

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 (5) 03 - Management (2)	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	
		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		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		Réunion d'information-échanges pour expliquer la réorganisation, son sens : valorisation des fonctions de contrôle par leur regroupement au sein d'une même entité
		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			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		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 (3 documentalistes) 03 - Management (1)	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			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.	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		Mise en place d'un dispositif de suivi RH individuel et collectif - Réunion avec la nouvelle hiérarchie Présentation du projet aux équipes concernées
		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.	4	1	3	12	0.5	6	Ce risque concerne la Documentation		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		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 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 (1) 13- Service courriel (6)	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		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		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		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		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	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	