, la prestation 3 sera mobilisée.

En fonction de l'évaluation de la situation et en complément des actions d'amélioration susceptibles d'être menées à l'intérieur du CEA, pendant ou à l'issue de l'accompagnement, le Titulaire et le médecin du travail peuvent orienter le travailleur vers un psychologue et / ou un médecin hors entreprise.

3.1.3 Modalité de suivi des demandes d'accompagnement individuel

En concertation avec chaque centre, le Titulaire met en place un tableau de bord de suivi des demandes d'accompagnements individuels en psychologie du travail à destination du SPST.

Ce tableau de bord est mis à jour au fur et à mesure de la réalisation d'un accompagnement.

Il pourra indiquer les éléments suivants :

- l'identification du travailleur s'il en est d'accord ou l'anonymisation dans le cas contraire ;
- l'origine et la date de la demande ;
- la date de prise de contact par le psychologue ;
- les dates des entretiens réalisés et à venir ;
- la rédaction du compte rendu ;
- l'accord ou non du travailleur pour la transmission du CR au médecin du travail ;
- si le travailleur est d'accord, la date de transmission du CR au médecin du travail ;
- la tenue ou non d'échanges avec le médecin du travail.

3.1.4 Poursuite de l'accompagnement au-delà de la prestation

² Gollac, M. & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser : rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Paris : DARES.

³ Dossier sur les risques psychosociaux de l'INRS, consultable sur le site www.inrs.fr.

A l'issue d'un accompagnement individuel, si le travailleur sollicite une poursuite de l'accompagnement pour une même situation de travail, l'accord préalable du médecin du travail est sollicité par le psychologue du travail pour un second accompagnement individuel. Chacun de ces 2 accompagnements fait l'objet d'un compte rendu.

3.2 PRESTATION N°2 : PARTICIPATION A DES REUNIONS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU CEA

A la demande du CEA, le Titulaire pourra être amené à participer à des réunions sur les risques psychosociaux au CEA avec des acteurs de la prévention sur chacun des centres (ex : réunion du comité de prévention des RPS du centre).

Si la réunion concerne des travailleurs de plusieurs centres, elle sera obligatoirement déclenchée par le pilote national de la QVT et prévention des RPS, par les référents nationaux en prévention des RPS ou par un coordinateur en prévention des RPS d'une direction opérationnelle ou fonctionnelle.

Une réunion pourra durer entre une et quatre heures. Toute heure commencée est facturée. La réunion pourra avoir lieu en présentiel ou en distanciel.

3.3 PRESTATION N°3 : EVALUATION PSYCHOSOCIALE D'UNE SITUATION A RISQUE OU DEGRADEE D'UN COLLECTIF ET FORMULATION DE PROPOSITIONS D'ACTIONS ET/OU D'AXES D'AMELIORATION DE LA SITUATION

Le Titulaire peut être sollicité par le médecin du travail du centre, le coordinateur en prévention des RPS ou la Direction de l'unité pour réaliser une évaluation psychosociale d'une situation à risque ou dégradée d'un collectif et formuler des propositions d'actions et/ou d'axes d'amélioration de la situation.

La démarche mise en œuvre par le Titulaire doit permettre une co-construction de l'évaluation psychosociale de la situation et du plan d'action avec les parties prenantes.

Le ou les psychologues réalisant cette prestation doit (doivent) être différent(s) de celui (ceux) réalisant la prestation n° 1 sur le centre concerné. Ils pourront être appelés à intervenir sur les implantations du CEA listées au §2.1.

La prestation n°3 comprend tout ou une partie des missions suivantes :

- 1) Gestion de projet (tout au long de la prestation ou partielle) ;
- 2) Analyse de la demande et proposition de cadrage de l'intervention :
 - a. Participation à la réunion de cadrage avec le commanditaire ;
 - b. Analyse documentaire (données sociales, note d'organisation de l'unité, fiches de postes, EvRP et autres documents relatifs à l'organisation, au fonctionnement ainsi qu'à la santé et sécurité au travail des installations concernées) ;
 - c. Investigation de la demande par réalisation d'entretiens exploratoires auprès d'acteurs internes pouvant donner des informations sur la situation ou pouvant agir sur la situation ;
 - d. Participation à une réunion avec le commanditaire ;
- 3) Investigation de la situation :
 - a. Participation à la réunion de présentation de la démarche au collectif ;
 - b. Investigation de la situation par réalisation d'entretiens individuels ;
 - c. Investigation de la situation par réalisation d'observations ;
 - d. Investigation de la situation par réalisation d'entretiens collectifs ;
- 4) Élaboration d'une évaluation psychosociale et formulation de propositions d'actions :
 - a. Elaboration d'une évaluation psychosociale de la situation (sur la base des éléments issus des analyses et investigations précédentes) et formulation de propositions d'actions et/ou axes d'amélioration ;
 - b. Participation à la réunion de présentation de l'évaluation au commanditaire ;
 - c. Participation à la réunion ou aux réunions de restitution au collectif.

Livrable : le rapport d'évaluation psychosociale de la situation incluant la formulation de propositions d'actions et/ou axes d'amélioration, dans le délai prévu lors de la réunion de cadrage de la prestation.

Le Titulaire indiquera dans son offre les prix forfaitaires des différentes actions précitées.

Les prix forfaitaires pour les entretiens, réunions et observations comprennent le temps passé en entretiens, réunions et observations, le temps de préparation ainsi que le temps d'analyse et de synthèse ultérieur.

Lors de la mise en œuvre, le CEA émettra une fiche d'expression du besoin, au cas par cas, à laquelle le prestataire répondra par une offre spécifique de la prestation sur la base du nombre d'unités d'œuvre et des prix forfaitaires indiqués dans l'accord cadre. Cette offre spécifique sera soumise au CEA dont l'accord conditionnera l'émission du bon de commande associé.

Au cas par cas, le dimensionnement de la prestation n°3, et donc les nombres d'unités d'œuvre par type de mission et d'action, dépendront de la complexité de la situation du collectif : nombre de travailleurs (jusqu'à 300 travailleurs), structure du collectif, nombre de niveaux hiérarchiques, nombre d'unités constituant le collectif, nombre de métiers exercés, volume de la documentation.

Si la situation du collectif analysée concerne des travailleurs de plusieurs centres, la prestation n°3 sera déclenchée par le pilote national de la QVT et prévention des RPS ou par des référents nationaux en prévention des RPS ou par un coordinateur en prévention des RPS d'une direction opérationnelle ou fonctionnelle.

3.4 PRESTATION N°4 : PRISE EN COMPTE DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (EvRP) ET FORMULATION DE PROPOSITIONS D' ACTIONS

Le Titulaire peut être sollicité par le coordinateur en prévention des RPS ou par la Direction de l'unité, pour réaliser une évaluation psychosociale a priori, dans le cadre de la prise en compte des facteurs psychosociaux dans l'évaluation des risques professionnels (EvRP), selon une approche qualitative. A l'issue de l'évaluation, il formule des propositions d'actions.

La démarche mise en œuvre par le Titulaire doit permettre une co-construction de l'évaluation psychosociale de la situation et du plan d'action avec les parties prenantes.

Le ou les psychologues réalisant cette prestation doit (doivent) être différent(s) de celui (ceux) réalisant la prestation n° 1 sur le centre concerné. Ils pourront être appelés à intervenir sur les implantations du CEA listées au §2.1.

La prestation n°4 s'appuie sur le référentiel méthodologique du CEA dont une grille d'évaluation de 33 facteurs psychosociaux.

Elle comprend tout ou une partie des missions suivantes :

- 1) Gestion de projet (tout au long de la prestation ou partielle) ;
- 2) Analyse de la demande et proposition de cadrage de l'intervention :
 - a. Participation à la réunion de cadrage avec le commanditaire ;
 - b. Analyse documentaire (données sociales, notes d'organisation de l'unité, fiches de postes, EvRP et autres documents relatifs à l'organisation, au fonctionnement ainsi qu'à la santé et sécurité au travail des installations concernées) ;
 - c. Investigation de la demande par réalisation d'entretiens exploratoires auprès d'acteurs internes pouvant donner des informations sur la situation ou pouvant agir sur la situation ;
 - d. Participation à une réunion avec le commanditaire ;
- 3) Investigation de la situation :
 - a. Participation aux ou animation des réunions de présentation de la démarche aux managers, puis au collectif ;
 - b. Investigation de la situation par réalisation d'entretiens collectifs ;
- 4) Elaboration d'une évaluation psychosociale et de formulation de propositions d'actions :
 - a. Pour chacune des unités de travail du périmètre, élaboration d'une évaluation psychosociale (sur la base des éléments issus des analyses et investigations précédentes) et formulation de propositions d'actions et/ou axes d'amélioration ;
 - b. Participation à la réunion de présentation de l'évaluation au commanditaire ;
 - c. Participation à la réunion ou aux réunions de restitution au collectif.

Livrable : le rapport d'évaluation psychosociale de la situation incluant la formulation de propositions d'actions et/ou axes d'amélioration, dans le délai prévu lors de la réunion de cadrage de la prestation.

Le Titulaire indiquera dans son offre les prix forfaitaires des différentes actions précitées.

Les prix forfaitaires pour les entretiens et réunions comprennent le temps passé en entretiens et réunions, le temps de préparation ainsi que le temps d'analyse et de synthèse ultérieure.

Lors de la mise en œuvre, le CEA émettra une fiche d'expression du besoin, au cas par cas, à laquelle le prestataire répondra par une offre spécifique de la prestation sur la base du nombre d'unités d'œuvre et des prix forfaitaires indiqués dans l'accord cadre. Cette offre spécifique sera soumise au CEA dont l'accord conditionnera l'émission du bon de commande associé.

Au cas par cas, le dimensionnement de la prestation n°4, et donc les nombres d'unités d'œuvre par type de mission et d'action, dépendront de la complexité de la situation du collectif : nombre de travailleurs, structure du collectif, nombre de niveaux hiérarchiques, nombre d'unités constituant le collectif, nombre de métiers exercés, et surtout le nombre d'unités de travail (au sens de l'EvRP) concernées, volume de la documentation.

Si la situation du collectif analysée concerne des travailleurs de plusieurs centres, la prestation n°4 sera déclenchée par le pilote national de la QVT et prévention des RPS, par les référents nationaux en prévention des RPS ou par un coordinateur en prévention des RPS d'une direction opérationnelle ou fonctionnelle.

3.5 PRESTATION N°5 : ANIMATION DE GROUPES D'ÉCHANGE SUR LE TRAVAIL

Le Titulaire peut être sollicité par les acteurs du réseau de prévention des RPS pour animer des réunions de groupes d'échanges sur le travail. Chaque réunion pourra durer entre une et quatre heures. Toute heure commencée est facturée. Les réunions auront lieu de préférence en présentiel. Elles pourront également être tenue à distance en particulier pour les réunions d'une heure.

Les groupes d'échange sont notamment constitués de travailleurs pairs exerçant un même métier ou une même fonction ou de travailleurs impliqués dans un même processus et exerçant des métiers ou fonctions diverses. Chaque groupe comprend au maximum 12 travailleurs.

L'objectif de ces groupes de discussion est de permettre d'échanger sur :

- les questions, les préoccupations ou les thématiques en lien avec leurs pratiques dans leurs situations opérationnelles concrètes : analyse des pratiques professionnelles ; co-développement ; échanges sur les pratiques de mise en œuvre de méthodes et d'outils pour la prise en compte des facteurs psychosociaux dans l'évaluation a priori des risques professionnels (EvRP), les indicateurs, l'évaluation psychosociale de situation, l'évaluation de la charge de travail ; groupe d'expression pour la prise en compte des facteurs psychosociaux dans l'évaluation a priori des risques professionnels (EvRP) par une méthode qualitative ; présentation des résultats d'une évaluation qualitative des risques psychosociaux ;
- les pistes d'amélioration possibles.

En fonction des dispositifs, le Titulaire pourra faire des apports théorique et pratique en prévention des risques psychosociaux.

A la demande du coordinateur en prévention des RPS du centre, le Titulaire pourra demander l'intervention d'un psychologue différent de celui exécutant la prestation n°1, si des participants du groupe d'échange sont dans leur activité professionnelle en relation avec le psychologue du travail dédié à leur centre de rattachement.

Le ou les psychologues réalisant cette prestation pourront être appelés à intervenir sur les implantations du CEA listées au §2.1.

Si le groupe d'échange comprend des travailleurs de plusieurs centres, la prestation n°5 sera obligatoirement déclenchée par le pilote national de la QVT et prévention des RPS, par les référents nationaux en prévention des RPS ou par un coordinateur en prévention des RPS d'une direction opérationnelle ou fonctionnelle.

Livrable : un compte-rendu de la réunion d'échange comprenant des éléments synthétiques et anonymes, dont les pistes d'amélioration identifiées, dans un délai prévu au démarrage de la prestation ponctuelle.

3.6 PRESTATION N°6 : INTERVENTION A LA SUITE D'UN EVENEMENT GRAVE

La survenance d'un événement grave nécessite un accompagnement et une prise en charge psychologique.

Est considéré comme un événement grave, un événement potentiellement traumatisant, pouvant porter atteinte à l'intégrité physique et psychique d'un travailleur ou d'un collectif, principalement caractérisé par sa nature exceptionnelle, sa survenue brutale, la confrontation à un danger qui constitue une menace de mettre en péril la vie physique ou psychique.

A la suite d'un tel événement, le directeur de centre contacte le Titulaire. Celui-ci se charge de mettre en place une équipe d'intervention au plus tard dans la journée suivant la prise de contact.

L'équipe d'intervention prend en charge, soutient et accompagne psychologiquement le groupe ou l'individu, en s'adaptant à la situation. Elle met en œuvre, le cas échéant, des techniques de prévention du syndrome de stress post-traumatique.

L'équipe d'intervention réalisant cette prestation pourra être appelée à intervenir sur les implantations du CEA listées au §2.1.

Au démarrage de la prestation, le Titulaire conjointement avec le chef du SPST et la direction de centre détermine le nombre d'intervenants et le nombre de jours d'intervention, en fonction de la problématique.

Le Titulaire partage quotidiennement avec le chef du service de prévention et de santé au travail et au directeur de centre son bilan d'activité et ses analyses. Il formule des propositions d'actions de prévention.

Le Titulaire alerte le service de prévention et de santé au travail en cas de situation individuelle inquiétante.

Au plus tard dans les 15 jours calendaires suivant la fin de l'intervention, le Titulaire fournit au CEA un bilan d'activité post-intervention.

3.7 PRESTATION N°7 : SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE A DISTANCE H24, J7

Le dispositif de soutien psychologique à distance, disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, peut être activé :

- sur plusieurs ou sur l'ensemble des centres, à la demande du pilote national de la QVCT et de la prévention des RPS ;
- sur un seul centre, à la demande du directeur du centre.

Les entretiens sont réalisés par téléphone et/ ou par visio-conférence.

Le Titulaire se charge de mettre en œuvre le dispositif dans les 12 heures suivant la réception de la demande. Il fournit au CEA les modalités de mise en relation avec les psychologues chargés de la prestation et de déroulement des entretiens. Le CEA se charge de transmettre les éléments aux travailleurs.

En cas de situation individuelle inquiétante, le Titulaire alerte immédiatement le SPST.

Lorsque le CEA souhaite arrêter la prestation, il transmet la demande écrite au Titulaire. Celui-ci dispose de 7 jours calendaires pour stopper le dispositif.

Livrable : le Titulaire fournit un bilan d'activité au demandeur au plus tard deux semaines calendaires après l'arrêt de la prestation.

4 Volumétrie annuelle estimative des prestations

Le dispositif de recours à des psychologues s'adresse à tout travailleur du CEA en situation potentielle ou avérée de risque psychosocial.

A ce jour, le CEA emploie environ 22 000 travailleurs (tous contrats confondus) répartis sur plusieurs sites.

A titre indicatif, les effectifs de chaque centre/établissement sont détaillés ci-dessous.

| Centre /Etablissement | Effectif (Nombre de travail- leurs) |
|---|---|
| Paris Saclay / Saclay (91) | 5 939 |
| Paris Saclay / Fontenay Aux Roses (92) | 987 |
| DAM / DIF (Bruyeres le Chatel - 91) | 2 124 |
| Le Ripault (Monts - 37) | 686 |
| Valduc (Is sur Tille - 21) | 1 233 |
| CESTA (le Barp - 33) | 1 211 |
| Gramat (46) | 342 |
| Cadarache (Saint-Paul-Lès-Durance - 13) | 2 739 |
| Marcoule (Chusclan – 30) | 2 002 |
| Grenoble (38) | 4 842 |

Sur la base du retour d'expérience des années précédentes, le CEA a estimé la volumétrie de consommation moyenne annuelle des prestations. Elles sont données **à titre indicatif** et elles n'engagent pas le CEA quant au volume des prestations à réaliser. Le Titulaire ne pourra pas s'en prévaloir si les prestations effectivement commandées représentent un volume inférieur.

| N° de la prestation | Intitulé de la prestation | Volumétrie annuelle estimative |
|---------------------|--|--|
| 1 | Accompagnement individuel en psychologie du travail | 420 travailleurs accompagnés, dont : - Paris Saclay (Saclay -91) : 100 - Paris Saclay (Fontenay au Roses - 92) : 25 - DAM/DIF (Bruyères-le-Châtel - 91) :10 - Le Ripault (Monts – 37) : 25 - Valduc (Is sur Tille – 21) : 25 - CESTA (Le Barp – 33) : 10 - Gramat (46) : 5 - Cadarache (Saint-Paul-Lès-Durance - 13) : 35 - Marcoule (Chusclan – 30) : 35 - Grenoble (38) : 150 En moyenne, réalisation de 2 entretiens par travailleur accompagné. |
| 2 | Participation à des réunions sur les RPS au CEA | 20 réunions |
| 3 | Evaluation psychosociale d'une situation à risque ou dégradée d'un collectif | 5 évaluations |
| 4 | Prise en compte des facteurs psychosociaux dans l'évaluation des risques professionnels (EvRP) | 10 évaluations |
| 5 | Animation de groupes d'échange sur le travail | 2 réunions |
| 6 | Intervention à la suite d'un évènement grave | 4 interventions |
| 7 | Soutien psychologique à distance h24/j7 | 3 activations du dispositif de soutien à distance |
| 1 à 7 | Fourniture de bilans semestriels et annuels, et participation aux réunions de bilans | 22 bilans |

5 Conditions d'exécution des prestations

5.1 SUIVI D'EXECUTION DE L'ACCORD

5.1.1 Réunions d'enclenchement

La réunion d'enclenchement entre les interlocuteurs nationaux du CEA et du Titulaire se tiendra au plus tard 15 jours après la notification du marché. Elle inclura la validation des contenus et des formats des livrables, qui auront été transmis au CEA au plus tard 7 jours calendaires avant la réunion.

Les réunions d'enclenchement dans les centres se tiendront au plus tard 30 jours après la réunion d'enclenchement au niveau national. Elle inclura la validation (format, fréquence) des modalités de suivi des demandes d'accompagnement individuel (prestation n°1) qui auront été transmises au plus tard 7 jours calendaires avant la réunion.

5.1.2 Réunions de suivi de l'accord et livrables

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord comprend la fourniture de comptes rendus d'activité (bilans ou synthèses) et leur présentation.

Les bilans doivent mettre en évidence les problématiques en cours au sein du centre, afin d'orienter la politique de prévention au CEA. Ils sont rédigés de manière à garantir l'anonymat des travailleurs accompagnés.

Livrables :

Le Titulaire transmet chaque année par courrier électronique :

- au médecin du travail et au coordinateur prévention des RPS de chacun des centres **deux bilans d'activité**, l'un pour le **premier semestre** (au cours de la première quinzaine de juillet) et l'autre **annuel** (au plus tard la dernière semaine de janvier) ;
- aux référents nationaux en prévention des RPS, **la synthèse des bilans locaux du premier semestre** (au plus tard la dernière semaine de juillet) et **la synthèse des bilans locaux annuels** (au plus tard la première semaine de février).

Dans chacun des deux bilans, le Titulaire intègre les différentes prestations mobilisées et synthétise, pour la prestation n°1, les comptes rendus d'évaluation de situation réalisés lors des accompagnements individuels, en regroupant et consolidant les informations par unités de travail.

Chacun des deux bilans inclut les éléments suivants pour la prestation n°1 :

- une présentation des données notamment selon le genre, l'âge, l'ancienneté, le type de contrat, la fonction managériale, la qualification, la Direction et le département d'affectation ;
- les actions réalisées au cours ou à l'issue des accompagnements ;
- la qualification des problématiques rencontrées et leur fréquence ;
- la description des situations ;
- une identification genrée des facteurs psychosociaux de risque et des facteurs psychosociaux de protection ;
- une évaluation des effets potentiels ou avérés pour la santé et le travail des travailleurs impliqués dans les situations ;
- l'identification des situations pouvant constituer une source de risque potentiel ou avéré pour un collectif de travail (laboratoire, équipe, service, département, métier, situation particulière, etc.) ;
- des propositions d'actions et d'axes d'amélioration hiérarchisés portant sur deux axes , d'une part la réduction des facteurs de risques et des contraintes, et d'autre part, le développement des facteurs de protection et des ressources ;
- des conseils pour leur mise en œuvre.

Chacun des deux bilans inclut les éléments suivants pour les autres prestations : le type de prestation, le nombre de réalisations, l'objet, un descriptif synthétique des actions réalisées et des principales conclusions.

Les bilans annuels incluent les résultats de deux enquêtes de satisfaction, l'une concerne les travailleurs accompagnés, l'autre concerne les coordinateurs en prévention des RPS et les médecins du travail.

Les bilans annuels seront présentés par année civile. Les accompagnements individuels se déroulant sur 2 années civiles seront pris en compte dans les bilans semestriel et annuel de la 2^{ème} année.

Le Titulaire se charge d'organiser une réunion à mi-année et une réunion annuelle pour présenter chacun des bilans sur chaque centre et chacune des synthèses au niveau national.

5.1.3 Réunion de clôture

La réunion de clôture au niveau national durera une demi-journée et aura lieu en présentiel.

Elle a pour objectif de faire le bilan global, dont l'état d'avancement des prestations en cours que le Titulaire devra finaliser.

5.2 MOYENS ALLOUES AU TITULAIRE

Les prestations ont lieu sur les implantations du CEA listées au §2.1 ou à distance (visio-conférence, téléphone).

Chaque centre/ établissement, listés au §4, accueillant périodiquement le Titulaire met à sa disposition un bureau individualisé permettant de respecter la confidentialité des échanges.

5.3 FRAIS DE DEPLACEMENT

Les prix unitaires des prestations incluent les frais de déplacements.

5.4 DUREE DE LA PRESTATION

L'accord-cadre sera conclu pour une période ferme de 24 mois, qui pourra être prolongée deux fois pour une durée optionnelle de 12 mois un an par levée d'option. La date de démarrage de l'accord est prévue le **6 février 2026**.

Les prestations unitaires et rapports non terminés à échéance de l'accord-cadre seront poursuivis jusqu'à leur terme.

5.5 TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL ET A LA LIBRE CIRCULATION DE CES DONNEES (RGPD)

Dès lors que la prestation permet le traitement de données personnelles, le Titulaire déclare parfaitement connaître les obligations fixées par les lois et règlements applicables en matière de protection des données personnelles, notamment le règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

La solution proposée devra être structurellement respectueuse des principes de proportionnalité, de minimisation et de limitation des données personnelles, assurant que seules les données pertinentes, telles que définies par le CEA, sont traitées au sein de la solution pour les seules finalités convenues et sous le contrôle des seules personnes ayant à en connaître.

Elle devra intégrer les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de protéger les données personnelles traitées contre la destruction accidentelle ou illégale, la perte accidentelle, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisé.

6 Exigences relatives au Prestataire

Afin de mettre en place ce dispositif de recours à des psychologues, le CEA souhaite faire appel à un prestataire externe, qui devra remplir plusieurs critères.

Il devra justifier d'une expérience et d'une expertise en prévention des RPS dans l'entreprise, et notamment être à même de collaborer avec les services de prévention et de santé au travail en place et conseiller la Direction de chaque centre.

Les psychologues intervenant mobiliseront un référentiel théorique et pratique ; d'une part en psychologie du travail, avec une spécialisation en prévention des RPS, et d'autre part en clinique du psycho-traumatisme. Ils posséderont de l'expérience et des compétences dans les prestations précédemment décrites. Une durée d'expérience d'au moins dix ans en prévention des RPS est demandé pour tous les psychologues qui interviendront. Ils auront connaissance d'un réseau d'acteurs locaux (médecins, psychiatres et psychologues...) selon l'implantation des centres CEA afin d'être en capacité d'orienter efficacement les travailleurs qui en auraient besoin.

Ils justifieront d'une inscription au répertoire RPPS⁴.

Les psychologues référeront leur pratique au code de déontologie des psychologues actualisé en 2021⁵ et justifieront d'une signature de ce dernier⁶.

Le prestataire devra s'adapter aux spécificités du CEA notamment :

- son implantation géographique étendue ;
- ses missions, activités, métiers et problématiques, liés notamment à la recherche publique et à la défense nationale ;
- son organisation et surtout celle du dispositif de prévention des RPS ;
- les conditions d'accès aux sites CEA comprenant notamment, une phase d'enquête administrative d'environ 15 jours, à l'issue de laquelle le CEA peut refuser l'accès du travailleur.

En cas de départ d'un psychologue en cours de contrat, le Titulaire en informera le CEA dès que possible, a minima 2 mois avant le départ, et organisera une période de recouvrement. Les prestations en cours seront terminées par le psychologue sortant. Le Titulaire présentera le futur psychologue pressenti et son CV à la coordination nationale en prévention des RPS et au coordinateur du centre concerné. L'accord du CEA fondé sur l'évaluation de l'adéquation du profil professionnel du psychologue avec les exigences précédemment posées conditionnera son intégration dans le dispositif CEA. Le Titulaire s'engage à fournir au futur psychologue toutes les informations nécessaires à la continuité d'activité et à la bonne connaissance des attentes du CEA.

Le Titulaire se charge d'affecter des intervenants basés au plus près de la zone de réalisation des prestations.

7 Organisation qualité dédiée à l'exécution des prestations

Les éléments relatifs à l'organisation qualité dédiée à l'exécution des prestations seront présentés dans un plan d'assurance qualité particulier (PAQP). Ce document constituera la réponse du soumissionnaire aux exigences du CEA en matière d'organisation de la Qualité vis-à-vis des prestations demandées dans le cadre de cet accord-cadre. Il pourra s'appuyer sur le modèle d'assurance qualité ISO.

Pour le Titulaire retenu, cette organisation qualité fera l'objet d'une acceptation de la part du CEA. Le soumissionnaire décrira de manière succincte mais claire ce que l'on trouvera dans le document final, en particulier les risques identifiés par le soumissionnaire et les actions envisagées pour leur réduction. Il comprendra une proposition de formulaire des deux enquêtes de satisfaction mentionnées au §5.1.2.

⁴ <https://annuaire.sante.fr/web/site-pro>

⁵ http://www.codededeontologiedespsychologues.fr/IMG/pdf/Code_deontologie_psychologue_9-09-2021.pdf

⁶ <https://www.codededeontologiedespsychologues.fr/signature-individuelle-du-code-de-deontologie-2021/>