

Direction Paris Gestion

Service	Unité de travail	Situation de risques	Facteurs de RPS	Précisions	Probabilité de survenance	Fréquence d'exposition	Gravité du dommage	Total Risque Brut	niveau de maîtrise retenu	Total Risque Net	Commentaires sur la criticité Situation du risque	Actions de prévention	Actions mises en œuvre
PAD - Gestion Paris (60)	01- Gestion technique et administrative 03 - Management	H3- Autonomie au travail et marges de manœuvre	Coordination et interdépendances (interservices)	Les missions à réaliser nécessitent souvent l'intervention de plusieurs services. Le niveau de coordination et d'information interservices est à évaluer, en particulier pour les services qui se situent "en bout de chaîne de traitement" et qui sont dépendants des délais et contraintes des autres services pour réaliser leurs propres missions. <i>Question à poser systématiquement pour les fonctions-supports</i>	4	3	2	24	0,2	4,8	ce risque concerne l'unité appui à la gouvernance	Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les équipes se connaissent mieux. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place.	Mise en place d'un dispositif de suivi RH individuel et collectif - Réunion avec la nouvelle hiérarchie Présentation du projet aux Equipes concernées
			Autonomie dans la tâche	Les marges de manœuvre dans le travail relèvent des possibilités d'action dont les agents disposent pour choisir la manière d'organiser et de réaliser leur travail ainsi que les procédés employés (choix des gestes, des techniques, des outils). Sans ou avec peu d'autonomie, les agents sont contraints dans l'exécution de leur travail, sans possibilité d'en influencer le déroulement et de prendre des initiatives. Les agents peuvent dès lors se désinvestir d'un travail dénué d'intérêt.	2	3	2	12	0,2	2,4		En conformité avec les principes de Grandissons Ensemble, les rôles et missions de chacun seront redéfinis, favorisant la responsabilisation et l'autonomie des managers	Communication auprès des équipes sur le projet : - Réunion d'information auprès des RS et des RU le 17/11 afin de présenter le projet d'évolution DPS dans sa globalité et les impacts pour DPG, - Communication élargie à l'ensemble des équipes via une réunion d'information en plénière le 3/12, - Réunion d'information dédiée à l'équipe de l'unité « Flux entrants » PAM 330 fin novembre.
		H4 - Rapports sociaux au travail	Soutien de la part des collègues	La qualité des relations avec les collègues et l'intégration dans un collectif de travail influent sur le bien-être et la santé au travail. Selon les contextes, le collectif de travail peut jouer un rôle d'intégration sociale en favorisant les solidarités et les moments de convivialités. A l'inverse, il peut être le cadre de tensions, de rivalités ou de concurrence, devenant dès lors un facteur de risque pour la santé mentale des agents.	1	3	2	6	0,5	3	ce risque concerne l'unité Mines	Communication auprès des équipes sur le projet : - Réunion d'information auprès des RS et des RU le 17/11 afin de présenter le projet d'évolution DPS dans sa globalité et les impacts pour DPG, - Communication élargie à l'ensemble des équipes via une réunion d'information en plénière le 3/12, - Réunion d'information dédiée à l'équipe de l'unité « Flux entrants » PAM 330 fin novembre.	Los de l'installation de la nouvelle équipe, des travaux collaboratifs seront menés déterminer les méthodes de travail communes, harmoniser les procédures et construire le nouveau collectif de travail.
			Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques	Au-delà de la qualité des relations entretenues avec la hiérarchie, il est question ici de la disponibilité, des capacités d'écoute et d'action dont fait preuve l'encadrement face aux sollicitations des agents. L'absence d'un tel soutien peut créer un sentiment d'isolement, de frustration, de lassitude, ou d'injustice chez les agents.	1	3	3	9	0,5	4,5	ce risque concerne en particulier PAD 220 et PAD310	Evolutions impliquant essentiellement les lignes managériales, avec accompagnement plus ciblé des managers concernés : - Evolutions prises en compte dans le cadre des EPA en cours (notamment modifications des fiches de postes, voire pesées de postes si nécessaire),	Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : valorisation des fonctions de contrôle par leur regroupement au sein d'une même entité
		Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière)	Ces incertitudes peuvent provoquer la peur de perdre son emploi, la crainte de voir baisser son revenu et d'être confronté à 1 mobilité non souhaitée ou mal préparée.	1	2	2	4	0,5	2		Proposition d'accompagnement RH plus ciblé en fonction des besoins (formations proposées également dans le cadre des EPA en cours + accompagnement individualisés	Mise en place d'un dispositif particulier pour les campagnes 2022	

		H6 - insécurité emploi travail	Conduite du changement dans la collectivité/l'établis- sement	De manière générale, les situations de changement (organisationnel, technologique...) sont génératrices de risques. Avant le changement : sentiment d'insécurité lié à l'incertitude, aux résistances au changement, ... Au moment ou après le changement : surcharge (temps d'apprentissage et d'assimilation des changements et des nouveaux repères), remise en cause des compétences et parfois, atteinte au sens donné au travail (cf. conflits de valeurs).	4	2	1	8	0,5	4	Ce risque concerne l'ensemble de la direction	Pour les unités concernées par les évolutions, un accompagnement dédié pour une intégration consolidée : - Intégration unité PAM330 à DPG : 2 ateliers organisés 1ère semaine de février, plan de formation à mettre en place, et association aux réunions plénières de leur nouvelle direction dès le mois de février - Autres unités DPG : ateliers mis en place par les RS dans le cadre des réunions d'équipes	Plan de communication transverse déployé au niveau DPS et décliné au niveau local : sens de la réorganisation, détail des modifications calendriers. Des outils dédiés pour appréhender les nouveaux intitulés des directions et services et les nouvelles mnémoniques
--	--	---	--	--	---	---	---	---	-----	---	---	--	---

Direction Appui Fonds Gouvernance

Service	Unité de travail	Situation de risques	Facteurs de RPS	Précisions	Probabilité de survenance	Fréquence d'exposition	Gravité du dommage	Total Risque Brut	niveau de maîtrise retenu	Total Risque Net	Commentaires sur la criticité Situation du risque	Actions de prévention	Actions mises en œuvre
PAV - Direction Appui aux Fonds et Gouvernance (28)	01- Gestion technique et administrative (documentalistes) 03 - Management	H3- Autonomie au travail et marges de manœuvre	Coordination et interdépendances (interservices)	Les missions à réaliser nécessitent souvent l'intervention de plusieurs services. Le niveau de coordination et d'information interservices est à évaluer, en particulier pour les services qui se situent "en bout de chaîne de traitement" et qui sont dépendants des délais et contraintes des autres services pour réaliser leurs propres missions. <i>Question à poser systématiquement pour les fonctions-supports</i>	4	4	2	32	0,2	6,4	Ce risque concerne l'unité contrôle interne et qualité Pôle relations avec les administrateurs	Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les équipes se connaissent mieux. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place.	Mise en place d'un dispositif de suivi RH individuel et collectif - Réunion avec la nouvelle hiérarchie Présentation du projet aux équipes concernées
			Autonomie dans la tâche	Les marges de manœuvre dans le travail relèvent des possibilités d'action dont les agents disposent pour choisir la manière d'organiser et de réaliser leur travail ainsi que les procédés employés (choix des gestes, des techniques, des outils). Sans ou avec peu d'autonomie, les agents sont contraints dans l'exécution de leur travail, sans possibilité d'en influencer le déroulement et de prendre des initiatives. Les agents peuvent dès lors se désinvestir d'un travail dénué d'intérêt.	2	4	3	24	0,2	4,8		Communication auprès des équipes sur le projet : - Réunion d'information auprès des RS et des RU début décembre afin de présenter le projet d'évolution DPS dans sa globalité et les impacts pour la direction. - Communication élargie à l'ensemble des équipes via une réunion d'information en plénière.	En conformité avec les principes de Grandissons Ensemble, les rôles et missions de chacun seront redéfinis, favorisant la responsabilisation et l'autonomie des managers
		H4 - Rapports sociaux au travail	Soutien de la part des collègues	La qualité des relations avec les collègues et l'intégration dans un collectif de travail influent sur le bien-être et la santé au travail. Selon les contextes, le collectif de travail peut jouer un rôle d'intégration sociale en favorisant les solidarités et les moments de convivialités. A l'inverse, il peut être le cadre de tensions, de rivalités ou de concurrence, devenant dès lors un facteur de risque <i>pour la santé mentale des agents.</i>	4	2	2	16	0.5	8	Ce risque concerne le Pôle relations avec les administrateurs	Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les équipes se connaissent mieux.	Mise en place d'un dispositif de suivi RH individuel et collectif - Réunion avec la nouvelle hiérarchie Présentation du projet aux équipes concernées
			Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques	Au-delà de la qualité des relations entretenues avec la hiérarchie, il est question ici de la disponibilité, des capacités d'écoute et d'action dont fait preuve l'encadrement face aux sollicitations des agents. L'absence d'un tel soutien peut créer un sentiment d'isolement, de frustration, de lassitude, ou d'injustice chez les agents.	3	2	2	12	0.5	6	Ce risque concerne la Documentation Unité risque	Evolutions impliquant essentiellement les lignes managériales, avec accompagnement plus ciblé des managers concernés : - Evolutions prises en compte dans le cadre des EPA en cours (notamment modifications des fiches de postes, voire pesées de postes si nécessaire),	Mise en place d'un dispositif de suivi RH individuel et collectif - Réunion avec la nouvelle hiérarchie Présentation du projet aux équipes concernées
			Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière)	Ces incertitudes peuvent provoquer la peur de perdre son emploi, la crainte de voir baisser son revenu et d'être confronté à 1 mobilité non souhaitée ou mal préparée.	4	1	3	12	0.5	6	Ce risque concerne la Documentation	Proposition d'accompagnement RH plus ciblé en fonction des besoins (formations proposées également dans le cadre des EPA en cours + accompagnement individualis	mise en place d'un dispositif particulier pour les campagnes 2022

		H6 - insécurité emploi travail	<p>Conduite du changement dans la collectivité/l'établissement</p>	<p>De manière générale, les situations de changement (organisationnel, technologique...) sont génératrices de risques. Avant le changement : sentiment d'insécurité lié à l'incertitude, aux résistances au changement, ... Au moment ou après le changement : surcharge (temps d'apprentissage et d'assimilation des changements et des nouveaux repères), remise en cause des compétences et parfois, atteinte au sens donné au travail (cf.conflits de valeurs).</p>	4	2	1	8	0,5	4	<p>Ce risque concerne l'ensemble de la direction</p>	<p>Evolutions impliquant essentiellement les lignes managériales avec accompagnement plus ciblé des managers concernés : - Evolutions prises en compte dans le cadre des EPA en cours (notamment modifications des fiches de postes, voire pesées de postes si nécessaire). Une attention particulière du management à distance.</p>	<p>Plan de communication transverse déployé au niveau DPS et décliné au niveau local : sens de la réorganisation, détail des modifications calendriers. Des outils dédiés pour appréhender les nouveaux intitulés des directions et services et les nouvelles mnémoniques</p>
--	--	---	--	---	---	---	---	---	-----	---	--	--	--

Direction Moyens Opérationnel Site

Service	Unité de travail	Situation de risques	Facteurs de RPS	Précisions	Probabilité de survenance	Fréquence d'exposition	Gravité du dommage	Total Risque Brut	niveau de maîtrise retenu	Total Risque Net	Commentaires sur la criticité Situation du risque	Actions de prévention	Actions mises en œuvre
DMOS (53) dont Flux (34)	03 - Management 13- Service courriel	H3- Autonomie au travail et marges de manœuvre	Coordination et interdépendances (interservices)	Les missions à réaliser nécessitent souvent l'intervention de plusieurs services. Le niveau de coordination et d'information interservices est à évaluer, en particulier pour les services qui se situent "en bout de chaîne de traitement" et qui sont dépendants des délais et contraintes des autres services pour réaliser leurs propres missions. <i>Question à poser systématiquement pour les fonctions-supports</i>	2	4	3	24	0,2	4,8		Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les équipes se connaissent mieux. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place.	Mise en place d'un dispositif de suivi RH individuel et collectif - Réunion avec la nouvelle hiérarchie Présentation du projet aux équipes concernées
			Autonomie dans la tâche	Les marges de manœuvre dans le travail relèvent des possibilités d'action dont les agents disposent pour choisir la manière d'organiser et de réaliser leur travail ainsi que les procédés employés (choix des gestes, des techniques, des outils). Sans ou avec peu d'autonomie, les agents sont contraints dans l'exécution de leur travail, sans possibilité d'en influencer le déroulement et de prendre des initiatives. Les agents peuvent dès lors se désinvestir d'un travail dénué d'intérêt.	3	2	2	12	0,2	2,4		Communication auprès des équipes sur le projet : - Réunion d'information auprès des RS et des RU début décembre afin de présenter le projet d'évolution DPS dans sa globalité et les impacts pour la direction. - Communication élargie à l'ensemble des équipes via une réunion d'information en plénière.	En conformité avec les principes de Grandissons Ensemble, les rôles et missions de chacun seront redéfinis, favorisant la responsabilisation et l'autonomie des managers
		H4 - Rapports sociaux au travail	Soutien de la part des collègues	La qualité des relations avec les collègues et l'intégration dans un collectif de travail influent sur le bien-être et la santé au travail. Selon les contextes, le collectif de travail peut jouer un rôle d'intégration sociale en favorisant les solidarités et les moments de convivialités. A l'inverse, il peut être le cadre de tensions, de rivalités ou de concurrence, devenant dès lors un facteur de risque pour la santé mentale des agents.	2	2	2	8	0,5	4		Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les équipes se connaissent mieux.	Des actions et outils dédiés seront mis en œuvre pour prendre en compte rapidement les nouveaux intitulés des directions et services et les nouvelles mnémoniques, appropriation nécessaire pour réaliser les missions des équipes.
		Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques	Au-delà de la qualité des relations entretenues avec la hiérarchie, il est question ici de la disponibilité, des capacités d'écoute et d'action dont fait preuve l'encadrement face aux sollicitations des agents. L'absence d'un tel soutien peut créer un sentiment d'isolement, de frustration, de lassitude, ou d'injustice chez les agents.	1	2	3	6	0,5	3		Evolutions impliquant essentiellement les lignes managériales, avec accompagnement plus ciblé des managers concernés : - Evolutions prises en compte dans le cadre des EPA en cours (notamment modifications des fiches de postes, voire pesées de postes si nécessaire),	Communication transverse déployée au niveau de la direction et déclinée au niveau local : sens de la réorganisation, détail des modifications calendriers.	

H6 - insécurité emploi travail	Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière)	Ces incertitudes peuvent provoquer la peur de perdre son emploi, la crainte de voir baisser son revenu et d'être confronté à 1 mobilité non souhaitée ou mal préparée.	1	2	2	4	0.5	2		Proposition d'accompagnement RH plus ciblé en fonction des besoins (formations proposées également dans le cadre des EPA en cours + accompagnement individualisés	Mise en place d'un dispositif particulier pour les campagnes 2022
	Conduite du changement dans la collectivité/l'établissement	De manière générale, les situations de changement (organisationnel, technologique...) sont génératrices de risques. Avant le changement : sentiment d'insécurité lié à l'incertitude, aux résistances au changement, ... Au moment ou après le changement : surcharge (temps d'apprentissage et d'assimilation des changements et des nouveaux repères), remise en cause des compétences et parfois, atteinte au sens donné au travail (cf. conflits de valeurs).	4	2	1	8	0,5	4	Ce risque concerne l'ensemble de la direction	Evolution impliquant essentiellement les lignes managériales avec accompagnement plus ciblé des managers concernés : - Evolutions prises en compte dans le cadre des EPA en cours (notamment modifications des fiches de postes, voire pesées de postes si nécessaire). Suite à cette réorganisation, toute la ligne hiérarchique sera en proximité.	Plan de communication transverse déployé au niveau DPS et décliné au niveau local : sens de la réorganisation, détail des modifications calendriers. Des outils dédiés pour appréhender les nouveaux intitulés des directions et services et les nouvelles mnémoniques

H3

	Sans objet	oui	non
Prévention primaire (Valeur 3) Un dispositif d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs est mis en œuvre (formation, tutorat, parcours d'intégration)	3	x	
Le suivi du parcours professionnel des personnels est mis en œuvre (EPA, entretien en cours d'année, entretiens RH, bilans de compétences, ...)	3	X	
Les personnels disposent d'un niveau d'information suffisant pour réaliser leurs missions	3	X	
A l'intérieur du cadre de contraintes, les personnels conservent une marge de manœuvre et une certaine autonomie pour réaliser leurs missions	3	X	
Prévention secondaire (Valeur 2) Les personnels bénéficient de formations leur permettant de s'adapter à de nouveaux environnements de travail et d'adapter leurs pratiques professionnelles	2	X	
Prévention tertiaire (Valeur 1) Un accompagnement individuel à la prise de poste est proposé aux personnels	1	X	
SCORE		0	15
			0
Valeur maxi retenue		15	
% d'action en place pour le facteur		100	
Valeur maxi retenue (avec les actions)		25	
% d'action en place retenu (avec les a		96	
Niveau de maitrise retenu	très satisfaisa		0,2

H4

	Sans objet	oui	non
Prévention primaire (Valeur 3)			

Une politique et des pratiques managériales sont clairement définies	3	X		
Les règles de comportement en entreprise sont régulièrement	3	x		
La mise en pratique des aptitudes et compétences relationnelles	3	X		
Les procédures d'identification et de traitement des situations	3		X	
Les personnels (encadrants et non-encadrants) connaissent les Prévention secondaire (Valeur 2)	3	X		
Des formations aux bonnes pratiques de management sont mises en	2	X		
Des moments de convivialité ou des rituels de vivre-ensemble	2	X		
Des dispositions sont prises afin d'instaurer une entraide entre Prévention tertiaire (Valeur 1)	2		X	
Les situations en tension ou conflictuelles sont traitées de manière	1	X		
SCORE		0	17	2
Valeur maxi retenue		22		
% d'action en place pour le facteur	77,2727273			
Valeur maxi retenue (avec les actions	32			
% d'action en place retenu (avec les a	81,25			
Niveau de maitrise retenu	Satisfaisant		0,5	

H6	Sans objet	oui	non
Prévention primaire (Valeur 3)			
Un dispositif de conduite du changement ET d'accompagnement au changement a été formalisé pour le projet en cours. Il tient compte des impacts du changement sur les individus et le collectif de travail	3	X	
Un dispositif d'accompagnement au changement pluridisciplinaire (RH, santé, management, financier, juridique, informatique...) est en place.	3	X	

L'adaptation du travail aux capacités de chacun est vérifiée par des EPA, des entretiens en cours d'année, des entretiens RH, des bilans de compétences, ...	3	X	
Des réunions sont organisées pour donner du sens au projet de réorganisation ou de changement (présentation des objectifs et des moyens alloués, nature du projet en cours, évolutions à prévoir, remerciement du collectif ...)	3	X	
Des réunions régulières sont tenues pour informer le personnel sur le calendrier, les méthodes, les actions entreprises, ...	3		X
L'encadrement, chargé de mettre en œuvre le changement, est formé et accompagné dans les différentes phases du projet.	3	X	
Une phase d'évaluation est prévue après la mise en œuvre du changement	3	X	
Prévention secondaire (Valeur 2)			
Des moyens d'expression des personnels sont facilités par des réunions centrées sur l'activité et la partie opérationnelle du travail ou du changement	2	X	
Des moments de convivialité ou des rituels de vivre-ensemble existent (organisés ou non par l'encadrement de proximité)	2	X	
Les personnels sont associés à la réflexion ou la mise en œuvre du changement (groupes de travail, comité de pilotage)	2		X
Prévention tertiaire (Valeur 1)			
Les dispositifs de prévention et d'aide à destination des personnels sont connus et utilisés	1	X	
Un accompagnement individuel à la mobilité géographique ou fonctionnelle est proposé aux personnels	1 x	X	

En période de changement (avant, pendant ou après), les différents intervenants coordonnent leurs actions : la ligne managériale, les RH, services de santé au travail, assistantes sociales, Mission handicap, ...

	1	X		
Les situations identifiées comme difficiles sont systématiquement traitées	1	X		
SCORE		1	26	2
Valeur maxi retenue		30		
% d'action en place pour le facteur	86,666667			
Valeur maxi retenue (avec les actions)		40		
% d'action en place retenu (avec les a	87,5			
Niveau de maitrise retenu	Satisfaisant		0,5	