

**Comité technique**  
**Réunion du 3 octobre 2022**  
**Pôle Territoires et Transitions**  
**Proposition d'organisation de la Direction de l'eau et de la biodiversité**  
**Rapport pour avis**

**Contexte**

Depuis 2017, la direction de la biodiversité est organisée autour de :

- Deux services opérationnels :
  - milieux naturels, eau et paysages
  - connaissance et écocitoyenneté
- Une cellule stratégies biodiversité
- Un service administratif et financier
- Une équipe de direction

L'organisation de la direction a évolué ces dernières années avec :

- La création d'un poste de responsable de projet en 2020 (plan arbres)
- Le rattachement des agents en charge du FEDER au service FEDER mutualisé du pôle créé en 2020.

Les lois DDADUE (Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne) du 8 octobre 2021 et 3DS (Différentiation, Décentralisation, Déconcentration et mesures de Simplification) du 21 février 2022 prévoient le transfert de l'instruction des dossiers Natura 2000 (fonds FEADER) et de la compétence du suivi du réseau de sites Natura 2000. Ces transferts nécessiteront de conforter les effectifs de la direction, sachant qu'il ne s'agira pas de transferts de moyens humains mais de compensations financières, nécessitant le recrutement d'agents.

Une Agence Régionale de la Biodiversité fondée par la Région, l'Office français de la biodiversité, l'Etat (DREAL – Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement)) et les Agences de l'eau a été créée en juin 2022.

En outre, un projet de mutualisation des services administratifs et financiers au sein du pôle Territoires et Transitions est engagé. : la direction de la biodiversité dispose d'un SAF, la direction de la santé dispose d'un SAF (mutualisé avec la mission Transition numérique), la mission tourisme et attractivité (MITA) a été rattachée au pôle, les activités administratives et financières de la MITA sont prises en charges par les deux SAF (DBIO et Santé/numérique).

**Enjeux et objectifs**

Au cours des prochaines années, la direction devra réussir la prise en charge de la compétence Natura 2000 en permettant une conservation et un suivi optimisés du réseau de sites Natura 2000, dont elle devra rendre compte à la commission européenne.

Il s'agira également de jouer un rôle majeur dans le bon fonctionnement de l'Agence régionale de la biodiversité, dont la réussite doit se mesurer par une mutualisation et une complémentarité des

moyens publics au profit de la préservation et de la restauration de la biodiversité régionale (mutualisation des moyens d'animation, complémentarité des dispositifs et actions menées, comité des financeurs pour le financement des structures, ...).

L'eau et ses milieux associés sont le support de nombreuses activités humaines, et dans un contexte de dérèglement climatique, la gestion de l'eau est plus que jamais un sujet majeur des politiques publiques. La direction de la biodiversité doit mener à bien la définition de la délibération cadre « politique de l'eau » en lui donnant une dimension stratégique et transversale, et en assurer l'animation et le suivi.

La direction doit également développer les relations avec les territoires afin de mieux identifier leurs problématiques et projets, d'assurer un accompagnement de proximité.

Pour permettre à la Région de relever le défi, il apparaît important de développer la culture de la recette et en particulier la recherche de fonds européens dont certains sont particulièrement dédiés à la nature et la biodiversité. La direction de la biodiversité doit s'attacher à développer des partenariats visant à mobiliser des fonds européens (Interreg, life), voire à être leader de projets européens et à initier des partenariats.

La nouvelle organisation doit permettre :

- d'accueillir de nouveaux agents en charge de Natura 2000 ;
- d'accroître la transversalité en interne de la direction et en externe ;
- d'accroître la proximité avec les territoires et d'assurer une meilleure lisibilité/ visibilité des politiques menées, des dispositifs proposés ;
- de conforter/ d'optimiser les actions déjà menées ;
- d'identifier des moyens permettant de participer à des projets européens ;
- de doter les directions concernées par la mutualisation d'un SAF leur permettant de garantir leur bon fonctionnement administratif et financier.

### **Concertation - méthodologie et calendrier**

La concertation s'est appuyée sur des séquences d'informations, de travail en ateliers et de contributions/réactions individuelles et collectives.

Echanges et validations en CODIR de la démarche, des productions : d'une manière générale, les outils, propositions, plannings... ont été construits avec l'équipe de direction (direction, chefs de service et responsables de projet), puis proposés à l'équipe.

#### **Etape 1**

24 mars : information en réunion de direction (visio), point sur les projets en cours de la direction, sur le transfert de compétences, et les conséquences sur une éventuelle réorganisation, sous réserve de validation du principe par la direction générale.

3 mai : accord de l'Equipe de direction générale sur la démarche d'organisation.

17 mai : mail d'information à l'ensemble des agents les informant de la validation du principe de réorganisation et lancement d'une étape de contribution écrite auprès de tous les agents (anonyme) points forts/points faibles/pistes de réflexion / propositions.

## Etape 2

17 mai : réunion de cohésion avec tous les agents (visite de site, rencontre partenaire) et point d'information sur l'état d'avancement de la démarche.

9 juin : travaux en ateliers (en présentiel) avec tous les agents :

- travail sur les scénarios proposés par le CODIR, construits sur la base de l'analyse des activités, et des politiques, des contributions sur les points forts et faibles, des propositions, des échanges au sein des services ;
- réflexion sur les modes de fonctionnement/ les process et en particulier sur l'approche territoriale.

20 juin : atelier SAF mutualisé.

29 juin : présentation en comité de suivi organisationnel.

13 juillet : mise à disposition (par mail à tous les agents) d'un pré-projet travaillé en CODIR suite aux travaux en ateliers, pour réactions de tous les agents.

6 septembre : ateliers SAF mutualisé.

## Etape 3

13 septembre : séminaire de restitution en présence du consultant organisation et qualité de vie au travail et organisations syndicales en « auditeurs silencieux ».

3 octobre : présentation en Comité Technique.

## Etape 4

Octobre : poursuite des réflexions sur les process de travail, modes de travail et définition du plan d'accompagnement des changements

La création du SAF mutualisé permettra de poursuivre, sous le pilotage de la responsable de service, les réflexions engagées avec les équipes afin de stabiliser progressivement les process et procédures de travail en lien avec chacune des directions concernées. Il a d'ores et déjà été acté, au cours des ateliers, que chaque gestionnaire poursuivrait prioritairement la prise en charge des dispositifs qui lui sont actuellement affectés. Une instance de gouvernance/suivi associant les 4 directeurs/trices et la cheffe de service se réunira chaque mois.

20 octobre : réunion de direction : visites de sites et rencontre de partenaires, cohésion d'équipe.

13 décembre réunion de direction : synthèse/présentation/transmission des process et modes de travail et du plan d'accompagnement des changements pour mise en œuvre début 2023

## Etape 5

Un bilan de la réorganisation sera réalisé fin 2023.

## **Principaux ajustements de l'organisation**

Il est proposé de faire évoluer le nom de la direction pour mieux refléter ses activités : **Direction de l'eau et de la biodiversité.**

La direction s'organiserait autour des services suivants :

- Un service Natura 2000 : il s'agit de la création d'un nouveau service dédié au réseau Natura 2000, qui aura en charge :
  - o L'instruction des demandes de subvention pour l'élaboration et le suivi des documents d'objectifs, l'animation des sites, les contrats de gestion et de restauration des milieux et les études ;
  - o Le suivi des 71 sites : participation aux comités de pilotage, appui aux élus, appui aux animateurs ;
  - o La prise en charge de l'animation pour les sites qui ne disposent pas d'animateur (19 à ce jour) : marchés visant à confier des missions d'animation, suivi des prestations ;
  - o Suivi de l'état de conservation des sites et rapportage à l'Union européenne (en lien avec l'Etat) ;
  - o Co-animation du réseau Natura 2000, avec l'Etat qui garde une partie des compétences.

**Il est donc proposé de créer 3 postes : un responsable de service (A2.1), un chargé de mission (A3) et un gestionnaire administratif et financier (B2).** Le service sera également renforcé par 4 chargés de mission et 1 gestionnaire fonds européens en contrats de projets.

- Un service eau, milieux naturels et paysages : pas d'évolution
- Un service administratif et financier (SAF) mutualisé entre les directions de l'Eau et de la biodiversité, de la Santé, la mission Transition numérique et la mission Ingénierie touristique et attractivité : transfert de 5 postes du SAF de la direction de la Santé à savoir 1 cadre administratif et financier (A3) et 4 gestionnaires administratifs et financiers (B2) vers le SAF mutualisé de la direction de l'eau et de la biodiversité.

Le poste de responsable du SAF (A2.1) de la direction de la Santé reste rattaché à cette direction dans l'attente d'un repositionnement ultérieur.

- Un service connaissance et écocitoyenneté : pas d'évolution.
- Une cellule stratégies : confortée par un responsable de projet en charge du montage de projets européens portés ou co-portés par la Région en contrat de projet.
- Une équipe de direction : pas d'évolution.

## DIRECTION DE LA BIODIVERSITE

HAUTS-DE-FRANCE  
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 12/04/2021

Postes autorisés : 31

1 Directeur/trice (A)  
(Manager de direction)

1 Directeur/trice / adjoint/e (A)  
(Manager de direction)

1 Assistant/e de direction (B)

### PROJET STRATEGIE S BIODIVERSITE

2 Responsables de projet (A)

### SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)

1 Cadre administratif/ive et financier/ère (A)

2 Gestionnaires administratif/ve/s et  
financier/ère/s (B)

### SERVICE MILIEUX NATURELS EAU ET PAYSAGES

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)

8 Chargé/e/s de mission (A)

3 Gestionnaires administratif/ve/s et financier/e/s (B)

### SERVICE CONNAISSANCE ET ÉCO-CITOYENNETÉ

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)

6 Chargé/e/s de mission (A)

3 Gestionnaires administratif/ve/s et financier/ère/s (B)

## DIRECTION DE L'EAU ET LA BIODIVERSITE

### SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER (mutualisé DBIO, Santé, Numérique et MITA)

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)

2 Cadre/s administrative et financier/ère (A)

6 Gestionnaires administrative/s et  
financier/ère/s (B)

1 Directeur/trice (A)  
(Manager de direction)

1 Directeur/trice / adjoint/e (A)  
(Manager de direction)

1 Assistant/e de direction (B)

HAUTS-DE-FRANCE  
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 03/10/2022

Postes autorisés : 39

Pour information, contrats de projet : 6

### CELLULE STRATEGIES BIODIVERSITE

2 Responsable de projet (A)

Pour information, contrat de projet :

1 Responsable de projet (A-CP)

### SERVICE NATURA 2000

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)

1 Chargé/e/s de mission (A)

1 Gestionnaire/s administrative/s et financier/ère/s (B)

Pour information, contrat de projet :

4 Chargé/e/s de mission (A-CP)

1 Gestionnaire/s des fonds européens (B-CP)

### SERVICE EAU, MILIEUX NATURELS ET PAYSAGES

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)

8 Chargé/e/s de mission (A)

3 Gestionnaire/s administrative/s et financier/e/s (B)  
Dont 1 Mutualisé avec le service connaissance et  
écocitoyenneté

### SERVICE CONNAISSANCE ET ÉCOCITOYENNETÉ

1 Responsable de service (A)  
(Manager intermédiaire)

6 Chargé/e/s de mission (A)

3 Gestionnaire/s administrative/s et financier/e/s (B)  
Dont 1 Mutualisé avec la cellule stratégies biodiversité

**DIRECTION SANTÉ**

HAUTS-DE-FRANCE  
ORGANIGRAMME SOURCE CT DU 09/05/2022

Postes autorisés : 19

Pour information, contrats de projet : 2

Fonction mutualisée avec la MTN

**SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER**

1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Cadre administratif et financier (A)

4 Gestionnaires administratif/ve/s et financier/e/s (B)

1 Directrice (A) (Manager de direction)

1 Conseiller/ère (A) (Conseiller technique)

1 Gestionnaire administrative (B)  
(Gestionnaire administratif et/ou financier)

Fonctions administratives mutualisées

2 Assistantes administratives (B)  
(Assistant administratif et/ou financier)

1 Agent d'administration (C)

Pour information, contrats de projet :  
2 Chargé/es de mission FEDER REACTEU (A – CP)

**SECTEUR PREVENTION**

1 Responsable de secteur (A)

2 Chargé/e/s de mission (A)

**SECTEUR OFFRE DE SOIN**

4 Chargé/e/s de mission (A)

**DIRECTION SANTÉ**

**SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER**  
1 Responsable de service (A) (Manager intermédiaire)

1 Directrice (A) (Manager de direction)  
1 Conseiller/ère (A) (Conseiller technique)  
1 Gestionnaire administrative (B)  
(Gestionnaire administratif et/ou financier)

Fonctions administratives mutualisées

2 Assistantes administratives (B)  
(Assistant administratif et/ou financier)

1 Agent d'administration (C)

Pour information, contrats de projet :  
2 Chargé/es de mission FEDER REACTEU (A – CP)

HAUTS-DE-FRANCE  
ORGANIGRAMME CIBLE CT DU 03/10/2022

Postes autorisés : 14

Pour information, contrats de projet : 2

