

Service	Site	Situation de risque	Unité de travail	Nombre total agents concernés	Probabilité de survenance	Fréquence d'exposition	Gravité du dommage	Rappel du risque brut	Niveau de maîtrise	Risque net 2024	Commentaire sur la criticité	Proposition d'action
Nom de la structure												
DGDR21	PARIS-26RDL	D1.Ambiance sonore	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	17	2	3	2	12	0,2	2,4	Les habitudes de travail impliquent des participations à des réunions en visioconférence, à des interactions entre collègues dans une même pièce,...	Les collaborateurs ne changent ni de lieux, ni de bureaux actuels. Les conditions de travail restent inchangées pour ces équipes. Une étude au niveau du 26 rue de Lille est en cours afin d'identifier les zones où la distribution de casques adaptés seraient nécessaires (en prévision des commandes ont déjà été réalisées).
DGDR21	PARIS-26RDL	H1.RPS exigences du travail	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	17	2	4	3	24	0,2	4,8	La réorganisation des services appelle à avoir une vigilance particulière en matière de charge de travail, du fait notamment de l'apprentissage relatif à la nouvelle organisation et aux nouvelles relations manageriales.	<p><b>Equipe ALM</b> : le manager préssenti fait partie de l'équipe actuelle et est reconnu pour ses compétences techniques et pédagogiques en interne (accompagnement d'une apprentie récemment pérennisée) et en externe du fait de sa gestion actuelle des relations avec la PALM. Le manager bénéficiera d'un parcours primo manager et de l'accompagnement renforcé du responsable actuel du service dans les premiers mois de sa prise de poste. Les agents qui rejoindraient le service ALM ont tous des compétences démontrés en ALM et travaillent essentiellement aujourd'hui déjà sur ces sujets.</p> <p><b>Equipe validation de modèles</b> : nomination de l'actuel adjoint du service ALM et Validations (il restera adjoint du pôle ALM &amp; Validation de modèles) en tant que manager des équipes validation de modèles pour sécuriser l'activité et l'accompagnement des agents du service avec une réelle expertise sur la thématique. Les agents qui rejoindraient le service Validation de modèles ont tous des compétences démontrés en validation de modèle et travaillent essentiellement aujourd'hui déjà sur ces sujets.</p> <p>Enfin le responsable du pôle ALM &amp; Validation de modèle reste en place et pourra autant que de besoin assister les équipes.</p> <p>A noter que les 4 recrutements prévus permettront aussi de mieux lisser la charge de travail</p> <p>Une analyse de rémunération et d'étude de PVO sont envisagés post retour du CUEP pour les deux managers identifiés.</p> <p>Enfin une revue de processus visant à analyser les modes de fonctionnement des deux équipes pourra être envisagée en fonction du retour des agents et de leur besoin.</p>
		H1.RPS exigences du travail	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	17	3	4	3	36	0,2	7,2	La réorganisation concernant la séparation ALM et validation de modèles comprend une activité soutenue pour cette dernière équipe.	4 créations de postes sont prévues sur les deux équipes concernées par l'évolution envisagée dont 3 pour l'équipe Validation de modèle qui connaît une activité soutenue. Par ailleurs l'identification d'un manager de proximité aguerri et légitime qui sait prioriser l'activité permettra de gérer l'activité le temps des recrutements déjà en cours. Le manager identifié sur l'activité soutenue sait gérer la priorisation de l'activité. Il y participe actuellement en qualité d'adjoint fonctionnel au côté du responsable actuel. Augmentation affichée de l'expertise des collaborateurs sur chacun des deux métiers ALM et validation des modèles.
DGDR21	PARIS-26RDL	H3.RPS autonomie - marges de manoeuvre	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	17	3	4	3	36	0,2	7,2	Dans le cadre de la réorganisation en cours, le risque existe que certaines équipes aient l'impression d'une hiérarchie renforcée. Le changement de manager peut notamment ouvrir une période où les acteurs se découvrent dans leurs fonctionnements respectifs.	<p>L'actuel responsable du pôle reste en place et assis à proximité des équipes. Par ailleurs, le management de proximité (par des agents connus et reconnus par les équipes) devrait permettre aussi de sécuriser les collaborateurs et l'activité en instaurant une prise de décision plus directe et rapide. Entre temps des ateliers de déclinaison de grands ensembles S2 permettront de sonder si la culture d'entreprise est bien diffusée auprès des équipes et de voir comment elle est mise en oeuvre.</p> <p>Les collaborateurs se connaissent, travaillent déjà au sein d'un collectif soudé, dont l'annonce des éventuels changements organisationnels par le responsable d'équipe a été très bien accueillie par l'ensemble des agents.</p> <p>Par ailleurs, la valorisation de la promotion interne DRG est également très bien considérée par l'équipe donnant des perspectives à ceux qui souhaitent à terme progresser dans le rôle de managers.</p> <p>Enfin un bilan à 6 mois du fonctionnement des deux équipes est envisagé pour ajuster les fonctionnements si nécessaire. Entre temps le CRH qui connaît bien les agents reste disponible pour tout échange et un bilan de prise de poste avec la primo manageuse est prévu.</p>
DGDR21	PARIS-26RDL	H4.RPS rapports sociaux et relations de travail	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	17	3	4	3	36	0,2	7,2	La création de nouvelles entités, de nouveaux rapports hiérarchiques et l'arrivée de nouveaux collègues peuvent induire des risques liés aux rapports sociaux et aux relations de travail.	<p>La connaissance des agents entre eux, le fait qu'ils s'apprécient et qu'ils restent en proximité physique les uns des autres favorisera le maintien de la bonne entente et du bon fonctionnement actuel.</p> <p>Une présentation des rôles et responsabilités des deux équipes et surtout des enjeux de ce changement organisationnel est envisagé lors d'une Réunion plénière DRG pour expliquer le rationnel de la création des deux équipes post CUEP.</p> <p>Par ailleurs, les ateliers Grandissons ensemble S2 auprès des équipes, envisagés à partir de mai 2024 permettront d'évoquer les rapports sociaux et les relations sociales au sein des deux équipes si le CUEP valide le changement et de définir le cas échéant les actions nécessaires.</p> <p>Bilan du fonctionnement des deux équipes prévu à 6 mois afin de prendre en compte les ajustements préconisés par les agents.</p>

De manière transverse pour l'ensemble des RPS, un accompagnement est possible par la fonction RH. Les acteurs idoines sont à la fois placés au niveau de la DRH (prévention santé, médecine, psychologues, assistantes sociales, ergonome, plateforme pluridisciplinaire notamment) ou au niveau des RH métiers (référents accompagnement au changement / référents RPS et conseillers RH). Ces éléments sont communiqués par le CRH lors d'entretiens sollicités par l'agent en cas de besoin. Aucune remontée et demande à ce stade.