

Des compétences de la région ont été élargies (développement économique) et d'autres lui ont été transférées (transports scolaires et interurbains)⁴, dans le même calendrier que la fusion. En matière de développement économique, la région a plutôt cherché à ménager les possibilités d'intervention des autres catégories de collectivités. Elle veille toutefois à ce que celles-ci soient conformes à son schéma régional, adopté en mars 2017. S'agissant des transports, la région s'efforce de mettre en cohérence leur organisation sur l'ensemble du territoire, ce qui se révèle compliqué au regard de la très grande hétérogénéité constatée, tant du point de vue des réseaux et des services que de celui des modes de gestion (plus de 200 contrats et de 120 prestataires).

La mise en place de la nouvelle organisation administrative et la convergence des pratiques, des outils et des procédures internes ont été réalisées dans des délais rapides et avec méthode. La région a manifesté la volonté d'assurer un dialogue social renforcé en contractualisant avec les partenaires sociaux, d'associer le personnel à sa démarche et de lui apporter des garanties. Aucune mobilité géographique n'a été imposée, consacrant le maintien de ses deux sites principaux de Lille, siège régional, et d'Amiens.

Le nouveau régime indemnitaire n'a pas été aligné sur le plus favorable des anciennes régions. Actuellement, il ne s'applique qu'à 12 % du personnel, le reste ayant choisi de conserver le bénéfice des primes antérieures, comme le permet la loi. L'harmonisation du temps de travail a été l'occasion de revenir au respect de la durée légale de 1 607 heures. Les autres acquis sociaux (autorisations d'absence, action sociale...) ont été maintenus par l'élargissement, à l'ensemble des agents, des dispositions les plus favorables.

Le fonctionnement interne de la nouvelle collectivité aboutit, dans un souci de sécurisation juridique et financière, à une forte centralisation autour du président de région et de la direction générale, ce qui peut alourdir les circuits de décision. Consciente de cela, la région a initié une démarche visant à fluidifier son fonctionnement interne.

Cette situation, conjuguée à l'ampleur et à la multiplicité des chantiers ouverts par la fusion ainsi qu'à la confrontation entre les cultures administratives des anciennes régions, a eu des répercussions sur les agents. Un diagnostic réalisé par un cabinet extérieur révèle que 43 % d'entre eux ayant répondu seraient exposés à un niveau élevé de risques psycho-sociaux. Si la relation avec la hiérarchie n'est pas mise en cause, la valeur ajoutée des évolutions et de la fusion elle-même, l'accompagnement du changement, les procédures et les processus décisionnels sont interrogés. Le taux d'absentéisme pour raisons médicales a progressé de 14,5 % depuis 2015. Passées les étapes d'harmonisation, la région doit désormais remobiliser son capital humain. Le projet d'administration diffusé début 2019 doit constituer, à cet égard, un outil stratégique pour restituer le sens de ces évolutions et initier une culture véritablement commune.

⁴ Par la loi n° 2015 991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).