

Evolution de l'organisation du SRH – étude d'impact

1- Enjeux et objectifs de l'évolution de l'organisation du SRH

Le plan de transformation ministériel (PTM) comporte une mesure consistant à créer une DRH groupe ministérielle. La réalisation de cette ambition nécessitera de faire évoluer sensiblement l'organisation du SRH au cours des prochains mois. Afin d'engager sa propre transformation tout en assurant l'accompagnement RH du PTM, le SRH doit procéder à un premier ajustement de son organisation interne « en avance de phase ». Cette étape indispensable de la réalisation du PTM ainsi que son calendrier ont été validés par le ministre et annoncés aux représentants du personnel lors du CTM du 17 juin dernier.

Le SRH remplit de façon satisfaisante ses missions de gestion administrative et de paie, d'organisation des concours, des examens, des formations, du dialogue social ou de mise en œuvre des politiques sociales. Son évolution vers une DRH groupe ministérielle suppose de renforcer ses capacités de pilotage, de définition des politiques RH ministérielles, d'anticipation, et de gestion stratégiques.

La création d'une troisième sous-direction en charge du pilotage et de la stratégie RH répond à ces enjeux. Elle permet de dédier une équipe au pilotage stratégique des effectifs et de la masse salariale, à la définition des politiques RH et à la gestion anticipée des emplois, et des compétences tout en garantissant l'accompagnement RH du PTM et la mise en œuvre du plan de transformation de la fonction RH.

La transformation progressive du SRH en une DRH ministérielle tournée vers l'animation du réseau s'accompagnera également par la suite d'une déconcentration des actes de gestion, d'une optimisation et d'une harmonisation des processus RH. La DRH groupe aura notamment pour objectif de doter l'ensemble du réseau ministériel d'une politique RH claire et partagée et de développer une culture employeur commune.

L'évolution de l'organisation du SRH permettra également d'identifier plus clairement les politiques sociales menées par la future DRH grâce à la transformation de l'actuelle sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales en sous-direction des politiques et des relations sociales et de l'expertise statutaire, la sous-directrice devenant également adjointe à la DRH.

La sous-direction des métiers et des carrières ne fait pas l'objet d'une évolution de son organisation. Un agent du bureau des affaires transversales rejoindra le bureau du pilotage des effectifs et de la rémunération au sein de la sous-direction du pilotage et de la stratégie RH.

Dans un souci de cohérence et de clarification de la fonction RH, le pôle « autorité d'emploi du SG est transféré au SRH et devient une mission « Autorité d'Emploi du SG ». Trois postes, en provenance du Département de la Programmation et des Moyens (DPM,) rejoindront cette structure. Les autorités d'emploi des directions « métiers » ne font pas l'objet de modifications.

2- Impacts en termes d'effectifs, d'emplois et de compétences

La nouvelle sous-direction du pilotage et de la stratégie réunit les effectifs du Département du Recrutement, de la Mobilité et de la Formation (DRMF) et ceux du Bureau de l'Emploi et de la Rémunération (BER), actuellement rattachés à la sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales. Sa création se fait à effectifs constants.

Au sein de cette sous-direction, le principal changement concerne le Bureau des Métiers, de la Mobilité et des Recrutements Spécifiques (B2MRS) et celui des Concours et de la Préparation aux Examens (BCPE) qui fusionnent au sein d'un Bureau du Recrutement, des concours, des métiers et de l'Evolution Professionnelle (BReCoMEP). Cette nouvelle organisation permettra de confier le suivi de la fonction « recrutement » à un même bureau, qu'il s'agisse des recrutements par concours, par mobilité interne ou externe ou via les emplois réservés. Elle vise en outre à permettre aux Conseillères en Evolution Professionnelles (CEP) de disposer d'une vision sur les emplois à pourvoir (via la fonction recrutement) comme sur l'évolution des métiers et des compétences (GAEC).

Par ailleurs, la création d'une cellule en charge de la prospective emplois et métiers au sein de ce bureau garantit la pérennisation de la GAEC dont la méthodologie est en cours de définition dans le cadre du plan de transformation RH. Enfin cette nouvelle organisation vise à renforcer le travail collectif et transversal sur l'ensemble de ces thématiques.

Dans un souci de cohérence, les deux agents en charge des moyens informatiques dédiés à la formation, jusqu'à présent directement rattachés à la cheffe du DRMF, se voient affectés au bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences. Ces agents continueront à apporter leur collaboration à l'organisation des préparations aux concours.

En évoluant en Bureau du Pilotage des Effectifs et des Rémunérations (BPER), l'ex- BER renforce ses capacités d'analyse stratégique. Il intègre à cette fin un agent chargé de l'exploitation et de l'analyse des données RH, actuellement en poste au Bureau des Affaires Transversales (BAT).

La sous-direction des politiques et relations sociales et de l'expertise statutaire (SRH2) sera composée de trois bureaux : Bureau du Dialogue Social et de l'Expertise Statutaire (BDSES), Bureau de l'Action Sociale (BAS), Bureau de la Santé, de la Sécurité au Travail et de la prévention des risques professionnels (BSST). La sous-directrice des politiques et relations sociales et de l'expertise statutaire assumera également les fonctions d'adjointe à la cheffe de service.

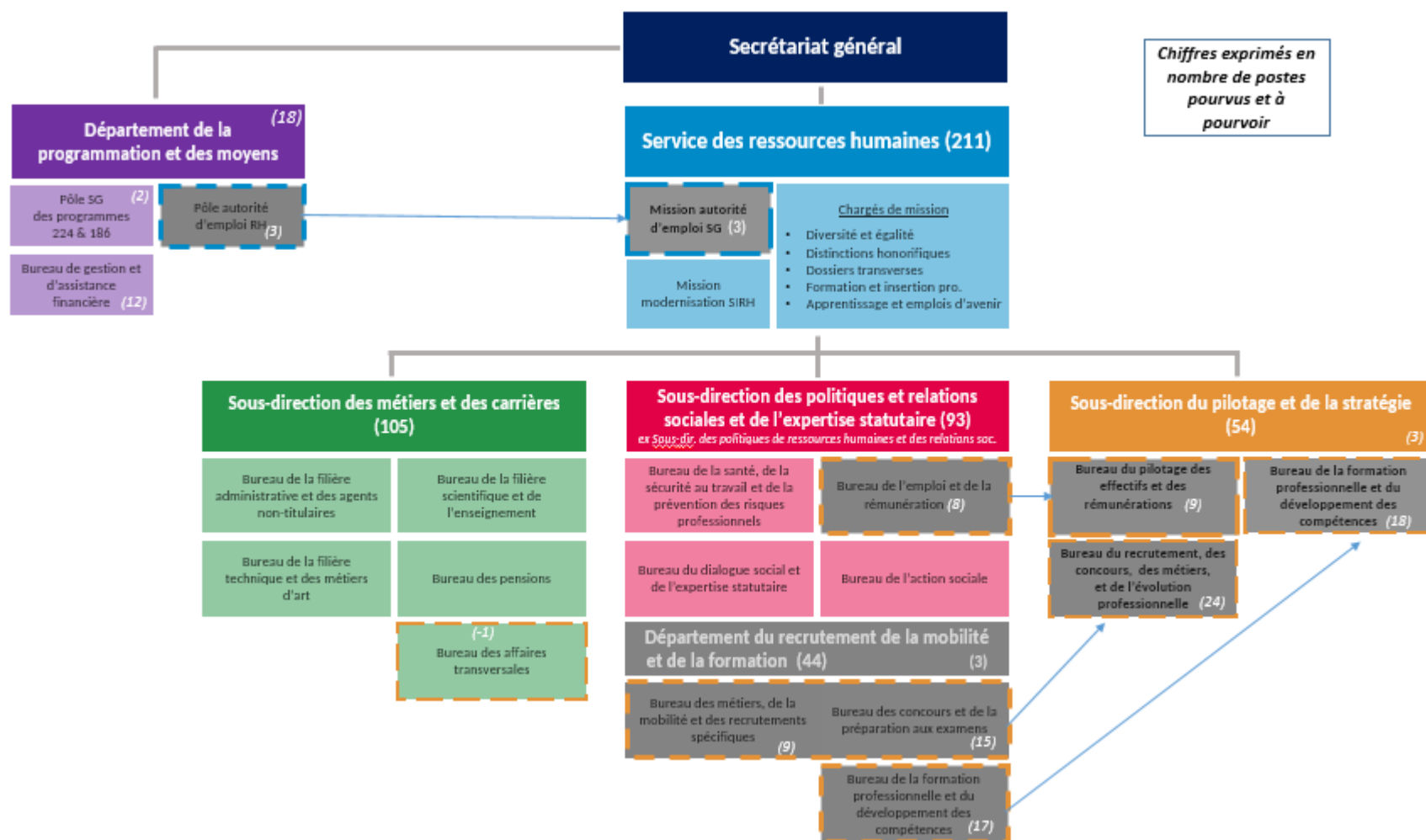
L'organisation de la sous-direction des métiers et des carrières (SRH1) reste inchangée, à l'exception de l'agent du BAT, qui rejoindra le BPER.

Ces évolutions organisationnelles peuvent être effectives rapidement et sans dégradation de la qualité du service rendu par le SRH. L'organigramme cible traduisant la nouvelle organisation est joint à la présente ainsi qu'une matrice de passage et les fiches de poste des agents dont le rattachement hiérarchique direct (N+1) et/ou le contenu du poste évolue.

Les besoins de formation des agents concernés par les évolutions de poste ont été identifiés (formation à la GAEC notamment). Ce travail d'identification se poursuit et le plan de formation est en cours d'élaboration.

Des réunions de travail se sont également tenues avec les agents ayant vocation à rejoindre l'équipe en charge de la GAEC au sein du futur BReCoMEP.

A noter que les agents des secteurs « préparation aux examens » et « organisation des concours » au sein du BReCoMEP ne connaissent pas d'évolution de leurs missions. A ce stade de l'évolution de l'organisation du SRH, il en va de même pour les agents du « bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences ». La mesure spécifique dans le cadre du PTM consistant à regrouper au sein du SG la fonction « formation », pilotée par Isabelle Gadrey, fera l'objet d'une étude d'impact.



Matrice de passage :

- Liste des sigles :
 - SDPRHRS : sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales
 - SDPRSES : sous-direction des politiques et relations sociales et de l'expertise statutaire ;
 - SDPS : sous-direction du pilotage et de la stratégie
 - DRMF : département du recrutement, de la mobilité et de la formation
 - BCPE : bureau des concours et de la préparation aux examens
 - BReCoMEP : bureau du recrutement, des concours, des métiers et de l'évolution professionnelle
 - BMMRS : bureau des métiers, de la mobilité et des recrutements spécifiques
 - BFDC : bureau de la formation et du développement des compétences
 - BER : bureau des effectifs et des rémunérations
 - BPER : bureau du pilotage des effectifs et des rémunérations
 - BAT : bureau des affaires transversales
 - DPM : département de la programmation et des moyens

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
SDPRHRS	85,5	Sous-Directrice	1	A+	F	1	Adjointe cheffe de service (avec périmètre en propre) et SDPRSES	SRH : 207,6 SDPRSES : 35,4	Adjointe cheffe de service et sous-directrice	1	A+	F	1
SRH / rattachement cheffe de service	204,6	Chargé de mission à la transformation RH	1	A+	F	1	SDPS	53,4	Sous-directeur(trice)	1	A +	F	1
DRMF	42,3	Cheffe de département	1	A +	F	1	SDPS	53,4	Adjointe au sous-directeur(trice)	1	A+	F	1
BCPE	14,4	Cheffe de bureau	1	A	F	1	BreCOMEP	23,4	Cheffe de bureau	1	A	F	1

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BCPE	14,4	Adjointe cheffe de bureau	1	A	F	2	BreCOMEP	23,4	Adjointe cheffe de bureau	1	A	F	2
BCPE	14,4	Secrétaire de la cheffe du bureau et du bureau	0,9	C	F	2	Equipe sous-direction SDPS	SDPS (+0,9 bureau de rattachement à confirmer)	mobilité fonctionnelle interne souhaitée par l'agent et prise en compte au sein de SDPS. Fiche de poste prévue et à publier	0,9	C	F	2
BCPE	14,4	Coordonnatrice du secteur formation	0,9	A	F	4	BreCOMEP	23,4	Coordonnatrice du secteur formation	0,9	A	F	4
BCPE	14,4	Chargé(e) de mission recrutement-concours	1	A	(recrutement en cours)	4	BreCOMEP	23,4	Chargé(e) de mission recrutement-concours	1	A	(recrutement en cours)	4

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BCPE	14,4	Responsable formation	1	B	F	2	BreCOMEP	23,4	Responsable formation	1	B	F	2
BCPE	14,4	Responsable formation	1	B	F	2	BreCOMEP	23,4	Responsable formation	1	B	F	2
BCPE	14,4	Responsable formation	1	C	F	2	BreCOMEP	23,4	Responsable formation	1	C	F	2
BCPE	14,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2	BreCOMEP	23,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BCPE	14,4	Gestionnaire concours	0,8	C	(recrutement en cours)	2	BreCOMEP	23,4	Gestionnaire concours	1	B	(recrutement en cours)	2
BCPE	14,4	Gestionnaire concours	0,8	B	F	2	BreCOMEP	23,4	Gestionnaire concours	0,8	B	F	2
BCPE	14,4	Gestionnaire concours	1	B	F	2	BreCOMEP	23,4	Gestionnaire concours	1	B	F	2
BCPE	14,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2	BreCOMEP	23,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BCPE	14,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2	BreCOMEP	23,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2
BCPE	14,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2	BreCOMEP	23,4	Gestionnaire concours	1	C	F	2
BMRS	8,8	Chef de bureau	1	A	F	1	BreCOMEP	23,4	Chef de bureau adjoint	1	A	F	1
BMRS	8,8	Coordonnateur(trice) du recrutement et de la mobilité	1	A	(recrutement en cours)	3	BreCOMEP	23,4	Coordonnateur(trice) du recrutement et de la mobilité	1	A	(recrutement en cours)	3

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BMRS	8,8	Responsable des recrutements spécifiques, chargée de mission emploi/métiers	1	C	F	2	BreCOMEP	23,4	Chargée de recrutement	1	C	F	2
BMRS	8,8	Chargée de gestion RH	0,8	B	F	3	BreCOMEP	23,4	Chargée de recrutement	0,8	B	F	3
BMRS	8,8	CEP	1	A	F	3	BreCOMEP	23,4	CEP	1	A	F	3
BMRS	8,8	CEP	1	A	C	4	BreCOMEP	23,4	CEP	1	A	C	4

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BMMRS	8,8	Responsable de prospective emplois et métiers (GAEC)	1	A	(recrutement en cours)	3	BreCOMEP	23,4	Responsable de prospective emplois et métiers (GAEC)	1	A	(recrutement en cours)	3
BMMRS	8,8	Chargée de gestion RH	1	B	F	3	BreCOMEP	23,4	Chargée de prospective emploi / métier (GAEC)	1	A	F	3
BMMRS	8,8	Chargée d'appui au recrutement et à la mobilité	1	A	F	4	BreCOMEP	23,4	Chargée de prospective emploi / métier (GAEC)	1	A	F	4
BFDC	16,1	Chef de bureau	1	A	F	1	BFDC	17,3	Chef de bureau	1	A	F	1

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BFDC	16,1	Assistante de cheffe de département et de chef de bureau	1	B	F	3	Equipe sous-direction SDPS	3	Assistante de sous-direction Retraite au 1/11/2019 Publication du poste prévue	1	B	F	3
BFDC	16,1	Chargée de mission	1	A	F	3	BFDC	17,3	Chargée de mission	1	A	F	3
BFDC	16,1	Chargée de mission	1	A	C	3	BFDC	17,3	Chargée de mission	1	A	C	3
BFDC	16,1	Chargée de la synthèse des données	1	A	F	3	BFDC	17,3	Chargée de la synthèse des données	1	A	F	3

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BFDC	16,1	Chargée de formation	1	A	F	3	BFDC	17,3	Chargée de formation	1	A	F	3
BFDC	16,1	Responsable de formation	0,8	B	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	0,8	B	F	2
BFDC	16,1	Responsable de formation	0,9	B	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	0,9	B	F	2
BFDC	16,1	Responsable de formation	0,8	C	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	0,8	C	F	2
BFDC	16,1	Responsable de formation	1	B	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	1	B	F	2

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BFDC	16,1	Responsable de formation	1	B	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	1	B	F	2
BFDC	16,1	Responsable de formation	1	C	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	1	C	F	2
BFDC	16,1	Responsable de formation	0,8	B	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	0,8	B	F	2
BFDC	16,1	Responsable de formation	1	B	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	1	B	F	2
BFDC	16,1	Responsable de formation	1	B	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	1	B	F	2

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BFDC	16,1	Responsable de formation	1	C	F	2	BFDC	17,3	Responsable de formation	1	C	F	2
BFDC	16,1	Chargée des frais de mission	0,8	B	F	2	BFDC	17,3	Chargée des frais de mission	0,8	B	F	2
DRMF/ cellule coordination / outils informatiques	2	Chargé de la coordination des outils informatiques	1	B	F	2	BFDC	17,3	Chargé de la coordination des outils informatiques	1	B	F	2
DRMF/ cellule coordination / outils informatiques	2	Gestion des outils informatiques et maintenance des salles	1	C	F	2	BFDC	17,3	Gestion des outils informatiques et maintenance des salles	1	C	F	2

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BER	7,8	Chef de bureau	1	A	F	1	BPER	8,8	Chef de bureau	1	A	F	1
BER	7,8	Adjointe au chef de bureau	0,8	A	F	2	BPER	8,8	Adjointe au chef de bureau	0,8	A	F	2
BER	7,8	Chargée d'études "effectifs"	1	A	F	3	BPER	8,8	Chargée d'études "effectifs"	1	A	F	3
BER	7,8	Chargé d'études "effectifs"	1	B	C	2	BPER	8,8	Chargé d'études "effectifs"	1	B	C	2

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BER	7,8	Chargé d'études "effectifs"	1	A	F	3	BPER	8,8	Chargé d'études "effectifs"	1	A	F	3
BER	7,8	Chargée d'études "politiques de rémunération "	1	A	F	3	BPER	8,8	Chargée d'études "politiques de rémunération"	1	A	F	3
BER	7,8	Chargée d'études "politiques de rémunération "	1	A	F	3	BPER	8,8	Chargée d'études "politiques de rémunération"	1	A	F	3
BER	7,8	Chargée d'études "masse salariale"	1	A	F	3	BPER	8,8	Chargée d'études "masse salariale"	1	A	F	3

AVANT TRANSFORMATION							APRES TRANSFORMATION						
Structure actuelle	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP	Structure future *	ETP total structure	Intitulé du poste	ETP	Catégorie du poste	Statut(s) (Fonctionnaires/ Contractuels)	Groupe RIFSEEP
BAT	12,9	Chargée de mission	1	B	F	2	BPER	8,8	Chargée de mission "production de données RH"	1	B	F	2
DPM / Pôle autorité d'emploi du SG	3	Responsable de ressources humaines (par intérim) Et Chargée de mission Ingénierie et conseil ressources humaines	1	A	C	4	SRH / Mission autorité d'emploi du SG	3	Responsable du pôle ressources humaines	1	A	C	4
DPM / Pôle autorité d'emploi du SG	3	Chargé de mission ressources humaines	1	A	F	3	SRH / Mission autorité d'emploi du SG	3	Chargé de mission ressources humaines	1	A	F	3
DPM / Pôle autorité d'emploi du SG	3	Gestionnaire ressources humaines	1	B	F	3	SRH / Mission autorité d'emploi du SG	3	Gestionnaire ressources humaines	1	B	F	3

* : Les postes des autres sous-directions restent inchangés.

3- Impacts en termes d'organisation du travail et de conditions de travail

Le futur BreCoMEP est le bureau le plus impacté en terme d'organisation du contenu des missions et des conditions de travail.

En effet, le nouveau bureau fusionné (BReCoMEP) se décompose en trois secteurs :

- le secteur (nouveau) de la gestion anticipée des emplois et des compétences ;
- le secteur de la politique du recrutement et de l'évolution professionnelle ;
- le secteur du recrutement par concours et de la formation à la préparation aux concours (inchangé) ;

Le bureau de la formation et du développement des compétences (BFDC) ainsi que le bureau du pilotage des effectifs et des rémunérations BPER verront leurs missions inchangées et intégreront des agents dans un nouveau collectif de travail. Il en va de même pour l'autorité d'emploi du SG dont les missions sont également inchangées et intégreront un nouveau collectif de travail (le SRH), avec des nouvelles procédures à mettre en place.

En fonction de nouvelles coopérations et des collectifs de travail, des aménagements de bureaux seront examinés par les chefs de bureau, en relation avec les agents.

IMPACTS SUR LE CONTENU DU TRAVAIL, L'ORGANISATION ET LES MOYENS MIS EN OEUVRE				
	Impact sur	Risques	Opportunités	Mesures de prévention et d'accompagnement
BReCoMEP	Adéquation aux compétences, qualité du service rendu (modification du périmètre d'intervention)	- GAEC : capacité à intégrer dans la durée cette nouvelle mission (profils adaptés, dimensionnement de l'équipe...) et à répondre aux besoins - Secteur recrutement et évolution professionnelle : capacité à mettre en œuvre une articulation interne la 1^{ère} année pour prendre en compte les différentes réformes en cours et assurer la gestion courante.	Renforts en effectifs et compétences : recrutement d'un responsable expert GAEC et d'un coordonnateur, bénéfice attendu du futur réseau d'accompagnement RH personnalisé	Formation des agents et fourniture d'une méthodologie Mise en place d'un mode de travail collaboratif Evaluation périodique de la mise en œuvre
	Utilisation des compétences	- GAEC : fonction nouvelle pour 2 agents et compétences à acquérir - Secteur recrutement : élargissement des fonctions pour 2 agents - secteur mobilité : 2 agents	Développement de nouvelles compétences et opportunité d'évolution professionnelle pour certains agents	Formation des agents en amont de la prise de poste (un agent déjà formé sur la GAEC), plan de formation en cours d'élaboration Accompagnement managérial Formations aux nouveaux chantiers ministériels et interministériels
	Qualité du travail : nouveau service rendu à l'organisation (secteur recrutement/mobilité et GAEC)	Appropriation des sujets et de la méthodologie par les équipes afin d'atteindre les objectifs visés en terme de service rendu	Développement de nouvelles compétences,	Accompagnement personnalisé par les personnes ressources (réunions de travail ad hoc) et accompagnement managérial

	Parcours professionnels	Mobilité fonctionnelle de certains agents et nécessité d'adaptation aux nouvelles fonctions	Développement de nouvelles compétences et opportunité d'évolution professionnelle	Formation et accompagnement personnalisé des agents par le n+1 et travail collaboratif à organiser
	Nouvelles procédures de travail	GAEC : nouvelles modalités de travail (méthodologie à acquérir) - Recrutement et mobilité : nouvelles modalités de travail et construction et animation de réseau tout en assurant la gestion courante avec une qualité de service à maintenir	-Création d'une fonction de responsable interne GAEC -Création d'un poste de coordonnateur sur le secteur recrutement et mobilité et continuité de service à assurer. 2 postes dédiés au recrutement.	-Accompagnement personnalisé par les personnes ressources dont la DGAFP et les PFRH pour la mobilité. -Réunions de travail ad hoc, accompagnement managérial et plan de formation à définir

IMPACTS SUR LES RELATIONS AU TRAVAIL ET DANS LE TRAVAIL				
	Impact sur	Risques	Opportunités	Mesures de prévention et d'accompagnement
BReCoMEP	Relations de travail entre BReCoMEP et les autres services	Sur le maintien de la qualité de service et sur la visibilité du fonctionnement du nouveau bureau	Appui sur de nouvelles ressources (responsable GAEC, coordonnateur)	Accompagnement managérial renforcé et partagé pendant la 1 ^{ère} année pour la construction d'une nouvelle offre de service sur laquelle il faudra communiquer
	Coopération et soutien	Intégration d'équipe et mise en place d'une nouvelle organisation dans un nouveau collectif de travail vers une méthode de travail plus collaborative et transversale	Mise en place d'une nouvelle organisation managériale	Séminaire d'équipe + fréquence des réunions de bureaux

IMPACTS SUR LES RELATIONS AU TRAVAIL ET DANS LE TRAVAIL				
	Impact sur	Risques	Opportunités	Mesures de prévention et d'accompagnement
BFPDC	Liens hiérarchiques de 2 agents	Rattachement au BFPDC malgré le maintien d'une activité pour le BReCoMEP	Intégration de 2 nouveaux agents en charge du support informatique Meilleure synergie au sein du BFPDC	Organisation du travail concertée entre les 2 chefs de bureau (BFPDC et BReCoMEP)

IMPACTS SUR LE CONTENU DU TRAVAIL, L'ORGANISATION ET LES MOYENS MIS EN OEUVRE				
	Impact sur	Risques	Opportunités	Mesures de prévention et d'accompagnement
BPER	Utilisation des compétences		Intégration d'un agent qui réalisait les mêmes missions dans un autre bureau (BAT)	

IMPACTS SUR LES RELATIONS AU TRAVAIL ET DANS LE TRAVAIL				
	Impact sur	Facteurs de risques	Opportunités	Mesures de prévention et d'accompagnement
BPER	Coopération et soutien	Intégration d'un agent au sein d'un collectif de travail	Meilleure condition de production des bilans Coopération professionnelle renforcée	Accompagnement managérial

IMPACTS SUR LE CONTENU DU TRAVAIL, L'ORGANISATION ET LES MOYENS MIS EN OEUVRE				
	Impact sur	Risques	Opportunités	Mesures de prévention et d'accompagnement
Mission AE / SG	Positionnement de la structure (au sein du SG)	Intégration dans un nouveau collectif de travail	Amélioration des liens fonctionnels avec le SRH	Vigilance managériale et réunions régulières à prévoir

IMPACTS SUR LES RELATIONS AU TRAVAIL ET DANS LE TRAVAIL				
	Impact sur	Risques	Opportunités	Mesures de prévention et d'accompagnement
Mission AE/SG	Coopération et soutien	Modification des procédures et les règles de fonctionnement et des circuits de décision		Vigilance sur la définition du nouveau mode opératoire Arbitrage final des décisions maintenu au niveau du SG