

# DRAC Nord-Pas-de-Calais / Picardie

## Étude d'impact

### Table des matières

Partie 1 : La description des changements organisationnels.....	2
1.1. La conduite des travaux – méthodologie.....	2
1.2. Les missions de la Direction régionale des affaires culturelles Nord-Pas-de-Calais/Picardie.....	3
1.3. Les principes directeurs généraux de la réorganisation.....	3
1.4. L'organisation des services et la répartition des missions.....	7
1.5. La transversalité.....	51
1.6. Le renforcement de l'échelon départemental.....	52
1.7. Les grandes étapes de mise en œuvre.....	53
Partie 2: L'impact RH des changements organisationnels.....	54
2.1 Impact sur les effectifs.....	54
2.2 Impact sur les postes et identification des mobilités.....	55
2.3. Impact sur les compétences.....	57
Partie 3 : L'impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des agents.....	58
3.1. Modifications des conditions de travail.....	58
3.2. Impact sur la santé et la sécurité des agents dont les risques psycho-sociaux.....	59
Partie 4 : L'accompagnement RH dans la mise en place de la nouvelle organisation.....	60
4.1. Un dialogue social continu dans l'accompagnement de la réforme.....	60
4.2. Le suivi particulier des agents concernés par une mobilité fonctionnelle et géographique.....	61
4.3. L'accompagnement spécifique des encadrants.....	61
4.4. L'accompagnement individuel de proximité .....	61
4.5. Information et communication avec les personnels.....	62

La deuxième phase des travaux de réorganisation devait conduire à l'élaboration d'un micro-organigramme au 1<sup>er</sup> janvier 2019 présentant l'organisation par mission de la nouvelle Direction régionale des affaires culturelles Nord-Pas-De-Calais/Picardie. Ce micro-organigramme est accompagné d'une étude d'impact.

L'étude d'impact est un élément majeur du projet de réorganisation des services. Elle vise à mesurer les effets de la nouvelle organisation en matière de ressources humaines afin de mieux accompagner collectivement et individuellement les personnels, identifier et prévenir les éventuels risques en matière de santé et de sécurité au travail et préparer les nouvelles modalités d'organisation du travail dans les missions confiées à la DRAC.

## **Partie 1 : La description des changements organisationnels**

### **1.1. La conduite des travaux – méthodologie**

#### **Première phase :**

- Mise en place d'un comité de pilotage composé des deux équipes de direction des deux DRACs Nord-Pas-de-Calais/Picardie
- Groupes élargis par grandes thématiques
- Élaboration du macro-organigramme
- Validation nationale du macro-organigramme

#### **Deuxième phase :**

- Constitution d'une équipe projet composée des deux équipes de direction, du chef de service action culturelle et territoriale du Nord-Pas-de-Calais, du coordinateur du pôle Patrimoines en Picardie et du conseiller musique et danse du Nord-Pas-de-Calais.
- Réactivation des groupes de travail animés par les membres de l'équipe projet en binôme prenant en compte la répartition territoriale (près de trente réunions voir annexe 1)
- Cadrage des objectifs des groupes par une feuille de route :
  - élaborer les micro-organigrammes cibles par services pour le 01/01/2019, respectant les grands principes arrêtés au niveau national (macro-organigramme)
  - décrire l'organisation cible, les chaînes hiérarchiques et fonctionnelles les responsabilités, les missions entre les services et les agents dans une logique de spécialisation et de complémentarité
  - construire une feuille de route par service pour permettre la mise en place de ces organigrammes sur 3 ans et harmoniser les stratégies, les méthodes de travail et les procédures.

#### **Sur la base :**

- d'un dialogue social continu
- d'une implication des agents comme force de propositions
- d'une communication soutenue de la directrice préfiguratrice en relation avec la directrice régionale des affaires culturelles de Picardie

## **1.2. Les missions de la Direction régionale des affaires culturelles Nord-Pas-de-Calais/Picardie**

Placée sous l'autorité du préfet de région, la DRAC est chargée de la mise en œuvre, adaptée au contexte régional, des priorités définies par le ministère de la Culture et de la Communication. Le ministère a pour mission de faciliter l'accès du plus grand nombre à la culture, de conserver et mettre en valeur le patrimoine, de stimuler la création, d'aider à la diffusion des œuvres.

La DRAC veille à l'application du Code du patrimoine (autorisation de travaux, prescriptions archéologiques). En proposant au préfet de région l'attribution des soutiens financiers de l'État, la DRAC exerce aussi une fonction de conseil et d'expertise auprès des partenaires culturels et des collectivités territoriales. Ses missions portent sur tous les secteurs d'activité du ministère : patrimoine mobilier et immobilier, archéologie, musées, archives, livre et lecture publique, spectacle vivant, arts plastiques, cinéma et audiovisuel, architecture, action culturelle et territoriale.

Les diagnostics élaborés par les directions régionales dans le cadre de la réorganisation territoriale à venir ont mis en évidence deux DRAC, de taille non homogène, confrontées à de fortes tensions socio-économiques qui amènent à une situation d'exclusion renforcée d'une fraction de la population. Si les richesses patrimoniales et la création contemporaine sont présentes sur l'ensemble de la future région Nord - Pas-de-Calais - Picardie, force est de constater que celles-ci ne se répartissent pas de façon uniforme. Les diagnostics territoriaux mettent ainsi en exergue plusieurs contrastes :

- la création contemporaine se structure autour d'une forte concentration d'institutions culturelles labellisées en Nord-Pas-de-Calais, en particulier concentrées dans la métropole lilloise et sur les deux agglomérations de Dunkerque et de Calais, alors qu'elle est portée par une politique de résidences de création sur les territoires en Picardie ;
- une plus forte richesse patrimoniale en Picardie, tant en monuments historiques classés qu'en édifices appartenant à l'État (20 en Picardie contre 4 en Nord-Pas-de-Calais) ;
- les établissements d'enseignements supérieurs sont plus présents en Nord-Pas-de-Calais (7 établissements) qu'en Picardie (1 établissement).

Fort de ce constat, la future région présente bien l'image d'un territoire possédant, certes inégalement réparti mais bien réel, l'ensemble des piliers d'une politique culturelle forte. En vertu de l'équité territoriale, l'enjeu à court terme est de ne pas figer les territoires dans une spécialisation infra-régionale, mais de travailler des identités fortes en complémentarité.

Ce contexte détermine les enjeux de développement culturel du projet stratégique de la future DRAC Nord Pas-de-Calais - Picardie : la prise en compte des territoires, la protection et la valorisation du patrimoine de l'État, la proximité des interventions de l'État, l'éducation artistique et culturelle en faveur de la jeunesse et la culture comme leviers de développement seront au service de la réduction des inégalités.

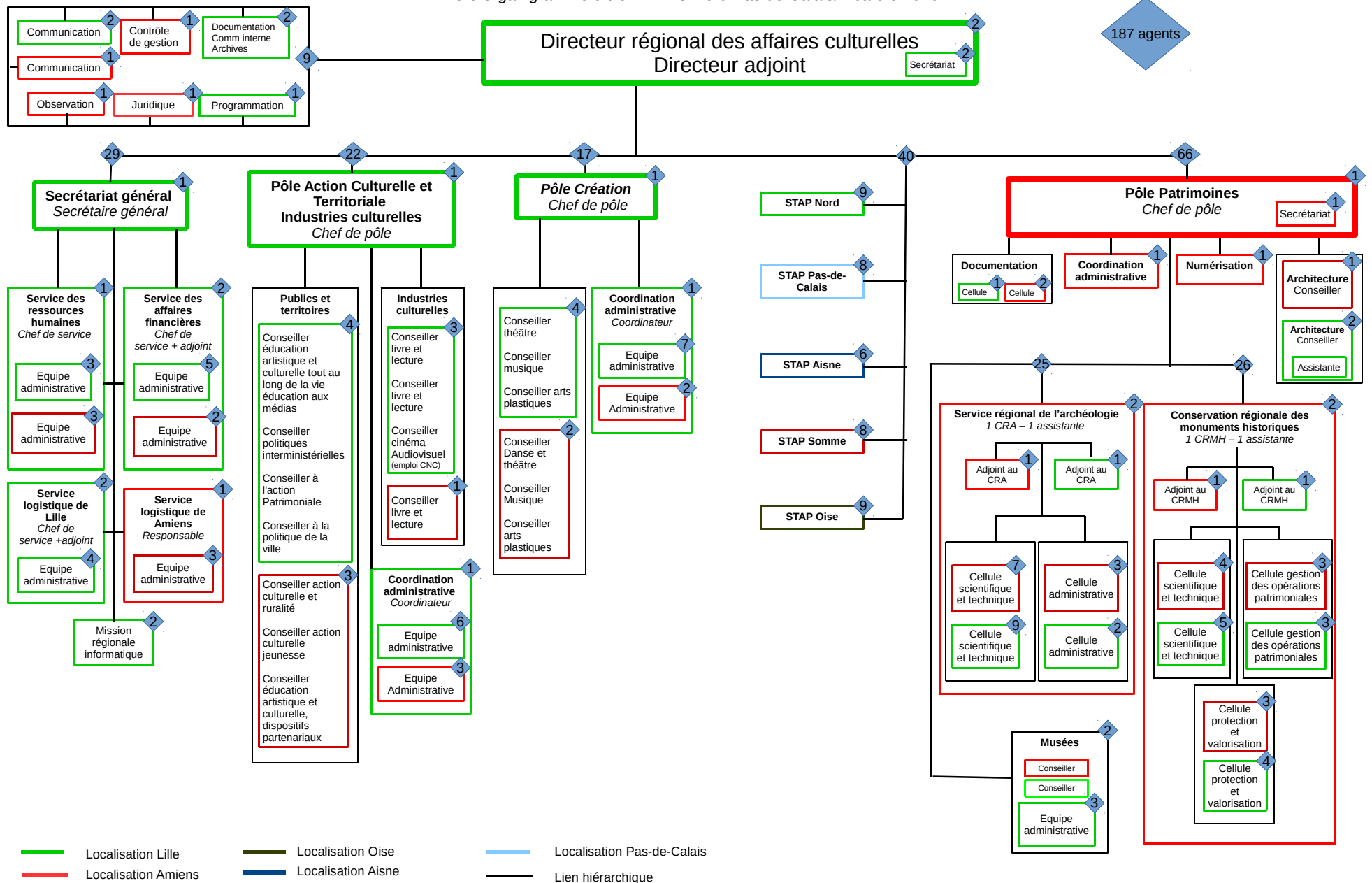
## **1.3. Les principes directeurs généraux de la réorganisation**

La réorganisation des services de l'État en région a été examinée lors du Conseil des Ministres du 31 juillet 2015 et le projet du Nord Pas-de-Calais - Picardie a été présenté le 25 août lors d'une réunion inter-services interministérielle.

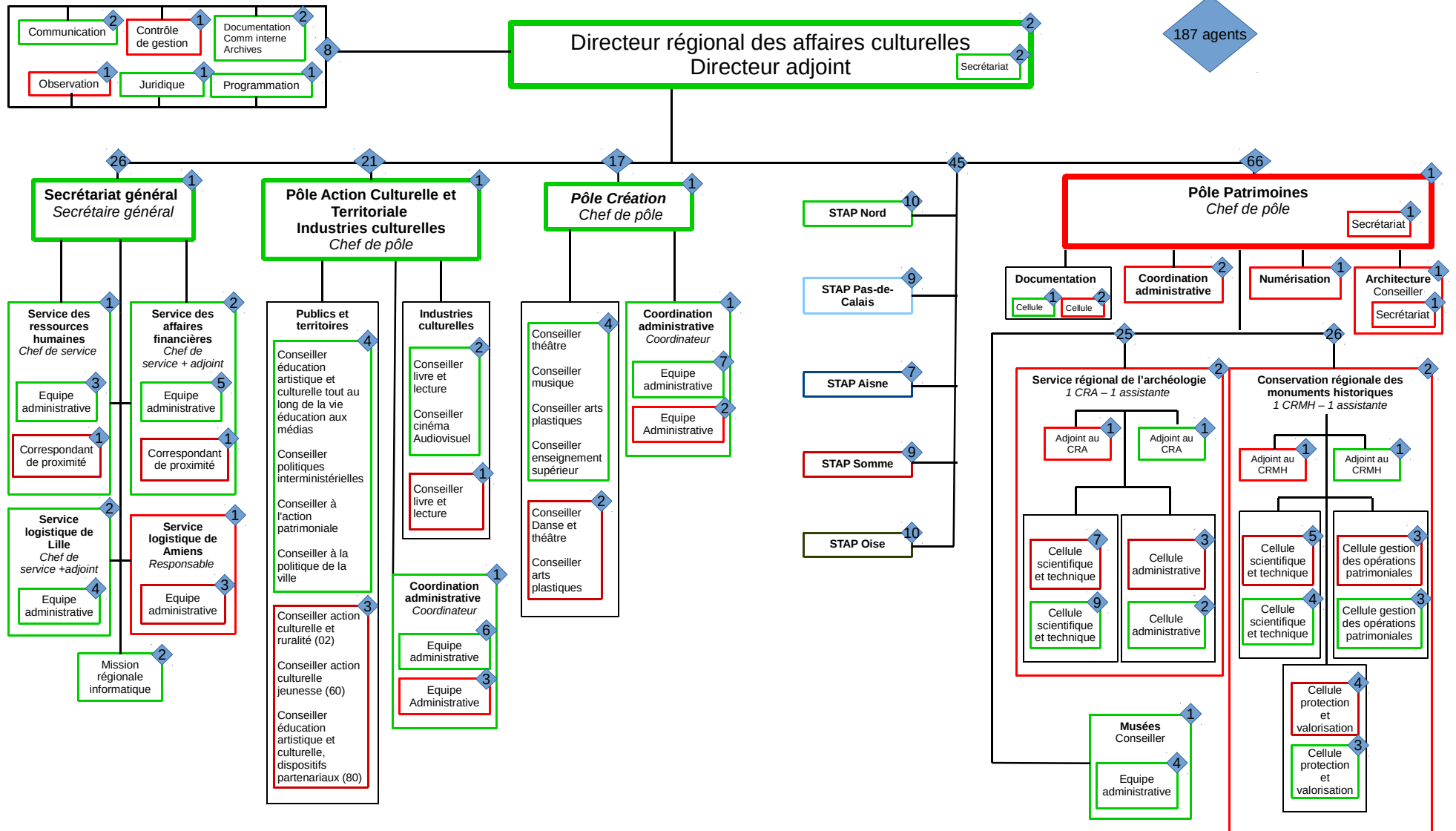
Pour la future DRAC, **les principes retenus** sont les suivants :

- Une direction unique à Lille
- Création de 3 grands Pôles pilotés par 3 chefs de pôle, dont un à Amiens :
  - Patrimoines (Amiens)
  - Création artistique (Lille)
  - Publics et territoires - Industries culturelles (Lille)
- Équipes de proximité interdépartementales spécialisées sur les 2 sites (Amiens et Lille) sous l'autorité de chefs de pôles (conseil et contrôle scientifique et technique, déploiement de l'action territoriale par grands territoires, soutien à la création artistique).  
Pour chaque conseiller le principe est de maintenir des missions de proximité sur un territoire de référence et des missions régionales sur l'ensemble de la région afin de donner une vision globale.
- Spécialisation de deux conseillers dédiés à l'action culturelle, destinés à incarner une proximité soutenue avec les décideurs et habitants des deux départements de l'Aisne et de l'Oise.
- Mutualisation et pilotage des fonctions support à Lille avec correspondants de proximité à Amiens
- Autorité directe du directeur régional des affaires culturelles sur les STAPS
- L'organisation proposée à objectif 31 décembre 2018 se fait à effectif constant sur la base 2015 du plafond d'emploi autorisé des deux régions. Aussi les différentes créations de poste se font toutes par redéploiement (suppression de fonctions, mobilité d'agents, ...) ou par évolution des missions des agents.
- Etude du rapprochement des STAP isolés avec les DDT, en priorité pour le département de l'Aisne

Micro-organigramme cible - DRAC Nord Pas de Calais/Picardie 2016



Micro-organigramme cible - DRAC Nord Pas de Calais /Picardie au 1<sup>er</sup> janvier 2019



— Localisation Lille  
— Localisation Oise  
— Localisation Pas-de-Calais  
— Localisation Amiens  
— Localisation Aisne  
— Lien hiérarchique

## **1.4. L'organisation des services et la répartition des missions**

### **Direction**

**Une direction unique** à Lille composée d'un directeur régional et d'un directeur régional adjoint

**Une équipe de direction** composée du directeur régional, du directeur régional adjoint, du secrétaire général et des trois chefs de pôle, dont un chef de pôle à Amiens

**Un mode de gouvernance :**

- qui garantit l'efficacité du pilotage
- tout en préservant le lien direct indispensable entre l'expertise métiers et la direction
- qui évite la sectorisation pour que chaque conseiller et chef de service puisse garder une vision globale de la stratégie et de l'activité de la DRAC.

Un CODIR (comité de direction) hebdomadaire réunissant l'équipe de direction sera mis en place et une participation de la direction en alternance aux réunions de pôles sera organisée.

**Les responsabilités des chefs de pôles :**

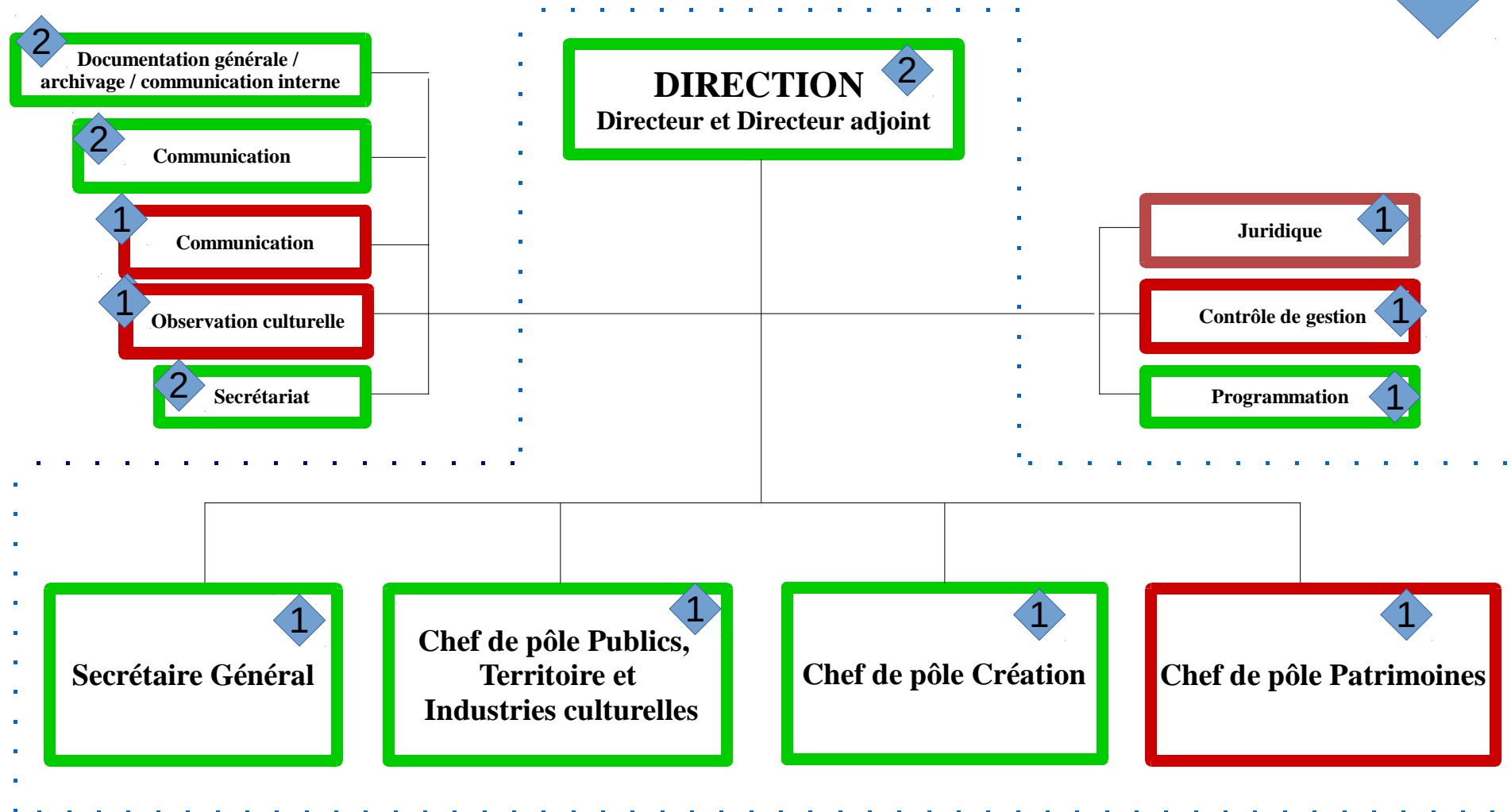
Les chefs de pôles sont chargés, sous l'autorité du directeur régional des affaires culturelles, du pilotage stratégique, de l'animation et de la coordination des services relevant de leur périmètre. Les chefs de pôles ont autorité hiérarchique sur les équipes relevant de leur domaine sur les deux sites.

Membres de l'équipe de direction, ils participent à la définition des politiques culturelles régionales.

Le chef du pôle Patrimoines, par délégation du directeur régional des affaires culturelles, partage avec le secrétaire général, la responsabilité juridique du bâtiment d'Amiens. Il sera ainsi autorisé à prendre toute mesure urgente qui garantisse la santé et la sécurité des personnes et des biens sur le site.

# Micro-organigramme Direction 2016

17 agents



Localisation Amiens  
Localisation Lille



Nb d'agents

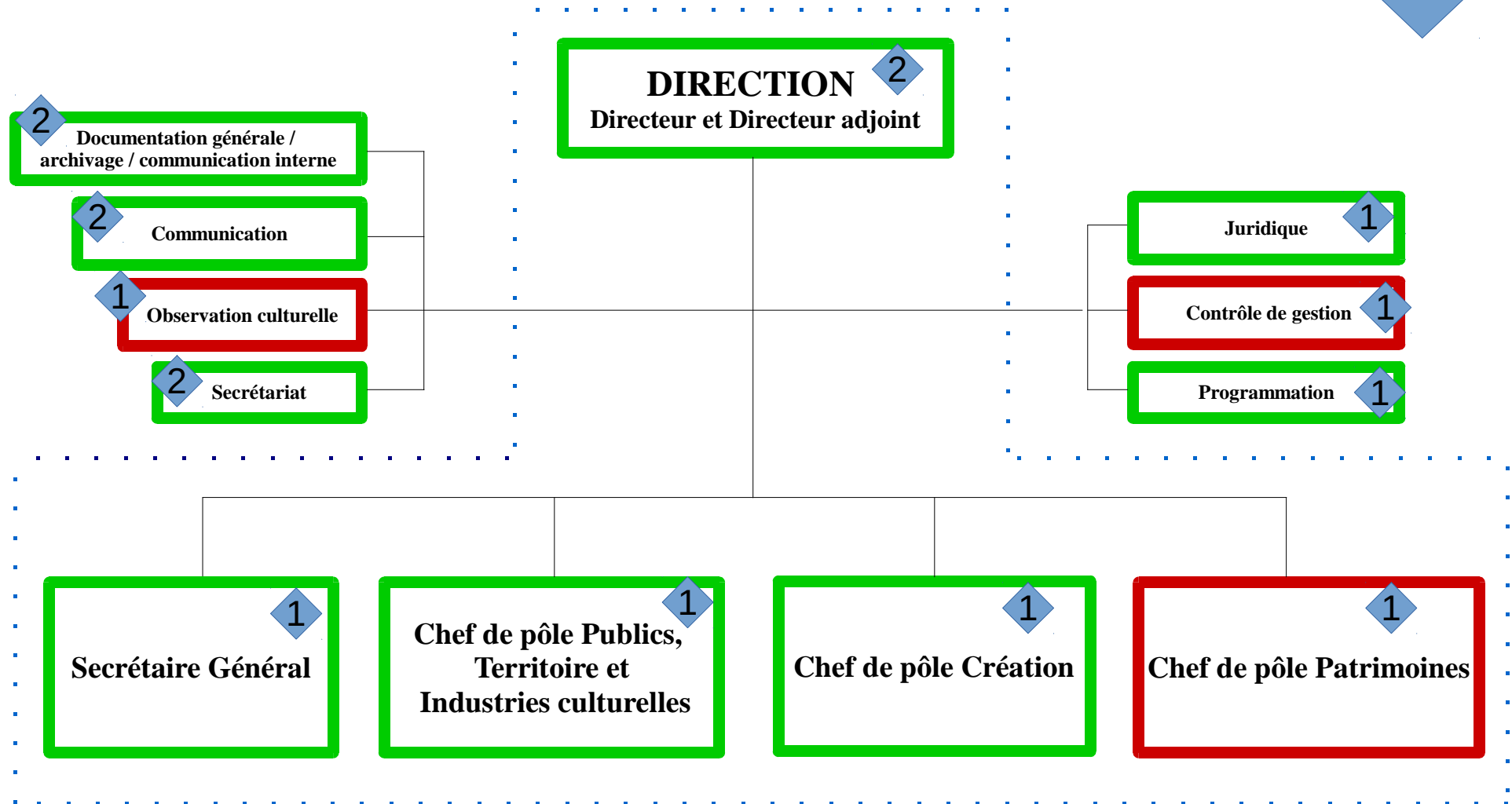


Equipe de Direction  
Lien hiérarchique



# Micro-organigramme Direction au 1<sup>er</sup> janvier 2019

16 agents



### SECRETARIAT DE DIRECTION

En 2015, les secrétariats de direction des Dracs Nord-Pas-de-Calais et Picardie sont composés chacun de deux agents, fonctionnant en binôme.

Avec l'unicité de la direction à Lille au 1er janvier 2016, l'entité secrétariat de direction disparaît sur le site d'Amiens. Deux mobilités fonctionnelles internes sont envisagées : secrétariat du chef de pôle patrimoines et renfort administratif du pôle ACT et industries culturelles (sur le poste vacant).

#### Les missions essentielles du secrétariat de direction :

- Gestion des agendas, organisation des rendez-vous et réunions

- Comptes-rendus des réunions de service

La réalisation des comptes-rendus des réunions de service (ou CODIR) se doit d'être maintenue. Ils seront un outil important du partage de l'information.

- Gestion des parapheurs

S'il est envisageable de « créer » un parapheur électronique pour les courriers simples provenant du site distant et mis à la signature du directeur, cette fonctionnalité n'est pas possible pour les documents à signatures multi-partenariales (conventions), pour les marchés publics ou pour les courriers du site distant signés par Monsieur le Préfet. La question des « navettes » de courriers et parapheurs entre siège et site distant, qui concerne l'ensemble des directions en bi-sites de la région, se posera dès la nomination du nouveau directeur et pourra peut-être s'intégrer dans un circuit plus global porté par la préfecture de région.

L'importance des flux sera aussi fortement dépendante des périmètres de délégation de signature qui seront retenus par Monsieur le Préfet et subdélégation par le directeur régional au profit du chef de pôle Patrimoines.

- Les demandes de notes émanant des préfectures

Toute réponse à une demande préfectorale devra transiter par le directeur et la réponse faite en son nom après validation.

- Enregistrement du courrier / Chronos / invitations

Se posera rapidement la question d'une adresse unique de la future direction régionale des affaires culturelles Nord-Pas-de-Calais/Picardie et par voie de conséquence de la réorientation des courriers à destination du site distant ou qui n'auraient pas été vus par le directeur régional. La numérisation d'une partie de ces courriers sur le réseau commun pourra être une piste de traitement.

- Organisation des déplacements et traitement des frais de déplacements

- Constitution des dossiers préparatoires aux réunions

- Décorations honorifiques

- Archivage

La constitution d'un seul secrétariat de direction à l'échelle de la grande région entraînera une nette surcharge de travail sur toutes les missions et activités déclinées ci-dessus. Des missions

nouvelles devraient encore alourdir le poids de charge surtout dans les premières phases de mise en place opérationnelle (réorientation des courriers, mise sous parapheurs des courriers du site distant à la signature du directeur, circuits chefs de pôle/directeur/préfet, etc..)

Par ailleurs, les missions de secrétariat de direction sont soumises à des contraintes particulières : continuité absolue de service, disponibilité, amplitude horaire, urgence et imprévisibilité des commandes.

Par conséquent, un secrétariat de direction au siège composé de deux agents fonctionnant en binôme sera maintenu. Un projet de mobilité interne d'un des deux assistants de direction de la Drac Nord-Pas-de-Calais vers un service sectoriel est actuellement engagé. Il devra être procédé rapidement à son remplacement.

## **PROGRAMMATION / CONTROLE DE GESTION / JURIDIQUE**

Ces missions ne sont pas regroupées en service mais, du fait de leur transversalité, nécessitent un positionnement auprès de la direction avec un souci de cohérence et de mutualisation d'information.

### **Programmation**

- Centralisation du pilotage de la programmation. La mission de programmation ne peut être exercée qu'auprès du directeur régional et donc à Lille. De ce fait, la mobilité fonctionnelle a été étudiée pour l'agent en charge de la programmation en Picardie en fonction des besoins générés par la nouvelle organisation : une évolution vers un poste de coordinateur budgétaire et administratif du pôle Patrimoines est envisagée.

- Dès la mise en exécution du budget 2016, soit avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 :
  - mise en place des fiches de procédures afin de sécuriser la programmation et les circuits financiers et harmoniser les pratiques. Pour cela un temps de travail avec les coordinateurs de pôles et les chefs de service s'avère nécessaire.
  - architecture des délégations de signatures et arrêtés afférents.

### **Contrôle de gestion**

- Rattachée à la direction, l'exercice de la mission contrôle de gestion peut se gérer à partir du site distant
- Sur le recueil des informations :
  - Une évaluation et un partage des outils existants sera à faire
  - Afin de remplir au mieux cette mission, des croisements seront établis avec les services de la documentation et de l'observation. Une instance de transversalité auprès de la direction sera à mettre en place.

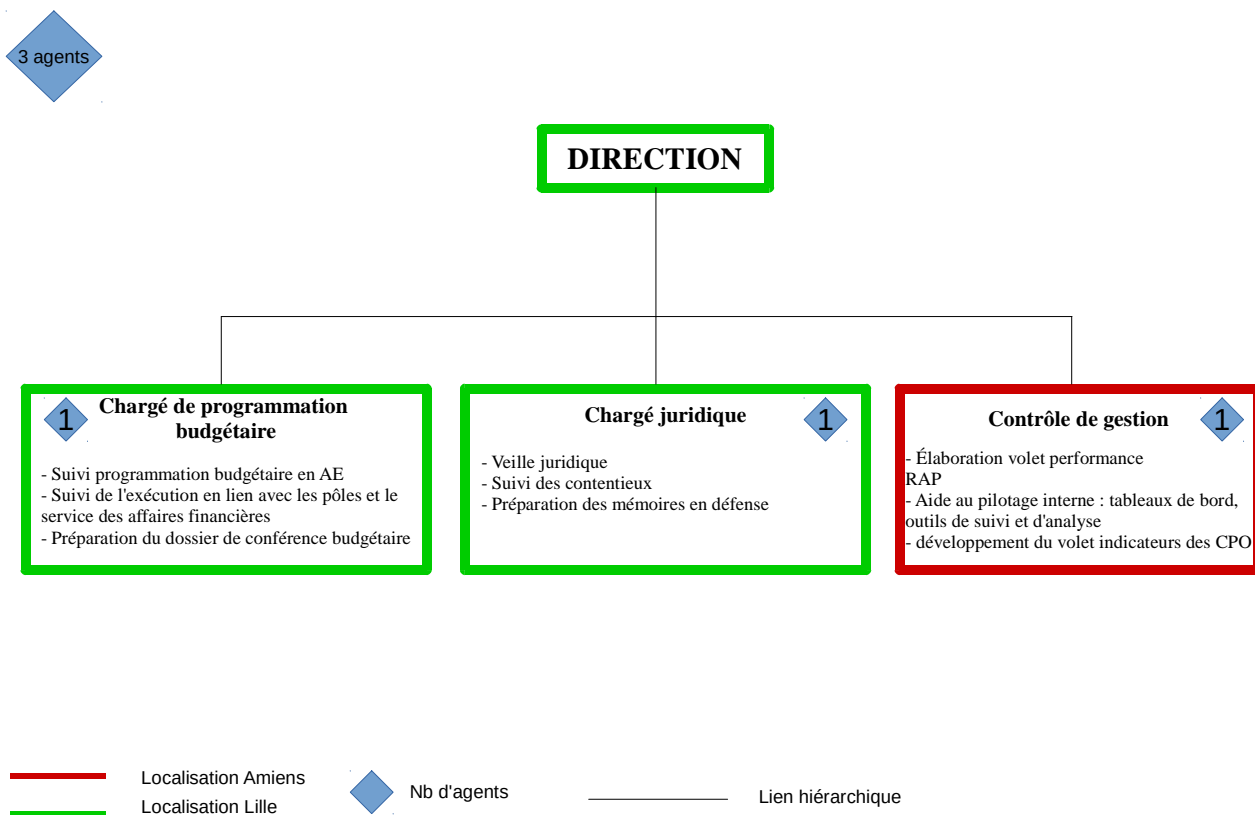
### **Juridique**

- Devant l'augmentation du nombre de contentieux et les évolutions du code du patrimoine liées, entre autres, à la future loi Création, Patrimoines et Architecture et face à la nécessaire sécurisation juridique d'un certain nombre d'actes (délégation de signature en particulier), il importe de créer une cellule juridique spécialisée.

Ce poste, créé par redéploiement interne, aura pour mission la veille juridique, le suivi des

contentieux et la préparation des mémoires en défense ainsi que la re-lecture sous l'angle juridique des différents documents émanant de la DRAC (conventions, notifications, arrêtés de subventions...).

#### Micro-organigramme cible Programmation / Contrôle de gestion / Juridique au 1<sup>er</sup> janvier 2019



#### COMMUNICATION / DOCUMENTATION/OBSERVATION

Ces missions ne sont pas regroupées en service mais leur transversalité nécessite un positionnement auprès de la direction avec un souci de cohérence et de mutualisation d'informations. Pour ce faire un comité de pilotage se réunira auprès de la direction de façon hebdomadaire.

#### Communication

- centralisation du pilotage de la communication auprès de la direction. Mobilité fonctionnelle à étudier sur le site distant, en concertation avec l'agent, en fonction des besoins générés par la nouvelle organisation et les souhaits individuels.
- pas de relais sur le site distant.
- des changements dans les méthodes de travail sont à prévoir, en particulier dans les liens et le suivi avec les médias.
- les opérations de communication nationale, telles que « Rendez-vous aux jardins » ou les « Journées européennes du Patrimoine » seront pilotées par le service communication, avec une expertise métier du pôle Patrimoines

## Documentation

- centralisation du pilotage de la documentation générale auprès de la direction avec des outils étendus à l'ensemble de la grande région (ex : revue de presse, partage des ressources, etc.).
- maintien d'une documentation patrimoniale sur chacun des sites, du fait de son usage quotidien par les services, placée au sein du pôle Patrimoines sous la responsabilité du chef de pôle à Lille et à Amiens.
- Une réflexion sur une meilleure intégration d'outils communs est à mener (logiciel, politique d'achat..)

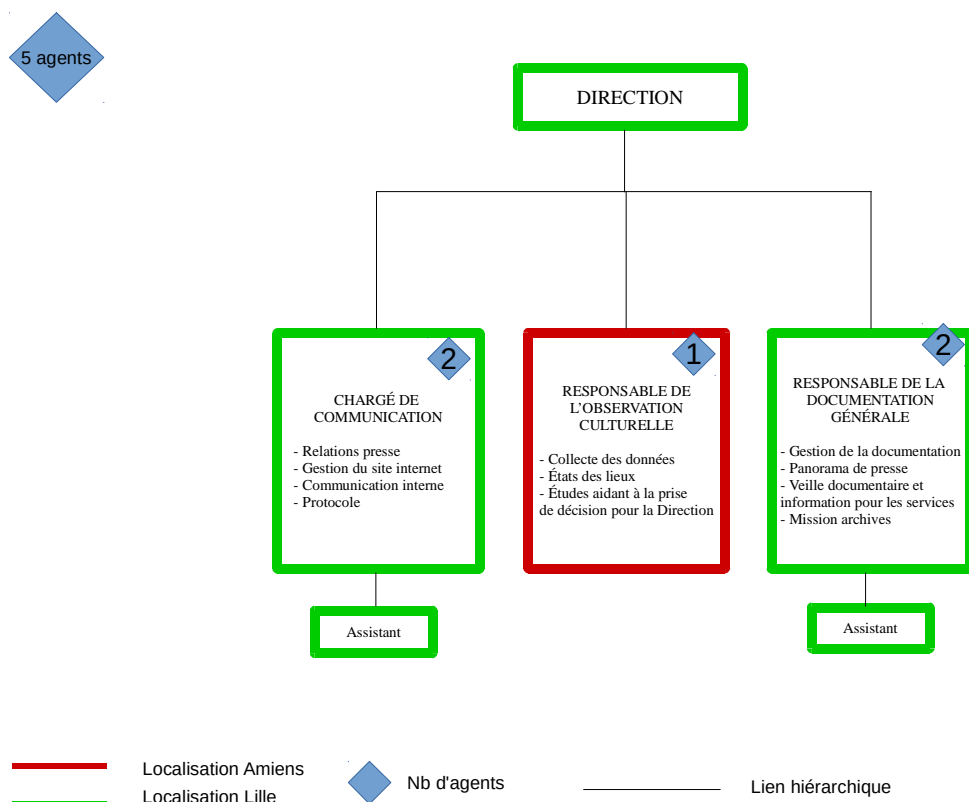
## Observation culturelle

Ce poste nécessaire pour le pilotage de la DRAC sera créé par redéploiement.

### Principes du poste

- Collecter les données, éléments quantitatifs ou qualitatifs, existantes dans les services ou chez les partenaires extérieurs en lien avec les services de l'INSEE et le DEP
- Fixer des états des lieux
- Lancer et accompagner des études afin d'aider à la prise de décision en matière de politiques et de stratégies culturelles et d'en évaluer la pertinence.

Organigramme cible Communication / Observation / Documentation générale au 1<sup>er</sup> janvier 2019



Ce pôle a en charge une des priorités du Ministère de la Culture et de la Communication, à savoir, l'égalité d'accès à la culture pour le plus grand nombre et le développement culturel des territoires. Il est constitué de deux champs d'intervention, publics et territoires d'une part et industries culturelles d'autre part dont les logiques se croisent sur la dimension de l'action culturelle.

### **Les principes de l'organisation de ce pôle**

- Création d'un pôle à l'échelle de la grande région avec un chef de pôle à Lille ayant autorité sur l'ensemble des agents des deux sites garantissant la construction d'une politique d'EAC/ACT globale à l'échelle de la grande région.
- Ce pôle, transversal par définition, induit des relations permanentes avec les deux autres pôles et impose son positionnement à Lille auprès de la direction.
- Afin de garantir à la fois un ancrage territorial fort et une vision globale de la grande région, l'ensemble des conseillers du pôle assure le suivi d'un dossier régional en pleine responsabilité et le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles sur un territoire précis.
- Les interventions sont nécessairement de proximité ce qui impose une présence d'équipes métiers et administratives sur les deux sites.
- Afin de renforcer la question de la proximité, deux conseillers seront dédiés aux deux départements de l'Oise et de l'Aisne avec des missions départementales, mais aussi régionales afin d'éviter leur isolement.
- Le périmètre du conseiller cinéma sera exercé à l'échelle de la grande région (mutualisation des compétences rares).
- La valorisation et l'action culturelle patrimoniale a fait l'objet d'une réflexion particulière quant à la cohérence de son ancrage au sein du pôle publics et territoires en articulation avec le pôle patrimonial.
- A terme, l'évolution du poste de conseiller « numérisation » (actuellement au pôle Patrimoines à Amiens) en conseiller chargé des questions numériques serait souhaitable. Ce conseiller aurait vocation à intégrer le pôle « Publics, territoires et industries culturelles ».
- Une coordination administrative positionnée auprès du chef de pôle. La nouvelle structuration du pôle implique une nouvelle répartition des missions des équipes administratives sur les deux sites.

### **Répartition des missions entre conseillers**

#### **Site de Lille**

##### **Chef du pôle**

Membre de l'équipe de direction, il participe à la définition des politiques culturelles régionales, il est en charge du pilotage stratégique, de l'animation et de la coordination du pôle. Il a autorité hiérarchique sur les équipes des deux sites.

Il supervise pour la grande région le déploiement du grand chantier de l'EAC dans sa déclinaison tout au long de la vie et plus particulièrement des conventionnements territoriaux pluriannuels avec des EPCI (CLEA, conventions de développement, pactes, programmes de résidences).

Il assure la cohérence avec le champ des industries culturelles.

#### Conseiller aux affaires inter-ministérielles

Il suit, pour la grande région, les différents programmes interministériels avec le monde de la santé (culture-santé), du handicap (culture-handicap), de la justice (culture-justice). Il est également en charge de la relation à l'éducation populaire.

Il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles avec des EPCI (CLEA, ART, ARTS, qu(ART)ier...) sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais, le nombre de territoires suivis est estimé dans une fourchette de 4 à 6.

#### Conseiller à l'éducation artistique tout au long de la vie et éducation aux médias

Il suit, pour la grande région, tout un pan du vaste chantier de l'EAC dans sa déclinaison « tout au long de la vie » : Académie de Lille, Universités, formation des acteurs et de la démocratisation culturelle. Il est également en charge de l'éducation aux médias.

Il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles avec des EPCI (CLEA, ART, ARTS, qu(ART)ier...) sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais, et sur les métropoles de la région, le nombre de territoires suivis est estimé dans une fourchette de 4 à 6.

#### Conseiller à l'action patrimoniale

Il est en charge, pour la grande région, de l'action patrimoniale. Il est entendu, sous cet intitulé, l'ensemble des actions qui favorisent une appropriation du fait patrimonial dans ses différentes acceptions, par les différents publics dans leur territoire de vie ou d'activités et qui contribuent à la définition et à la mise en œuvre de politiques patrimoniales par les collectivités. Le suivi des labels en est un levier (VPAH, CCR, maisons des illustres, mission bassin minier...).

Il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles avec des EPCI (CLEA, ART, ARTS...) sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais. Le nombre de sites estimé se situe dans une fourchette de 4 à 6.

#### Conseiller à la politique de la ville

Il est en charge, pour la grande région, de la politique de la ville, sur la base d'une priorisation des contrats de ville, puis des territoires dits « de veille ».

Il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles avec des EPCI (CLEA, ART, ARTS...) sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais., le nombre de territoires suivis est estimé dans une fourchette de 4 à 6.

#### Conseiller livre et lecture

Missions de proximité sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais :

- Concours particulier en faveur des bibliothèques. Ce programme étant sous l'autorité du SGAR, basé à Lille, Il coordonne la programmation régionale de la DGD
- Dossiers librairies et édition
- Contrats Territoire Lecture, développement des publics

Missions à l'échelle régionale :

- Lutte contre l'illettrisme, langue française
- Vie littéraire
- Formation économie du livre

Suivi partagé :

- Agences pour le livre
- Contrats territoriaux CNL

Comme l'ensemble des conseillers du pôle, il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles principalement liées au métier sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais

#### Conseiller cinéma et audio-visuel

Dans le cadre de la mutualisation des compétences rares, mutualisation du poste de conseiller

pour le cinéma. Ce poste est basé à Lille.

Il a en charge le suivi du réseau de diffusion cinématographique des structures de développement cinématographique et audiovisuel, la vie cinématographique, l'instruction des dossiers de multiplexes, la représentation du CNC en région et le suivi des dispositifs d'éducation à l'image et au cinéma (partagé avec les conseillers EAC).

## **Site d'Amiens**

### **Conseiller à l'action culturelle en milieu rural**

Il est en charge, pour la grande région, de l'action culturelle en milieu rural, sur la base d'une priorisation qu'implique le zonage récemment établi des territoires les plus éloignés de la culture. Il est également en charge du programme interministériel liant la culture à l'agriculture.

Il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles avec des EPCI (CLEA, ART, ARTS...) sur le département de l'Aisne.

### **Conseiller à l'éducation artistique et aux dispositifs partenariaux**

Il est, pour la grande région, en charge des dispositifs partenariaux de l'EAC (dispositifs nationaux et régionaux normés, enseignement artistique au lycée et soutien technique aux dispositifs d'éducation au cinéma). Il est en charge des liens avec l'Académie d'Amiens sur la base des dispositifs partagés avec l'Éducation Nationale.

Comme l'ensemble des conseillers du pôle, il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles avec des EPCI (CLEA, ART, ARTS...) sur le département de la Somme.

### **Conseiller à l'action culturelle**

Il est pour la grande région, en charge de l'action culturelle en lien avec les institutions et les réseaux de structures engagées dans des projets fédérateurs et d'ampleur. Il est également en charge de la relation à la jeunesse et aux sports.

Comme l'ensemble des conseillers du pôle, il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles avec des EPCI (CLEA, ART, ARTS...) sur le département de l'Oise.

### **Conseiller livre et lecture**

Missions de proximité pour les départements de l'Aisne, l'Oise et la Somme

- Concours particulier en faveur des bibliothèques
- Dossiers librairies et édition
- Contrats Territoire Lecture, développement des publics.

Missions à l'échelle régionale

- Patrimoine écrit et graphique
- Langues de France
- Formation lecture publique

Suivi partagé :

- Agences pour le livre
- Contrats territoriaux CNL

Comme l'ensemble des conseillers du pôle, il assure le suivi d'actions territoriales conventionnées pluriannuelles liées au métier (CTL,...) sur les départements de la Somme, de l'Aisne et de l'Oise.

## **Répartition des missions au sein de l'équipe administrative**

L'équipe administrative a pour particularité de ne pas être constituée d'un ensemble de secrétariats attachés à tel ou tel pan d'activité du service. Il n'y a donc pas de secrétariat particulier lié au chef du pôle ou à un conseiller en particulier.

Chaque membre de l'équipe travaille au suivi administratif d'un certain nombre de blocs d'affaires et de dossiers ; ces blocs sont renouvelés chaque année afin de permettre à chaque agent d'avoir une perception complète des différents champs d'intervention du service et de leur articulation.



Cette manière de faire permet de faire face, tout au long de l'année, au flux très important de sollicitations et de dossiers. Elle permet également de suppléer l'absence d'un des agents du service.

L'agenda des conseillers et du chef de service est géré, par ailleurs, par une seule personne facilitant ainsi la fluidité en matière de rendez-vous, de représentation à des réunions, etc, et de permettre aussi, le cas échéant, le remplacement inopiné.

#### Coordinateur de l'équipe administrative du pôle (Lille)

Rattaché à l'unité territoriale de Lille, sous l'autorité du chef de pôle, il a autorité hiérarchique sur l'équipe administrative. Il assure la continuité et le suivi de l'ensemble de la partie administrative et financière du pôle. Il prépare et suit l'exécution de la programmation. Il suit tous les sujets administratifs transversaux (bilans, indicateurs de gestion, courriers...). Il a en charge la répartition générale de la charge de travail entre les différents agents composant l'équipe, qu'ils soient rattachés au site de Lille ou d'Amiens. Ce coordinateur est en lien permanent avec les coordinateurs des équipes administratives du pôle création et du pôle patrimoine.

#### Coordinateur adjoint (Lille)

Cet adjoint au coordinateur de l'équipe administrative du pôle est rattaché à l'unité territoriale de Lille, il facilite la fluidité des suivis des différents dossiers relevant de la sphère publics et territoires comme de la sphère industries culturelles sur le site de Lille. Il a également dans son plan de charge le suivi en propre d'un certain nombre de ces dossiers. Ce poste est créé par redéploiement à l'intérieur du service.

#### Coordinateur adjoint (Amiens)

Cet adjoint au coordinateur de l'équipe administrative du pôle est rattaché à l'unité territoriale d'Amiens, il facilite la fluidité des suivis des différents dossiers relevant de la sphère publics et territoires comme de la sphère industries culturelles sur le site d'Amiens. Il a également dans son plan de charge le suivi en propre d'un certain nombre de ces dossiers.

#### Assistants (Lille)

Ces 5 assistants œuvrant au sein de l'équipe administrative du pôle sont rattachés au site de Lille. Ils ont chacun un plan de travail revu chaque année, comprenant le suivi, en termes d'assistance et de gestion administrative, d'un certain nombre de dossiers organisés par blocs (exemple : le bloc des dossiers relatifs aux ateliers artistiques en milieu scolaire, le bloc des dossiers relatifs au programme culture-santé, le bloc des dossiers relatifs à la vie littéraire, le bloc des dossiers relatifs au soutien aux librairies etc).

Ces blocs sont liés aux conseillers en action sur l'unité territoriale de Lille, à leurs missions à l'échelle de la grande région comme au suivi d'actions départementales ou interdépartementales.

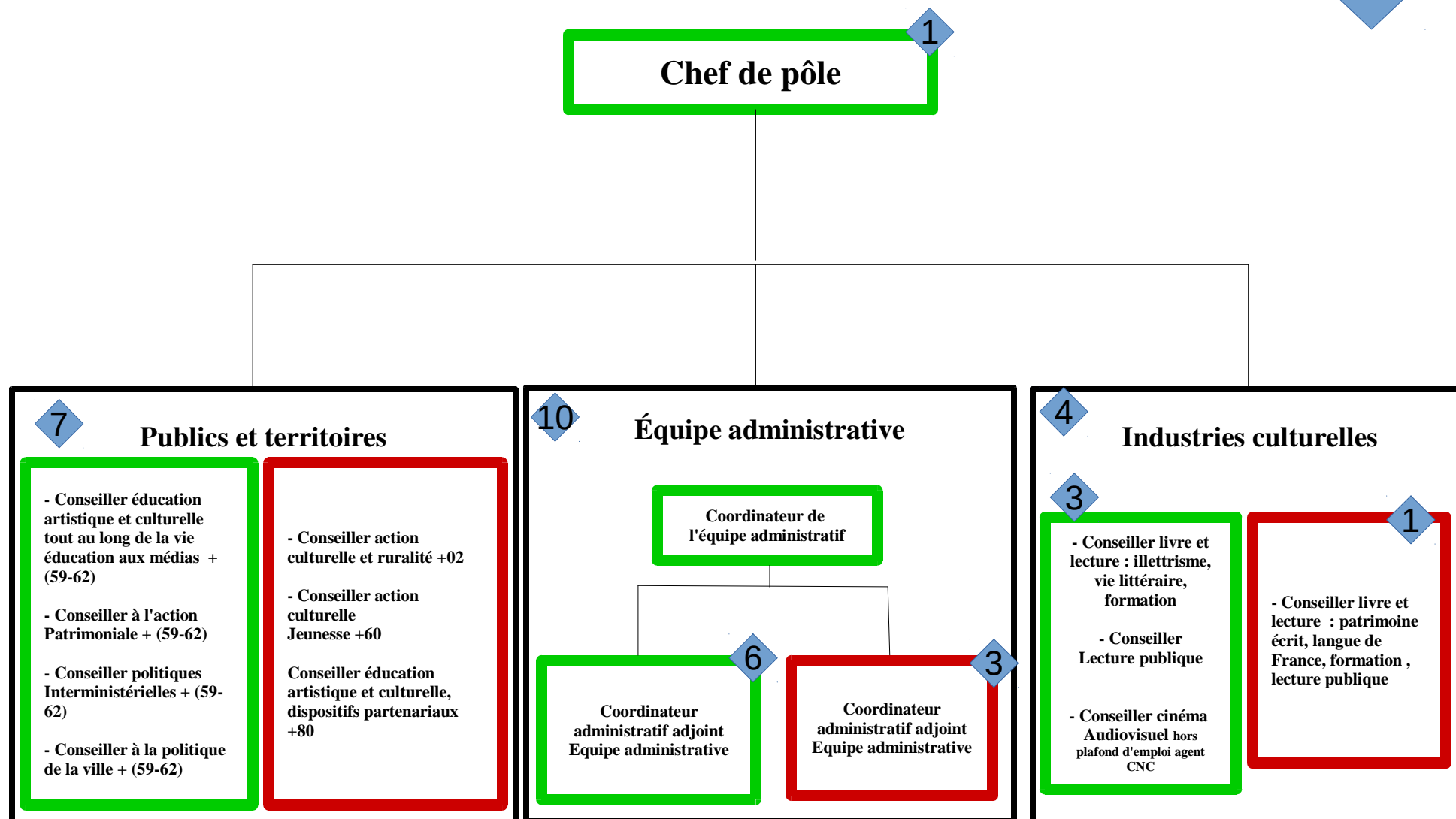
#### Assistants (Amiens)

Ces 2 assistants œuvrant au sein de l'équipe administrative du pôle sont rattachés à l'unité territoriale d'Amiens. Ils ont chacun un plan de travail revu chaque année, comprenant le suivi, en termes d'assistance et de gestion administrative, d'un certain nombre de dossiers organisés par blocs (exemple : le bloc des dossiers relatifs aux ateliers artistiques en milieu scolaire, le bloc des dossiers relatifs au programme culture-santé, le bloc des dossiers relatifs à la vie littéraire, le bloc des dossiers relatifs au soutien aux librairies etc).

Ces blocs sont liés aux conseillers en action sur l'unité territoriale d'Amiens, à leurs missions à l'échelle de la grande région comme au suivi d'actions départementales ou interdépartementales.

# Micro-organigramme Pôle publics et territoires - Industries culturelles 2016

22 agents



Localisation Amiens

Localisation Lille



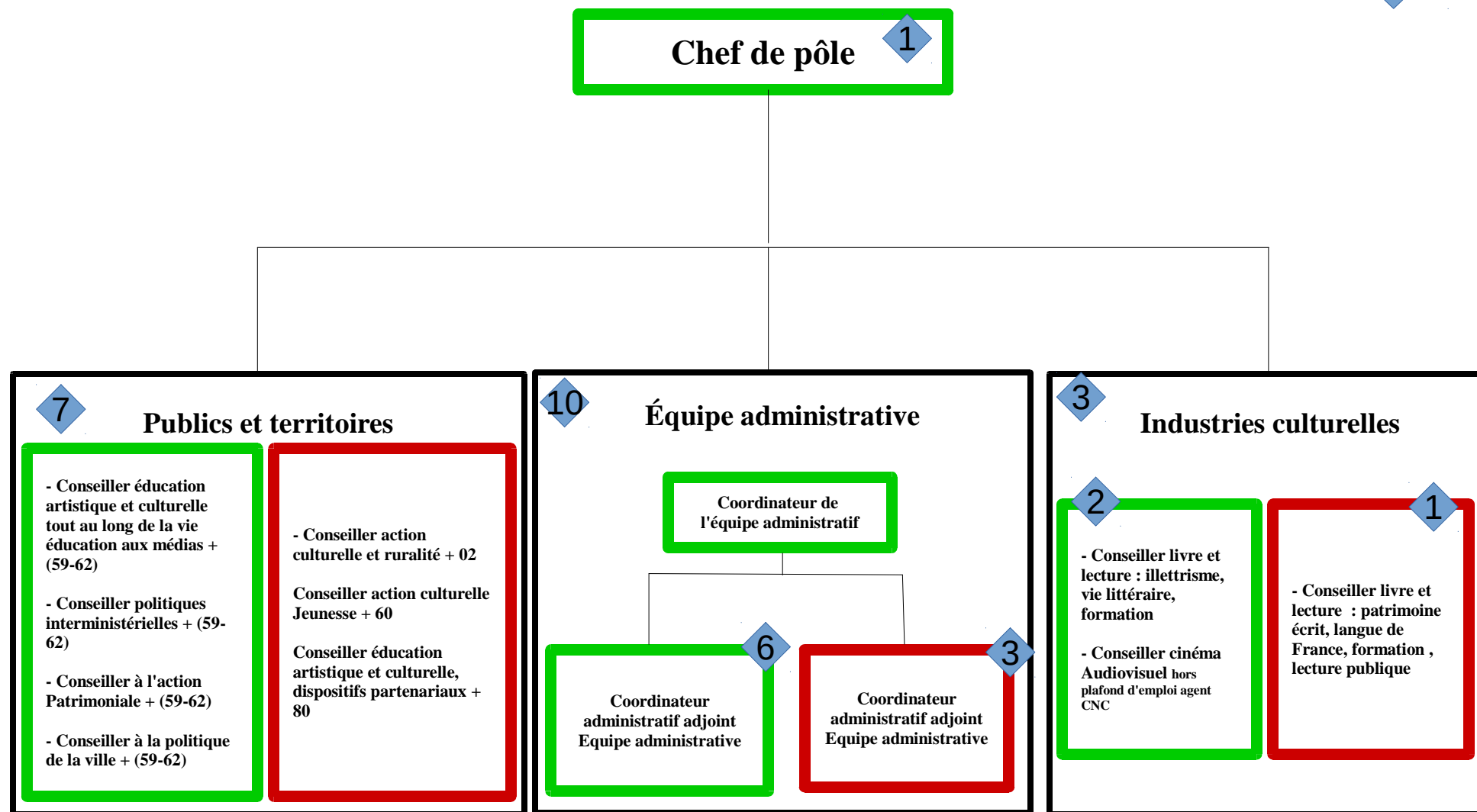
Nb d'agents



Lien hiérarchique

# Micro-organigramme cible Pôle publics et territoires - Industries culturelles au 1<sup>er</sup> janvier 2019

21 agents



Localisation Amiens

Localisation Lille



Nb d'agents



Lien hiérarchique

Ce pôle a en charge pour la région Nord-pas-de-Calais-Picardie, et dans le cadre des orientations nationales, la définition, la coordination et l'évaluation de la politique de l'État relative aux arts plastiques et au spectacle vivant, en l'inscrivant dans une logique plus large d'aménagement et de développement du territoire. Ses missions couvrent le soutien à la création, l'aide à l'insertion professionnelle, l'enrichissement des collections publiques, l'élargissement des publics et des réseaux de diffusion.

### **Les principes de l'organisation de ce pôle**

- Création d'un pôle à l'échelle de la grande région avec un chef de pôle à Lille ayant autorité sur l'ensemble des agents des deux sites garantissant la construction d'une politique globale à l'échelle de la grande région.
- La réflexion sur la nouvelle répartition des missions permet de garantir une expertise métier dans la vision globale de l'ensemble de la région. Ainsi, les principes d'organisation retenus sont pour chaque conseiller :
  - une mission d'expertise disciplinaire à exercer sur l'intégralité du nouveau périmètre territorial.
  - des missions transversales réparties entre les conseillers afin de favoriser une réflexion collective.

Une coordination administrative sera positionnée auprès du chef de pôle. La structuration du pôle impliquera une nouvelle répartition des missions des équipes administratives sur les deux sites, toutes deux placées sous la hiérarchie du coordinateur.

- La gestion des licences sera gérée à l'échelle de la grande région à Lille.

### **Répartition des missions entre conseillers**

#### **Principes**

D'une manière générale, le pilotage du réseau label (spectacle vivant et arts plastiques) nécessitera un lien fort avec la direction de la DRAC en raison de son caractère politique et sera effectué à partir de Lille, à l'exception de la danse dont le suivi s'effectuera à partir d'Amiens.

En effet, La danse s'articule autour de lieux labellisés présents sur les deux actuelles régions. D'autre part, la commission d'aides aux équipes danse s'organisera dès 2016 en inter-région avec la Normandie. Amiens est au centre de ce périmètre et suivra plus efficacement ce secteur.

Le théâtre, dont la plus grosse concentration réside autour de la métropole lilloise pourra être suivi à partir de Lille, lieux labellisés dédiés et équipes, pour l'ensemble du territoire.

La musique sera également suivie à partir de Lille considérant d'une part, le nombre assez restreint d'équipes picardes et, d'autre part, la localisation autour de Lille de la majeure partie des lieux dédiés.

Les lieux pluri-disciplinaires du spectacle vivant s'inscrivent dans un enjeu de cohérence du maillage du territoire et seront suivis depuis Lille. Le caractère de leur suivi, souvent en lien avec le politique, nécessite de plus une connexion forte avec la direction de la DRAC. En revanche, les scènes conventionnées situées sur des enjeux de proximité et plus nombreuses dans l'actuelle Picardie seront plus aisément gérées depuis Amiens.

Les arts plastiques doivent s'envisager, au moins dans un premier temps, dans une approche territoriale en raison, d'une part de la disparité des situations entre les deux régions actuelles et, d'autre part, de la forte concentration de plasticiens en région (+ de 500 artistes). Des fonctions de chef de filât peuvent néanmoins être réparties entre les deux conseillers en fonction des enjeux territoriaux et de l'organisation macro de la DRAC pour le traitement de dossiers à caractère régional.

Le réseau de l'enseignement spécialisé initial (conservatoires et autres établissements danse et cirque notamment) est réparti géographiquement de façon homogène et peut être mieux suivi depuis Amiens pour une animation du réseau.

La situation de l'enseignement supérieur nécessite pour quelque temps un suivi sectoriel pour l'accompagnement de chacune des structures. Il sera néanmoins nécessaire de compléter cette action auprès des structures par l'élaboration d'une politique globale de l'enseignement supérieur culture et une mise en cohérence de l'offre et le développement nécessaire du dialogue avec les partenaires concernés (Conseil régional, Université, etc.).

Ce principe entraîne à l'horizon 2019, la création d'un poste spécifique de chargé du suivi global de l'enseignement supérieur.

### **Organigramme conseillers, cible 2016 et évolution 2019**

Chaque conseiller est placé sous l'autorité hiérarchique du chef de Pôle basé à Lille ; ils sont en lien fonctionnel avec le(a) coordinateur(trice) de l'équipe administrative basé à Lille. Ils sont également en lien fonctionnel avec l'équipe administrative placée sous l'autorité hiérarchique du coordinateur

- Un poste de conseiller DANSE / THEATRE basé à AMIENS pour le suivi des équipes et des lieux dédiés (1 CCN, 2 CDC, 1 scène conventionnée danse) ;  
+ suivi des 6 scènes conventionnées généralistes.
- Un poste de conseiller MUSIQUE basé à AMIENS pour le suivi de l'enseignement spécialisé (majoritairement musique) ; suivi des structures d'enseignement musique et danse ; accompagnement de la pratique amateur ;  
+ référent mécénat création.  
+ référent sur la réglementation de l'emploi artistique
- Un poste de conseiller MUSIQUE basé à LILLE pour le suivi des ensembles indépendants et des lieux dédiés (1 opéra, 2 orchestres permanents, 5 SMAC) et suivi des lieux pluri-disciplinaires labels et autres lieux, partagé avec le conseiller théâtre, Jusqu'en 2018, il est référent pour l'enseignement supérieur (harmonisation de la lisibilité de l'offre, dialogue avec les partenaires institutionnels sur les sujets transversaux, recherche, etc.).
- Un poste de conseiller THÉÂTRE basé à LILLE pour le suivi des équipes et des lieux dédiés (2 CDN, 2 CEDAM, 1 PNAC, 1 CNAR) ; suivi des structures d'enseignement supérieur Théâtre et Cirque ; co-suivi des lieux pluri-disciplinaires labels et autres lieux avec le conseiller musique lillois.  
Et référent création jeune public tout champ disciplinaire création.
- Un poste de conseiller ARTS PLASTIQUES basé à LILLE en chef de filât pour le suivi des artistes, le soutien à la diffusion dont les structures labellisées, les commissions d'attribution d'aides, la mise en place et le suivi du SODAVI et l'enseignement supérieur

Arts Plastiques ; en appui au conseiller Arts Plastiques basé à Amiens dans une approche territoriale de proximité pour la commande publique et le 1 %

- Un poste de conseiller ARTS PLASTIQUES basé à AMIENS en chef de filât pour le suivi des métiers d'arts, le suivi de la commande publique et du 1 % ; en appui au conseiller Arts Plastiques basé à Lille dans une approche territoriale de proximité pour le suivi des artistes (rdv individuels dans le cas où les artistes ne pourraient se déplacer à Amiens), le soutien à la diffusion, le SODAVI et l'enseignement supérieur.  
Et référent numérique dans la création (DICREAM etc.).
- A l'horizon 2019, un poste de conseiller pour l'enseignement supérieur basé à Lille. Ce poste sera créé à l'occasion du départ en retraite du conseiller musique d'Amiens et reprendra partie de ses missions notamment celles du suivi de la réglementation de l'emploi artistique.  
En charge directe du suivi des établissements d'enseignement supérieur, ce conseiller prolongera la mission transversale initialement confiée au conseiller musique lillois en 2016. En contrepartie, ce dernier reprendra la charge du suivi des établissements d'enseignement spécialisé (conservatoires) laissée par le conseiller musique d'Amiens.

## **Répartition des missions au sein de l'équipe administrative**

### **Principes**

L'organisation de l'équipe administrative du pôle création se décline à partir du principe dominant d'intervention de la DRAC basé sur une approche globale du nouveau périmètre géographique et sur la répartition thématique des missions des conseillers.

Elle n'exclut pas pour autant une approche territoriale, en fonction des spécificités territoriales, pour garantir une gestion de proximité.

- L'intégralité de l'équipe sera placée sous la hiérarchie directe du coordinateur basé à Lille auprès du chef de pôle.

- Une organisation du traitement de l'activité répartie sur les deux sites en réponse à la répartition des missions entre les conseillers avec pour chaque agent, une approche transversale du travail et des fonctions polyvalentes afin de garder une fluidité permanente tant sur les dossiers que sur le suivi des missions.

- le site de Lille, assurera de surcroît les tâches afférentes à la direction du pôle, c'est-à-dire celles de pilotage pour le suivi de la programmation et de la performance ainsi que pour la coordination de l'équipe.

### **Missions**

- Pilotage, suivi de programmation, relation avec le service financier pour le suivi de l'engagement, préparation de la pré-programmation, suivi de la performance, reporting pour l'administration centrale (enquêtes DGCA) basé à Lille.

- Coordination et organisation de l'équipe depuis Lille (évaluation, congés, etc.)

- Coordination des commissions (nomination préfet, etc.) depuis Lille.

- Gestion de la commission Licence, dépôt et instruction des dossiers à Lille.

- Gestion des MAQ (casinos) et des autorisations de travail (étrangers et mineurs) à Amiens.

- Gestion des commissions Théâtre et Musique, dépôt et instruction des dossiers, à Lille.

- Gestion de la commission inter-régionale Danse, dépôt et instruction des dossiers, à Amiens.

- Gestion des dossiers commande publique et 1 % à Amiens.
- Coordination des instances de concertation type SOLIMA et SODAVI, (secrétariat, convocation, etc.) à Lille.
- Coordination du réseau enseignement spécialisé, (secrétariat, convocation, etc.) à Amiens.
- secrétariat des conseillers : gestion des agendas télém@c, chorus DT, réservation des véhicules, des salles de réunions, des places de spectacles.

## Organigramme de l'équipe administrative

### Site de Lille :

- 1 Coordinateur administratif pour l'équipe bi-sites en lien hiérarchique avec le chef de pôle et en lien fonctionnel avec les conseillers : encadrement et animation de l'équipe administrative, suivi de l'engagement, préparation de la pré-programmation, suivi de la performance, reporting vers l'administration centrale ;
- 1 assistant administratif, en lien hiérarchique avec le coordinateur et en lien fonctionnel avec les conseillers : secrétariat du chef de pôle, du coordinateur et des conseillers de Lille, secrétariat des commissions et des instances SOLIMA et SODAVI, pré-instruction des dossiers, transmission sur les deux sites des dossiers vers les conseillers concernés ; relais auprès du secrétariat de direction notamment pour le suivi des courriers et la participation aux CA des structures labellisées.
- 1 assistant administratif, en lien hiérarchique avec le coordinateur et en lien fonctionnel avec les conseillers: gestion des demandes de licences d'entrepreneurs de spectacles, organisation de la commission, envoi des avis ; assistanat auprès du coordinateur notamment pour le suivi de la performance ;
- 5 assistants administratifs en lien hiérarchique avec le coordinateur et en lien fonctionnel avec les conseillers :
  - 2 postes : suivi des équipes artistiques Théâtre (cirque, arts de la rue et marionnette), Musique et « dispositifs spectacle vivant » ; organisation des commissions, gestion des dossiers afférents ;
  - 1 poste : organisation des commissions, suivi des lieux labellisés Arts Plastiques, aides aux projets, gestion des dossiers afférents,
  - 1 poste : suivi des lieux Spectacle Vivant : Théâtre (cirque, arts de la rue et marionnette), Musique (dont scènes) conventionnées, pluri-disciplinaires et « autres lieux », gestion des dossiers afférents ;
  - 1 poste : suivi de établissements d'enseignement supérieur, gestion des dossiers afférents, suivi des réseaux (SODAVI, SOLIMA, etc.)

Pour ces 5 postes : fonctions de reporting en lien avec le coordinateur.

### Site d'Amiens :

- 2 assistants administratifs en lien hiérarchique avec le coordinateur et en lien fonctionnel avec les conseillers :
  - 1 poste : gestion des MAQ et demandes d'autorisation de travail, suivi de l'enseignement spécialisé et supérieur musique, des aides individuelles et du FNAU, du « fonds d'accompagnement amateurs » ; gestion des dossiers afférents ;
  - 1 poste : suivi des compagnies danse et organisation de la commission, gestion des dossiers afférents (en lien avec Lille qui transmettra les dossiers), suivi des lieux labels danse et des scènes conventionnées généralistes ; suivi des artistes plasticiens, gestion des dossiers commande publique, 1 % et DICREAM ;

Pour ces 2 postes : fonctions de secrétariat des conseillers basés à Amiens et de reporting en lien avec le coordinateur.

## **Calendrier de mise en œuvre**

La majeure partie de cette configuration pourra être mise en place dès le premier trimestre 2016 en raison de l'organisation des commissions consultatives qui s'imposent dans le nouveau format dès janvier.

C'est notamment le cas pour la gestion des licences et des demandes d'aides des équipes artistiques qui doit s'envisager par anticipation dès la fin de l'année 2015, période de réception des demandes.

Le suivi administratif des lieux s'organise pour sa part dès l'ouverture de la gestion financière, dans le premier trimestre.

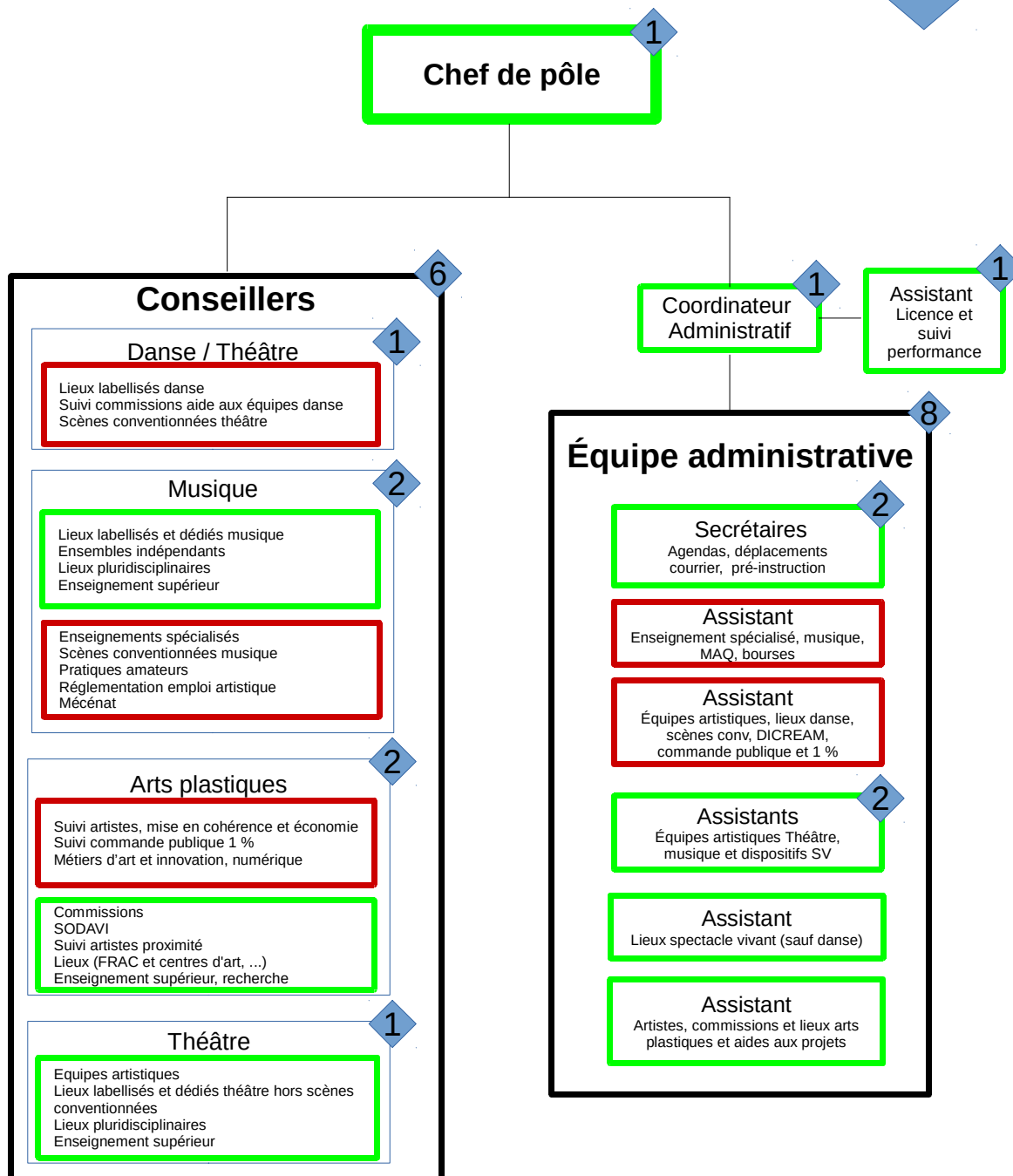
On pourra envisager de façon plus progressive la mise en place des activités d'animation de réseau type SODAVI ou conservatoires ainsi que la gestion des dossiers MAQ, commande publique et 1 % aides individuelles et FNAU etc.

Ainsi, dès le premier semestre peuvent être mises en place la répartition des rôles entre les conseillers et l'organisation administrative pour une mise en place complète à l'horizon septembre 2016.



# Organisation cible Pôle Création au 1<sup>er</sup> janvier 2016

17 agents

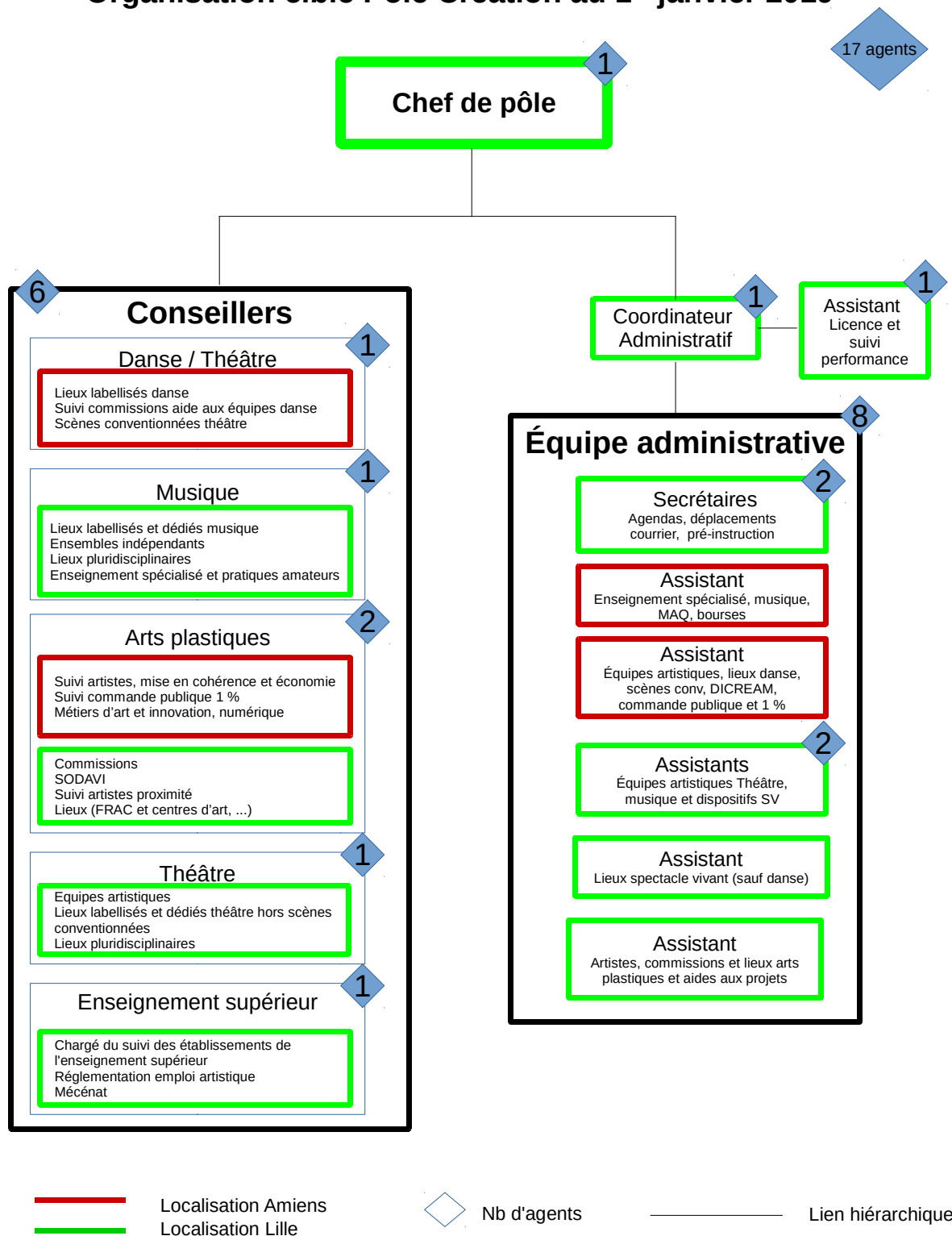


— Localisation Amiens  
— Localisation Lille

◊ Nb d'agents

— Lien hiérarchique

# Organisation cible Pôle Création au 1<sup>er</sup> janvier 2019

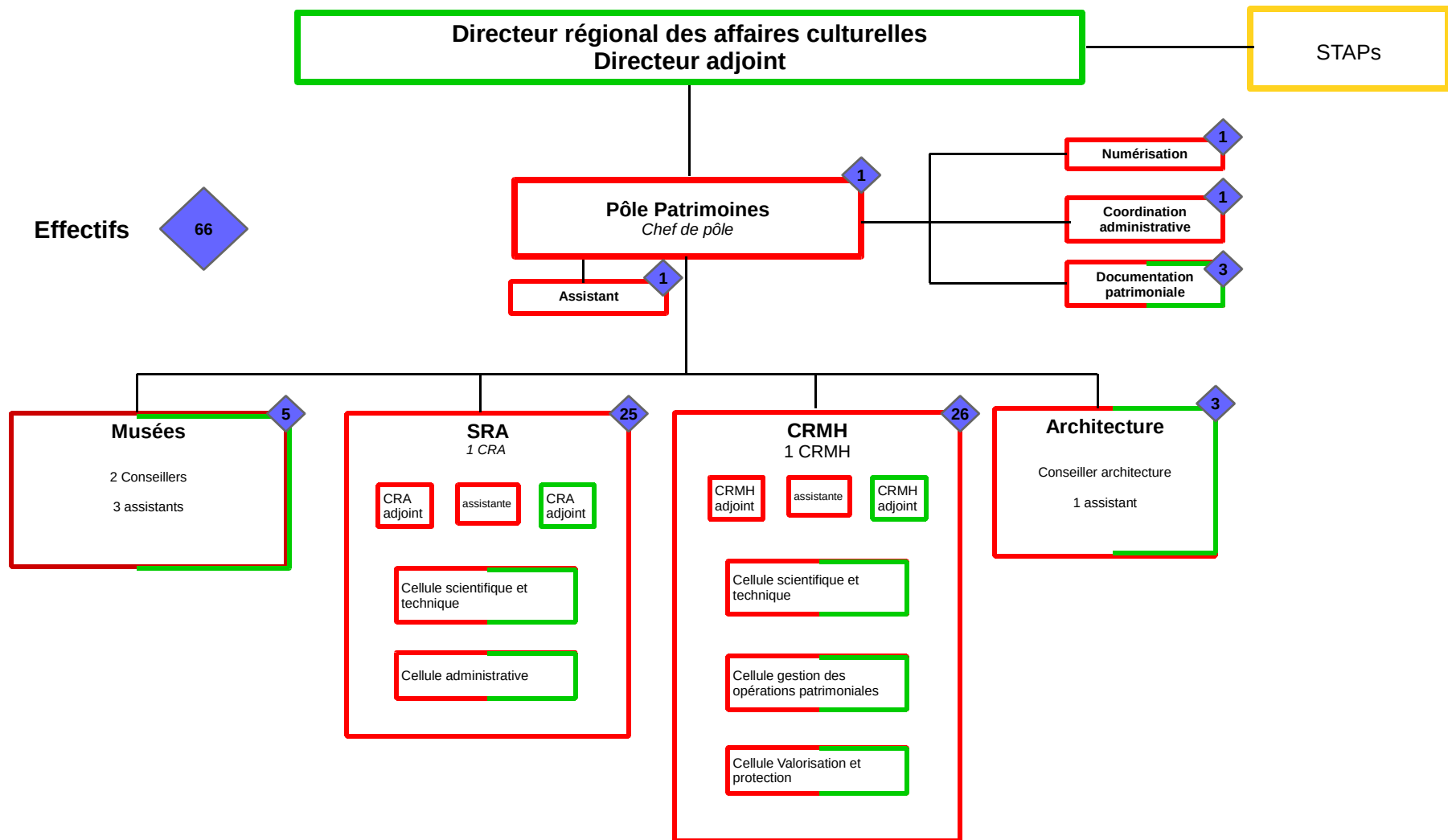


Ce pôle a en charge pour la région Nord-pas-de-Calais-Picardie, et dans le cadre des orientations nationales, la définition, la coordination et évaluation de la politique de l'État relative à l'architecture, aux musées, au patrimoine monumental et archéologique. Les missions de ce pôle sont de sauvegarder et de transmettre aux générations futures les œuvres du passé et du présent. Elle favorise la création architecturale et veille à la promotion de la qualité architecturale et paysagère dans les espaces naturels et bâtis. Elle vise à garantir l'étude, la protection, la conservation et la valorisation des biens culturels protégés au titre des codes du patrimoine et de l'urbanisme : monuments, jardins, patrimoine archéologique et immatériel, collections muséographiques, archives publiques, etc.

### **Les principes de l'organisation de ce pôle**

- Création d'un pôle à l'échelle de la grande région avec un chef de pôle à Amiens ayant autorité sur l'ensemble des agents des deux sites garantissant la construction d'une politique globale à l'échelle de la grande région.
- Création de quatre services avec une logique de recherche d'une plus grande transversalité dans leur approche : architecture, musées, monuments historiques et archéologie
- Une coordination administrative sera positionnée auprès du chef de pôle. La nouvelle structuration impliquera une nouvelle répartition des missions des équipes administratives sur les deux sites.
- Les interventions sont nécessairement de proximité (contrôle scientifique et technique notamment) ce qui légitime une présence d'équipes métiers et administratives sur les deux sites.
- Traitement de la redevance d'archéologie préventive à l'échelle de la grande région à Amiens
- Mutualisation des compétences rares : un seul conseiller architecture à trois ans à Amiens et un chargé de mission pour la numérisation à Amiens pour l'ensemble de la nouvelle région.

Micro-organigramme Pôle Patrimoines 2016



— Localisation Lille  
— Localisation Amiens  
— Unités territoriales par Département  
— Lien hiérarchique

Directeur régional des affaires culturelles  
Directeur adjoint

STAPs



## **Service Architecture**

### **Les principes directeurs**

En 2019, le conseiller architecture de Lille aura fait valoir ses droits à la retraite. Le service de l'architecture sera recentré sur Amiens, la chargée de mission prenant le poste de conseiller pour l'architecture de la grande région.

### **L'organisation générale**

- En 2016, le chef de filât reste à Lille pour la plupart des missions avec glissement progressif jusqu'en 2018, vers Amiens (contact avec la profession – CROA, CAUE, École d'architecture – recours sur les avis ABF, suivi des documents d'urbanisme – PLUi, SCOT, PSMV, ZPPAUP/AVAP).
- Des missions vont émerger ou prendre de l'importance pour accompagner les politiques de l'État : transition énergétique, politique de la ville, SNA, la loi CAP avec les cités historiques, les PPM, les nouvelles CRPA et l'examen des nouveaux PSMV.
- Plusieurs des thèmes ou missions pourront être l'objet de réunions déconcentrées sur le territoire (les sections recours, les documents d'urbanisme et leurs servitudes, etc.).

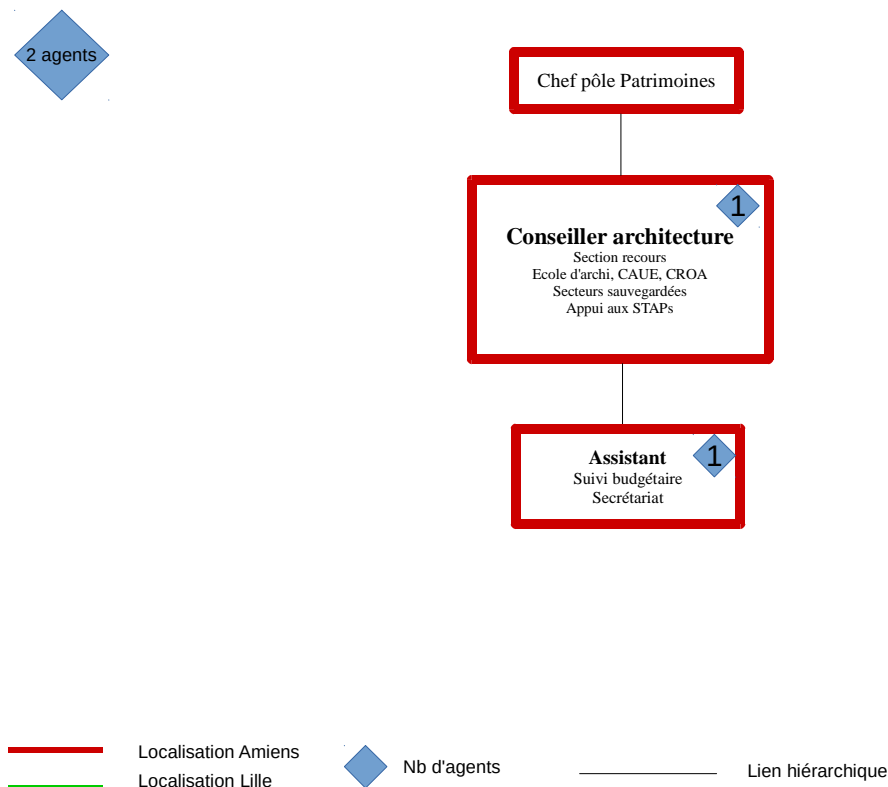
### **Une mise en place progressive jusqu'en 2019**

- des changements dès 2016 :
  - des sections recours en alternance sur les deux sites
  - les missions architecture portées aujourd'hui par le CRMH sur le territoire picard, le seront, alors, par la chargée de mission en lien étroit avec le conseiller architecture.
- redéploiement des postes :
  - après départ à la retraite du conseiller à l'architecture de Lille, la chargée de mission reprendra le poste à Amiens à l'échelle de la grande région et un poste d'assistant sera redéployé à Amiens.

Le service architecture conservera les compétences actuelles et exprimera fortement la transversalité des missions ainsi que la proximité avec les STAP.

Au final, peu d'impact sur les personnels sinon les nouvelles méthodes de travail à trouver, la dématérialisation, etc.

En parallèle, le contrat de l'architecte conseil signé en Picardie pourra être reconduit sur la nouvelle région.



### Chargé de mission pour la numérisation (rattaché directement au chef de pôle)

Il est en charge à l'échelle de la grande région :

- coordination du plan régional de développement du numérique culturel actuellement mis en œuvre en Picardie,
- suivi des plate-formes numériques et des services culture innovants, en partenariat avec les partenaires publics et privés
- conseil en numérisation,
- suivi des programmes nationaux et régionaux de soutien au numérique.

Il a, en outre des missions concernant la commémoration du centenaire de la guerre 14-18 (relations avec la Mission Centenaire et les Comités départementaux sur l'ensemble de la grande région)

## **Conservation régionale des Monuments Historiques**

### **Les principes directeurs**

#### **L'équipe de pilotage**

- Une équipe composée du CRMH, de deux adjoints, un sur chaque site, et d'une assistante.

#### **L'organisation générale**

- Maintien du fonctionnement existant en trois cellules, même si le périmètre n'est actuellement pas identique entre les deux ex-régions.
- Un référent est mis en place dans chaque cellule (en binôme avec une coordinatrice administrative).
- Une spécialisation des agents pour les cellules « métiers » :
  - Maîtrise d'ouvrage sur les MH Etat à Amiens (sauf cathédrales d'Arras et Cambrai).
  - Suivi des crédits MH Etat à Amiens (titre 3 et 5).
  - Spécialisation des conservateurs.
  - Chef de file de l'AMO à Lille.
  - Chef de file des recenseurs par thématiques
- Une gestion de proximité pour le traitement des MH non-Etat
  - proximité avec les demandeurs pour les autorisations de travaux.
  - proximité avec les propriétaires privés et collectivités pour la gestion des crédits (titre 6).
  - proposition de CRPS délocalisée dans chacun des 5 départements

#### **Les référents**

- Le conservateur, adjoint au CRMH à Amiens, est le référent pour la cellule scientifique et technique (transversalité avec les autres services du pôle Patrimoines)
- L'adjoint au CRMH à Lille est le référent de la cellule administrative des opérations patrimoniales (transversalité avec le service financier au siège)
- Pour la cellule Protection et valorisation, un binôme référent de recenseurs est proposé jusqu'au départ de l'un des deux (2017). Ensuite le recenseur restant sera référent à Amiens.

### **Une mise en place progressive jusqu'en 2019**

- des changements dès 2016
  - la gestion des MH Etat depuis Amiens (maîtrise d'ouvrage, CST, proposition de programmation des crédits).
  - l'organisation des commissions de protection (instances communes).
- redéploiement des postes après départ à la retraite :
  - coordination et gestion unique des objets mobiliers (administrative, financière, organisation des 5 commissions objets mobiliers avec les préfetures...) à Amiens (redéploiement du second poste technique)
  - suppression d'un poste de recenseur, transformé pour la valorisation, regroupant ainsi les missions de valorisation exercées par 4 agents différents sur un même ETP. Les agents perdant leur mission de valorisation se répartissent la charge de travail du poste de recenseur enlevé.

### **Les agents impactés**



#### *Impact fort*

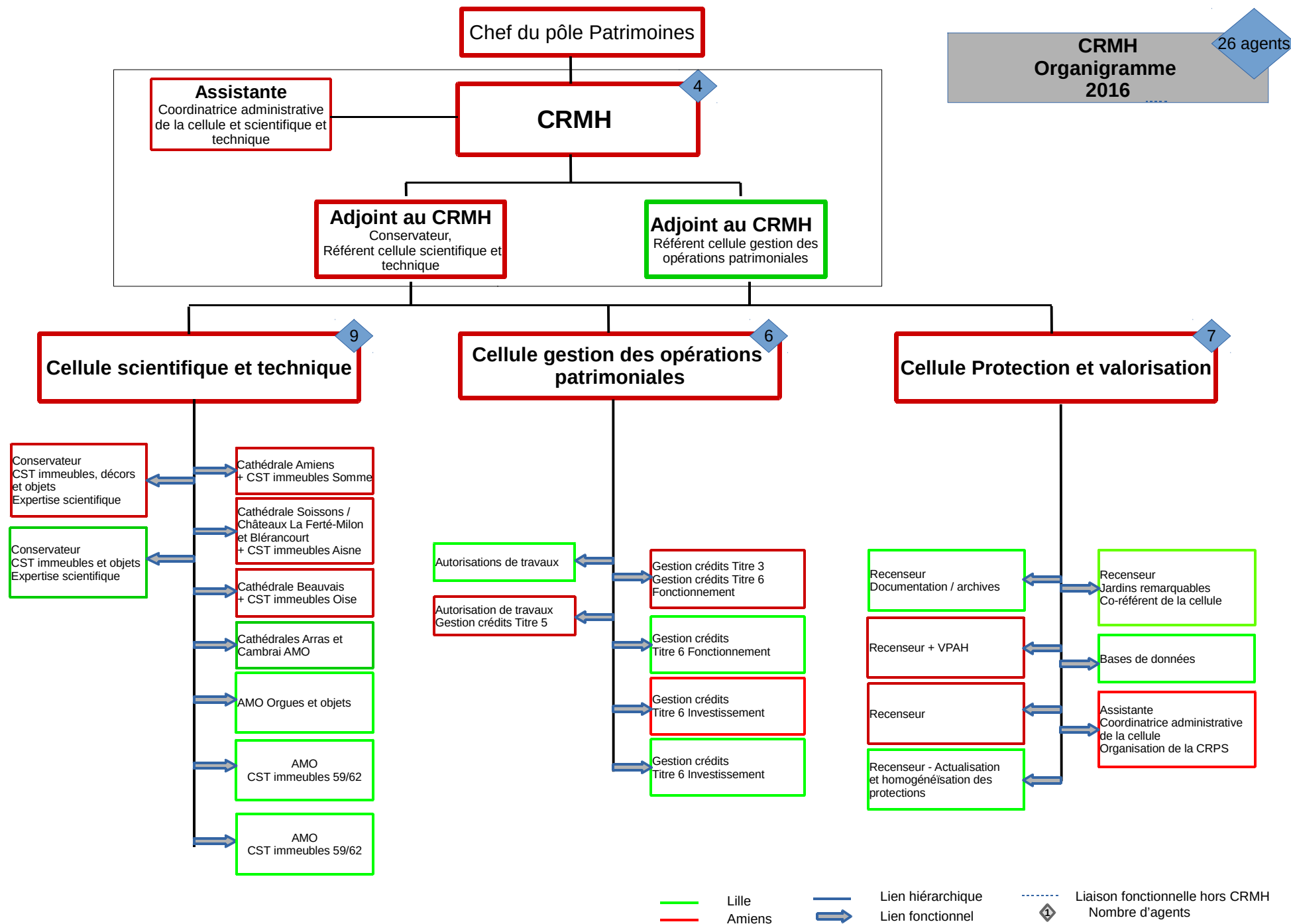
- Le CRMH : assurera le travail de deux CRMH sans augmentation d'effectif global, avec des déplacements entre les deux sites.
- Les deux adjoints au CRMH : augmentation du rôle d'autorité hiérarchique avec un nouveau rôle de référent pour une cellule
- Le recenseur référent de la 3ème cellule : important rôle de coordination
- Les 3 assistantes, coordinatrices des 3 cellules : évolution des missions, mise en place du travail de coordination d'un seul service sur deux sites distants (envois dématérialisés, navettes,...).

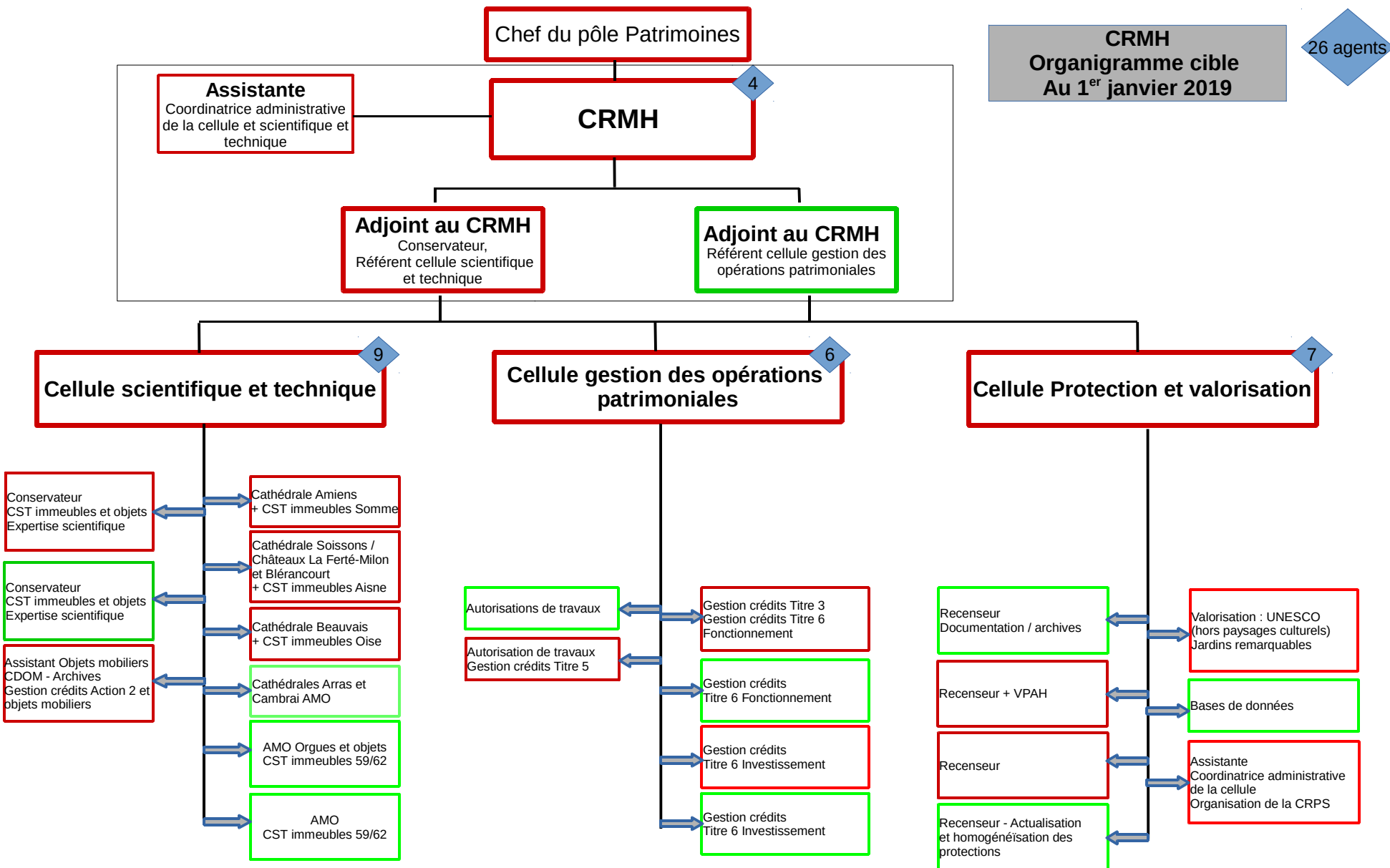
#### *Impact moyen*

- Le suivi des crédits des titres 3 et 5 (MH Etat) à Amiens : augmentation de la masse de crédits à suivre avec en contrepartie abandon du secrétariat de la cellule technique et de la gestion des crédits objets mobiliers.
- Spécialisation des recenseurs

#### *Impact faible*

- de l'ensemble des agents, lié aux missions exercées sur le site distant (développement de la dématérialisation, nouvelle méthode de travail à trouver)
- des agents gérant le titre 6 (les modifications sont liées au regroupement à Lille de la cellule financière).
- l'ensemble des agents par rapport aux instances de concertation (CRAP, CST,...) et les commissions (CRPS, Délégation permanente,...).
- de l'ensemble des agents par rapport à la nouvelle architecture des délégations de signature





**CRMH**  
**Organigramme cible**  
**Au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

26 agents

— Lille      — Lien hiérarchique      ⇄ Lien fonctionnel      ◆ Nombre d'agents  
— Amiens

## **Service Régional de l'Archéologie**

En fonction du volume de l'activité archéologique, tant dans le Nord – Pas-de-Calais qu'en Picardie, il est proposé une organisation du Service Régional d'Archéologie de la nouvelle région sur deux sites : Amiens et Lille. Cette organisation correspond au schéma fonctionnel de la nouvelle DRAC. Le siège du SRA a été fixé à Amiens, en cohérence avec la localisation du pôle Patrimoines, le site de Lille correspondant à une antenne de proximité.

En préambule, il est important de rappeler que ce texte explicite les micro-organigrammes cibles. Il ne doit pas figer des situations existantes, mais doit établir les bases des réflexions à conduire pour l'harmonisation des pratiques des deux équipes destinées à constituer le SRA de la nouvelle région. Envisagée dans le cadre de chantiers thématiques, cette harmonisation prévue à l'horizon 2019 doit en effet bénéficier de la richesse des contributions de chacun.

### **Garantir un service de proximité**

Sur chacun des deux sites, sont maintenues des équipes cohérentes, afin d'assurer :

- un maintien de la chaîne opératoire de l'archéologie préventive et programmée et des outils de gestion sur les sites de la DRAC (Lille et Amiens) ;
- le traitement de missions transversales et de dossiers mis en commun sur les deux sites.

Le schéma a l'avantage :

- d'assurer et de renforcer la politique de proximité prônée par la réforme ;
- de ne pas créer deux sites miroirs ;
- d'éviter la mobilité géographique forcée des personnels.

### **L'organisation territoriale**

#### **Le maintien d'un chaîne opératoire cohérente**

L'application du cadre réglementaire de l'Archéologie nécessite le maintien d'une chaîne opératoire cohérente et des maillons qui la constituent sur le site siège d'Amiens et le site de Lille. Le maintien de cette organisation, à minima à effectifs constants, est d'autant plus important que la future loi CAP prévoit le renforcement du rôle de l'État en matière d'archéologie. La notion de délais contraints par la réglementation en vigueur dans la gestion des dossiers est un élément essentiel que prend en compte cette nouvelle organisation. Ce qui nécessite :

- le maintien d'un échelon décisionnel sur les deux sites assurant un circuit court de décisions ;
- le maintien d'une chaîne administrative de proximité garantissant un traitement des dossiers dans des délais contraints fixés par le code du patrimoine ;
- le maintien des compétences métiers, des capacités d'expertise et des outils métiers sur chaque site (carte archéologique, documentation, réserves, laboratoire de travail, etc.) ;
- un traitement équitable des territoires respectant la qualité de service public et les spécificités scientifiques propres à la nouvelle région ;
- le maintien de chaînes opérantes dans le cadre des missions de prescription et de contrôle scientifique et technique en matière d'archéologie (proximité des territoires suivis, présence et expertise de l'État auprès des collectivités territoriales).

#### **La prise en compte de spécificités territoriales**

Les missions du SRA sont mises en œuvre à l'échelle des territoires qui constituent la nouvelle région. La gestion de ces territoires est envisagée en fonction :

- du potentiel archéologique et des problématiques scientifiques des territoires considérés ;
- de la nécessité d'un maillage territorial adapté garantissant une égalité de traitement ;
- de l'intensité de l'aménagement foncier et son impact sur le patrimoine archéologique ;
- des liens établis depuis longtemps avec les acteurs présents en région (les opérateurs, les

collectivités, les CCE, les universités, le CNRS, les aménageurs et les services instructeurs, etc.) qui doivent demeurer.

Ces territoires sont définis selon différents arrondissements issus d'une même entité départementale ou de plusieurs arrondissements n'appartenant pas au même département (interdépartemental) ou la totalité d'un département.

### **Le pilotage régional (3 ETP)**

Le pilotage régional du SRA est assuré, sous l'autorité du chef de pôle Patrimoines, par un conservateur régional ayant autorité sur l'ensemble du service, avec l'appui d'un adjoint à Lille et à Amiens qui assureront le relais de l'échelon décisionnel en proximité pour Lille et répondront à l'urgence de certaines situations en cas d'absence du CRA.

Un assistant complète cette équipe.

### **La cellule scientifique et technique (17 ETP)**

#### **Missions centrales**

Elles regroupent les missions du SRA définies au Livre V du code du patrimoine :

- l'instruction des documents directeurs pour l'urbanisme et autres dans le cadre du porter à connaissance ;
- l'instruction des autorisations d'aménagement et l'émission des prescriptions au titre de la réglementation sur l'archéologie (mission de protection du patrimoine archéologique) ;
- le contrôle scientifique et technique des opérations archéologiques préventives et programmées ;
- l'encadrement et la participation à la recherche archéologique régionale (sous la forme de travaux scientifiques, de fouilles programmées, de participations aux Unités Mixtes de Recherche et aux comités de lecture des revues scientifiques, aux colloques et autres manifestations de ce type, enseignement universitaire, etc.) ;
- la valorisation de ces recherches scientifiques auprès du public.

La répartition des agents est faite selon le principe d'une chaîne opératoire cohérente et de la prise en compte des spécificités territoriales. L'identification des missions transversales et des domaines de recherche scientifique apparaît dans ce cadre.

#### **La carte archéologique**

La carte archéologique est au cœur du dispositif. Elle est le support et l'outil de gestion administrative et de recherche scientifique du SRA. Les informations qu'elle contient fondent les décisions en matière de protection du patrimoine archéologique et contribuent activement au porter à connaissance (instruction des PLU et autres documents directeurs d'aménagement, création des *Zonages de présomption de prescription archéologique* -ZPPA-).

Une coordination à l'échelle de la région peut être envisagée.

#### **Documentation, édition, diffusion, valorisation**

L'ensemble de la documentation à Lille et à Amiens qui sera sous la responsabilité du chef de pôle.

#### **Gestion du mobilier, des dépôts et des Centres de conservation et d'étude**

La gestion des mobiliers archéologiques, des dépôts de fouille et des Centres de conservation et d'étude (CCE) sera assurée par un référent en lien avec les agents chargés des prescriptions.

### **La cellule administrative (5 ETP)**

Cette cellule regroupe les missions administratives et financières qui résultent de l'exercice des missions scientifiques et techniques. Les missions de cette cellule sont le secrétariat de l'archéologie préventive et programmée dont font partie l'enregistrement et le suivi administratifs des dossiers d'urbanisme et les différents actes administratifs et flux de courriers qui en découlent (attribution des diagnostics, arrêtés préfectoraux d'opérations archéologiques, autorisations, rapports d'opérations, organisation classement et gestion des archives administratives, etc...)

La liquidation de la redevance d'archéologie préventive incombant à la DRAC et régie par le cadre réglementaire relèvera de l'échelon de la direction du pôle Patrimoines de la DRAC sur le site d'Amiens, où elle sera traitée par le responsable administratif et financier attaché au chef de pôle, en lien avec la cellule scientifique et technique du SRA.

### **Partager et harmoniser les pratiques à l'échelon de la nouvelle région**

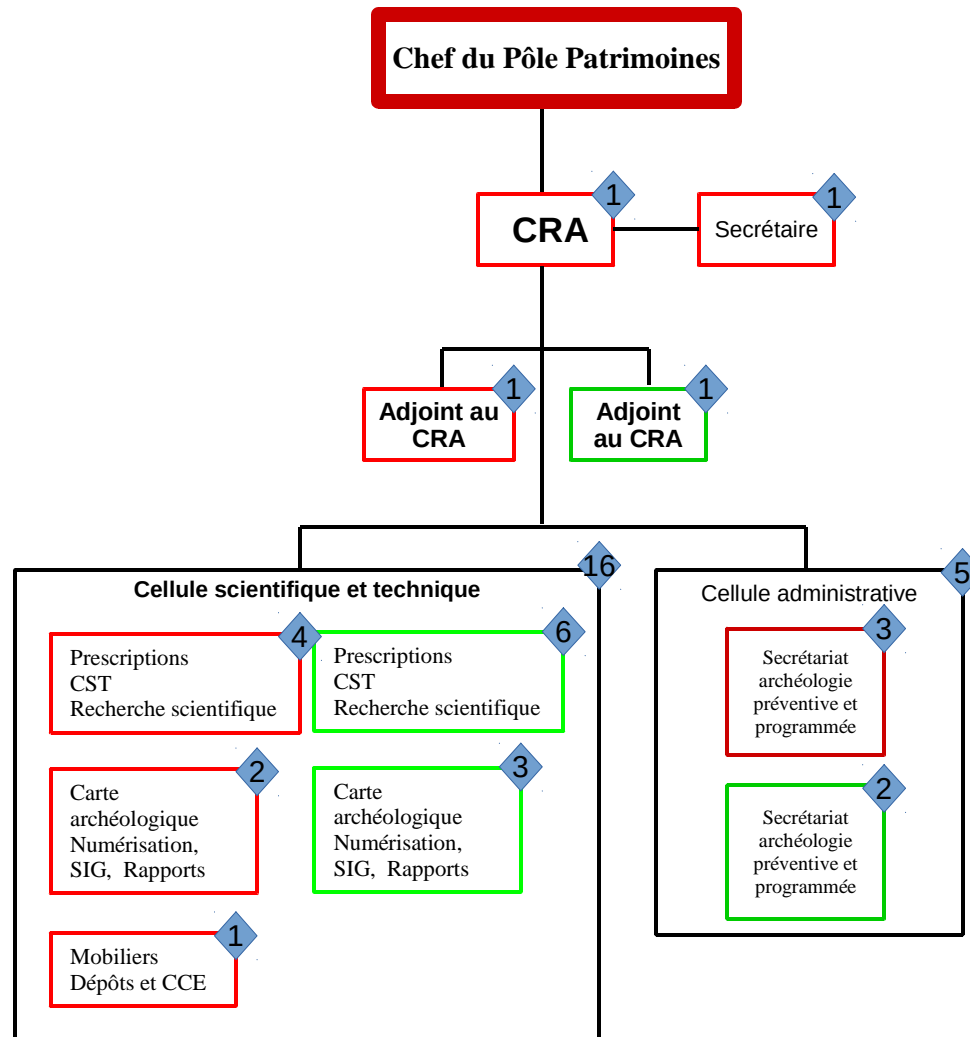
Au sein de l'équipe nouvellement constituée, un certain nombre de pratiques et de missions seront harmonisées pour être mises en œuvre à l'échelle de la nouvelle région, assurant ainsi une égalité de traitement des dossiers :

- programmation et gestion budgétaire ;
- orientations scientifiques de l'archéologie préventive et programmée. La fusion permettra l'élargissement de l'équipe scientifique, ce qui renforcera sa capacité d'expertise ;
- chaîne opératoire de l'archéologie préventive : instruction des dossiers, circuits de signatures, outils informatiques (déploiement de l'application ARP), ZPPA ;
- fonds national d'archéologie préventive et redevance d'archéologie préventive ;
- carte archéologique et rapports d'opérations, gestion des fonds numériques (serveur régional des rapports), application Patriarche, fonds iconographiques, etc. ;
- valorisation et diffusion : Bilan scientifique régional, Journées Régionales de l'Archéologie, collection des plaquettes « Archéologie en Nord-Pas-de-Calais / Picardie » ; festival du film d'Archéologie d'Amiens ; relations avec le milieu universitaire et associatif ;
- gestion des mobiliers et dépôts (prise en compte des spécificités et des contextes locaux) ;
- transversalité avec les autres services de la DRAC : monuments historiques, architecture, musées, création, services supports (informatique, finance, juridique).

L'harmonisation des pratiques sera organisée selon les différents « chantiers » évoqués ci-dessus en fonction des groupes de travail à constituer afin d'être mise en place à l'horizon 2019.

# SRA – Organigramme cible 2016

25 agents



Localisation Amiens  
Localisation Lille



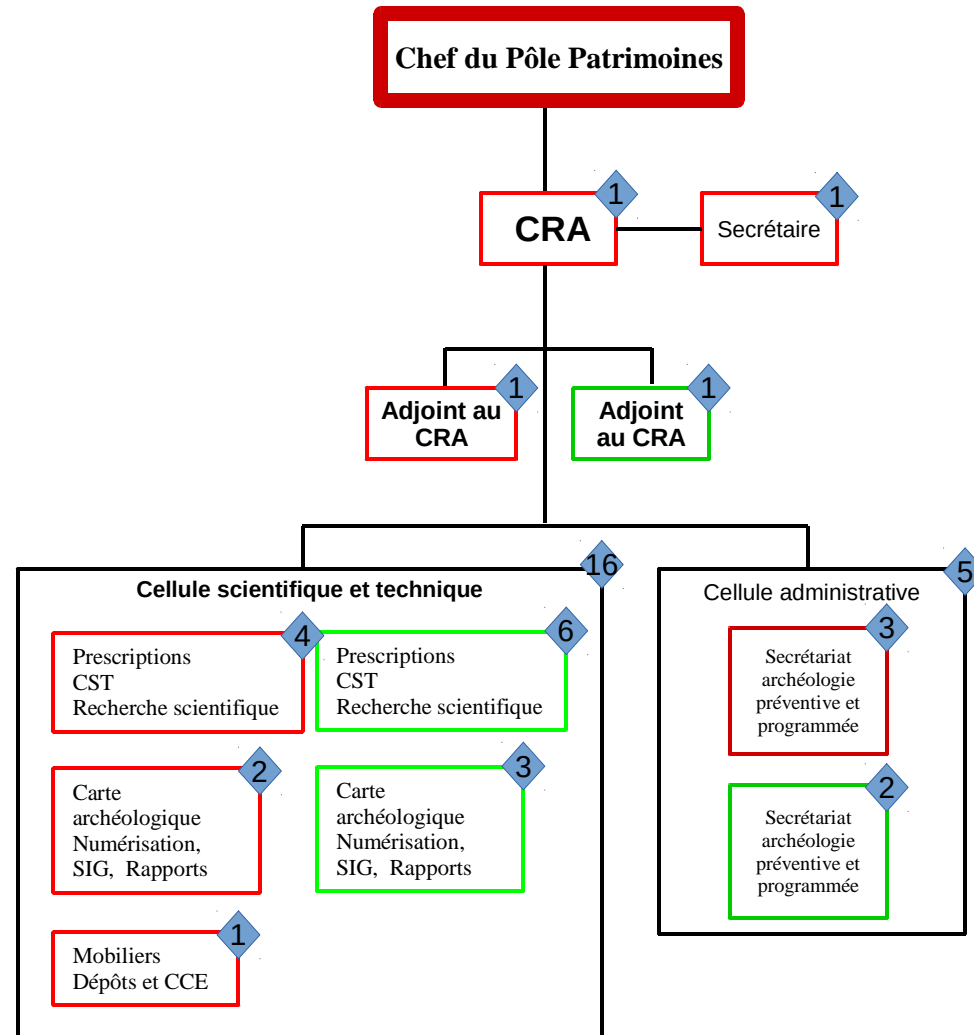
Nb d'agents



Lien hiérarchique

# SRA – Organigramme cible au 1<sup>er</sup> janvier 2019

25 agents



Localisation Amiens  
Localisation Lille



Nb d'agents



Lien hiérarchique



## Service des Musées

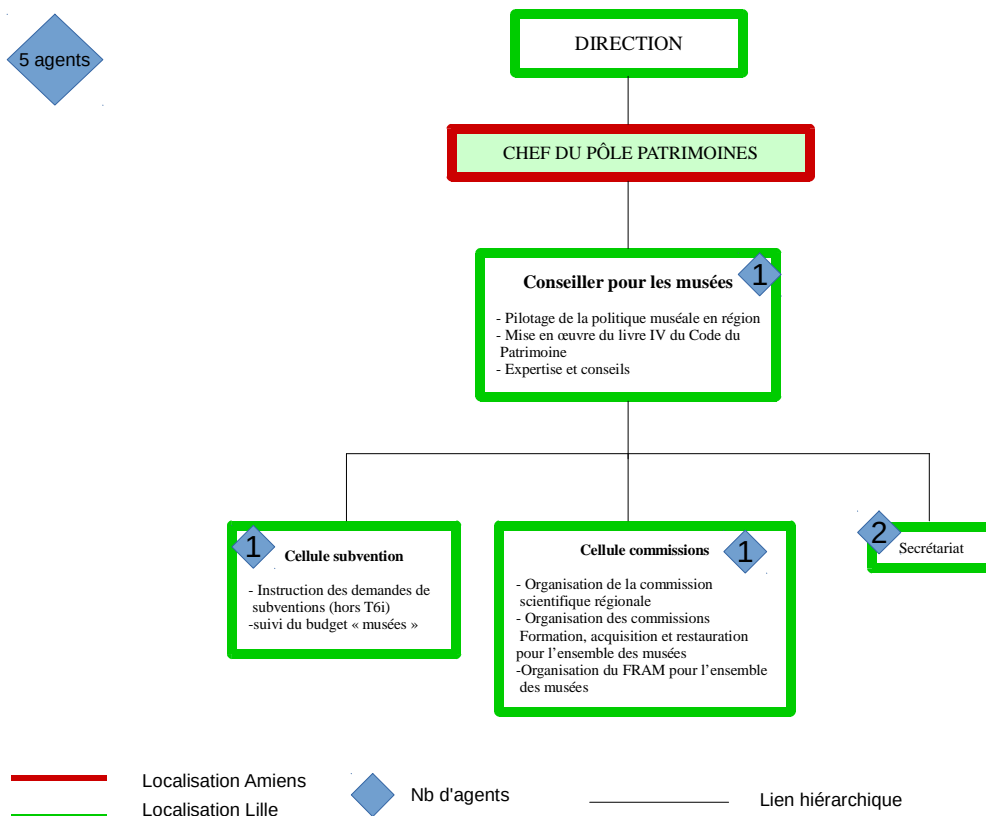
Une vision stratégique globale de la politique muséale sur l'ensemble de la grande région impose un seul conseiller pour les musées. Il sera rattaché hiérarchiquement au Pôle Patrimoines, mais sera basé à Lille du fait du dynamisme des musées du Nord et de l'implication du Conseil régional (mise en place d'une politique de valorisation particulière des musées, FRAM, financement du fonctionnement du Louvre-Lens et de musées de France) et du Conseil départemental du Nord (propriétaire de 4 musées de France).

Le service des musées devra dans ces conditions être doté d'une équipe administrative renforcée afin d'assurer la multiplicité des missions (commission scientifique régionale, FRAM, subventions).

Cependant, en raison de la densité des musées, de leur activité qui se traduit, au plan national, par la plus importante délégation de crédits sur l'action 3, du nombre des dossiers de projets d'acquisition et de restauration présentés en commissions scientifiques régionales (le plus important de France), il pourrait apparaître nécessaire de maintenir 2 conseillers pour les musées.

L'hypothèse du maintien de 2 conseillers pourra être évaluée au cours de la période qui mène à l'organigramme cible.

Micro-organigramme cible service musée au 1<sup>er</sup> janvier 2019



### Principe d'organisation et gouvernance

L'organisation cible du secrétariat général a été définie sur la base des principes arrêtés au niveau national : mutualisation des fonctions support, pilotage au sein de la Drac siège à Lille et maintien de missions de proximité.

Le secrétariat général sera piloté par un secrétaire général, membre de l'équipe de direction. Il a autorité hiérarchique et fonctionnelle sur l'ensemble des responsables du secrétariat général. Il pilote et coordonne la politique des fonctions support à l'échelle de la grande région.

Le secrétariat général Nord-Pas-de-Calais / Picardie sera constitué de cinq entités / services :

- Service des Ressources Humaines à Lille avec un correspondant de proximité sur le site distant. Le chef de service des ressources humaines pilote et anime la politique des ressources humaines à l'échelle régionale. Il a autorité hiérarchique et fonctionnelle sur l'ensemble des agents du service, y compris le correspondant de proximité sur le site distant.
- Service des Affaires Financières à Lille avec un correspondant de proximité sur le site distant. Le chef de service des affaires financières pilote et anime la politique financière, en lien avec la cellule programmation/contrôle de gestion. Il a autorité hiérarchique et fonctionnelle sur l'ensemble des agents du service, y compris le correspondant de proximité sur le site distant.
- Service Logistique de Lille : assure le fonctionnement et l'entretien du site de Lille et du site d'Arras. Le chef de service a autorité hiérarchique et fonctionnelle sur les agents du service au siège.
- Service logistique d'Amiens : assure le fonctionnement et l'entretien des sites d'Amiens, de Compiègne et de Laon. Le responsable a autorité hiérarchique et fonctionnelle sur les agents du site amiénois.
- Mission informatique régionale serveurs, réseaux et applications à Lille. Une mission d'assistance de premier niveau des agents est maintenue sur Amiens.

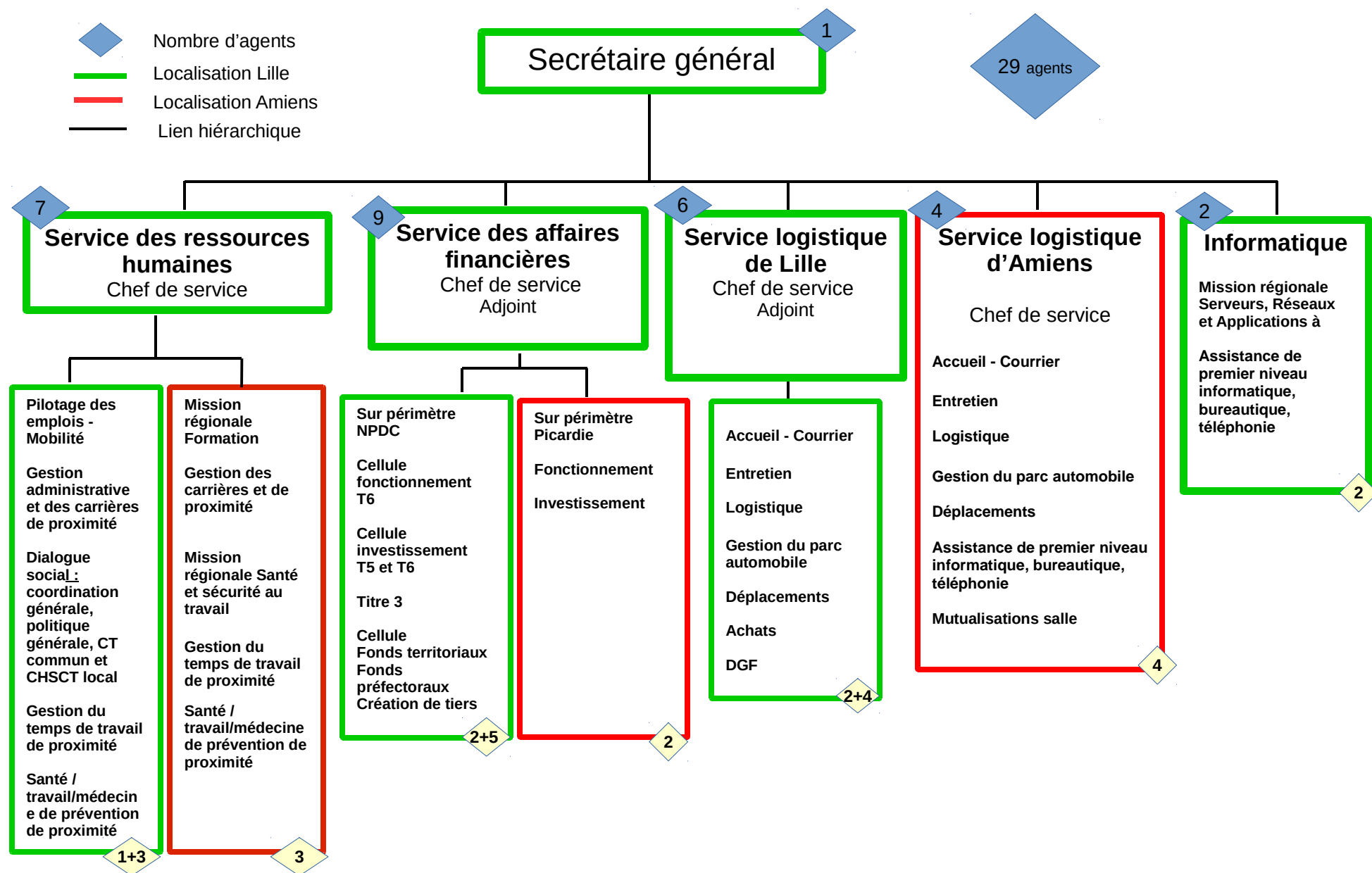
Ce schéma vise à garantir l'efficacité et la lisibilité du service rendu. Le niveau le plus efficient pour exercer les missions (siège ou proximité) a été recherché mission par mission. Les chaînes hiérarchiques et fonctionnelles seront alignées au sein des services composant le secrétariat général.

### Mise en place progressive et points de vigilance

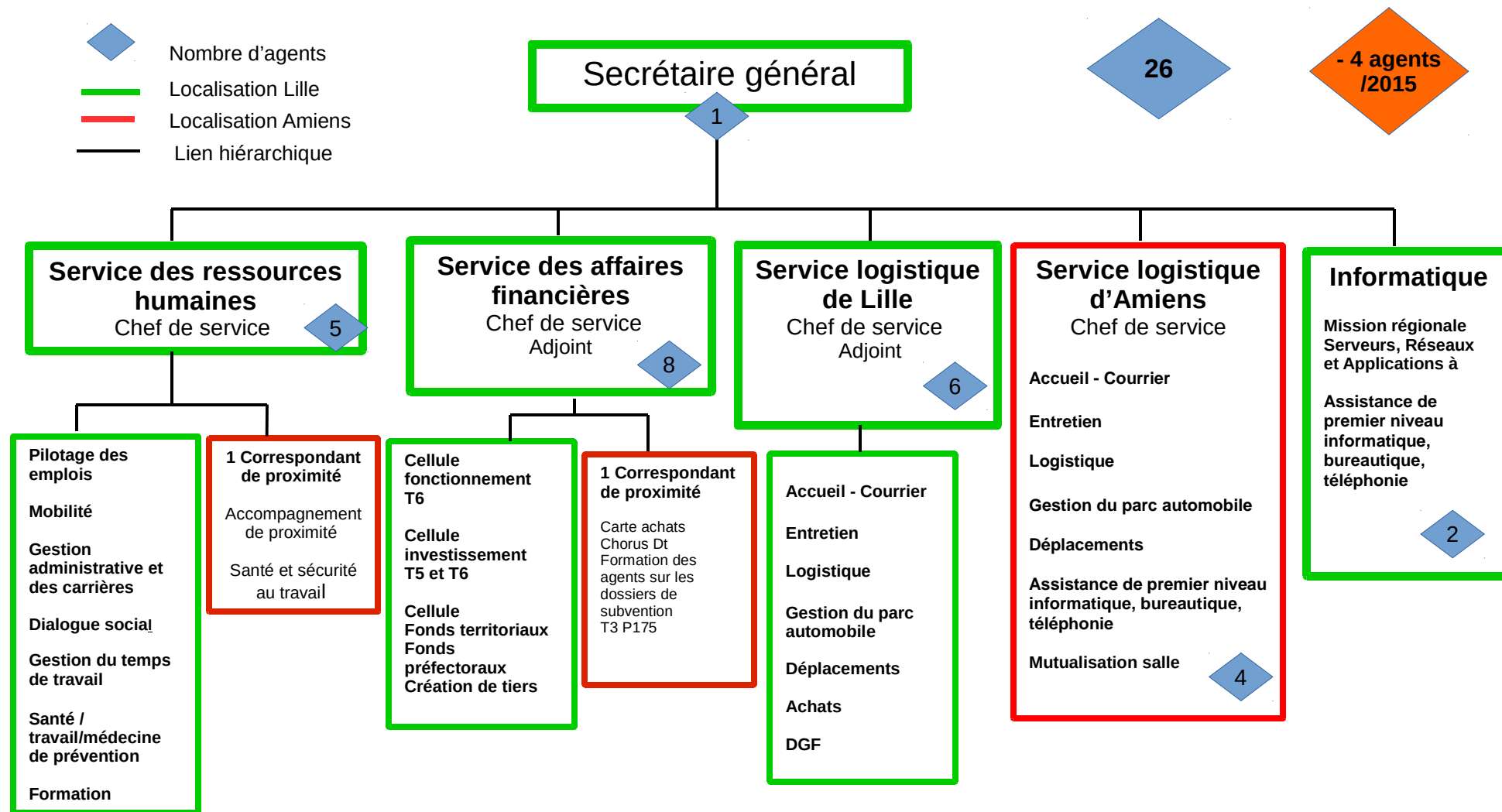
La réorganisation du SG sera dépendante de contraintes externes (réorganisation des services de la DRFIP et des SGARs) ou internes (mise en place des pôles et des services métiers, baisse programmée des plafonds d'emplois). Le déploiement de fonctions support sera par conséquent progressive.

La mutualisation des fonctions support permettra de réaliser des économies d'effectifs (cible -4 agents par rapport à 2015). Cependant, compte tenu de la faiblesse des effectifs actuels du secrétariat général de Picardie, ces économies ne sauraient être de grande ampleur. De plus, une attention particulière devra être portée sur la capacité du siège à absorber les transferts de charge. Une réduction de la cible d'économie n'est donc pas à écarter.

# Organigramme Secrétariat général 2016



# Organigramme cible Secrétariat général au 1<sup>er</sup> janvier 2019



## SERVICE FINANCIER

Un service financier mutualisé au sein de la DRAC siège avec un correspondant de proximité à Amiens sera mis en place progressivement. A terme et sous condition d'une évolution adaptée des outils, l'ensemble des engagements et des paiements pourra être centralisé au siège à l'exception des moyens de fonctionnement de proximité (dépenses d'entretien de titre 3 du programme 175, cartes achat, frais de déplacement) qui seront gérés par le gestionnaire de proximité à Amiens. La formation des agents des services métiers du site distant au montage de dossiers de subvention sera aussi assurée par le gestionnaire de proximité.

La mutualisation des deux services financiers permettra une économie de deux ETP au 01/01/2019 par rapport à la situation des emplois 2015. Le périmètre des effectifs au siège devra être préservé pour faire face aux transferts de charge avec le remplacement d'un départ à la retraite en 2016. Le poste actuellement vacant sur le site distant pourra être libéré dès 2016. Une mobilité fonctionnelle interne sera proposée à un des deux agents actuellement en poste sur le site distant vers le pôle Patrimoines sur des missions correspondant à son niveau d'expertise. Cette mobilité ne pourra intervenir qu'à compter de 2017 pour permettre de boucler la gestion 2016, préparer les transferts de charge à venir et contribuer aux travaux de bascule des Bops de transition vers les Bops grande région.

	Planification prévisionnelle Service des Affaires Financières							
	2015		2016		2017		2018 - 1/01/2019	
	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys
NPDC	6,8	7	6,8 (départ à la retraite remplacé)	7	6,8	7	6,8	7
Picardie	2+1 poste vacant	2+1 poste vacant	2 (suppression du poste vacant)	2	1	1	1	1
Total	9,8	10	8,8	9	7,8	8	7,8	8

Compte tenu des contraintes externes et internes mentionnées ci-dessus, l'année 2016 sera une année de transition. La nouvelle chaîne hiérarchique à partir du siège pourra être établie courant 2016. Le chef de service aura la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle sur l'ensemble des agents à compter du départ de la secrétaire générale de la DRAC Picardie, prévue à l'été 2016. Si les engagements et les paiements pourront être traités du site distant sur le périmètre d'intervention 2015, la validation dans chorus pourra déjà s'effectuer depuis le siège (à compter du départ de la secrétaire générale de Picardie).

La répartition des missions financières entre les deux sites restera stable en 2016 (périmètre 2015) pour permettre la création des outils de suivi commun, la mise en place des nouvelles procédures et circuits avec les services des finances et en interne avec les services sectoriels. Dans ce cadre le développement de la dématérialisation sur le site d'Amiens sera un des chantiers prioritaires à mener en 2016 avec la question du cadre juridique (signatures) à approfondir. L'harmonisation des

pratiques de gestion à l'échelle de la grande région devra être recherchée en 2016 même si elle dépendra pour une partie des règles de gestion qui seront retenues à l'échelle nationale (ex : FIEC par bâtiment ou par opération) et du rapprochement des politiques sectorielles entre les deux sites. Enfin, la clôture des opérations « non vivantes » sur le BOP Patrimoines de Picardie sera prioritaire pour permettre la bascule fin 2016.

La centralisation prévisible de la gestion des BOPs préfectoraux (BOP 333 et 309) ou territoriaux (FNADT) vers le SGAR de Lille dès 2016 impliquera une gestion du siège tant en programmation qu'en engagement et suivi des dépenses. La représentation du service financier aux instances correspondantes sera assurée par le siège.

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Un service des ressources humaines mutualisé au sein de la DRAC siège avec un correspondant de proximité à Amiens au 1/01/2019 sera mis en place progressivement.

La réorganisation de ce service suivra le rythme des départs sur le site distant : départ à la retraite d'un agent en 2017 et un projet de mobilité géographique à 2 ou 3 ans. La mutualisation des deux services RH devrait permettre une économie d'un ou deux ETP au 01/01/2019 par rapport à la situation des emplois 2015. Le périmètre des effectifs au siège devra être préservé avec une vérification de la capacité à absorber le poids de charge au siège. Le renfort à terme d'un agent (un transfert d'ETP du site distant) ne doit par conséquent pas être écarté.

Planification prévisionnelle Service des Ressources Humaines								
	2015		2016		2017		2018 - 1/01/2019	
	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys
NPDC	3,4	4	3,8 Passage à 100 % sur les RH d'un agent actuellement en charge de la RAP (transfert pôle patrimoine Amiens)	4	3,8	4	3,8 + 1 ? Pour rapatrier au siège la mission formation	4+1 ?
Picardie	3	3	3	3	2 Départ à la retraite	2	1 Mobilité volontaire	1
Total	6,4	7	6,8	7	5,8	6	4,8 ou 5,8	5 ou 6

## L'organisation 2016

La nouvelle chaîne hiérarchique à partir du siège pourra être établie courant 2016. Le chef de service aura la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle sur l'ensemble des agents à compter du

départ de la secrétaire générale de la DRAC Picardie, prévue à l'été 2016.

Le traitement régional de la redevance d'archéologie préventive au sein du pôle patrimoines à Amiens permettra de positionner, dès 2016, un agent du service RH siège à 100 % sur ses missions RH.

La nouvelle répartition des missions entre les sites et les agents s'est appuyée sur la définition du niveau le plus efficient pour exercer chaque mission RH (siège ou proximité) et sur les domaines d'expertise et les aspirations des agents (formation, gestion de carrières, ou hygiène et sécurité par exemple).

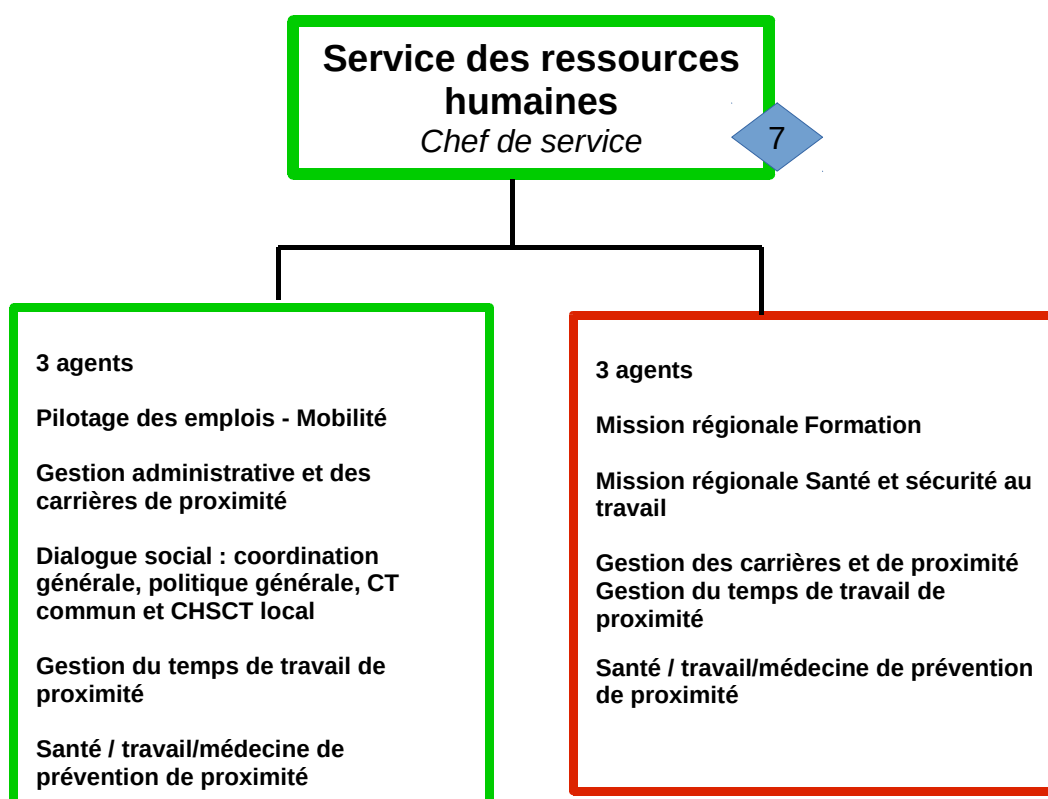
Ainsi, le pilotage des emplois et des mobilités ainsi que la coordination générale du dialogue social sont recentrés au siège. Les missions formation d'une part, et Santé et Sécurité au travail d'autre part sont instituées sur le site d'Amiens. Les missions de proximité (gestion des carrières, du temps de travail et de santé/ médecine de prévention) restent partagées.

Le pilotage de l'ensemble des politiques RH est positionné au siège pour permettre la construction d'une politique RH régionale dans toutes ses dimensions.

La représentation aux réseaux RH préfecture et centrale sera assurée par le siège.

Un tableau répartissant les activités par mission entre siège et site distant a été réalisé et servira de fil conducteur.

### Organisation du service RH par missions 2016



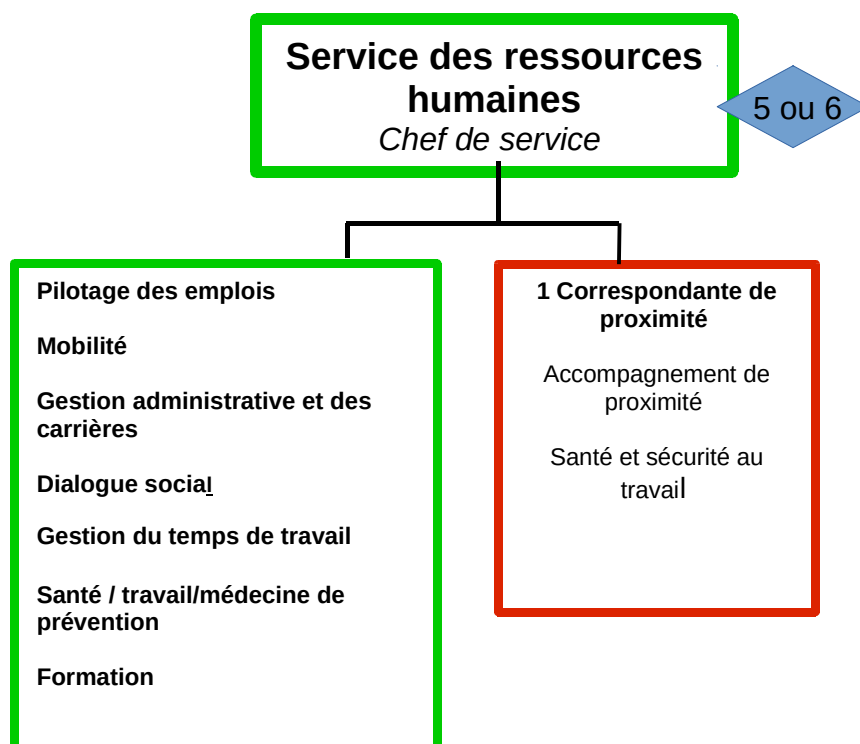
- **Les chantiers RH 2016 – 2017**

- Le service RH devra faire face à un important chantier sur les fiches de poste découlant de la réorganisation
- Création d'outils de pilotage communs : dossier unique de conférence RH, cartographie commune des emplois, tableau de suivi des effectifs, des vacances, plan de formation à l'échelle de la grande région,
- Création d'outils : tableau des entretiens professionnels, suivi des formations, etc.
- Mise en place de nouvelles procédures et de nouveaux circuits d'information : transmissions des volets formation des entretiens professionnels au responsable de la formation au niveau régional, remontées d'information pour établir les différents bilans par exemple
- Réflexion à engager sur un DUERP (document unique sur les risques professionnels) commun
- Réflexion commune sur les fonctionnalités à exploiter du nouveau logiciel SIRH RenoiRH
- Dématérialisation de la gestion de congés à Lille. On notera que le chantier d'harmonisation du cadre de la gestion du temps de travail (opportunité ou pas d'un système de gestion par pointeuse) n'est pas jugé comme prioritaire et se trouve par conséquent reporté à 2017.

### Organisation au 1/01/2019

Les transferts de mission vers le siège se réaliseront au fur et à mesure des départs avec à terme un correspondant de proximité à Amiens chargé de la mission régionale Santé et Sécurité, et de la gestion de proximité

### Organisation du service RH par missions au 1<sup>er</sup> janvier 2019





## SERVICE LOGISTIQUE

Les missions liées à la logistique sont par nature de proximité. Les interventions sont à flux tendu, souvent imprévisibles et exigent un encadrement hiérarchique et fonctionnel au plus près des agents. Un service logistique par site a par conséquent été constitué avec à sa tête un chef de service / responsable ayant autorité hiérarchique sur les agents du service.

Les deux responsables relèvent de l'autorité hiérarchique du secrétaire général.

D'un point de vue RH, la voilure du service logistique de Lille sera réduite en 2016 au profit de la mission informatique.

Le service logistique d'Amiens sera rééquilibré au profit de la mission entretien/logistique.

Planification prévisionnelle Service logistique de Lille							
2015		2016		2017		2018 - 1/01/2019	
ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys
6,5	7	5,7	6 (-1 Vers mission informatique)	5,7	6	5,7	6
-1 ETP							
-0,8 Personnes physiques							

Planification prévisionnelle Service logistique d'Amiens							
2015		2016		2017		2018 - 1/01/2019	
ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys
	4		4		4 Départ à la retraite concierge non remplacé – externalisation Mais renfort logistique		4

Ce maintien sur chaque site de la mission logistique n'empêche pas le recentrage du pilotage de sujets transversaux dès 2016. Ainsi, le suivi global de la DGF sera assuré au siège ainsi que la programmation et la gestion des BOPs préfectoraux. Cette mutualisation sera progressive car dépendante de la restructuration des BOPs, du terme des marchés qui ont été conclus et de la réorganisation des services du SGAR et de la DRFIP.

Il est nécessaire de préserver une relative autonomie budgétaire de fonctionnement pour permettre une gestion réactive du site (petites dépenses d'entretien) et pour répondre aux besoins des agents sans rallonger les délais (fournitures, matériels). Les cartes achats actuellement déployées sur le périmètre Picardie seront maintenues et un budget de gestion sera programmé collectivement chaque année.

La conciergerie

Le concierge d'Amiens partant en retraite en 2017 ne sera pas remplacé. Un contrat externalisant le gardiennage sera mise en place à l'instar de ce qui a été mis en place en 2015 sur le site de Lille. Cette externalisation induira un surcoût sur la DGF de l'ordre de 10 000 euros / an.

La nécessité d'un fort encadrement de proximité nécessite le positionnement d'un responsable du service logistique à Amiens ayant autorité hiérarchique sur les agents du service. Il sera proposé à un agent actuellement en poste de monter en responsabilités sur cette mission de management. Cette nouvelle mission implique en contrepartie le renforcement de l'équipe sur la partie logistique et entretien. Ce renfort permettra également d'organiser un fonctionnement en binôme pour garantir la continuité du service.

De nombreux chantiers de convergence d'outils et de procédures ainsi que d'échanges de bonne pratique sont à engager et à prioriser : gestion du parc automobile, du courrier, politique d'achat etc...Des outils de suivi commun doivent être développés.

### **MISSION INFORMATIQUE**

L'expertise du responsable informatique de Lille sur les installations (réseaux, standard...) et les applications a présidé à la création d'une mission régionale sur ces domaines.

L'accompagnement au quotidien des agents pour répondre à leurs besoins en matière bureautique et de téléphonie doit être conservé sur le site d'Amiens.

2015		2016		2017		2018 - 1/01/2019	
ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys	ETP	Pers Phys
1	1	1,8	2	1,8	2	6	1,8

Renfort par redéploiement  
interne

**Un assistant de premier niveau à Amiens**

## **1.5. La transversalité**

La transversalité et le partage d'information sont des éléments indispensables à la réussite de la nouvelle organisation. En effet, bien qu'appartenant au même ministère et responsable de la mise en œuvre des mêmes politiques, la mise en oeuvre de ces politiques est différente d'une région à l'autre en fonction des différentes réalités. Ce travail d'acculturation et de convergence des pratiques et des politiques culturelles sera sans doute un des principaux chantiers à mener dès 2016.

De même le changement d'organisation avec la création, en particulier de pôles ou le travail sur site distant doit s'accompagner d'une vigilance accrue afin que l'information soit partagée au mieux pour que se crée un sentiment d'appartenance au même ensemble œuvrant dans un même sens.

Pour cela une analyse sur les systèmes d'information avec la création d'espaces ressources sectoriels pour permettre le partage d'information et d'outils doit être mené et une réflexion sur

l'architecture des différentes réunions et instances de travail doit être poursuivie.

**Comité de direction** : regroupe le directeur régional, le directeur régional adjoint, le secrétaire général et les trois chefs de pôle. C'est l'instance de pilotage de la DRAC qui se réunit chaque semaine.

Les relevés de décisions des comités de direction seront envoyés à l'ensemble du personnel et mis en ligne sur le réseau commun.

Le comité de direction est suivi d'une réunion, sous l'autorité du DRAC, des responsables de l'information, de la documentation générale et de l'observation. Il a pour rôle d'alerter et de préparer les productions des jours à venir : notes, dossiers de rendez-vous, discours, ...

Il sera aussi chargé de lancer et accompagner des études afin d'aider à la prise de décision en matière de politiques et de stratégies culturelles.

**Comité de pilotage des pôles** : sous la direction du chef de pôle, il regroupe l'ensemble des agents du pôle. C'est une instance de réflexion stratégique, où s'élaborera progressivement une pensée commune à l'échelle de la grande région mais aussi d'organisation du travail du secteur. En fonction de l'ordre du jour sa composition peut évoluer. Il se réunit chaque semaine. Il pourra se réunir alternativement sur chacun des sites ou en utilisant la visio conférence ;  
Il sera demandé aux chefs de pôles de produire une information partagée (relevé de décisions).

La constitution des pôles ne doit pas priver les agents du lien direct avec la direction. La participation régulière de l'équipe de direction aux réunions de pôles offrira des occasions privilégiées de rencontre directe.

Le secrétariat général, service à part entière, se réunira de même.

**Réunion de programmation** : sous l'autorité du DRAC adjoint, ce comité qui se réunira régulièrement aura pour mission la préparation budgétaire. Il réunira les chefs de pôle et le secrétaire général auquel s'adjoindront les coordinateurs administratifs de pôle, le contrôleur de gestion et le responsable du service des affaires financières

**Réunion des coordonnateurs** : sous l'autorité du DRAC adjoint, il réunira le secrétaire général, les coordinateurs administratifs de pôle, le contrôleur de gestion et le responsable du service des affaires financières. Il aura pour mission le suivi de l'exécution budgétaire et l'élaboration d'outils communs.

**Collège des Architectes des Bâtiments de France** : il réunira sous l'autorité du DRAC les ABF des 5 STAP afin d'élaborer des pratiques et des doctrines communes en matière d'espaces protégés. Le chef du pôle patrimoines et le conseiller pour l'architecture pourront y être associés en tant que de besoin.

**Conférence Régionale de l'Architecture et du Patrimoine** : sous l'autorité du DRAC, et en présence du chef du pôle patrimoines, elle réunira les conservateurs et conseillers du pôle patrimoines. C'est le lieu de l'élaboration de la doctrine et des pratiques en matière patrimoniale

## **1.6. Le renforcement de l'échelon départemental**

- Deux conseillers seront dédiés à l'action culturelle dans les départements de l'Aisne et de l'Oise pour favoriser l'émergence des projets de développement culturel et leur accompagnement, en proximité avec les collectivités territoriales, les institutions et les acteurs culturels locaux. Leur positionnement à Amiens permettra de résoudre la question des moyens accordés à ces agents, évitant ainsi de déséquilibrer le fonctionnement des STAPs.

- La co-localisation avec une DDT ou un site d'une autre DR pour le STAP de Laon sera étudiée dans un premier temps et pour le STAP de Compiègne dans un second temps, celui-ci étant actuellement implanté dans un bâtiment relevant du Ministère de la Culture et de la Communication.
- Si le plafond d'emploi le permet, les effectifs métiers de certains STAPS seront renforcés.

## 1.7. Les grandes étapes de mise en œuvre

### Etapes fin 2015

- Redéfinition de l'architecture des responsabilités et des délégations de signature
- Fiches de procédure sur la programmation avant l'ouverture de la gestion 2016
- Arrêté d'organisation de la nouvelle direction régionale des affaires culturelles du Nord-Pas-de-Calais / Picardie

### Etapes 2016

#### Gouvernance

##### Au 1<sup>er</sup> semestre 2016

- Nomination du directeur régional des affaires culturelles Nord-Pas de Calais / Picardie, du directeur régional adjoint et du secrétaire général
- Arrêtés de délégation de signature
- Recrutement des chefs de pôles

##### Mi-2016

Nomination du nouveau directeur régional des affaires culturelles du Nord-Pas-de-Calais/Picardie

#### Renforcement de l'échelon départemental

Deux conseillers développement culturel seront recrutés et co-localisés à Amiens pour les départements de l'Aisne et de l'Oise en création de poste. Une sortie concours sera demandée.

#### Harmonisation des procédures, commissions sectorielles et outils

Cette étape sera engagée en 2016 mais nécessitera un travail long d'acculturation.

- Nouvelle composition des différentes commissions (CRPS, comités d'expert, commissions etc...) et prises des arrêtés en conséquence
- Création pour tous les services d'outils de suivi communs

#### Dialogue social

- Nouvelle composition des instances consultatives de dialogue social à l'échelle de la grande région et réorganisation de leur fonctionnement

#### Ressources humaines

- Important chantier fiches de poste

#### Systèmes d'information et de communication

- Déploiement d'un espace commun partagé et adaptation des outils (agendas par ex)
- Développement de la visio-conférence

#### **Budget - Finances**

- Important chantiers d'apurement des opérations du BOP Patrimoine 80 (besoins en vacation)
- Clôture des BOPs résilients
- Engagement du chantier de dématérialisation à l'échelle de la grande région
- Rapprochement des procédures et des outils

#### **Affaires intérieures**

- Remise à plat des marchés groupés (nationaux et régionaux)

#### **Immobilier**

- Déménagement interne pour mettre en adéquation les locaux avec la nouvelle organisation

#### **Accompagnement du secteur culturel dans la réflexion sur la recomposition des structures à dimension régionale**

#### **Etapes 2017 et 2018**

La mise en place de la nouvelle organisation sera progressive et suivra, en terme RH, le rythme des départs à la retraite et des départs volontaires.

La réflexion sur la localisation des STAPs éloignés (Aisne dans un premier temps et Oise dans un deuxième temps) sera engagée.

## **Partie 2: L'impact RH des changements organisationnels**

### **2.1 Impact sur les effectifs**

Le schéma prévisionnel des emplois 2015 / 1<sup>er</sup> janvier 2019 est joint en annexe.

Il comprend :

- le tableau prévisionnel général des effectifs 2015/2016/2017 et cible au 1er/01/2019 par site, par année, par pôle/entité, en personnes physiques et en ETP
- des tableaux de synthèse

Le schéma prévisionnel des emplois permet d'intégrer l'ensemble des agents présents à la DRAC dans un plafond d'emploi stable. Les créations de poste nécessitées par la nouvelle organisation sont possibles grâce à des redéploiements liés à des mutualisations et à une plus juste adéquation des missions des agents. Le projet de réorganisation n'impose aucune mobilité géographique ; les

mobilités fonctionnelles sont limitées avec un déploiement progressif sur trois ans en tenant compte des ressources en termes de compétences et des aspirations des agents.

## **2.2 Impact sur les postes et identification des mobilités**

### **2.2.1 Les suppressions de postes non remplacées**

- 1 directeur régional, 2016, Amiens
- 1 directeur régional adjoint, 2016, Amiens
- 1 secrétaire général, 2016, Amiens
- 1 responsable des affaires juridiques, 2016, Amiens
- 1 conservateur régional des monuments historiques, 2016, Lille (départ à la retraite non remplacé)
- 1 ingénieur des services culturels et du patrimoine, 2016, Lille (départ à la retraite non remplacé)
- 1 poste de conseiller musées, 2017, Amiens (départ à la retraite non remplacé)
- 1 conseiller architecture, 2018, Lille (départ à la retraite non remplacé)
- 1 conseiller livre et lecture, 2017, Lille (départ à la retraite non remplacé)
- 1 poste vacant au service financier, 2016, Amiens
- 1 poste de concierge, 2017, Amiens (départ à la retraite non remplacé)
- 1 poste gestionnaire RH, 2017, Amiens (départ à la retraite non remplacé)
- 1 poste gestionnaire RH, 2018, Amiens (mobilité volontaire non remplacée si transfert de charge au siège le permet)
- 1 poste de CEHD, CRMH de Lille en 2017
- 1 conseiller musique à Amiens en 2018

**Total des suppressions de postes non remplacées : 15**

### **2.2.2 Les suppressions de postes induisant des mobilités fonctionnelles**

- 2 postes de secrétaire de direction, 2016, Amiens (mobilités fonctionnelles vers secrétariat du chef de pôle Patrimoines et vers le Pôle ACT à Amiens)
- 1 chargé de programmation budgétaire, 2016, Amiens (mobilité fonctionnelle vers la coordination administrative du Pôle patrimoines à Amiens)
- 1 poste de chargé de communication, 2017, Amiens (projet de mobilité externe DRAC)
- 1 conservateur régional de l'archéologie, 2016, Lille, mobilité fonctionnelle dans le nouveau SRA
- 1 poste de conseiller cinéma, 2016, Amiens (mobilité fonctionnelle vers observation culturelle à Amiens)
- 1 poste d'agent au service financier, 2017, Amiens (mobilité fonctionnelle vers pôle patrimoine, coordination administrative)
- 1 poste d'assistant au service architecture à Lille, en 2018 (mobilité service musée à étudier)
- 1 poste d'assistant "suivi des licences" à Amiens, en 2016, qui irait renforcer l'équipe administrative du pôle Création à Amiens.
- 1 poste d'assistant musée à Amiens (0,5 ETP au musée, 0,5 au pôle création) en 2017, mobilité vers le pôle Création à temps plein.

**Total des suppressions de postes induisant des mobilités fonctionnelles : 10**

### **2.2.3 Les créations de postes pourvues par voie de recrutement**

- 1 poste de chef de pôle Patrimoines, 2016, Amiens.
- 1 chef de pôle Création, 2016, Lille
- 1 chef de pôle Publics, Territoires et Industries culturelles, 2016, Lille
- 1 poste de conseiller de développement culturel, 2016, à Amiens
- 1 responsable des affaires juridiques à l'échelle de la grande région, 2016, Lille
- 1 conseiller à l'enseignement supérieur, 2017, Lille
- 1 conseiller cinéma, 2018, Lille (poste mad CNC à remplacer après départ à la retraite)
- 1 renfort service logistique, 2017, Amiens
- 5 créations de poste en STAP entre 2016 et 2019 (en fonction d'une évaluation des besoins en compétences)
- 2 créations de poste, pôle Patrimoine à Amiens, CRMH, entre 2018 et 2019
- 1 poste de conseiller politique de la ville à Lille, en 2016

**Total des créations de postes pourvues par voie de recrutement : 16**

### **2.2.4 Les créations de postes pourvues par les mobilités fonctionnelles**

- 1 conservateur régional de l'archéologie adjoint, 2016, Lille
- 1 poste sur l'observation culturelle, 2016, Amiens
- 1 poste de coordonnateur administratif du pôle patrimoines, 2016, Amiens (mobilité interne du chargé de programmation d'Amiens)
- 1 poste de secrétaire du chef du pôle patrimoines, 2016, Amiens (mobilité interne d'une secrétaire de direction d'Amiens )
- 1 poste au sein de la coordination administrative du pôle patrimoines, 2017, Amiens (mobilité fonctionnelle d'un agent du service financier d'Amiens)
- 1 renfort au pôle action culturelle et territoriale (ACT), 2016, Amiens (mobilité d'une secrétaire de direction d'Amiens sur une vacance de poste)
- 1 poste d'assistant au service musée, à Lille, en 2018 (mobilité d'un agent du service architecture)
- 1 poste d'assistant au sein du pôle création à Amiens, en 2016

**Total des créations de postes pourvues par les mobilités fonctionnelles : 8**

**NB : 1 projet de mobilité externe du chargé de communication d'Amiens**

### **2.2.5 Les postes modifiés de manière substantielle induisant des mobilités fonctionnelles**

- 1 chargé de programmation et de contrôle de gestion, 2016, Lille, passe à 100 % sur la mission programmation, périmètre grande région
- 1 contrôleur de gestion, 2016, Amiens, périmètre grande région (mobilité géographique volontaire à étudier, 2019 )
- 1 chargé de communication, 2016 ou 2017, Lille, périmètre grande région
- 1 chef de pôle action culturelle et territoriale, 2016, Lille, transformation du poste de chef de service ACT, périmètre grande région
- 8 conseillers ACT et industries culturelles selon projet d'organisation
- 1 coordonnateur ACT périmètre grande région, 2016, Lille
- 1 coordinateur Création périmètre grande région, 2016, Lille
- 1 conseiller théâtre, 2016, Lille, périmètre grande région

- 1 assistant chargé des licences, 2016, Lille, périmètre grande région (mobilité interne secrétariat de direction Lille vers pôle Création)
- 1 chargé des licences, 2016, Amiens (mobilité interne au sein du pôle création)
- 1 recentrage du conseiller théâtre et danse sur la danse, 2016, Amiens
- 1 conseiller musées, 2017, Lille (au départ à la retraite du conseiller musées Picardie)
- 1 chargé de mission numérisation, 2016, Amiens périmètre grande région
- 1 conseiller architecture, 2018, Amiens, périmètre grande région (au départ à la retraite du conseiller architecture Lille)
- 1 assistant architecture, 2018, Lille (au départ à la retraite du conseiller architecture Lille)
- 1 chef du service financier, et son adjoint, 2016, Lille, périmètre grande région
- 1 chef du service RH, 2016, Lille, périmètre grande région
- 1 responsable informatique mission serveur, réseau et applications, 2016, Lille, périmètre grande région
- 1 gestionnaire RH / redevance archéologie préventive (RAP), 2016, Lille passe à 100 % sur les RH
- 1 responsable formation, 2016, Amiens, périmètre grande région
- 1 conseiller prévention, 2016, Amiens, périmètre grande région
- 1 chargé de la coordination administrative sectorielle d'Amiens, 2016 mobilité fonctionnelle à l'étude

**Total des postes modifiés de manière substantielle induisant des mobilités fonctionnelles :  
28**

## **2.2.6 Les mobilités géographiques**

Le projet de réorganisation n'impose aucune mobilité géographique.

Cependant, une mobilité géographique volontaire du contrôleur de gestion pourrait s'envisager à trois ans. Un projet de mobilité externe à la Drac de la chargée de communication de Picardie est engagé.

Une partie de l'équipe de direction de la DRAC Picardie est en attente de repositionnement au niveau du territoire national.

## **2.3. Impact sur les compétences**

La réussite du projet de réorganisation impose aux cadres dirigeants de monter en compétences sur trois volets

- la conduite du changement
- le management à distance
  - la prévention des risques psycho-sociaux pour être en capacité d'alerter la direction sur les situations à risques

La mise en place d'une nouvelle organisation dans un contexte de changement en profondeur du socle juridique des politiques culturelles patrimoniales et de la création (Loi relatif à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine actuellement en débat devant les assemblées) nécessitera une adaptation rapide des compétences métiers aux nouvelles exigences réglementaires.

Les métiers exercés en DRAC exigent une spécialisation et une expertise fortes. La réorganisation de la DRAC permettra de mutualiser des compétences qui pour l'instant ne sont exercées que dans une seule des deux DRAC actuelles : numérisation, cinéma, informatique... Dans le secteur patrimonial les compétences pourront également être mutualisées, soit scientifiques, (préhistoire, Moyen Age, XXe siècle, art décoratif, .), soit techniques.



Le recrutement d'agents mobilisant des compétences rares (notamment pour les corps exigeant une formation initiale importante type Institut National du Patrimoine, ABF/AUE, ou une expérience professionnelle avérée (ex des ICCEAC) ou pour lesquels peu de concours sont organisés (ex techniciens des services culturels et des bâtiments de France) restera complexe dans une grande région peu attractive. La rareté des mobilités ministérielles entraînent des vacances de poste souvent longues, impliquant des reports de charge importants sur le reste de l'équipe. Les sorties concours ou écoles ainsi que les entrées externes continueront à être le principal vivier de recrutement notamment pour le renforcement des effectifs métiers des STAPs prévu dans le schéma prévisionnel des emplois à 3 ans. Indépendamment des corps cités, les métiers de l'informatique et de l'administration de réseaux répondent par ailleurs aux critères de compétences rares.

Enfin, les contraintes pesant sur le plafond d'emploi ne permettront pas de couvrir l'intégralité des besoins : expertise juridique sur les marchés publics ou conseil mobilité carrière.



## **Partie 3 : L'impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des agents**



### **3.1. Modifications des conditions de travail**

La structuration en bi-site et la redéfinition des chaînes hiérarchiques de manière horizontale (responsabilité hiérarchique par pôle sur les deux sites) va transformer en profondeur les conditions d'encadrement des équipes.

Le management à distance rend plus complexe le suivi et l'appréciation des équipes. L'équilibre entre contrôle et autonomie est subtil et peut avoir pour conséquence de renforcer les « rendus-compte ».

Il est par ailleurs difficile pour un encadrant de repérer à distance si un agent est débordé, désorganisé ou stressé. Il est essentiel de préserver la proximité relationnelle de l'encadrant avec les membres de son équipe et entre les membres de l'équipe. Des déplacements sur site seront incontournables et des réunions de service en alternance sur site devront être organisées régulièrement (sans tomber dans l'excès de la « réunionite »).

Il est indéniable que l'usage des outils numériques (visio-conférence, messagerie, agendas en ligne ...) devront être impérativement développés pour réduire la fatigue générée par les déplacements et faciliter l'organisation du travail individuel et collectif. Cependant, ses effets potentiellement négatifs sur la santé des agents ne devront pas être négligés. La messagerie électronique réduit les communications à l'essentiel et est facteur de dilution des responsabilités. La charte courriel adoptée par le MCC l'an dernier reprendra tout son sens en mettant en évidence les risques liés à l'utilisation de la messagerie et en dégagant des recommandations sur sa bonne utilisation notamment pour privilégier le contact direct et préserver l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Même si des équipes d'intervention de proximité ont été maintenues sur les deux sites, les déplacements sur le territoire vont augmenter (périmètre grande région pour certains postes, spécialisation, réunions transversales). Le plan de modernisation du parc automobile a permis de remplacer la quasi-intégralité de la flotte de plus de 7 ans sécurisant ainsi les véhicules. Les nouveaux véhicules seront dotés de systèmes de navigation intégrés facilitant ainsi les déplacements. Compte tenu de la fatigue générée par les déplacements, le risque routier devra être maintenu comme prioritaire dans le document unique sur les risques professionnels.

### **3.2. Impact sur la santé et la sécurité des agents dont les risques psycho-sociaux**

Le climat anxiogène créé par les travaux de préfiguration pendant plus de 1 an est en soi un facteur contextuel de risque psycho-social. Le MCC fait preuve d'un certain retard dans le traitement de cette question. L'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique a été précisé par une circulaire de cadrage MCC en juillet dernier.

Malgré l'absence d'outils, les Dracs NPDC/Picardie ont été particulièrement soucieuses des inquiétudes des agents dans la construction du projet de réorganisation. La communication interne autour du projet de réforme a été continue et poussée à son maximum dans le respect des calendriers et des consignes fixés par le préfet préfigurateur afin que les agents puissent mesurer les enjeux liés à la réforme, comprendre la méthodologie retenue, avoir connaissance des décisions d'arbitrage et des principes directeurs retenus, et participer aux travaux de construction du projet.

Chaque agent qui en a exprimé le souhait a été reçu en entretien par la directrice pré-figuratrice. Les demandes présentées par les organisations syndicales ont été entendues et suivies d'effet.

Le projet de réorganisation lui-même est porteur de risques. Les chaînes hiérarchiques et fonctionnelles seront refondées et les missions des agents appelées à évoluer. La configuration en bi-site et le maintien d'équipes d'intervention sur site génèrent un risque d'isolement des agents éloignés du supérieur hiérarchique et / ou du référent. De plus, la définition du projet en 2015 a créé une très nette charge de travail supplémentaire. Les chantiers à porter dès 2016 sont nombreux et concernent tous les services. La charge de travail restera par conséquent très alourdie sur un long terme. La phase d'acculturation et d'harmonisation des méthodes de travail et des outils sera progressive, chronophage et sûrement génératrice de tensions.

Dans ce contexte, la prévention des RPS a été intégrée aux travaux sur le DUERP du Nord Pas-de-Calais dès 2015. Un diagnostic devra être réalisé sur la base d'indicateurs interministériels et une démarche participative des agents pour le volet qualitatif. Sur cette base, un plan d'actions sera réalisé en 2016 en lien avec le CHSCT et en étroite collaboration avec les médecins de prévention, assistants de service social ainsi que l'inspecteur hygiène et sécurité référent en centrale.

Des conventions "médecine de prévention" ont été établies au niveau régional avec des perspectives d'extension à des interventions de psychologue du travail et/ou de l'ARACT. Ce type d'accompagnement pourra être mobilisé si cette extension de la convention se met en place rapidement au niveau régional.

Il sera proposé aux CHSCT de mettre en place une cellule de veille dédiée à la réforme. Sa composition et ses missions devront être précisées pour lui permettre d'être réactive et pour éviter les risques de détournement individuel. En tout état de cause cette cellule devra être issue du CHSCT.

## **Partie 4 : L'accompagnement RH dans la mise en place de la nouvelle organisation**

### **4.1. Un dialogue social continu dans l'accompagnement de la réforme**

Les instances consultatives de dialogue social resteront le centre des discussions sur la mise en place de la réforme (CT commun et CHSCT de site). La réorganisation et ses impacts devront être inscrits systématiquement dans les ordres du jour de ces instances.

Des rencontres intermédiaires avec les organisations syndicales seront organisées.

La cellule de veille, issue des CHSCT, permettra d'alerter la direction sur les situations à risque.

### **4.2. Le suivi particulier des agents concernés par une mobilité fonctionnelle et géographique**

La directrice régionale préfiguratrice s'est entretenue avec les agents impactés de manière substantielle par le projet de réorganisation et tous les agents qui en avaient fait la demande.

Le suivi des agents concernés par une mobilité fonctionnelle ou géographique sera assuré par le secrétariat général et se concrétisera par des entretiens réguliers en 2016. Des bilans réguliers seront présentés en CHSCT.

### **4.3. L'accompagnement spécifique des encadrants**

Comme mentionné en 2.3, les cadres devront être formés rapidement sur la conduite du changement, le management à distance et la prévention des RPS. Une offre de formation sur ces thématiques sera sans aucun doute proposée par la plate-forme RH et/ou l'administration centrale du MCC. Il est très probable que l'ensemble des besoins des directions régionales ne pourra être absorbé et l'offre rapidement saturé. Dans ce cas, il sera envisagé de monter nos propres modules de formation en priorité sur le management à distance. Compte tenu de l'enjeu et des risques pour la santé des agents, la formation management à distance sera posée comme obligatoire pour tous les encadrants, comme cela avait été le cas pour la sensibilisation aux RPS organisée en NPDC.

Un séminaire des cadres sera organisé mi-2016 pour faire un point d'étape.

Une attention toute particulière devra être portée sur les cadres intermédiaires (coordonnateurs, encadrants de proximité ou chefs de service sur les fonctions support). Les responsabilités pesant sur ces cadres sont appelées à très nettement s'intensifier par l'augmentation du poids de charge et du nombre d'agents à encadrer. Ils devront être particulièrement accompagnés sur les fonctions

de management. Les réunions du réseau des coordonnateurs devront être réactivées pour le traitement des dossiers transversaux (programmation, gestion budgétaire, création d'outils de suivi à l'échelle de la grande région...) ou pour faciliter les échanges de bonnes pratiques. Les cotations de poste devront être réexaminées pour vérifier leur juste adéquation avec leur niveau de responsabilités.

## **4.4. L'accompagnement individuel de proximité**

### **Point de vigilance mobilité**

Les Dracs ne sont pas dotées de conseillers mobilité carrière. Cette mission exige un solide bagage de compétences, une formation adaptée et la mobilisation d'un temps de travail conséquent. Elle ne peut être développée en interne à moyen constant.

Pour cette raison, le service ressources humaines n'est en capacité d'assurer que l'accompagnement de premier niveau des agents. Cette première information sera assurée en interne par les correspondants RH de proximité.

La plate-forme RH, par l'intermédiaire de son conseiller mobilité carrière, sera mobilisée. Des rencontres individuelles ou collectives pourront être organisées.

Les agents pourront être également réorientés vers les conseillers mobilité carrière en centrale.

### **La formation**

La réorganisation nécessitera un effort important sur la ligne formation pour permettre aux agents d'acquérir des compétences adaptées à leurs missions.

Le plan de formation intégrera les nouveaux besoins en formation liés à la réforme et des crédits complémentaires spécifiques ont été demandés au Secrétariat général du ministère dans ce cadre.

Des plans individuels de formation seront établis pour les agents concernés en mobilisant les dispositifs spécifiques qui sont appelés à se mettre en place.

## **4.5. Information et communication avec les personnels**

La construction d'un sentiment d'appartenance passera par le partage des connaissances sur l'activité et les priorités de la nouvelle Direction régionale.

La communication interne doit jouer un rôle majeur pour partager la connaissance transversale des dossiers et créer un sentiment d'appartenance. Cette mission sera renforcée. Une revue de presse sera construite à l'échelle de la grande région. Des événements à destination du personnel pourront être organisés (visites d'exposition, de monuments, etc...).

Les relevés de décisions des comités de direction seront envoyés à l'ensemble du personnel et mis en ligne sur le réseau commun. Il sera demandé aux chefs de pôles de produire et de partager le même type de relevé de décisions.

La constitution des pôles ne doit pas priver les agents du lien direct avec la direction. La participation régulière de l'équipe de direction aux réunions de pôles offrira des occasions privilégiées de rencontre directe.