



# MINISTÈRES TRANSITION ÉCOLOGIQUE COHÉSION DES TERRITOIRES MER

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

---

**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **TRANSFERT DES LABORATOIRES D'HYDROBIOLOGIE**

## **COMITÉ DE SUIVI DU 13 DECEMBRE 2021**

# SOMMAIRE

- ✓ Les étapes du transfert
- ✓ Le calendrier
- ✓ Le mandat local
- ✓ La préparation des organigrammes
- ✓ Le processus de pré positionnement
- ✓ La cartographie des implantations
- ✓ Les mesures d'accompagnement : *le droit à l'information, le document cadre, l'arrêté de restructuration*

# RAPPEL DES ETAPES DU TRANSFERT

## LES DEUX PHASES DU TRANSFERT

A partir du 1er septembre 2022, les agents des DREALs exerçant leurs missions en laboratoires d'hydrobiologie et qui se verront proposer un poste à l'OFB, seront mis à disposition de l'OFB pour une durée de quatre mois.

L'affectation des agents s'effectuera, sur la base du volontariat, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les agents seront soit accueillis en Position Normale d'Activité (PNA), soit Mis à Disposition (MAD) sans limitation de durée au sein de l'OFB, selon leur situation administrative.

Phases	Périodes
N°1	Du 1 <sup>er</sup> septembre 2022 au 31 décembre 2022: Mise à disposition des agents
N°2	A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 : Affectation des agents

# LE CALENDRIER

Calendrier	Actions
Nov/Décembre 2021	Communication : FAQ et webinaire. Garanties : diffusion du document cadre. Finalisation de la préfiguration (définition des organigrammes). Présentation du processus de pré positionnement .
Janvier/Février 2022	Consultation du CTM sur le projet de décret de transfert et l'arrêté de restructuration Consultation des instances représentatives du personnel en DREALs et à l'OFB sur les évolutions respectives des organigrammes.  Séminaire agents : (20 et 21 janvier – Centre de formation du Paraclet – Dépt 80)
Mars/Avril 2022	Déploiement du processus de pré positionnement concernant les phases 1 et 2 . Diffusion et communication (fiches de poste, organigramme, cadre des rémunérations, ...).
Mai 2022	Fin du processus de pré positionnement avec notification de la décision du poste à l'agent, communication de la convention collective de MAD signée.
1 <sup>er</sup> septembre 2022	Mise à disposition
A compter de sept 2022	Instruction et gestion des modalités d'affectation des agents à l'OFB au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.
Tout au long de l'année	Organisation de réunions d'information et d'échanges tout au long du processus, sous différents formats.
1 <sup>er</sup> janvier 2023	Affectation

# LE MANDAT LOCAL

**Objectif:** préfigurer une organisation optimale de l'OFB et des DREAL dans le cadre du transfert de la mission laboratoire

**Moyens:** travail de préfiguration confié aux directeurs (trices) des DREALs et des directions régionales de l'OFB, dont le mandat cadre les modalités.

### **Les actions engagées :**

- Diagnostic des enjeux humains et logistiques par les Directions régionales OFB et Directions des DREALs;
- Organisation de réunions régionales bilatérales OFB/DREAL permettant de prendre en compte les spécificités locales et associant a minima les deux directions et les encadrants du laboratoire. Identification dans le même temps par chaque DREAL des impacts en terme d'organisation et de poste au sein de ses services.

### **Les résultats attendus:**

- Une proposition d'organigramme détaillant le nombre de postes et d'ETP correspondants pour la / les unité(s) de laboratoire dans le cadre de l'organisation générale définie par l'OFB qui consiste à rattacher chaque laboratoire à la direction régionale.
- Réalisation d'une consolidation nationale afin d'engager la manœuvre RH, notamment l'étude d'impact relative au transfert et à la stabilisation de l'organigramme cible au sein de l'OFB et le périmètre et les conditions de réussite de la réorganisation au sein des DREALs.

# LA PRÉPARATION DES ORGANIGRAMMES

## Un macro-organigramme validé fin octobre par le Comex de l'OFB

- Maintien d'un fonctionnement en réseau
- Rattachement des laboratoires aux services connaissance des DR
- Mutualisation de certaines fonctions en direction nationale : animation du réseau, coordination des dispositifs de surveillance et d'évaluation, marchés communs, outils pour le collectif, management de la qualité (pour partie)...

## L'organigramme détaillé pour début janvier

- Définition des organigrammes par le niveau régional, en concertation entre OFB et DREAL, sur la base d'un mandat établi par le DEB
- Contenu : une liste de postes à inscrire dans le pré positionnement, en DREAL ou à l'OFB, avec l'objectif que chaque service puisse prendre en charge les missions qui lui sont confiées dans de bonnes conditions
- Si la plupart des agents ont vocation à conserver leur poste dans une nouvelle organisation, des postes devront être recomposés, car certains agents exercent à la fois des missions relevant dans le futur de l'OFB et des DREAL.

# LE PROCESSUS DE PREPOSITIONNEMENT

## Cadre général:

A l'issue des travaux de préfiguration les organigrammes sont soumis à la consultation du comité technique d'établissement de l'OFB.

Le processus et les fiches de poste sont portés à la connaissance des agents en amont des opérations de pré-positionnement début mars 2022.

En parallèle, les DREALs présentent les évolutions de leurs organisations consécutives au transfert à leur CT local.

Le processus de pré-positionnement se déroulera entre mars et avril 2022 en vue d'une mise à disposition des agents au 1<sup>er</sup> septembre auprès de l'OFB puis d'une affectation au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le processus de pré-positionnement est organisé en une fois pour les deux étapes évoquées ci-dessus.

# LE PROCESSUS DE PREPOSITIONNEMENT

## 1: Proposition de poste

Chaque agent est informé par son supérieur hiérarchique de l'affectation à l'OFB ou en DREAL qui lui sera proposée.

Pour un poste à l'OFB, un entretien avec le Directeur régional de l'OFB et le supérieur hiérarchique de la DREAL (Chef de service) sera mené au cours duquel la proposition de poste sera effectuée.

Pour un poste en DREAL, l'entretien sera mené par le supérieur hiérarchique DREAL de l'agent.

Cet entretien est également l'occasion de présenter le contexte de la réforme, l'organigramme du service et de préciser les étapes du processus.

Le formulaire de proposition de poste est remis à l'agent.

L'agent dispose d'un délai de 15 jours ouvrés pour faire connaître sa décision et ses observations, le cas échéant. L'absence de réponse, passé ce délai, vaut acceptation de la proposition.

## Modalités d'accompagnement des agents

Tout au long du processus les agents pourront être accompagnés par les directions, les CVRH et les acteurs de la prévention et des services sociaux. Les modalités de cet accompagnement sont précisées dans le document cadre en cours de finalisation.

## 2- Choix alternatif en cas de refus de la proposition de poste

En cas de refus de la proposition de poste l'agent se voit offrir la possibilité d'exprimer un choix de poste alternatif parmi ceux vacants à l'issue de l'étape 1. Ces postes restés vacants seront portés à la connaissance des agents. Il disposera d'une semaine pour faire connaître son choix à partir de la date de diffusion de la liste des postes.

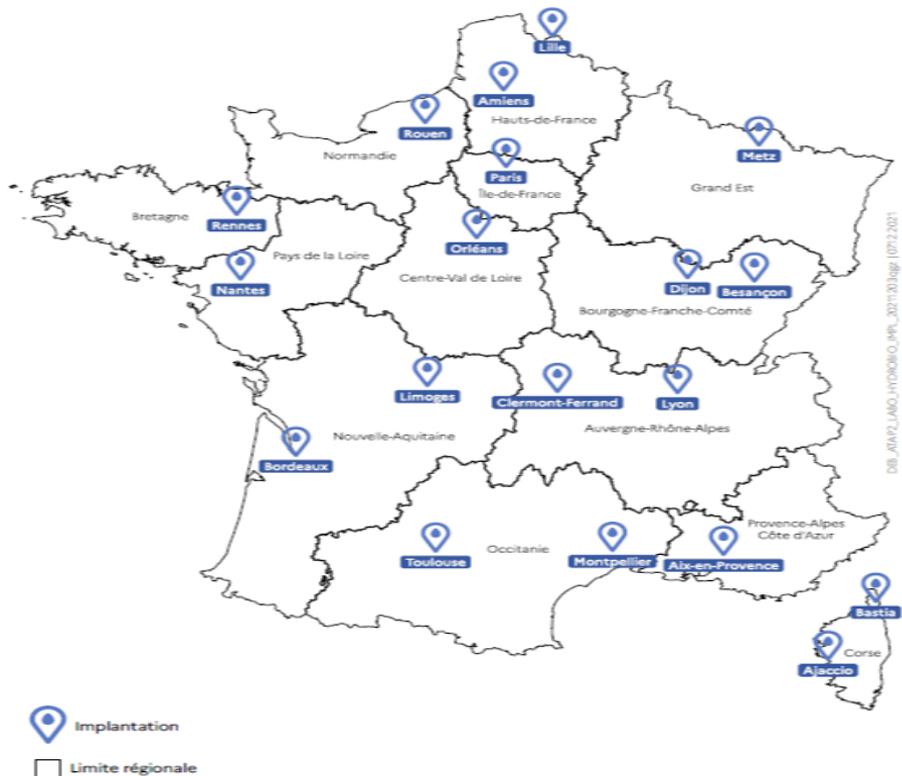
Le choix est exprimé par un formulaire dédié. L'agent bénéficie d'un nouvel entretien sur le poste sollicité. A l'issue de l'entretien et dans un nouveau délai de 7 jours, l'administration (OFB ou DREAL) informe l'agent de sa décision.

## Situation des agents en cas de refus

En cas de refus de l'agent et sans solution alternative validée par l'administration, l'agent est maintenu dans son service d'origine. Un accompagnement pour lui permettre d'évoluer vers un poste de son choix est proposé par son service avec l'appui des réseaux ministériels dédiés

# LES IMPLANTATIONS: CARTOGRAPHIE

## Implantation des agents exerçant les missions des laboratoires d'hydrobiologie



Source : DGALN/DEB(ATAP2)  
Cartographie : DGALN/ICAPP/MNUM (OM)

# LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

## La Foire aux questions (FAQ):

- Une première FAQ élaborée à partir des questionnements agents a été diffusée aux DREAL le 17 novembre 2021;
- Les prochaines versions seront alimentées par les nouvelles interrogations des agents et les réponses aux premières, restées en suspens;

## Le 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, ...).

## Le Séminaire agents:

- Il se déroulera les 20 et 21 janvier prochain au Centre de formation du Paraclet (département de la Somme), sous réserve des conditions sanitaires.

## Les principes et garanties :

- Le principe du volontariat;
- Les mesures d'accompagnement financier (arrêté de restructuration);
- La garantie de maintien de rémunération;
- L'action sociale du MTE jusqu'à la fin de la MAD;
- Les implantations identiques (cartographie);
- Un accompagnement individualisé.

## Les conditions d'accueil des agents et de gestion administrative après le 1<sup>er</sup> janvier:

- Les positions administratives;
- Les modalités d'avancement et de déroulement de carrière;
- L'accompagnement à la mobilité.

**La prévention des risques psycho sociaux: une priorité tout au long du projet**

# L'ARRETE DE RESTRUCTURATION prévoit:

## Des mesures d'accompagnement financier

### **Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)**

Si baisse de rémunération (3 ans  
renouvelable 1 fois)

### **L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC)**

Si mobilité induite par le transfert

### **L'indemnité d'accompagnement mobilité fonctionnelle (IAMF)**

Si changement de fonctions nécessite une  
formation

# L'ARRETE DE RESTRUCTURATION prévoit:

## D'autres mesures d'accompagnement spécifiques

### **La prime de restructuration de service (PRS)**

Si changement de résidence administrative

### **L'Indemnité de Départ Volontaire (IDV)**

Si souhait de quitter la fonction publique

**Le congé de transition professionnelle et pour la mise en œuvre d'un projet professionnel, un accompagnement pour un projet de mobilité et un accès prioritaire à des actions de formation**  
Si les conditions du décret 2019-1441 du 23 décembre 2019 sont remplies

# LE PROCHAIN COSUI: DATE A FIXER