

Projet de document-cadre relatif aux garanties accordées aux personnels dans le cadre de la création de l'Agence française pour la biodiversité

Version du 15 avril 2016 (PROJET APRÈS COSUI DU 11 avril 2016)

L'Agence française pour la biodiversité (AFB) est un établissement public de l'État à caractère administratif créé par la loi pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages.

L'Agence des aires marines protégées (AAMP), l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA), l'établissement public « Parcs nationaux de France » (PNF), et le Groupement d'intérêt public « Atelier technique des espaces naturel » (ATEN) sont intégrés par la loi à l'AFB.

Aucun transfert d'ETP d'effectifs ne sera effectué depuis les services de l'Etat (notamment AC, DDT(M), et les DREAL, DIRM...).

Les modalités de coopération 'organisation avec le MNHN et associations têtes de réseau seront précisées ultérieurement. Dans tous les cas, le MEEM attachera une importance à permettre aux agents concernés de conserver leurs missions.

Les échanges qui ont eu lieu entre l'administration et les organisations syndicales, lors des comités de suivi des 7 mai 2015, 8 juillet 2015, 8 septembre 2015, 14 décembre 2015, 8 février 2016, 7 mars 2016, 11 avril 2016 [dates à compléter], ont permis de préciser les garanties accordées aux personnels dans le cadre de la création de l'Agence française pour la biodiversité, comme précisé ci-après.

I – Absence de mobilité géographique imposée

Il est garanti aux agents qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée. Il est garanti un maintien des emplois, notamment pour les CDD et les fonctionnaires détachés qui verront leurs contrats renouvelés à leurs demandes.

Sans préjudice de l'organisation de l'Agence française pour la biodiversité autour de trois pôles (Brest, Montpellier et Vincennes/Saint-Mandé – cf. V), dans l'hypothèse où cette organisation conduirait à modifier la localisation de certaines missions telle qu'elle existe au sein des quatre organismes intégrant l'AFB, les agents pour lesquels ce changement serait un facteur de difficultés personnelles bénéficieront d'un accompagnement personnalisé pour être positionnés sur un autre poste au sein de l'AFB, sur le site où ils se trouvent ou à proximité dans la même agglomération, et des actions de formation à de nouvelles fonctions leur seront proposées si nécessaire.

Les agents intégrant l'AFB bénéficieront du dispositif de prime de restructuration de service prévu par le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 à partir de la publication de l'arrêté prévoyant, au titre des opérations éligibles, la restructuration liée à la création de l'AFB.

Les agents (fonctionnaires et contractuels) qui veulent effectuer une mobilité externe à l'AFB pourront postuler de droit sur les emplois des autres services ministériels. Pour les contractuels en CDI, il y aura la possibilité de portage du contrat.

Pour les agents dont le poste est supprimé ou substantiellement modifié, le prépositionnement ne remettra pas leur ancienneté à 0

II – Garantie de la rémunération

L'affectation dans l'AFB des agents des quatre organismes intégrant cet établissement n'aura aucun impact négatif sur la rémunération de ces agents y compris au niveau indemnitaire.

III – Mise en œuvre d'un dispositif concerté de pré-positionnement

Le positionnement des personnels au sein de l'AFB s'effectuera selon un dispositif de pré-positionnement. Il consiste, sur la base de l'organisation générale cible définie, à proposer à chaque agent un poste correspondant à ses qualifications et expériences. Ainsi, sera offerte à chacun la possibilité d'accepter ou de refuser le poste proposé, avec un dialogue et un suivi attentifs et personnalisés de la part de la hiérarchie actuelle et de l'équipe de préfiguration de l'AFB. La préfiguration s'attachera à limiter l'impact sur les postes et les conditions de travail.

La création de l'AFB donnera lieu à l'élaboration d'un document précisant les modalités de ce processus de pré-

Mis en forme : Corps de texte, Droite : 0,23 cm, Ne pas autoriser la ponctuation en retrait

positionnement des personnels et les garanties apportées à ceux-ci.

Le processus de pré-positionnement sera conduit dans le respect de trois principes :

- aucun agent ne se verra imposer de mobilité géographique, conformément aux engagements énoncés plus haut (cf. I) ;
- chaque agent a vocation à conserver son poste, sauf lorsque celui-ci est supprimé ou substantiellement modifié. Chaque agent devant changer de poste a vocation à conserver des missions correspondant à ses compétences et sera prioritaire pour se voir proposer un poste y correspondant ; chaque agent a le droit de refuser son prépositionnement et recevoir des propositions de postes.
- à l'issue des opérations de pré-positionnement, chacun des agents concernés sera affecté sur un poste dans la nouvelle organisation.

L'instance qui pourra examiner les cas de recours éventuels sera :

- Les CAP pour les ATE/TE et les corps à gestion ministérielle et les CCP pour les contractuels
- Une commission de recours, émanation du comité technique pour les autres personnels notamment fonctionnaires détachés ou en PNA relevant d'un autre ministère.

Le prépositionnement n'a pas valeur de demande de mobilité, et sera considéré comme une continuité.

-

Mis en forme : Corps de texte,
Retrait : Gauche : 0,18 cm, Droite : 0,23 cm, Espace Avant : 0 pt,
Hiérarchisation + Niveau : 1 + Style de numérotation : Puce + Alignement : -0,5 cm + Retrait : 0 cm, Ne pas autoriser la ponctuation en retrait, Ne pas ajuster l'espace entre le texte latin et asiatique, Ne pas ajuster l'espace entre le texte et les nombres asiatiques, Taquets de tabulation : 0,68 cm, Gauche + Pas à 0,5 cm

Mis en forme : Police :Gras

Mis en forme : Sans numérotation ni puces

Mis en forme : Sans numérotation ni puces

IV – Emplois

La cartographie des effectifs, de leurs conditions statutaires et des modalités de recrutement en vigueur dans les 4 établissements intégrant l'AFB, telle qu'elle ressort au 1^{er} janvier 2016 (*ayant vocation à être actualisée à la date de mise en place de cette nouvelle agence*), représente l'état des lieux initial (jointe en annexe).

Cet état des lieux constituera la base de travail de la démarche de recherche de convergence en termes de position d'accueil, modalités de recrutement, mobilité, égalité hommes/femmes, etc. qui sera engagée dans le cadre de la création de l'AFB.

La cartographie dynamique désigne les effectifs cibles à atteindre dans le délai de quatre années à compter de la création de l'AFB, pour remplir les différentes missions qui lui sont dévolues. Elle répartit les effectifs selon les directions, fonctions et implantations nationales et territoriales de l'AFB.

Au regard de l'étude d'impact gouvernementale du projet de loi biodiversité de 2014 relatif à la cartographie initiale des emplois intégrés à l'AFB (1200 ETP), des travaux de la préfiguration des besoins (rapports 1 de Jean-Marc Michel, Nicolas Chevassus-Aulouis et 2 d'Olivier Laroussinie estimant nécessaire des effectifs supplémentaires et le doublement à terme du budget annuel), de l'engagement présidentiel d'effectifs et de moyens supplémentaires pour l'AFB lors de la conférence environnementale du 25 avril 2016, des missions élargies dévolues par la loi à l'AFB (version 13 mai 2016), des missions actuelles des entités intégrées et celles prévues par le projet de loi, le total des ETP cibles de l'AFB est de 2000 ETP.

Les agents, dont le contrat à durée déterminée ou indéterminée est en cours de validité à la date d'intégration des quatre organismes dans l'AFB, se verront proposés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Ce contrat reprendra les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les personnels fonctionnaires d'État détachés sur contrat sont notamment concernés par ces dispositions.

Dans ce cadre tous les CDD qui occupent des fonctions qui correspondent à un besoin permanent se verront proposer la Cdésation de leur contrat, conformément à l'article 13 de la loi Biodiversité et à la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 dite « déontologie ». En outre, les contractuels remplissant les conditions d'éligibilité modifiées par la loi, pourront candidater aux examens et concours réservés en vue de leur titularisation, et bénéficier des formations nécessaires et d'un accompagnement (par exemple simulation de carrières..).

Dans ce but, sont réalisés le relèvement du plafond d'emplois de l'AFB et les transformations d'emplois nécessaires permettant aux agents titulaires qui le souhaitent d'être en PNA et aux contractuels éligibles d'être titularisés dans l'AFB.

Les personnels fonctionnaires d'État détachés sur contrat sont notamment concernés par ces dispositions.

V – Implantations géographiques

L'AFB s'appuiera notamment sur les trois pôles situés à Brest, Montpellier et Vincennes/Saint-Mandé.

Elle disposera également de services territoriaux et « d'antennes de façade maritime » (régionaux ou inter-régionaux, départementaux ou le cas échéant interdépartementaux, « de façade maritime », en particulier) issus, avec les adaptations requises à la nouvelle configuration des régions, de l'organisation actuelle de l'Onema et de l'AAMP.

L'organisation retenue pour la création de l'AFB précisera ces implantations géographiques et le dispositif de pré-positionnement intégrera ces éléments. La cartographie des implantations des services centraux et territoriaux est annexée à ce document. La situation des pôles de l'actuel ONEMA sera précisée.

VI – Accès à la formation

Est garanti à chaque agent l'accès à la formation professionnelle.

Dès la création de l'AFB, l'offre de formation interne des quatre organismes actuels sera mise en commun au sein d'une offre de formation unifiée, accessible à tous les agents de l'AFB.

Un plan de formation intégré regroupant l'ensemble des enjeux liés à la création de l'AFB sera élaboré dans un cadre concerté dès l'installation de l'Agence en vue d'une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018. Ce plan de formation visera à répondre à la fois aux besoins d'évolution des métiers pour les agents conservant leur poste et

responsabilités antérieures, et aux besoins d'adaptation des connaissances et compétences pour les agents qui verront le contenu de leur poste évoluer.

Le dispositif d'accompagnement au changement mis en place à l'occasion de la création de l'AFB, sans être assimilé à une composante du plan de formation en tant que telle, permet d'offrir une possibilité complémentaire d'appui aux agents dans ces évolutions.

VII – Accès à la médecine de prévention et à l'action sociale

Est garanti à chaque agent un accès à la médecine de prévention dans les conditions requises correspondant à ses missions, et notamment aux risques liés à la santé qui en résultent (*rythme des visites*). Un dispositif de conventionnement « médecine du travail » sera, dans cet objectif, mis en place dès la création de l'AFB.

De façon parallèle, la démarche de préfiguration engagée prendra en compte l'objectif de mise en place d'une politique commune d'action sociale, après analyse des dispositifs en vigueur dans les 4 établissements.

VIII – Convergence de certaines modalités de gestion et d'organisation

Enfin, la création de l'AFB sera l'occasion d'assurer la convergence de règles concernant les modalités de travail, par l'adoption d'un règlement intérieur unique et d'une instruction générale relative au temps de travail. Ces documents seront établis après concertation avec les instances représentatives des personnels et dans le cadre des textes réglementaires en vigueur, en prenant en compte les retours d'expérience des établissements constituant l'AFB.

[La liste des chantiers sociaux est en annexe au présent document. Le bilan de cette concertation sera présenté en comité de suivi.](#)

IX – Droits syndicaux et représentation des personnels dans les instances de l'AFB

Les dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et de la circulaire du 22 septembre 2015 relative à l'exercice du droit syndical et du dialogue social au sein des services du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du ministère du logement et de l'habitat durable sont applicables pour l'Agence française pour la biodiversité.

Jusqu'à la proclamation des résultats d'une nouvelle élection des représentants du personnel, à titre transitoire, les conditions de représentation des personnels au sein des instances de l'AFB (*Conseil d'administration, comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*) sont déterminées par les dispositions prévues par les articles 14 et 15 du projet de loi pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages, complétées par décret en Conseil d'État. Le comité technique sera constitué de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

Ces projets d'articles prévoient que jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection des représentants du personnel au comité technique de l'Agence française pour la biodiversité, qui intervient au plus tard deux ans après la date d'entrée en vigueur de la loi, les sièges au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'AFB sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne des voix obtenues par chaque organisation syndicale lors des élections aux comités techniques organisées en 2014 au sein des organismes auxquels se substitue l'Agence française pour la biodiversité.

Une négociation spécifique avec les fédérations syndicales est prévue à la création de l'agence par le directeur de l'AFB sur les moyens complémentaires spécifiques à l'établissement.

X. – Gestion du personnel dans la future AFB

Une concertation spécifique sera lancée sur la situation des personnels en détachement sur contrat avec comme objectif d'une orientation vers la PNA ou le détachement sur corps avec droit d'option des agents.

Les personnels hors plafonds devront être limités aux missions non permanentes. La mise sous plafond des agents sur des missions permanentes avec perspective de permettre une CDIisation sera engagée.

La publication des postes vacants au sein de l'AFB fera l'objet d'une publication nationale ouverte aux contractuels sur quasi-statuts et aux corps de fonctionnaires afin de permettre des mobilités choisies que ce soit des emplois dérogatoires ou non dérogatoires.

Des primo-recrutements de concours externes seront réalisés pour toutes les catégories de personnels pour les emplois non dérogatoires en complément des autres voies de recrutement tel que la mobilité.

Un état des lieux sera réalisé sur les emplois utilisés à travers différentes conventions par des organismes différents (enchaînements de CDD par différents employeurs) sur des missions pérennes. Un travail sur les modalités de régularisation de ces situations sera engagé.

XI – Durée de validité des dispositions du présent document-cadre

Les dispositions du présent document-cadre sont applicables dès sa signature et pour une durée de 24 mois à compter de la mise en place effective de l'AFB.

À compter de cette mise en place effective de l'AFB, il appartiendra aux instances représentatives du personnel de l'établissement, sous le contrôle de son Conseil d'administration, de mener le dialogue social en vue d'apporter les réponses requises aux difficultés résiduelles éventuellement rencontrées liées à l'organisation de l'établissement et à l'affectation des personnels.

Toutefois, afin d'assurer la continuité requise avec la période antérieure, il est convenu que le Comité de suivi sera réuni plusieurs fois pour faire le point global de l'évolution de la situation, au cours de la durée de 24 mois

Mis en forme : Retrait : Gauche : 0,18 cm, Droite : 0,2 cm, Ne pas autoriser la ponctuation en retrait

Mis en forme : Couleur de police : Noir

Mis en forme : Police : Gras, Couleur de police : Couleur personnalisée(RVB(0;0;10))

Mis en forme : Police : Gras, Couleur de police : Couleur personnalisée(RVB(0;0;10)), Non Étendu de/ Condensé de

Mis en forme : Normal, Gauche, Droite : 0 cm, Sans numérotation ni puces, Autoriser la ponctuation en retrait, Espacement automatique entre les caractères asiatiques et latins, Espacement automatique entre les caractères asiatiques et les chiffres, Taquets de tabulation : Pas à 0,51 cm

Mis en forme : Police : Gras, Couleur de police : Couleur personnalisée(RVB(0;0;10))

précédemment mentionnée.

À l'échéance de cette période de validité du présent document-cadre, un bilan social sera établi par la direction de l'AFB, permettant, notamment, d'évoquer les enseignements et les éventuelles difficultés résiduelles découlant directement de la création de l'Agence Française pour la Biodiversité, et examiner les réponses à y apporter .

XII - Mutualisation AFB/ONCFS

Au regard du décalage entre la création de l'AFB et la mutualisation engagée des services territoriaux, un comité de pilotage particulier sera mis en place au niveau ministériel sur le sujet. Ce comité aura la charge de suivre l'étendue et les modalités de mutualisation, les impacts géographiques, les impacts sur les personnels et les garanties pour les agents.

Mis en forme : Normal, Gauche, Droite : 0 cm, Sans numérotation ni puces, Autoriser la ponctuation en retrait, Espacement automatique entre les caractères asiatiques et latins, Espacement automatique entre les caractères asiatiques et les chiffres, Taquets de tabulation : Pas à 0,51 cm

Mis en forme : Police :Gras, Couleur de police : Couleur personnalisée(RVB(0;0;10))

Mis en forme : Police :Gras, Couleur de police : Couleur personnalisée(RVB(0;0;10)), Non Étendu de/ Condensé de

Mis en forme : Police :Gras, Couleur de police : Couleur personnalisée(RVB(0;0;10))