

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												
DGDR70, 71, 72, 73 DGDR00, C1, C2, C3, C4, C5, C6 DGDR02	PARIS-59RDL	D1.Ambiance sonore	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	120	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,...	Présentation du dossier de déménagement des équipes lors du CUEP de décembre dernier. Pas de nouveaux changements de lieux ou de bureaux des agents depuis le dernier point de suivi présenté. Les améliorations du 59 RDL concernant les locaux DRG se poursuivent avec la commande de casques adaptés et sa distribution auprès des collaborateurs, ajout également de Bubbles, de machines à café pour encore gagner en convivialité et améliorer le confort des agents. Retour positif des équipes qui apprécient d'être en grande proximité géographique les unes des autres favorisant la fluidité des échanges et la mise en oeuvre du projet Zenith suite au retour du CUEP
DGDR70, 71, 72, 73 DGDR00, C1, C2, C3, C4, C5, C6 DGDR02	PARIS-59RDL	H1.RPS exigences du travail	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	120	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.	De nombreux renforts ont été réalisés sur l'année 2023 = 39 postes. 4 postes ouverts à ce jour (2024) restent à pourvoir afin de répartir la charge de travail. Le périmètre d'activité des agents ne change pas, tous comme leur lien avec les interfaces et externes à la DRG limitant ainsi le coût d'entrée de chaque collaborateur dans la réorganisation. En parallèle, l'identification de Raci sur les missions actuelles et cibles a été réalisé par les participants des ateliers Zenith sans point de vigilance remonté à ce stade sur les ajustements proposés. Une revue des Processus et procédures en vigueur est prévue afin d'homogénéiser certains contrôles, cartographie de risques transverses et reportings associés, les logiques de filières d'expertise seront mises en place sur la comptabilité, la fraude, CSRD, etc. Présentation de l'organisation cible et des rôles et responsabilités auprès des équipes concernées (05.02.2024), puis présentation également prévue lors d'une Réunion plénière DRG post retour du CUEP
DGDR70, 71, 72, 73 DGDR00, C1, C2, C3, C4, C5, C6 DGDR02	PARIS-59RDL	H3.RPS autonomie - marges de manoeuvre	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	120	3	3	3	27	0,2	5,4	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.	Maintien des managers de proximité afin d'accompagner les agents et de sécuriser la charge d'activité. Ce management direct, en lien avec les agents est très apprécié et attendu par les équipes. Les changements de managers dans le cadre de cette réorganisation sont limités et ont tous conduit à l'identification du manager le plus aguerri, ayant les capacités managériales attendues pour accompagner au mieux l'équipe et fiabiliser la production en concertation avec les équipes et la RHM. Des ajustements de fonctionnement pourront être envisagés au sein des différents équipes post réorganisation mais sans impact sur les fonctionnements actuels déjà mis en place (temps de travail, rythme, feedback, télétravail...) Enfin, des ateliers grandissons ensemble S2 prévus à partir de mai 2024 permettront d'échanger sur les fonctionnements respectifs des collectifs de travail
DGDR70, 71, 72, 73 DGDR00, C1, C2, C3, C4, C5, C6 DGDR02	PARIS-59RDL	H4.RPS rapports sociaux et relations de travail	02 - Assistance - secrétariat 03 - Management 05 - Contrôle des risques - audit - inspection	120	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.	Des ateliers ont été réalisés par la RHM en cas d'élargissement d'équipes afin de définir les modalités de fonctionnement les plus fluides (2 ateliers en juin et 1 en février pour le bilan et les perspectives en lien avec la réorganisation). Un bilan de la réorganisation en septembre 2024 (6 mois de réelle mise en oeuvre) du fonctionnement de l'évolution sera réalisé. Enfin, les différents acteurs RHM se tiennent disponibles pour échanger avec les agents en faisant la demande. La présentation auprès des agents impactés par le projet des acteurs RH et de ceux de la présentation de santé a été effectuée le 5 février dernier. Les entretiens hiérarchiques et RH post CUEP se poursuivront permettant aux collaborateurs d'évoquer leurs rapports sociaux, attendus ou questionnements.

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 (référénts accompagnement au changement / référénts RPS et conseillers RH).

120 agents permanents intégrant les recrutements au 31.12.2023