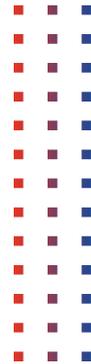


Bâtir l'organisation cible des services de l'Etat en région

Régions Nord-Pas-de-Calais - Picardie

Instance interministérielle de concertation – 10 juin 2015



Ordre du jour

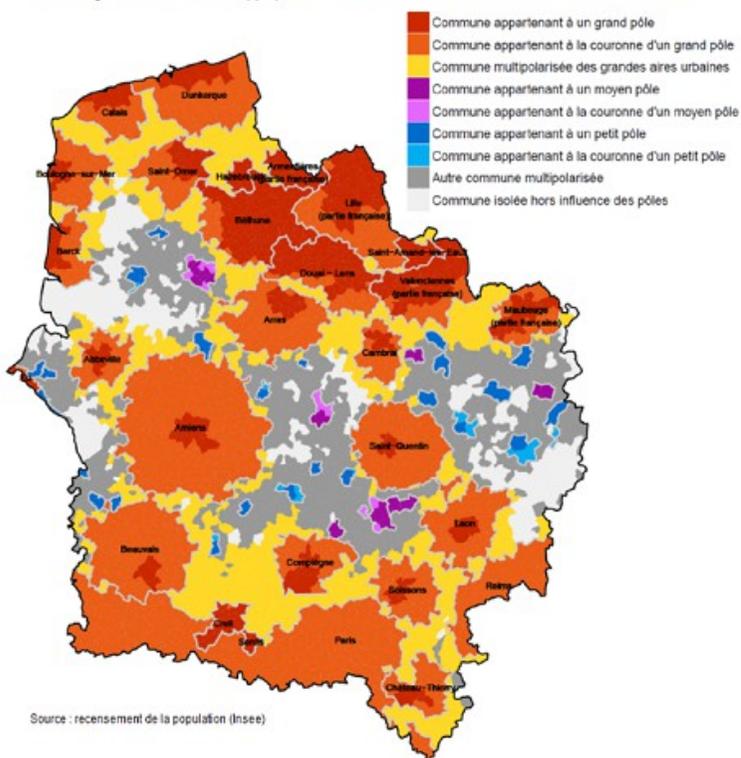
1	Présentation des caractéristiques et enjeux de la future grande région <i>(SGAR Nord-Pas-de-Calais et Picardie)</i>	5 minutes
2	Présentation des synthèses des diagnostics territoriaux <i>(binômes de directions)</i>	40 minutes
	<i>Temps d'échanges</i>	5 minutes
3	Point d'avancement sur les dispositifs d'accompagnement RH <i>(Anne-Lorraine Lattraye / Eric Fritsch / Françoise Ducourant)</i>	10 minutes
	<i>Temps d'échanges</i>	5 minutes
4	État des travaux <i>(Préfet préfigurateur)</i>	5 minutes
5	Temps d'échanges	40 minutes

Caractéristiques géographiques du territoire

Caractéristiques géographiques du territoire

Aires d'influence des villes dans la région NPDCP

Le zonage en aires urbaines appliqué aux communes du Nord-Pas-de-Calais et de la Picardie



Source : Insee

- La 8^e région de France avec une superficie de **31 800 km²** (soit 6 % du territoire métropolitain).

- La 3^e région la plus peuplée de France, avec près de **6 millions d'habitants**.

- La région de province la plus urbaine et la plus densément peuplée :

- 5,3 millions d'habitants vivent dans l'une des 29 grandes aires urbaines du territoire,

- 187 habitants au km² (116 en France métropolitaine).

- Une surface agricole de **2,1 millions d'hectares** (7^e rang français) et **0,5 million d'hectares de surfaces boisées** (9^e rang français).

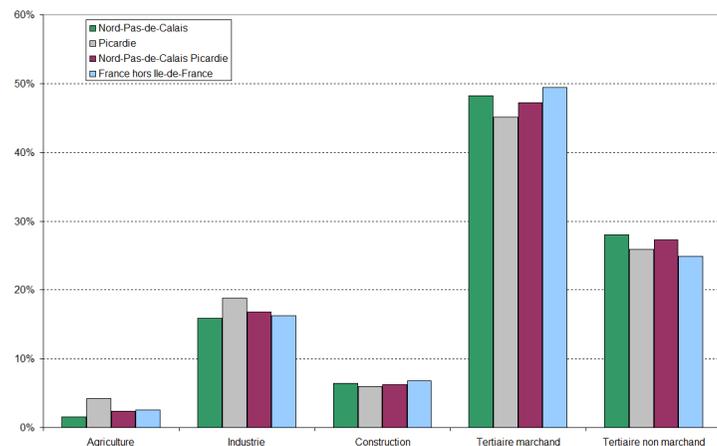
Classement des plus grandes aires urbaines du territoire

Aire urbaine	Population de l'aire urbaine
Lille	1 160 000
Douai-Lens	543 000
Valenciennes	368 000
Béthune	368 000
Amiens	294 000
Dunkerque	258 000

Caractéristiques socio-économiques du territoire

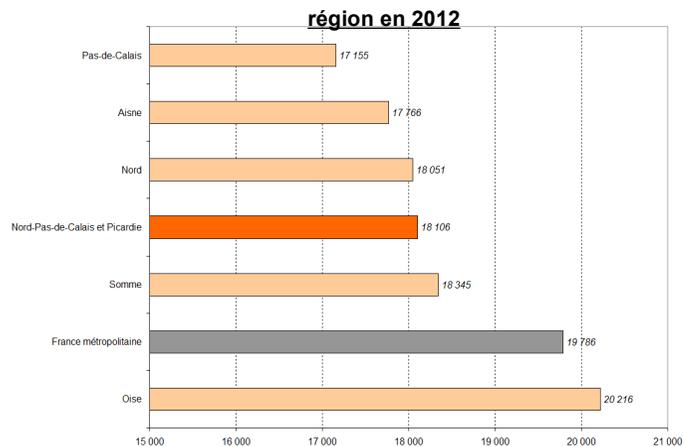
Caractéristiques socio-économiques du territoire

Répartition sectorielle de la valeur ajoutée en 2012



Source : Insee, Comptes régionaux (base 2010)

Disparités de niveau de vie des ménages entre départements de la future région en 2012



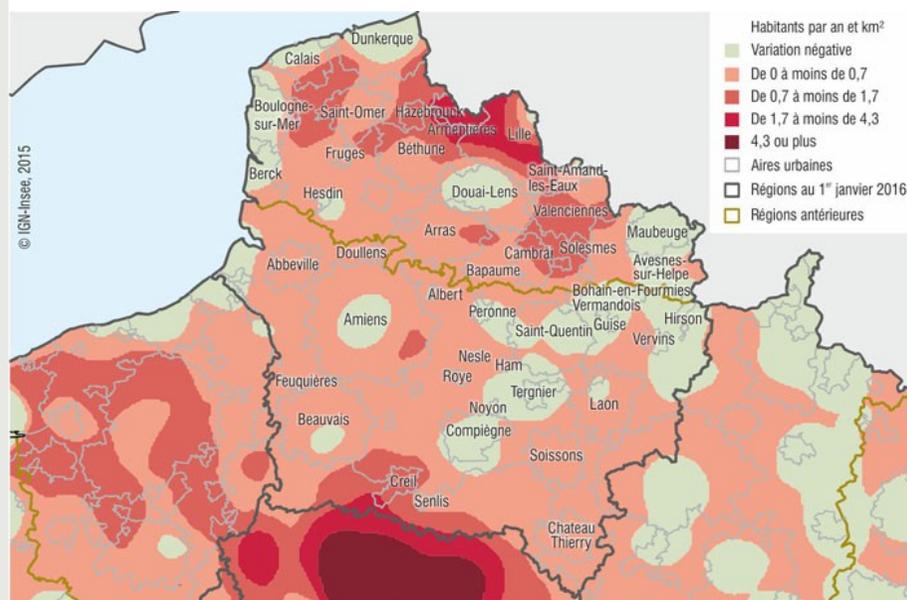
Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Chav-Cmsa, Fichier localisé social et fiscal

- 2,170 millions d'emplois, avec un profil sectoriel similaire à celui de la France de province.
- 430 000 établissements et 8 pôles de compétitivité.
- Un PIB par habitant inférieur à la moyenne nationale, avec 7,3 % du PIB national pour 9,1 % de la population.
- Un taux de chômage de 12,5 % (T3 2014) : la région de métropole la plus touchée par le chômage, devant Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées.
- Le niveau de vie des habitants est le plus faible des régions métropolitaines : 18 100 €, pour 19 800 € en moyenne nationale. Plus d'un million de personnes vit sous le seuil de pauvreté (18,1 %).

Caractéristiques démographiques du territoire

Caractéristiques démographiques du territoire

Variation du nombre d'habitants entre 2006 et 2011 dans la région NPDCP

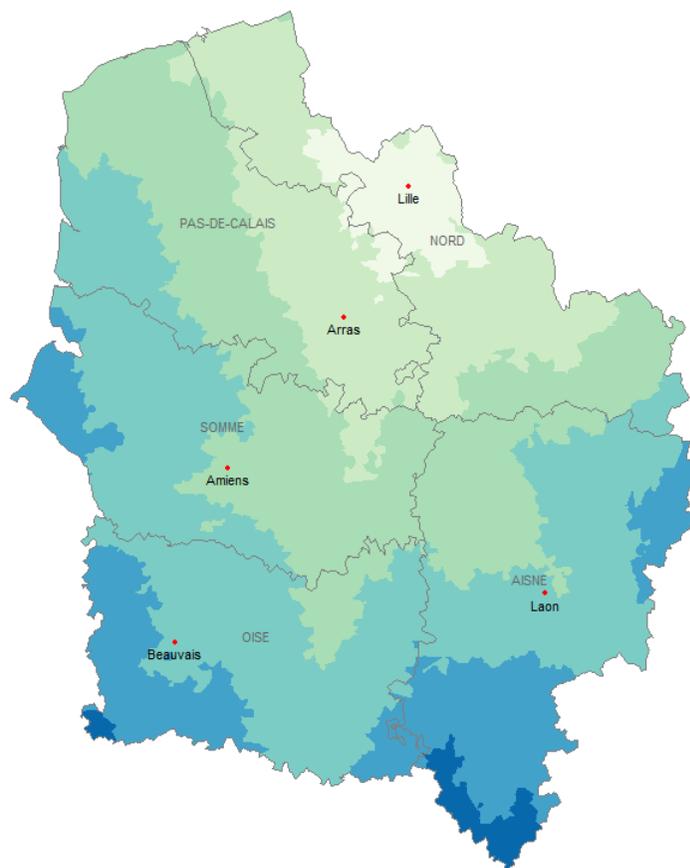


Source : Insee, recensements de la population 2006 et 2011.

- La **plus jeune des régions de province** : 33 % de - 25 ans, 15 % de + 65 ans.
- La **croissance régionale de la population est inférieure à la croissance nationale** (+ 0,2 % par an, contre + 0,5 % en France métropolitaine). Elle provient **uniquement de l'excédent naturel** (+ 0,5 %).
- À l'échelle départementale, les trajectoires démographiques sont similaires pour l'Aisne, la Somme et le Pas-de-Calais. **Le Nord et l'Oise ont une croissance démographique plus soutenue**, en raison d'un excédent naturel plus prononcé.
- La région bénéficie d'un **excédent migratoire avec l'Île-de-France**.
- **À l'horizon 2040**, la région NPDCP compterait **près de 230 000 habitants supplémentaires** si les tendances démographiques se poursuivaient.

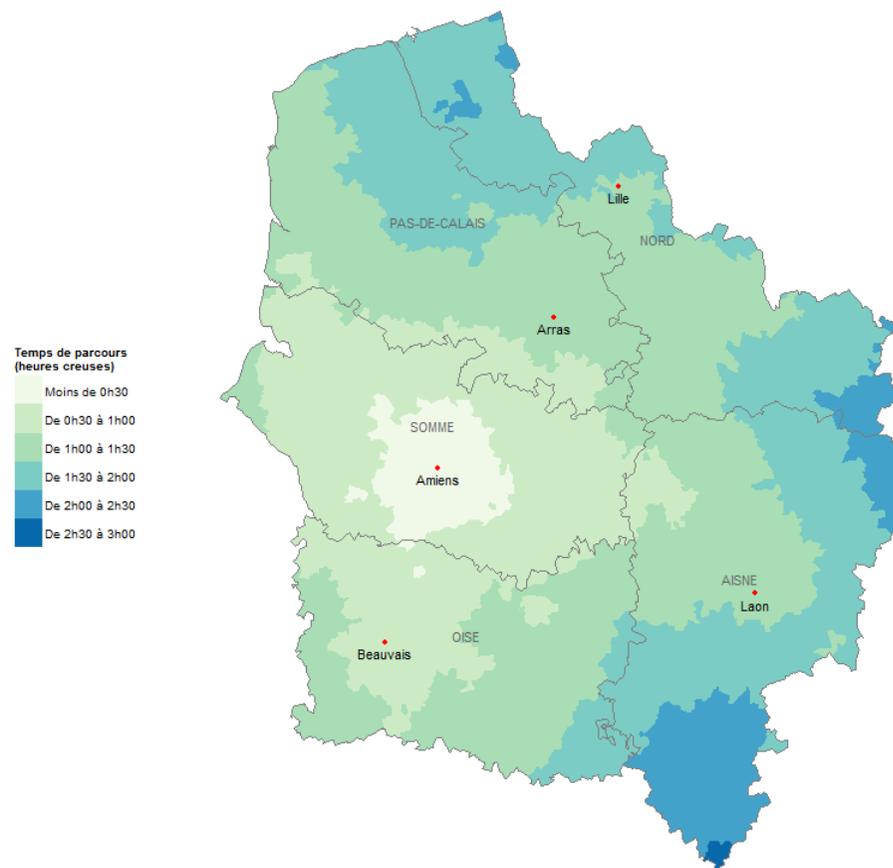
La répartition des services de l'Etat en Région devra tenir compte des temps d'accès associés à la géographie du nouveau territoire

Temps d'accès depuis Lille aux autres communes de la nouvelle région



54 % de la population régionale réside à moins d'une heure de Lille

Temps d'accès depuis Amiens aux autres communes de la nouvelle région



15 % de la population régionale réside à moins d'une heure d'Amiens

Enjeux principaux de la nouvelle région (1/2)

Croisement des atouts et des défis que présente la nouvelle région

- **Situation géographique exceptionnelle**, au cœur de l'Europe du Nord Ouest et de ses 80 millions d'habitants, espace ouvert et dynamique (le plus fort pouvoir d'achat d'Europe), très bien innervé mais très concurrentiel :
 - se saisir des atouts de cette situation et non la subir (mobilités, économie, enseignement supérieur, santé) ;
- Une force **démographique** (comparable à la Flandre belge), avec une population jeune et aujourd'hui encore trop peu formée (20 % de non diplômés) :
 - faire de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la formation une priorité, en lien avec l'économie ;
- Une **économie** dotée d'une large palette d'activités, avec des positions nationales éminentes (agriculture et agro-alimentaire, industrie automobile et métallurgie, services), confrontée aux nécessités de renouvellement du tissu productif et générant un taux de chômage élevé :
 - accompagner les secteurs à maturité et stimuler les secteurs émergents, en mettant l'accent sur l'innovation et l'ouverture internationale, accompagner les acteurs aux nouveaux métiers.

Enjeux principaux de la nouvelle région (2/2)

- Une région avec de grandes richesses économiques, touristiques et culturelles mais avec **l'indice de développement (du PNUD)** mixant santé / longévité – niveau d'éducation (durée de scolarisation) – niveau de vie (revenu par habitant) - **le plus bas de France**
 - renforcer l'intervention en matière de cohésion sociale au sens large, en ciblant des territoires prioritaires devant bénéficier du principe de solidarité et d'égalité des territoires
- Des **complémentarités de territoires évidentes** (terres agricoles / zones urbanisées) mais à organiser, pour un développement harmonieux et homogène du territoire régional, respectueux des spécialités jusqu'ici développées
 - penser et mettre en œuvre les politiques de développement et d'aménagement en intégrant les modes de fonctionnement territoriaux spécifiques actuels et en articulant économie productive et économie résidentielle

La transition écologique et énergétique et le développement du numérique sont des vecteurs à privilégier à cet égard.

Diagnostic territorial

Région Nord-Pas-de-Calais-Picardie

Rectorat

ARS

Diagnostic des DRFIP

Région Nord-Pas-de-Calais-Picardie

Enjeux

- Les directions territoriales des finances publiques (DRFIP et DDFIP) exercent une grande variété de missions relevant à la fois de la fiscalité et des comptes publics. La très grande majorité de ces missions relève du niveau départemental.
- Les directions régionales des finances publiques exercent des missions spécifiquement régionales et en nombre limité, qui correspondent principalement à leur positionnement d'interlocuteur des autres instances et partenaires de niveau régional.
- L'enjeu d'un regroupement régional est donc de réunir sous une ligne de commandement unique les fonctions traditionnellement régionales.

Fonctions directement concernées

- Le contrôle budgétaire en région
- L'autorité de certification des fonds structurels européens
- Les missions régionales de l'action économique
- La politique immobilière de l'État
- La paierie régionale

Effectifs

- 33 ETP (sur un total de 3093) pour la DRFiP Nord-Pas-de-Calais
- 20 ETP (sur un total de 831) pour la DRFiP Picardie

Autres

Les DRFIP exercent aussi des missions supra-départementales qui peuvent, à terme, être impactées par les conséquences de la nouvelle régionalisation :

- Le contrôle de la dépense de l'État
- Les centres de services partagés CHORUS
- Le paiement des dépenses des ordonnateurs régionaux et départementaux

Présentation du nouveau territoire et de ses spécificités pour la DREAL

- Une région dont le développement est et sera fortement influencé par deux grands attracteurs économiques : l'agglomération lilloise au nord et l'Île-de-France au sud
- Selon les domaines, des enjeux DREAL relativement homogènes sur le territoire (eau, biodiversité, paysages...) ou plus contrastés (logement, mobilité, risques technologiques, qualité de l'air)
- Deux grands traits d'union : la façade maritime et le projet de canal Seine-Nord
- Une organisation des acteurs locaux assez hétérogène (maturité variable des démarches intercommunales)

Présentation des enjeux majeurs et priorité d'actions

- Agir pour que la région soit en pointe de la **transition énergétique et écologique**, au profit de son économie, de l'emploi, et des conditions de vie de ses habitants
- Accompagner le **développement durable** des zones urbaines (agglomérations lilloise, amiénoise et du sud de l'Oise, mais aussi les villes intermédiaires), et des territoires ruraux
- Contribuer à l'amélioration des **déplacements** au sein de la région, et notamment entre Lille et Amiens
- Contribuer au développement du **logement social** et à la relance de la construction
- Contribuer à la **maîtrise des risques industriels** et naturels

Présentation des points majeurs à traiter en termes d'organisation et de fonctionnement de la future DREAL fusionnée

- **Efficacité** : organiser un pilotage unique, pour la grande région, des politiques de l'État portées par la DREAL, tout en assurant des échelons de proximité en lien avec les DDI
- **Pérennité** : donner à chaque implantation de la DREAL un projet attractif pour les agents
- **Lisibilité** : avoir un fonctionnement clair de la future DREAL et de ses interfaces avec les DDI, en interne comme en externe
- **Transversalité** : Conserver la capacité d'ensemblier des 2 DREAL actuelles, en développant les éléments de travail transversal

Présentation du nouveau territoire et de ses spécificités pour la DRJSCS

1. **La future région Nord – Pas de Calais - Picardie est marquée par une aggravation des difficultés sociales.**
 - Taux de pauvreté 18.4 % en 2013 - 2^{ème} de France métropolitaine
 - Taux de chômage : 12.5 % en 2013 - 1^{er} de France métropolitaine

2. **Une situation des jeunes particulièrement préoccupante :**
 - Les jeunes davantage confrontés au chômage : Un quart sur les 18-24 ans.
 - Faible niveau de formation

3. **Une région mobilisée par les questions d'hébergement et de migration**
 - Au nord : les migrants dans le Pas de Calais (500 en 2012 - 2500 en 2014) et les personnes dans les campements illicites dans le département du Nord (2100 depuis janvier 2014 dont 1900 sur la seule agglomération lilloise)
 - Au sud : Accueil des personnes en difficultés, situation aggravée par la proximité de la région Parisienne.

Présentation des enjeux majeurs et priorité d'actions pour la DRJSCS

- **Nouvelle direction pour un État stratégique : Pilotage des plans interministériels : Pauvreté, Jeunesse, Egalité citoyenneté**
- **La formation –certification**
 - Assurer la délivrance de près de 8000 diplômes dont le taux de professionnalisation avoisine les 80%
 - Délivrer 650 autorisations d'exercer dans le cadre des équivalences des diplômes européens
 - S'assurer de la qualité des formations : homologation
 - Contribuer auprès du Conseil régional à l'adéquation des formations aux besoins du territoire – 10 % de l'emploi régional.
- **Le sport :**
 - Accompagner le mouvement sportif dans son organisation, son développement et sa contribution en matière de sport de haut niveau
 - Permettre l'accès à tous les publics : pratique féminine, public en situation de handicapés et population des quartiers défavorisés
 - Développer le sport santé à tout âge
- **La jeunesse :**
 - développer la mobilité des jeunes, leur information,
 - Augmenter leur niveau de formation et lutter contre l'illettrisme
 - Réussir l'universalisation du service civique
- **Cohésion sociale :**
 - Hébergement d'urgence – 21000 places journalières, soit à l'année plus de 7,5 + millions de nuitées
 - Budget de 140 millions d'euros
 - Adultes sous protection juridique : 45 000

Présentation des points majeurs à traiter en termes

d'organisation et de fonctionnement de la future DRJSCS fusionnée

- **Ressources Humaines :**

- S'appuyer sur les expertises métiers
- Privilégier la mobilité fonctionnelle.
- Accompagner collectivement et individuellement les agents

- **Logistique :**

- Développer les circuits informatiques pour assurer les transmissions dématérialisées des mémoires et dossiers
- Garantir le fonctionnement logistique et informatique des différents sites
- Construire une programmation anticipée des jurys et des évaluations inspections contrôles pour mieux utiliser les ressources disponibles et minimiser les coûts de fonctionnement

- **Relations avec le niveau départemental à maintenir et à développer**

- **Externe :**

- Affirmer le lien avec les partenaires et les opérateurs
- Maintenir les bonnes pratiques et les actions engagées sur les deux territoires

Présentation du nouveau territoire et de ses spécificités pour la DRAC

- **Un enseignement supérieur culture couvrant toutes les disciplines, concentré sur le Nord de la région** : 8 établissements (5 écoles d'art, une école de formation théâtrale, un pôle musique, une école d'architecture et du paysage).
- **Un réseau d'établissements de création contemporaine labellisés par l'État de première importance, également concentré sur le Nord de la région** : 26 établissements (8 scènes nationales, 2 CDC, 2 orchestres, 5 SMAC, 2 pôles cirques, 2 FRAC, 1 opéra, 2 CDN, 1 CCN, 1 CNAR) plus 16 établissements ne relevant pas strictement de ce réseau labellisé mais participant pleinement d'une politique culturelle de haut niveau (8 scènes conventionnées, 5 lieux de création et de diffusion musicale, 3 centres d'art)
- **Des industries culturelles couvrant l'ensemble du territoire** : deux agences régionales pour le livre ; deux structures d'aides au cinéma ; 543 bibliothèques; 398 salles de cinéma.
- **Un patrimoine remarquable et équitablement réparti sur l'ensemble du territoire, à l'exception d'une concentration des monuments "Etat" sur le sud** : plus de 3 000 monuments protégés au titre des monuments historiques (soit 7 % de l'ensemble national) ; cinq inscriptions au patrimoine mondial de l'humanité (UNESCO) ; 82 musées de France; 37 000 entités archéologiques.
- **Des actions d'Education Artistique et Culturelle qui couvrent une grande partie du territoire**
- **Un budget d'intervention de 56 M€**

Présentation des enjeux majeurs et priorité d'actions

- **Améliorer l'irrigation des territoires :**
 - Missions territoriales à renforcer pour les structures labellisées
 - Réflexion sur la répartition et partenariats à construire entre les structures, en particulier celles relevant de la création artistique et de l'enseignement supérieur
 - Meilleure circulation des œuvres et des artistes
 - Identification et renforcement des structures émergentes
- **Généraliser l'Éducation Artistique et culturelle :** la jeunesse de la population de la future région et ses indicateurs socio-économique et socio-culturels dégradés font véritablement de ce point une priorité absolue. Objectif : couverture totale du territoire
 - Mobiliser les agences et les réseaux du Livre et de la Lecture, en partenariat avec les Rectorats, en faveur de la lutte contre l'illettrisme
- **Professionnaliser les artistes et les acteurs culturels**
- **Renforcer l'attractivité de la région en s'appuyant sur les atouts patrimoniaux**
 - Assurer la bonne conservation des monuments
 - Mettre en réseau les musées et les labels (VPAH, CCR,...) et médiation et valorisation (Monuments historiques, archéologie)
 - Protéger l'architecture et les paysages, et valoriser l'architecture industrielle et contemporaine
 - Renforcer la recherche archéologique et sa diffusion
- **Développer les ressources numériques**
 - S'appuyer sur les pôles innovants
 - Renforcer les partenariats scientifiques, y compris avec l'Université

Présentation des points majeurs à traiter en termes d'organisation et de fonctionnement de la future DRAC fusionnée

- **Unicité de la DRAC répartie sur deux sites dans le respect des spécificités de chaque région, en ne figeant pas les sites dans une spécialisation infra-régionale**
- **Organisation en pôles (patrimoines, création, action culturelle) coordonnés par un chef de pôle**
- **Regroupement de ces chefs de pôles autour du directeur régional afin de garantir l'unicité et l'efficacité stratégiques**
- **Mutualisation des fonctions support, des compétences rares**
- **Maintien d'équipes de proximité opérationnelles pour l'exercice des missions impliquant une forte relation avec le territoire**
- **Organisation interdépartementale spécialisée (MH, Archéo, etc...) et déploiement de l'action territoriale avec répartition par grands territoires**
- **Harmonisation des pratiques tant administratives que de politiques culturelles**

Présentation du nouveau territoire et de ses spécificités pour la DIRECCTE

- La **region la plus dense** après l'Île-de-France (187 hab/km²) masquant des **écarts marqués** entre les zones métropolitaines du département du Nord et les parties plus rurales de l'Aisne ou du Ternois
 - Des **tentations de repli** et des relations dépendance-concurrence entre territoires
 - Un **déficit d'ingénierie sur certains territoires**, qui se répercute sur la qualité des projets portés localement
- La **région la plus jeune** (près de 35 % de moins de 25 ans), véritable atout pour l'avenir, et véritable défi d'inclusion
- 6 millions d'habitants : **poids dans la population française : 9,4 %**
- 2 millions d'emploi : **poids dans l'emploi : 8,3 %**
- 570 000 demandeurs d'emploi : **poids dans le chômage : 10,6 %**
- Le taux de chômage le plus élevé de France métropolitaine : 12,5 %
 - **Poids dans les dépenses en matière de politique d'emploi et de formation professionnelle : 12,3 %**
- De nombreuses filières matures et des relais de croissance à accompagner et à développer
- Une **ouverture sur l'Europe du Nord Ouest** à transformer en atout

Présentation des enjeux majeurs et priorité d'actions

- Un seul état-major régional sur l'ensemble du champ Direccte, aux côtés du préfet de région
- Une **unité régionale sur deux sites**, structurée autour d'une implantation prioritaire
- Installation et mise en visibilité de **spécialisations sectorielles** en fonction de la structure des activités des régions actuelles
- Constitution **d'unités de compétence** mutualisant certaines fonctions (ou coordinations partenariales), positionnées sur le site Lille ou le site Amiens (centralisation de l'enregistrement des organismes de formation ou création d'un pôle ressource sur les conventionnements)
- Les fonctions opérationnelles de compétence régionale nécessitant de la proximité conservées sur les deux sites (contrôle)
- Renforcement de la capacité de la Direccte à **proposer un accompagnement de projets** au plus près des acteurs, et notamment dans les territoires où les capacités d'ingénierie sont réputés plus faibles
- Profiter de la réforme pour repenser notre relation à l'utilisateur

Présentation des points majeurs à traiter en termes d'organisation et de fonctionnement de la future DIRECCTE fusionnée

- Unifier nos démarches et nos **process internes** (RH, achats...)
 - Faire **converger nos stratégies de ciblage des politiques** pilotées pour l'ensemble du territoire régional
 - Prendre en compte une organisation des travaux des services publics sur une maille plus large en Picardie que celle du Nord - Pas-de-Calais vu la densité démographique en faisant progressivement converger les méthodes
 - Installer des **outils de communication plus modernes** pour ne pas dégrader les conditions de travail des agents tout en offrant un meilleur service à l'utilisateur
 - Téléphonie en voie IP
 - Numérisation du courrier entrant pour mieux répartir la charge sans imposer des contraintes physiques aux agents
 - Réaliser la **synthèse organisationnelle** de :
 - La constitution des pôles entreprises, emploi, économie en 2009
 - La création des Commissaires au redressement productif en 2012
 - La création des Référents uniques aux investissements en 2013
- En vue d'accompagner au mieux les entreprises tout au long de leur existence

Présentation du nouveau territoire et de ses spécificités pour la DRAAF

- Une région très agricole (67% de la surface) et agro-alimentaire (41.000 salariés) de dimension nationale (10% du CA) au coeur d'un bassin de consommation de taille européenne
- Une vocation exportatrice imposant un niveau sanitaire élevé tout en tirant pleinement partie des différentes infrastructures régionales
- Un réseau dense d'établissements d'enseignement agricole, avec un poids moindre des effectifs du public (25% des élèves, contre 75% dans le privé), pour 14.000 apprenants en voie scolaire et 4.500 apprentis
- Une région à l'échelle d'une zone de défense et de 2 bassins hydrographiques

Présentation des enjeux majeurs et priorité d'actions

- Promouvoir une agriculture compétitive et diversifiée et son industrie agro-alimentaire en l'orientant vers la triple performance économique, environnementale et sociale (projet agroécologique)
- Assurer le maintien du statut sanitaire des exploitations agricoles (cultures et élevage) pour permettre la certification de leurs produits, nécessaire aux échanges intracommunautaires et à l'exportation vers les pays tiers
- Organiser l'ensemble du dispositif de formation autour de la réussite scolaire, sociale et professionnelle de l'apprenant en renforçant l'action collective entre les acteurs et les systèmes « extérieurs » (établissements de recherche et enseignement supérieur, acteurs socioprofessionnels, acteurs culturels)
- Maintenir un lien fort avec les partenaires, notamment le futur Conseil régional à compétence élargie dans une région agrandie à 5 départements

Présentation des points majeurs à traiter en termes d'organisation et de fonctionnement de la future DRAAF fusionnée

- Bâtir une DRAAF unique en multisites (DUNKERQUE, LILLE, AMIENS), avec un siège regroupant les fonctions stratégiques (de pilotage) et supports, et un site distant opérationnel sur des fonctions de proximité, le scenario étant inversable entre les 2 capitales régionales actuelles
- Garder les missions actuelles sur 6 services (enseignement, économie, statistiques, alimentation, FranceAgriMer et secrétariat général) sans modification des rapports entre échelon régional et échelon départemental (sauf en mutualisant éventuellement des compétences rares : exemple forêt bois)
- Limiter l'impact RH à des mobilités fonctionnelles tenant compte des départs naturels et intégrant les réductions d'effectifs (estimation entre 15 et 20 % sur la période)
- Mobiliser l'appareil de formation ministériel pour accompagner les changements de missions (dispositifs déjà en place), voire interministériel pour assurer le développement professionnel des agents

Accompagnement RH :

Des mesures nationales existantes confortées et revalorisées

- Statutaires
 - Assouplissement règles détachement – intégration
 - Intégration directe
 - Affectation en PNA
- Financières
 - Prime restructuration de service et aide à mobilité conjoint
 - Indemnité de départ volontaire
 - Indemnité temporaire de mobilité
 - Indemnité d'accompagnement à la mobilité
 - Complément indemnitaire d'accompagnement
 - Compensation des différentiels de taux de cotisation entre versants FP
- Formation et accompagnement mobilité professionnelle
 - DIF
 - Congé formation
 - Période de professionnalisation
 - Bilans de compétences
 - ...

Accompagnement RH :

Des mesures nouvelles engagées dans le cadre de la réforme

- **Projet de décret dit de « sécurisation de la situation des emplois DATE »**
 - Prorogation des détachements en cohérence avec le calendrier de réorganisation de l'Etat en région
 - Maintien pendant 5 ans de la situation administrative des personnels dont l'emploi de DATE est supprimé ou classé dans un groupe d'emplois inférieur (après 3 ans régime indemnitaire diminué de moitié)
 - Possibilités aux préfigurateurs d'être nommés sur emploi DATE dans nouvelle structure, même si conditions statutaires non remplies
- **Projet de décret dit de « sécurisation de la situation des agents sur les autres emplois fonctionnels de catégorie A et des agents bénéficiant de NBI »**
 - Prolongation des durées maximales de nomination sur emploi de chargé de mission SGAR ou délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité, jusqu'à suppression de ces structures
 - Conservation à titre personnel pour 5 ans maxi du bénéfice du précédent emploi de détachement
 - Maintien de la NBI pour les agents de toutes les catégories qui ont « perdu » leur emploi dans les régions fusionnées (total pendant 3 ans, 2/3 la quatrième année, 1/3 la cinquième année)

Accompagnement RH :

Des mesures soumises à concertation, à mettre en œuvre selon les besoins

Création d'un fonds interministériel pour garantir l'égalité de traitement des agents quel que soit leur ministère d'origine

- **Évolution du barème de la prime pour restructuration de service (PRS) – barème unique interministériel**
- **Évolution du dispositif de départ volontaire - assouplissement des conditions d'âge**
 - **Avant : au moins à 5 ans de la retraite**
 - **Après : 2 ans (projet DGAFP)**
- **Revalorisation de la prise en charge des frais de déménagement**
- **Autorisation d'absence pour « reconnaissance de la nouvelle affectation »**

Accompagnement RH :

Initiatives prises localement

- Remobilisation du réseau des conseillers mobilité – carrière
 - 1^{ère} réunion inter régionale organisée à Lille le 2 juin
 - Identification des besoins des CMC
 - Mesures d'accompagnement et de professionnalisation envisagée en complémentarité des actions qui seront engagées par les ministères
- Poursuite des travaux en réseau élargi aux 2 régions
- Élaboration d'un plan d'actions organisé en 5 axes :
 - Échanges de pratiques et partage d'expérience : revue des cadres, articulation des différents dispositifs, ...
 - Ateliers thématiques en fonction des besoins : outils d'aide au repérage des compétences, ...
 - Présentation des métiers de différentes structures
 - Professionnalisation des CMC : formation spécifique complémentaire de celle des ministères
 - Partage d'outils : grilles d'entretien, référentiels métiers, ...
- Facilitation des mobilités interministérielles voire inter fonctions publiques
 - Mobilisation des sites BRIEP, MIFP
 - Ouverture aux 2 régions des ateliers « passerelles-mobilité » pour la FPE et « marché de l'emploi public » pour l'inter fonctions publiques
- Renforcer la communication auprès des agents sur les mesures d'accompagnement RH
- Renforcer dans chaque structure la fonction de CMC
- Organiser en interne à chaque structure la prise en charge du 1er niveau d'écoute pour apporter une réponse rapide aux agents
- Rôle d'animation du réseau et veille sur les dispositifs mobilisés en service, assurés par la PFRH

Ordre du jour

1 **Présentation des caractéristiques et enjeux de la future grande région** *(SGAR Nord-Pas-de-Calais et Picardie)*

2 **Présentation des synthèses des diagnostics territoriaux** *(binômes de directions)*

Temps d'échanges

3 **Point d'avancement sur les dispositifs d'accompagnement RH** *(Anne-Lorraine Lattraye et Eric Fritsch)*

Temps d'échanges

4 **Etat des travaux** *(Préfet préfigurateur)*

5 **Temps d'échanges**