

EvRP Projet d'évolution d'organisation Etablissement de Bordeaux (DMRO)

| Unité de travail | Situation de risque | Précisions | Nombre de collaborateurs | Probabilité de survenance | Fréquence d'exposition | Gravité du dommage | Risque brut | Niveau de maîtrise | Risque net | Commentaire sur la criticité | Actions de prévention |
|---|---|--|--------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|-------------|--------------------|------------|--|---|
| DIRECTION DES MOYENS OPERATIONNELS (DMRO) | | | | | | | | | | | |
| Management | H3. autonomie- marge de manœuvre | 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. | 11 | 3 | 3 | 2 | 18 | 0,2 | 3,6 | Peut concerner les managers de DMRO | En conformité avec les principes de Grandissons Ensemble, les rôles et missions de chacun seront redéfinis, favorisant la responsabilisation et l'autonomie des managers |
| UT-18 | | 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. | 81 | 4 | 3 | 2 | 24 | 0,2 | 4,8 | Peut concerner l'ensemble des collaborateurs de DMRO | Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les ex-équipes de DGF et de DMRO se connaissent mieux, de même que pour les équipes de la CAO et de la Direction de l'accompagnement et de la coordination. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place. 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 du SLES et des flux |
| UT-18 | H4. rapports sociaux et relations de travail | 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. | 81 | 1 | 3 | 2 | 6 | 0,5 | 3 | Peut concerner l'ensemble des collaborateurs de DMRO | Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les ex-équipes de DGF et de DMRO se connaissent mieux. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place. |
| UT-18 | H5. conflit de valeurs | L'utilité du travail fait référence à la contribution significative de l'agent à la mission qui lui est confiée. Généralement, les agents jugent leur travail utile lorsqu'il sert concrètement à la collectivité / l'établissement ou bénéficie à d'autres acteurs (usagers, ...). La reconnaissance de cette contribution est un élément important du jugement d'utilité porté par les agents sur leur propre travail. | 81 | 3 | 2 | 2 | 12 | 0,5 | 6 | Peut concerner l'ensemble des collaborateurs de DMRO | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : valorisation des fonctions d'appui par leur regroupement au sein d'une même entité avec la création d'une nouvelle direction du pilotage et de l'appui, valorisation de l'accompagnement au sein d'une même direction. |
| UT-18 | H6. insécurité de l'emploi et du travail | Généralement : changement = fabrique 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 - parfois, atteinte au sens donné au travail | 81 | 4 | 2 | 1 | 8 | 0,5 | 4 | Peut concerner l'ensemble des collaborateurs de DMRO | 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 |

EvRP Projet d'évolution d'organisation Etablissement de Bordeaux (DGM)

| Unité de travail | Situation de risque | Facteur de RPS | Précisions | Nombre de collaborateurs | Probabilité de survenance | Fréquence d'exposition | Gravité du dommage | Risque brut | Niveau de maîtrise | Risque net | Commentaire sur la criticité | Actions de prévention |
|---|---|---|--|--------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------------------------------|--|---|
| DIRECTION DES GESTIONS MUTUALISEES (DGM) | | | | | | | | | | | | |
| Management | H3. autonomie- marge de manœuvre | 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. | 41 | 3 | 3 | 2 | 18 | 0,2 | 3,6 | Peut concerner l'ensemble des managers de DGM | En conformité avec les principes de Grandissons Ensemble, les rôles et missions de chacun seront redéfinis, favorisant la responsabilisation et l'autonomie des managers |
| Contrôles des risques | | | 9 | 4 | 3 | 2 | 24 | 0,2 | 4,8 | Concerne l'UAP de DGM | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : valorisation des fonctions de contrôle par leur regroupement au sein d'une même entité Lors 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. | |
| Assistance - secrétariat- Management Gestionnaires | | 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. | 405 | 4 | 2 | 2 | 16 | 0,2 | 3,2 | Peut concerner l'ensemble de la Direction (hors UAP) | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens. Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les ex-équipes de DSR et de DGM se connaissent mieux. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place et travailleront sur l'harmonisation de différents sujets (RH, SI, Etc. ...) |
| Contrôles des risques | | | 9 | 4 | 3 | 2 | 24 | 0,2 | 4,8 | Concerne l'UAP de DGM | Des travaux seront menés pour identifier les instances de coordination permettant aux collaborateurs du nouveau service qualité risques de maintenir la proximité avec le métier notamment en ce qui concerne les procédures, les formations, les évolutions SI etc. ... | |
| Contrôles des risques | H4. rapports sociaux et relations de 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. | 9 | 4 | 3 | 1 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne l'UAP de DGM | Lors de l'installation de la nouvelle équipe, des travaux collaboratifs seront menés pour déterminer les méthodes de travail communes, harmoniser les procédures et construire le nouveau collectif de travail. Le déménagement vers Amédée permettra de rapprocher physiquement les équipes, favorisant ainsi le collectif. |
| Contrôles des risques | | 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. | 9 | 4 | 3 | 1 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne l'UAP de DGM | Entretiens individuels par les nouveaux managers. Dispositif d'accompagnement et de formation managériale si nécessaire. |
| Management Gestionnaires | | | 30 | 3 | 2 | 1 | 6 | 0,5 | 3 | Concerne les équipes Autres mandats | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens. | |
| Contrôles des risques | H5. conflit de valeurs | Sens du travail/ attachement aux missions de service public/ Sentiment de travail inutile pour tous | L'utilité du travail fait référence à la contribution significative de l'agent à la mission qui lui est confiée. Généralement, les agents jugent leur travail utile lorsqu'il sert concrètement à la collectivité / l'établissement ou bénéficie à d'autres acteurs (usagers, ...). La reconnaissance de cette contribution est un élément important du jugement d'utilité porté par les agents sur leur propre travail. | 9 | 2 | 3 | 2 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne l'UAP de DGM | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : valorisation des fonctions de contrôle au sein d'une même entité. Lors de l'installation de la nouvelle équipe, des travaux collaboratifs seront menés déterminer les méthodes de travail communes, les nouvelles procédures et construire le nouveau collectif de travail. |
| Contrôles des risques | H6. insécurité de l'emploi et du travail | Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière) | Etre confronté à une mobilité non souhaitée ou mal préparée. | 9 | 1 | 3 | 3 | 9 | 0,5 | 4,5 | Concerne l'UAP de DGM | Entretiens individuels par les nouveaux managers, accompagnement individuel par le service RH si besoin |
| Assistance - secrétariat- Management Contrôles des risques Gestionnaires | | Conduite du changement dans l'établissement | Généralement : changement = fabrique 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 - parfois, atteinte au sens donné au travail (cf.H5) | 414 | 4 | 2 | 1 | 8 | 0,5 | 4 | Peut concerner toute la direction | 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 |

EvRP Projet d'évolution d'organisation Etablissement de Bordeaux (DSR)

| Unité de travail | Situation de risque | Facteur de RPS | Précisions | Nombre de collaborateurs | Probabilité de survenance | Fréquence d'exposition | Gravité du dommage | Risque brut | Niveau de maîtrise | Risque net | | Actions de prévention |
|--|---|---|---|--------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|-------------|--------------------|------------|---|--|
| DIRECTION DES GESTIONS MUTUALISEES (DSR) | | | | | | | | | | | | |
| Management | H3. autonomie- marge de manoeuvre | Autonomie dans la tâche | Les marges de manoeuvre 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. | 14 | 3 | 3 | 2 | 18 | 0,2 | 3,6 | Peut concerner les managers de DSR | En conformité avec les principes de Grandissons Ensemble, les rôles et missions de chacun seront redéfinis, favorisant la responsabilisation et l'autonomie des managers |
| Contrôles des risques | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 24 | 0,2 | 4,8 | Concerne l'UAP de DSR | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : valorisation des fonctions de contrôle par leur regroupement au sein d'une même entité 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. |
| Assistance - secrétariat Management Gestionnaires | | 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. | 121 | 4 | 2 | 2 | 16 | 0,2 | 3,2 | Peut concerner toute la DSR (hors contrôle des risques) | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens. Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les ex-équipes de DSR et de DGM se connaissent mieux. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place et travailleront sur l'harmonisation de différents sujets (RH, SI, Etc. ...) |
| Contrôles des risques | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 24 | 0,2 | 4,8 | Concerne l'UAP de DSR | Un plan d'actions sera mis en œuvre pour identifier les instances de coordination permettant aux collaborateurs du service risques de maintenir la proximité avec le métier en ce qui concerne les procédures, les formations, les évolutions SI etc. ... |
| Contrôles des risques | H4. rapports sociaux et relations de 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. | 5 | 4 | 3 | 1 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne l'UAP de DSR | Los de l'installation de la nouvelle équipe, des travaux collaboratifs seront menés pour déterminer les méthodes de travail communes, harmoniser les procédures et construire le nouveau collectif de travail. Le déménagement vers Amédée permettra de rapprocher physiquement les équipes, favorisant ainsi le collectif. |
| Contrôles des risques | | 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. <i>L'absence d'un tel soutien peut créer un sentiment</i> | 5 | 4 | 3 | 1 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne l'UAP de DSR | Entretiens individuels par les nouveaux managers. Dispositif d'accompagnement et de formation managériale si nécessaire. |
| Assistance - secrétariat Management Contrôles des risques Gestionnaires | | Reconnaissance dans le travail | La reconnaissance de la valeur du travail réalisé, des compétences ou encore des performances est essentielle à la construction d'une identité professionnelle positive. Elle peut se manifester au travers de la rémunération, des perspectives de carrières proposées, ou être d'ordre plus pratique (éloges, attribution de moyens supplémentaires...). Le manque de reconnaissance peut entraîner une perte d'estime de soi et conduire à un désinvestissement de l'agent dans son travail. | 126 | 4 | 1 | 2 | 8 | 0,5 | 4 | Peut concerner toute la DSR | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : création d'une nouvelle direction des gestions (modification des mnémoniques des 2 directions concernées) Los de l'installation de la nouvelle équipe, des travaux collaboratifs seront menés déterminer les méthodes de travail communes, les nouvelles procédures et construire le nouveau collectif de travail. |
| Contrôles des risques | H5. conflit de valeurs | Sens du travail/ attachement aux missions de service public/ Sentiment de travail inutile pour tous | L'utilité du travail fait référence à la contribution significative de l'agent à la mission qui lui est confiée. Généralement, les agents jugent leur travail utile lorsqu'il sert concrètement à la collectivité / l'établissement ou bénéficie à d'autres acteurs (usagers, ...). La reconnaissance de cette contribution est un élément important du jugement d'utilité porté par les agents sur leur propre travail. | 5 | 2 | 3 | 2 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne l'UAP de DSR | Un plan d'actions sera mis en œuvre pour identifier les instances de coordination permettant aux collaborateurs du service risques de maintenir la proximité avec le métier notamment en ce qui concerne les procédures, les formations, les évolutions SI etc. ... Sens du rapprochement des équipes sera explicité : meilleure valorisation des compétences, indépendance accrue dans l'analyse et les préconisations |
| Contrôles des risques | H6. insécurité de l'emploi et du travail | Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière) | Être confronté à une mobilité non souhaitée ou mal préparée. | 5 | 1 | 3 | 3 | 9 | 0,5 | 4,5 | Concerne l'UAP de DSR | Entretiens individuels par les nouveaux managers, accompagnement individuel par le service RH si besoin |
| Assistance - secrétariat Management Contrôles des risques Gestionnaires | | Conduite du changement dans l'établissement | Généralement : changement = fabrication 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 | 126 | 4 | 2 | 1 | 8 | 0,5 | 4 | Peut concerner toute la DSR | 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 |

EvRP Projet d'évolution d'organisation Etablissement de Bordeaux (DGF)

| Unité de travail | Situation de risque | Facteur de RPS | Précisions | Nombre de personnes concernées | Probabilité de survenance | Fréquence d'exposition | Gravité du dommage | Risque brut | Niveau de maîtrise | Risque net | Commentaire sur la criticité | Actions de prévention |
|---|---|---|--|--------------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|-------------|--------------------|------------|--|--|
| Direction de la Gouvernance des fonds (DGF) | | | | | | | | | | | | |
| Management Contrôles des risques | H3. autonomie- marge de manœuvre | 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. | 12 | 3 | 3 | 2 | 18 | 0,2 | 3,6 | Peut concerner les managers de DGF et le service SQR | En conformité avec les principes de Grandissons Ensemble, les rôles et missions de chacun seront redéfinis, favorisant la responsabilisation et l'autonomie des managers |
| Management Gestion administrative Contrôles des risques Assistance-sécrétariat | | 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. | 43 | 2 | 2 | 2 | 8 | 0,2 | 1,6 | Peut concerner toute la DGF | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : valorisation des fonctions d'appui, de contrôle, de veille juridique et générale par le regroupement au sein d'une même entité Un plan d'actions sera mis en œuvre pour que les ex-équipes de DGF et de DMRO se connaissent mieux. Des travaux collaboratifs permettront d'identifier les instances de coordination-décision à mettre en place. |
| Gestion administrative | | | | | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 0,2 | 5,4 | Concerne les documentalistes |
| Gestion administrative | H4. rapports sociaux et relations de 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 | 4 | 3 | 1 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne les documentalistes | Travaux collaboratifs pour favoriser la cohésion au sein des nouveaux collectifs de travail |
| Gestion administrative | | 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. | 2 | 4 | 3 | 1 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne les documentalistes | Accompagnement individuel par le nouveau manager |
| Gestion administrative | H5. conflit de valeurs | Sens du travail/ attachement aux missions de service public/ Sentiment de travail inutile pour tous | L'utilité du travail fait référence à la contribution significative de l'agent à la mission qui lui est confiée. Généralement, les agents jugent leur travail utile lorsqu'il sert concrètement à la collectivité / l'établissement ou bénéficie à d'autres acteurs (usagers, ...). La reconnaissance de cette contribution est un élément important du jugement d'utilité porté par les agents sur leur propre travail. | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 0,5 | 6 | Concerne les documentalistes | Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens |
| Gestion administrative | H6. insécurité de l'emploi et du travail | Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière) | Etre confronté à une mobilité non souhaitée ou mal préparée. | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 | 0,5 | 9 | Concerne les documentalistes | Accompagnement RH individualisé |
| Management Gestion administrative Contrôles des risques Assistance-sécrétariat | | Conduite du changement dans l'établissement | Généralement : changement = fabrique 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 - parfois, atteinte au sens donné au travail (cf.H5) | 43 | 4 | 2 | 1 | 8 | 0,5 | 4 | Peut concerner toute la DGF | 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 |