



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LABORATOIRES D'HYDROBIOLOGIE

Transfert des missions et des personnels des DREALs à l'OFB

ETUDE D'IMPACT

SOMMAIRE

1 - Contexte ET ENJEUX DE L'OPERATION	3
1.1 - Contexte	3
1.2 - Enjeux :	3
2 - PERIMETRE DE L'ETUDE D'IMPACT	4
2.1 Travaux de préfiguration	4
2.2 Effectifs	4
3- MODALITES D'ORGANISATION DU TRANSFERT	7
3.1- Présentation de l'organigramme type OFB	7
3.2- Un transfert en deux étapes	8
4- ANALYSE DES IMPACTS	8
4.1 - Impacts sur l'emploi	8
4.2 - Impacts sur les compétences	9
4.3 - Impacts sur les organisations	9
4.4 - Impacts sur la santé, la sécurité	10
4.5 - Impact sur les conditions de travail	10
4.6- Impact sur la rémunération	10
5 – Prise en compte des RPS et mesures d'accompagnement	11
5.1 : Prise en compte des RPS	11
5.2 : Les mesures d'accompagnement	11
6- CALENDRIER PREVISIONNEL DE L'OPERATION	13

1 - CONTEXTE ET ENJEUX DE L'OPERATION

1.1 - Contexte

Les laboratoires d'hydrobiologie sont actuellement implantés au sein des différentes directions régionales de l'environnement, de l'aménagement, et du logement (DREAL) et de la direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement des transports (DRIEAT) d'Ile de France, sur l'ensemble du territoire national. Les principales missions des laboratoires d'hydrobiologie sont fixées par la circulaire du 31 décembre 2012.

Ils ont trois principales missions :

- ✓ Développer des outils pour l'évaluation biologique ;
- ✓ Produire des données biologiques ;
- ✓ Interpréter et valoriser les données biologiques.

Les laboratoires d'hydrobiologie interviennent ainsi pleinement dans le choix et la délimitation de stations de mesure. Ils participent à la programmation des analyses biologiques et à leur mise en œuvre mais également au contrôle et à la validation des données produites par les prestataires des agences de l'eau. Ils apportent leur expertise aux agences de l'eau pour valider l'évaluation de l'état écologique et veillent aux côtés de leurs partenaires à la cohérence des évaluations d'état obtenues. Par leur connaissance des cours d'eau de la région et leur maîtrise des normes techniques en vigueur, ils sont à même d'apporter un éclairage aux services en charge de la police de l'eau lors de l'instruction de dossiers sensibles ou en cas de pollution accidentelle majeure.

Or, à l'occasion des travaux préliminaires pour la révision de la circulaire du 31 décembre 2012, des réflexions ont été menées afin de s'intéresser aux possibilités d'évolution de ces structures.

Ces réflexions ont permis de réaffirmer l'intérêt de disposer dans la sphère publique d'une forte compétence technique dans le domaine de l'hydrobiologie.

Considérant en outre l'intérêt en termes de stabilité et de cohérence de réunir toute la compétence publique en hydrobiologie au sein de l'OFB (déjà en charge du suivi piscicole), le transfert de l'activité et des moyens des laboratoires d'hydrobiologie des DREALs/DRIEAT vers l'OFB a été acté à la date du 1^{er} janvier 2023. Les agents seront mis à disposition de l'OFB le 1^{er} septembre 2022, puis affectés à l'OFB le 1^{er} janvier 2023.

L'objectif de ce transfert est de permettre d'accroître le fonctionnement en réseau des laboratoires et de renforcer la coopération avec les services de terrain de l'OFB, tout en maintenant un lien fort avec l'Etat, ses services déconcentrés et ses opérateurs.

1.2 - Enjeux :

D'un point de vue RH, il s'agit d'organiser le transfert de l'activité des laboratoires à l'OFB, pour permettre à l'OFB d'accueillir les missions et les agents dans les meilleures conditions. Tous les agents en poste dans les laboratoires d'hydrobiologie sont intégrés dans le périmètre de la réforme. Il s'agit dans un premier temps de mettre en place un processus de transfert apportant aux agents en poste dans les services restructurés des garanties en matière d'accompagnement et dans un deuxième temps de s'assurer que les agents bénéficient des conditions permettant l'exercice de leurs missions une fois transférés à l'OFB.

Cette réforme comporte deux dimensions distinctes :

- > Le transfert des agents des DREAL/DRIEAT au sein des services de l'OFB ;
- > Le repositionnement de certains agents sur des missions au sein des DREAL/DRIEAT.

Cette organisation est liée au fait que certains agents en poste dans les services restructurés ne consacrent pas la totalité de leur activité professionnelle aux missions transférées.

2 - PERIMETRE DE L'ETUDE D'IMPACT

2.1 Travaux de préfiguration

Un travail de préfiguration de l'organisation à mettre en place au sein de l'OFB pour accueillir la mission et les agents a été confié aux directeurs (trices) des DREALs /DRIEAT et des directions régionales de l'OFB, dont un mandat a cadré les modalités de mise en œuvre.

Les actions engagées ont été les suivantes :

- Diagnostic des enjeux humains et logistiques par les Directions régionales OFB et Directions des DREALs /DRIEAT,
- Organisation de concertations bilatérales permettant de prendre en compte les spécificités,
- Proposition d'organigramme type pour la / les unité(s) de laboratoire dans le cadre de l'organisation générale définie par l'OFB qui consiste à rattacher chaque laboratoire au service connaissance de chaque direction régionale, réalisée en décembre 2021.

2.2 Effectifs

Les postes :

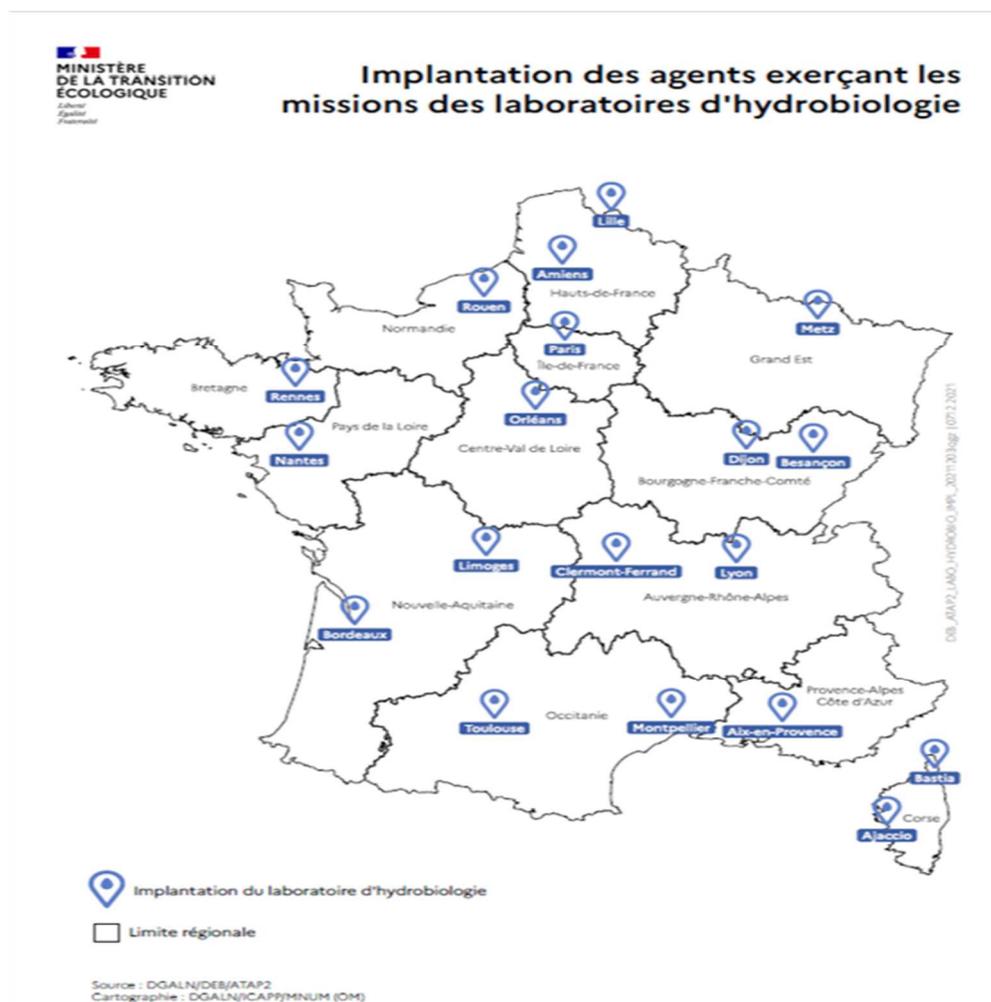
A la date de l'enquête, soit juin 2021, l'organisation des laboratoires d'hydrobiologie comprend 86 agents (dont 3 postes vacants) exerçant au moins sur une partie de leur temps des missions pour le compte des laboratoires.

Sur les 86 agents dans le périmètre des missions concernées par le transfert :

- 82 sont des agents titulaires, soit du MAA (20 agents), soit du MTE (62 agents) ;
- 3 sont des Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPAs) ;
- 1 est un contractuel en CDI.

3 postes sont vacants (1A en Nouvelle Aquitaine, 1B dans le Grand Est et 1C en Corse).

Les agents sont répartis sur 18 implantations territoriales comme suit :



La répartition des postes par catégorie fonction publique et par région est établie comme suit:

Résultats enquête juin 2021	A	B	C	OPA	TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes	3,00	8,00	0,00	0,00	11,0
Bourgogne-Franche-Comté	3,00	5,00	0,00	0,00	8,0
Bretagne	1,00	3,00	0,00	0,00	4,0
Centre-Val de Loire	2,00	3,00	0,00	0,00	5,0
Corse	2,00	4,00	3,00	0,00	9,0
Grand-Est	2,00	2,00	0,00	2,00	6,0
Hauts-de-France	1,00	6,00	0,00	0,00	7,0
Ile-de-France	1,00	4,00	0,00	0,00	5,0
Normandie	1,00	4,00	0,00	0,00	5,0
Nouvelle-Aquitaine	3,00	4,00	0,00	0,00	7,0
OCCITANIE	1,00	8,00	0,00	1,00	10,0
Pays de la Loire	1,00	4,00	0,00	0,00	5,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,00	3,00	0,00	0,00	4,0
Nombre d'agents	22,00	58,00	3,00	3,00	86,00

Répartition des postes par corps ou statut dans le périmètre*	
Corps/ Statut	Nombre d'agents
AAE	1
IAE	6
IDAE	1
IDTPE	1
ITPE	11
OPA	3
PETPE	3
SACDD	2
TC MAA	2
TE	1
TSDD	42
TSMMA	9
Contractuel en CDI	1
TOTAL	86

*Ces données datent de juin 2021 et ne prennent pas en compte les évolutions récentes

Ces agents occupent les fonctions d'hydrobiologiste, technicien hydrobiologiste et/ou qualité des eaux, technique, responsable de laboratoire, préleveur, chef d'unité, de département ou de service, référent technique, responsable qualité, spécialiste en expertise hydro biologique.

Après identification et vérification dans le cadre des travaux de préfiguration, 77 fiches de poste seront proposées aux agents par l'OFB. 9 agents se verront proposer des fiches de postes en DREALs/DRIEAT.

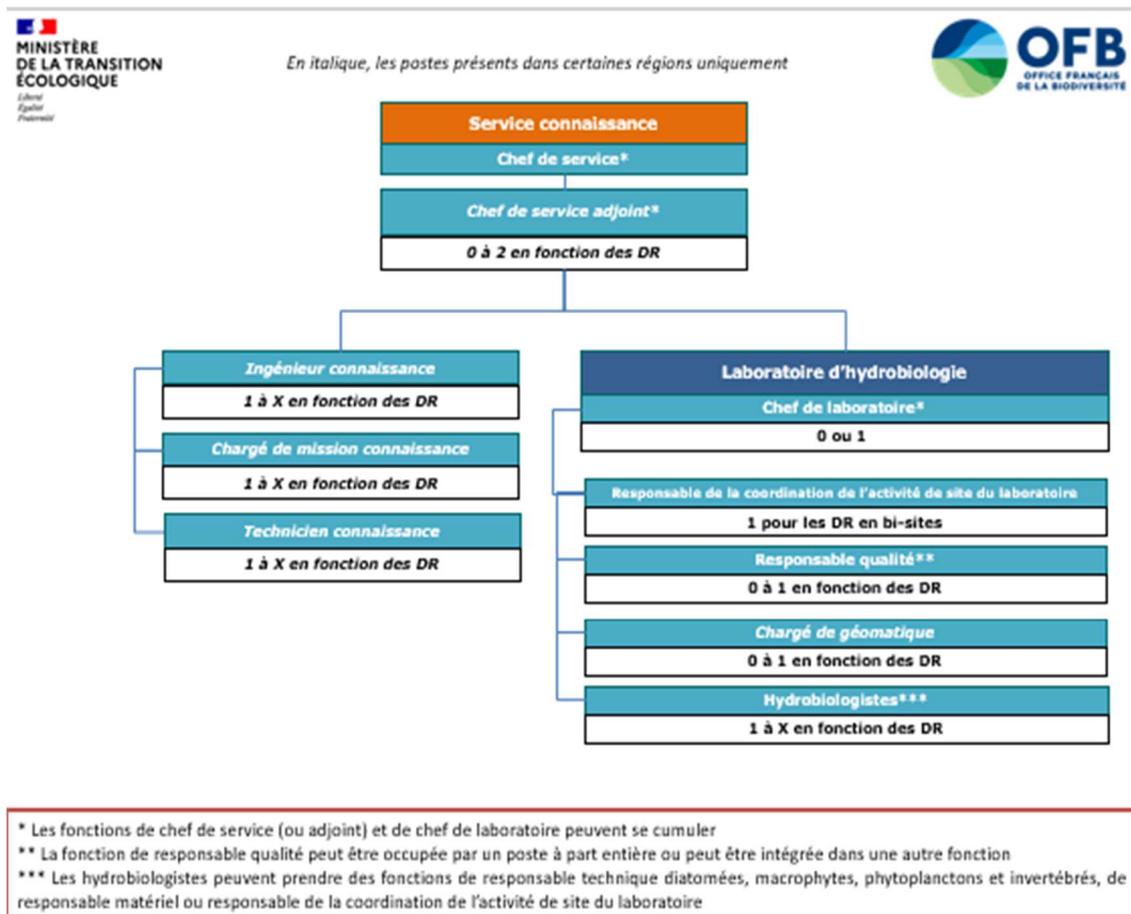
DREALs/DRIEAT	Postes
Auvergne-Rhône-Alpes	11
Bourgogne-Franche-Comté	6
Bretagne	4
Centre-Val de Loire	5
Grand-Est	5
Hauts-de-France	6
Ile-de-France	5
Normandie	5
Nouvelle-Aquitaine	7
Occitanie	10
Pays de la Loire	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur /	8
Total général	77

3- MODALITES D'ORGANISATION DU TRANSFERT

3.1- Présentation de l'organigramme type OFB

Les laboratoires constitueront des unités spécialisées au sein des services connaissance. Les agents seront placés sous l'autorité hiérarchique d'un chef de laboratoire, qui peut également exercer la responsabilité de chef ou chef-adjoint du service connaissance de rattachement du laboratoire. Les postes créés au sein de l'OFB comprendront également pour certains des responsabilités fonctionnelles, notamment celles exigées par l'accréditation Cofrac (responsable de laboratoire, responsable qualité, responsable technique sur un protocole), mais aussi des responsabilités liées à l'organisation particulière de certains laboratoires (responsables de sites). Cette organisation assure une stabilité du fonctionnement des laboratoires.

Les laboratoires s'intégreront dans le mode de fonctionnement de l'OFB, avec un exercice de programmation des activités formalisé par des dialogues de gestion entre directions nationales et directions régionales, L'OFB recherche également un renforcement de l'articulation entre ses diverses missions de connaissance, d'appui technique, de gestion et d'appui à la gestion, de mobilisation de la société civile. Enfin, l'établissement souhaite aller vers plus de convergence dans les pratiques des laboratoires, ce qui se traduira dans un premier temps par un système de management de la qualité unique au niveau national et dont les éléments seront réutilisés pour l'accréditation des prélèvements ichtyologiques.



3.2- Un transfert en deux étapes

Tous les agents exerçant des missions au sein des laboratoires d'hydrobiologie seront intégrés au processus de pré positionnement et se verront proposer un poste, soit à l'OFB, soit en DREALs.

Un même agent ne peut être affecté pour partie en DREALs/DRIEAT et pour partie à l'OFB.

Une phase préalable de mise à disposition

A partir du 1^{er} septembre 2022, les agents des DREALs/DRIEAT exerçant leurs missions en laboratoires d'hydrobiologie et qui accepteront un poste proposé par l'OFB, seront mis à disposition de l'OFB pour une durée de quatre mois.

Un processus de pré positionnement cadrera de manière précise la procédure d'affectation, en donnant aux agents toute l'information sur leurs droits (délais de réflexion, possibilité de refus, mesures d'accompagnement,) de manière à sécuriser les agents tout au long de la démarche.

Un processus similaire est mis en place dans la même période que le pré positionnement pour les agents de l'OFB dont le poste sera substantiellement modifié par la réforme, à savoir les chefs et chefs-adjoints de services connaissance en direction régionale. Il sera proposé à ces agents une fiche de poste modifiée et ils bénéficieront d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel les évolutions de leur poste et des modes de fonctionnement leur seront explicitées.

Une affectation au 1^{er} janvier 2023

A partir du 1^{er} janvier 2023, les agents seront soit accueillis en Position Normale d'Activité (PNA), au sein de l'OFB, soit recrutés sous contrat relevant du quasi statut de l'environnement, selon leur situation administrative.

4- ANALYSE DES IMPACTS

4.1 - Impacts sur l'emploi

L'OFB propose 77 fiches de postes.

Les DREALs/ DRIEAT proposent 9 postes.

Les postes proposés conserveront a minima le même niveau de responsabilité.

La structure des corps est maintenue.

4.2 - Impacts sur les compétences

L'ensemble des missions confiées aux DREALs/ DRIEAT par la circulaire du 31 décembre 2012 sont transférées à l'OFB qui intègre et maintiendra des compétences spécialisées en hydrobiologie pour :

- Contribuer à la surveillance hydrobiologique des cours d'eau et plans d'eau dans le cadre des programmes de surveillance pris en application de la Directive cadre sur l'eau ;
- Contrôler les prestataires des agences de l'eau mandatés pour réaliser ces mêmes contrôles ;
- Apporter une expertise technique aux structures publiques sur le champ de l'hydrobiologie ;
- Participer à des groupes de travail nationaux pour faire évoluer le dispositif de surveillance et d'évaluation ;
- Réaliser des formations pour permettre l'entretien des compétences du collectif ;
- Contribuer à des programmes de recherche et développement.

Les agents des laboratoires, après leur accueil à l'OFB, seront amenés à travailler en réseau sous l'animation d'une direction nationale pour faciliter le maintien de leurs compétences, et poursuivre l'harmonisation de leurs pratiques. En complément, l'OFB fera bénéficier ses agents dès 2023 de formations pour l'entretien de leurs compétences de terrain et relatives à la qualité.

L'OFB souhaite consolider son expertise désormais unique au sein de l'État sur l'hydrobiologie des milieux aquatiques en rapprochant les compétences des laboratoires avec ses compétences propres sur l'ichtyologie. L'addition des expertises de ses agents lui permettra de construire une offre de services renouvelée sur le diagnostic et l'évaluation des milieux aquatiques, s'appuyant simultanément sur l'ensemble des éléments de qualité biologique, au profit des politiques de planification et de gestion des milieux aquatiques. Par la mise en place de parcours de formations, il amènera ainsi progressivement ses agents à partager un socle de compétences élargi sur les différents compartiments de l'hydrobiologie. Des formations d'acculturation plus larges aux missions de l'OFB seront proposées aux agents.

4.3 - Impacts sur les organisations

Les agents des laboratoires seront intégrés au sein des services connaissance des directions régionales de l'OFB.

Les directions régionales (DR) ou interrégionales (DiR) de l'OFB assurent des missions diversifiées et complémentaires sur un large domaine de compétences « eau-terre-mer ». Certaines missions sont mises en œuvre directement par le niveau régional. La plupart des missions sont réalisées de manière opérationnelle au plus près du terrain, au niveau départemental ou interdépartemental (service interdépartemental ou unité spécialisée migratrice).

Au sein des directions régionales, les services connaissance ont pour mission de piloter de façon opérationnelle à l'échelle d'une région les activités de connaissance des espèces et des milieux. Leur activité contribue d'une part à des dispositifs nationaux coordonnés par les directions nationales (réseau pêches électriques, réseau de suivi des étiages, suivi des prédateurs et ongulés sauvages...) et d'autre part répond à des enjeux identifiés à l'échelle locale.

L'intégration des laboratoires d'hydrobiologie au sein des services connaissances des Directions régionales de l'OFB constitue un outil de convergence qui se déclinera aussi par la mise en place progressive d'outils uniques (logiciels notamment), de marchés nationaux pour les équipements de laboratoires dans un souci d'optimisation des process et de modes de fonctionnement, pour le confort des personnels et des partenaires de l'établissement.

4.4 - Impacts sur la santé, la sécurité

Les agents transférés bénéficieront des dispositifs de prévention des risques professionnels, des prestations de médecine du travail existantes dans les directions régionales, ou des différents dispositifs d'action sociale dont l'association du personnel.

Pendant la période de mise à disposition, les agents continuent à bénéficier du suivi par le service social de l'administration d'origine, de l'octroi des prestations d'action sociale qui y sont accordées et de l'accès aux lieux de restauration (cantines, ...) de leur administration d'origine.

Après le transfert, les agents bénéficieront des dispositifs d'actions sociales proposés par l'OFB (logement, vacances, restauration, famille,...).

4.5 - Impact sur les conditions de travail

Au sein de l'OFB, les agents des laboratoires accueillis à l'OFB disposeront des mêmes équipements que ceux dont ils disposaient en DREALs/DRIEAT pour l'exercice de leurs missions de terrain (tenue pour les interventions en rivière et en plans d'eau, équipements de laboratoires, barques).

Les gros équipements nécessaires à l'action des laboratoires (véhicules, matériel de laboratoire) ainsi que les outils informatiques ont fait l'objet d'un inventaire fin 2021. Les agents des laboratoires disposeront dès leur accueil par l'OFB du matériel nécessaire à la réalisation de leurs missions.

L'OFB dispose d'une instruction de temps de travail (ITT) prévoyant notamment les cycles de travail existants. Cette ITT viendra s'appliquer aux agents transférés pour permettre une équité de traitement entre tous les agents du service connaissance.

4.6- Impact sur la carrière et la rémunération

Les agents transférés bénéficient de la garantie du maintien de salaire. Le RIFSEEP permet de garantir le maintien de cotation de poste en cas de réorganisation.

Aussi, l'OFB après avoir défini l'organisation et les postes s'attachera à procéder à la cotation RIFSEEP des postes proposées.

L'IFSE reste garantie dans le cadre des restructurations par la note de gestion RIFSEEP qui en détaille les conditions.

Les agents dont les corps ne relèvent pas du RIFSEEP bénéficient de la garantie de maintien des rémunérations par la mise en œuvre du complément indemnitaire d'accompagnement présenté ci-après.

En matière de carrière et s'agissant plus particulièrement de modalités d'avancement et de déroulement de carrière, les agents en PNA se verront appliquer les règles de gestion de leur ministère d'origine en matière d'avancement et de promotion. La prise en compte des propositions antérieures dans les exercices de promotion sera recherchée par l'OFB pour les exercices à venir relevant de son autorité.

5 – PRISE EN COMPTE DES RPS ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Toute opération de réorganisation peut constituer une source de risques psycho-sociaux induits par la perspective de ce changement d'organisation et avoir un impact sur la santé des agents.

Les éléments de communication présentés ci-après ainsi que les garanties qui accompagnent l'opération de transfert, visent à sécuriser les agents à toutes les étapes du transfert, à éclairer leur choix.

5.1 : L'information et la communication

Les outils déployés sont les suivants :

- Foire aux questions (FAQ). Une première FAQ élaborée à partir des questionnements agents a été diffusée aux DREALs/DRIEAT le 17 novembre 2021. Les prochaines versions seront alimentées par les nouvelles interrogations des agents et les réponses aux premières, restées en suspens.
- Webinaire agents: un premier webinaire s'est déroulé le 03 décembre dernier. Les points suivants ont notamment été abordés (l'historique et les objectifs du projet, les étapes du transfert, les garanties générales, les mesures d'accompagnement individuelles, la mise à disposition, les conditions d'accueil à l'OFB et les conditions de travail, ...).
- Séminaire à l'attention des agents: Il se déroulera en trois temps, en numérique le 20 janvier puis le 7 mars, puis en présentiel courant mai au Centre de formation du Paraclet (département de la Somme), sous réserve des conditions sanitaires.
- Accompagnement individualisé : un accompagnement individualisé dédié par les CVRHs et les assistants de services sociaux sera mis en place sur demande des agents. Les situations individuelles particulières feront l'objet d'un traitement spécifique. Un dispositif de formation dédié et d'accompagnement à l'intégration pourra être mis en place.
- Accompagnement managérial attentif, associant les agents aux travaux de préfiguration, leur transmettant l'information nécessaire et portant à leur attention les dispositifs d'accompagnement mobilisés est privilégié au sein des DREALs/DRIEAT.

5.2 : Les mesures d'accompagnement

Les garanties sont apportées par :

- Le document cadre qui pose :
- ✓ Le principe du volontariat : les agents rejoindront les services de l'OFB sur le principe du volontariat. Les agents exerçant tout ou partie de leur activité sur les missions des laboratoires sont inclus dans le processus de pré positionnement et se verront proposer un poste à l'OFB ou en DREALs.

- ✓ La garantie de maintien de la rémunération : Les agents transférés bénéficient d'une garantie de maintien de leur rémunération (hors service fait, heures supplémentaires, ...) au travers, au besoin, de la mobilisation du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) décrit ci-après.
- L'arrêté de restructuration qui prévoit :
 - ✓ **La prime de restructuration de service** : le barème de cette prime comprend deux montants cumulables qui dépendent d'une part de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et, d'autre part, de la situation personnelle de l'agent ;
 - ✓ **L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint** : cette allocation est versée dès lors que la mobilité induite par la restructuration de l'agent oblige son conjoint ou partenaire de PACS à cesser l'activité professionnelle qu'il exerçait, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mobilité ;
 - ✓ **Le complément indemnitaire d'accompagnement** : ce complément vise à maintenir le régime indemnitaire des fonctionnaires mutés, détachés ou intégrés dans un autre corps, à la suite de la suppression de leur emploi ;
 - ✓ **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle** qui vise les agents impactés par l'opération de restructuration dont le changement de fonctions nécessite une formation permettant d'adapter leurs compétences à leur nouvel emploi ;
 - ✓ **L'indemnité de départ volontaire** ;
 - ✓ **Les mesures d'accompagnement pour un projet de mobilité** : accès prioritaire à des actions de formation, congé de transition professionnelle en vue d'exercer un nouveau métier au sein des secteurs public ou privé.

6- LE DIALOGUE SOCIAL

La concertation mise en place pour accompagner ce projet de transfert prévoit l'organisation de comités de suivi réunissant la Direction des ressources humaines et la Direction de l'eau et de la biodiversité du MTE, la Direction de l'OFB et les organisations syndicales représentatives du MTE.

A date, 2 comités de suivi ont été organisés depuis le lancement de la réforme et une troisième réunion est prévue le 28 janvier.

6- CALENDRIER PREVISIONNEL DE L'OPERATION

