

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 8 juin 2026

RAPPORT POUR AVIS

POLE « TERRITOIRES ET TRANSITIONS »

PROPOSITION D'ORGANISATION

POUR LA DIRECTION DE L'EAU ET DE LA BIODIVERSITE

1. Contexte et enjeux

La Direction de l'eau et de la biodiversité (DEBIO) porte la mise en œuvre des politiques régionales en faveur de la préservation de la biodiversité et de la gestion durable de la ressource en eau.

Elle s'appuie sur deux feuilles de route adoptées à l'unanimité par l'Assemblée régionale le 9 octobre 2025 :

a) La feuille de route Biodiversité 2025–2028

La feuille de route Reconquête de la biodiversité fixe le cadre d'action régional pour les trois prochaines années. Elle repose sur trois priorités : enrayer l'érosion du patrimoine naturel, mobiliser les acteurs et les territoires, et renforcer la connaissance.

Elle s'accompagne de la création du dispositif "Biodiversité et ruralités", destiné à soutenir les communes de moins de 2 000 habitants dans leurs projets de renaturation et de plantations.

La DEBIO pilote sa mise en œuvre en lien avec les partenaires régionaux, en assurant la lisibilité des interventions et le suivi des résultats.

Elle est également responsable de la mise en œuvre des mesures FEDER dédiées à la biodiversité, qui soutiennent la connaissance, la restauration et la valorisation du patrimoine naturel.

b) La feuille de route Eau 2025–2028

La feuille de route Eau 2025–2028 traduit la volonté régionale d'agir face aux tensions croissantes sur la ressource et aux risques liés au changement climatique.

Structurée autour du dispositif PREO (Préserver – Retenir – Évacuer – Organiser), elle définit un cadre d'intervention renouvelé pour la gestion intégrée de l'eau à l'échelle régionale. Elle articule les volets prévention des inondations, restauration des milieux aquatiques et gestion quantitative de la ressource, en complémentarité avec les politiques portées par les agences de l'eau et les structures gémapiennes.

La DEBIO en assure le pilotage et la diffusion dans les territoires, à travers l'appui aux maîtres d'ouvrage publics et aux dynamiques de bassin versant.

Elle est également en charge de la mobilisation des mesures FEDER relatives à la prévention des risques naturels et à la préservation de la ressource, qui permettent de soutenir des projets structurants à l'échelle régionale et locale.

c) Les objectifs 2.4 et 2.7 au titre du FEDER

Les interventions de la Direction de l'eau et de la biodiversité au titre du FEDER s'inscrivent principalement dans l'objectif stratégique européen « Europe plus verte », à travers deux axes majeurs :

- D'une part, l'objectif spécifique 2.4 vise à accompagner l'adaptation des territoires au changement climatique et la prévention des risques naturels (inondations, submersion, érosion du trait de côte, effondrement de cavités, ruissellement), en privilégiant des approches fondées sur les écosystèmes et la réduction de la vulnérabilité des territoires. Ces financements permettent de soutenir des études, de l'ingénierie et des travaux contribuant directement à la protection des populations et des biens.
- D'autre part, l'objectif spécifique 2.7 est consacré à la préservation et à la restauration de la biodiversité, ainsi qu'au renforcement des infrastructures écologiques. Il couvre la restauration des continuités écologiques, la protection des espaces et des espèces remarquables, la lutte contre les espèces exotiques envahissantes, le développement de la connaissance et la mobilisation des habitants

Ces lignes FEDER constituent ainsi un levier structurant pour financer des projets d'envergure portés par les collectivités et les partenaires, dans un contexte de contrainte sur les crédits régionaux.

d) La compétence Natura 2000 et l'instruction du FEADER

La Direction exerce également des compétences obligatoires en matière d'aires protégées, en particulier en ce qui concerne les Réserves naturelles régionales (RNR) et le réseau Natura 2000 terrestre.

La région est en effet autorité compétente pour la création, la gestion et le suivi des RNR. Elle est également autorité de gestion pour les sites Natura 2000 terrestres, en charge de la validation, de la révision et du suivi des documents d'objectifs (DOCOB), ainsi que du financement des actions d'animation territoriale associées et des contrats (accords volontaires avec un propriétaire ou gestionnaire pour mettre en œuvre des actions de préservation de la biodiversité, financées en contrepartie). Cette compétence inclut un volet connaissance, indispensable au suivi de l'état de

conservation des habitats et des espèces, à la remontée des données naturalistes et à leur valorisation dans les politiques régionales. Elle est responsable de la mobilisation du FEADER sur ces sujets.

La mise en œuvre des nouvelles feuilles de route Eau et Biodiversité ainsi que l'exercice plein et entier de ses compétences obligatoires a donc rendu nécessaire une évolution du périmètre d'intervention de la DEBIO, dans un contexte de contraintes budgétaires et de recentrage sur les compétences prioritaires de la Région.

À ce titre, certaines actions historiquement portées par la direction relatives aux sciences participatives, aux inventaires de biodiversité dans les lycées, ainsi qu'à plusieurs dispositifs antérieurs aujourd'hui remplacés par les nouveaux dispositifs Biodiversité et ruralités et PREO, ne seront plus conduites sous leur forme actuelle.

Ce recentrage ne remet pas en cause l'intérêt de ces démarches, qui ont permis d'expérimenter, de sensibiliser et de faire émerger de nouvelles dynamiques. Il traduit en revanche la volonté de la Région de concentrer ses moyens sur des dispositifs structurants, lisibles et pérennes, mieux articulés avec ses compétences obligatoires et ses priorités stratégiques.

Les enjeux portés par ces anciennes actions continueront ainsi d'être pris en compte, mais selon des modalités renouvelées, intégrées aux nouveaux cadres d'intervention régionaux.

Le projet de réorganisation présenté tend à aligner les missions et les moyens de la DEBIO sur les priorités régionales et les compétences qui lui sont propres, tout en mettant en œuvre deux politiques volontaristes en faveur de la biodiversité et de la ressource en eau, et en intégrant la spécificité de la direction, qui assure simultanément la gestion et l'instruction de dispositifs financés par le FEDER et le FEADER.

Il tient compte d'un nécessaire recentrage sur les compétences essentielles et obligatoires de la Région, en particulier dans le domaine des aires protégées, à travers la gestion et le suivi des Réserves naturelles régionales, la mise en œuvre du réseau Natura 2000 terrestre, des attendus du Règlement de Restauration de la Nature portés par l'Union Européenne ainsi que sur la gestion durable de la ressource en eau et l'appui aux territoires. Mais il permet également de créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre concrète des deux nouvelles feuilles de route Eau et « Reconquête de la biodiversité », à travers l'instruction de deux nouveaux dispositifs à destination des collectivités.

Il propose de traduire ces orientations dans l'organisation et le fonctionnement internes de la DEBIO, autour d'un objectif principal : renforcer la cohérence, la lisibilité et la capacité d'action collective de la direction, en donnant davantage de sens au travail de chacun et en améliorant la transversalité, à travers la définition de conditions de collaboration efficaces au sein des équipes et entre les équipes.

Les constats issus de la concertation et de la phase d'expérimentation menée depuis fin 2024 ont confirmé la nécessité de faire évoluer l'organisation interne pour répondre

à ces objectifs, en simplifiant les modes de fonctionnement et en donnant du sens et une cohérence aux missions de chaque service.

2. Méthodologie et concertation

La réorganisation s'appuie sur une démarche progressive et concertée engagée dès fin 2024.

Cette concertation a reposé sur :

- Des rencontres individuelles avec l'ensemble des agents ;
- Un séminaire de lancement le 10 décembre 2024 ;
- Des ateliers thématiques (biodiversité, eau, fonds européens) entre janvier et mars 2025 ;
- Un questionnaire individuel proposé aux agents (42 % de participation) ;
- Un séminaire de travail le 1er avril 2025 sur les scénarios d'organisation ;
- Une restitution collective le 23 avril 2025 ;
- Quatre séminaires de direction (juillet 2025, décembre 2025, avril 2026).

Les principales conclusions de cette concertation sont les suivantes :

Difficultés identifiées

Les variations annuelles du cadre budgétaire compliquent la planification et limitent la visibilité sur la mise en œuvre des dispositifs.

La charge de travail des responsables est élevée en raison de la diversité des dispositifs, des partenariats denses.

Les agents s'interrogent sur l'évolution et la pérennité de leurs missions suite à l'arrêt de certains dispositifs historiques.

Suite au transfert de compétence, l'équipe Natura 2000 doit gérer une montée en charge progressive des missions administratives et techniques.

La mise en œuvre de l'outil EUROPAC pour l'instruction des dossiers FEADER a généré des retards et une charge de travail accrue.

Les équipes doivent également gérer les attentes des porteurs de projets dans un contexte partenarial tendu.

Atouts de la direction

Les équipes sont compétentes, expérimentées et engagées, avec un haut niveau d'expertise. Elles partagent un attachement au service public et à la qualité des relations partenariales. La culture du travail collectif est renforcée par la création de binômes, la transversalité et la circulation de l'information. Les initiatives de terrain, de formation et de convivialité contribuent à la cohésion de la direction.

Réorganisation en cours

La réorganisation vise à simplifier les modes de fonctionnement, mieux répartir les responsabilités et rendre l'action de la direction plus lisible.

Une phase d'expérimentation a été engagée dès décembre 2024, avec des transitions telles que l'intérim du responsable de service « Connaissance et écocitoyenneté », la mise en place d'un espace DEBIO sur Léo, et la mobilisation pour la consommation des fonds FEDER. Depuis juin 2025, des réunions territoriales ont été organisées pour

présenter les mesures FEDER. Depuis décembre 2025, la préfiguration du service Aires protégées et la création de groupes de travail « Stratégie connaissance » et « ARB » ont été initiées.

Objectifs

Le redéploiement interne des compétences vise à équilibrer les charges de travail, renforcer l'efficacité de la mise en œuvre des politiques publiques financées par les fonds européens, et favoriser une montée en compétence collective.

Un plan de formation dédié au FEDER a été proposé aux agents pour acquérir les connaissances nécessaires.

Des réunions territoriales ont permis de mieux comprendre les attentes des porteurs de projets. La direction reste attentive aux situations d'inconfort liées au changement et met en place un accompagnement adapté.

3. Organisation proposée

L'organisation proposée repose sur deux services thématiques, un service administratif et financier et une équipe de direction composée de la directrice, de la directrice adjointe, d'une assistante de direction et de deux responsables de projets. Cette équipe assure la cohérence stratégique d'ensemble, veille à la transversalité interne et externe et apporte un appui méthodologique et opérationnel aux responsables de service.

Cette nouvelle organisation vise à clarifier les missions et à rendre l'action de la direction plus lisible et cohérente, tout en renforçant sa capacité d'appui aux territoires. Elle repose sur deux services thématiques aux périmètres bien identifiés, mais complémentaires et étroitement articulés.

L'objectif n'est pas d'organiser la direction par dispositifs ("un agent, un dispositif"), mais de construire une approche territoriale intégrée, permettant à chaque agent d'accompagner les territoires sur les dispositifs régionaux et européens relevant de la DEBIO.

Les deux services thématiques constituent les piliers fonctionnels de la direction. Ils traduisent dans l'action quotidienne les priorités collectives fixées dans les feuilles de route Eau et Biodiversité : accompagnement des territoires, mobilisation des financements régionaux et européens, et consolidation des compétences techniques internes.

3.1 Principes communs de fonctionnement

Au-delà de leurs périmètres respectifs, ces deux services partagent des principes communs de fonctionnement destinés à renforcer la cohérence et la continuité de l'action collective : le travail en binôme est ainsi encouragé pour garantir la continuité de service, sécuriser le traitement des dossiers et favoriser la mutualisation des compétences. Cette organisation vise à éviter les ruptures d'information, à fluidifier la coordination entre agents et à assurer une présence continue auprès des partenaires et des porteurs de projets.

À la suite du présent projet de réorganisation, chaque service opérationnel sera également invité à décliner son propre projet de service, en cohérence avec le cadre défini. Ces projets de service préciseront, de manière transparente et partagée, la répartition des missions, les priorités opérationnelles et les modalités de travail collectif, afin de donner à chacun une vision claire de son rôle et de ses contributions à la dynamique d'ensemble.

Le service « Aires protégées »

Le service « Aires protégées » constitue le socle des compétences obligatoires de la Région en matière de biodiversité. Il est chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique régionale relative aux aires protégées, en particulier les Réserves naturelles régionales (RNR) et le réseau Natura 2000 terrestre.

À ce titre, il assure le suivi administratif, technique et réglementaire des 72 sites Natura 2000 terrestres, incluant la gestion des documents d'objectifs (DOCOB), l'animation des instances de gouvernance (comités de pilotage et comités techniques) ainsi que le pilotage des procédures d'approbation et de modification. Il coordonne également les relations avec les partenaires gestionnaires et contribue à l'animation du réseau régional Natura 2000.

Il est service instructeur à ce titre des dossiers FEADER associés et porte une activité d'instruction particulièrement soutenue, liée à la mise en œuvre des financements dédiés aux sites Natura 2000. Il assure à ce titre l'instruction et le suivi d'environ 50 dossiers par an financés sur crédits régionaux et sur le FEADER, couvrant les actions d'animation et de contractualisation. Cette activité comprend l'élaboration des appels à projets, la rédaction des cahiers des charges, le suivi des contractualisations, l'instruction administrative et technique des dossiers, ainsi que le suivi des contrôles et de la maquette financière, dans un contexte marqué par un stock de dossiers à résorber lié au transfert de compétence.

En parallèle, le service est également fortement mobilisé sur l'instruction de dossiers financés par le FEDER, notamment dans le cadre des révisions de DOCOB (environ cinq par an), des projets de restauration des milieux naturels au sein des aires protégées, ainsi que des actions liées à la mise en œuvre du règlement européen relatif à la restauration de la nature.

Ainsi, le service intervient simultanément sur deux dispositifs européens structurants, FEADER et FEDER, dont les règles de gestion et d'instruction diffèrent, ce qui suppose un niveau élevé d'expertise, de rigueur et de coordination.

Le service assure également le suivi et la gestion des Réserves naturelles régionales, comprenant l'instruction des demandes de classement, de modification ou d'autorisation, le suivi des plans de gestion, l'accompagnement des gestionnaires et des élus, ainsi que la participation aux instances de gouvernance.

Il exerce par ailleurs un rôle structurant en matière de connaissance, en lien avec les partenaires régionaux (CBN, associations naturalistes, ARB), en pilotant la structuration, la valorisation et l'exploitation des données relatives à la biodiversité.

Enfin, il contribue à la mise en œuvre du règlement européen relatif à la restauration de la nature, à travers une veille réglementaire active, la participation aux travaux régionaux en lien avec les services de l'État et l'instruction des dossiers associés.

La composition du service « Aires protégées » est la suivante :

- 1 poste de Responsable de service (A2.1)
- 7 postes de Chargés de mission (A3) dont 1 poste issu de la transformation de Responsable de service Eau, milieux naturels et paysage (A2.1)
- 1 poste de Gestionnaire fonds européens (B1)
- 1 poste de Gestionnaire administratif et financier (B2)

Le service « Mobilisation des acteurs et des habitants »

Le service « Mobilisation des acteurs et des habitants » assure la mise en œuvre opérationnelle des politiques régionales en matière de biodiversité et d'eau auprès des territoires. Il constitue l'interface privilégiée entre la Région et les acteurs locaux (collectivités, associations, partenaires institutionnels).

Il pilote la déclinaison des feuilles de route « Eau » et « Biodiversité », à travers l'instruction et le suivi des dispositifs régionaux structurants tels que PREO (Préserver, Retenir, Évacuer, Organiser) et « Biodiversité et ruralité » (BIOR), ainsi que l'accompagnement des porteurs de projets.

Le service assure également le suivi et l'animation des partenariats associatifs, qu'ils soient formalisés par des conventions cadres ou non, ainsi que la coordination des relations avec les grands réseaux régionaux de la biodiversité. Il contribue à la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de mobilisation, telles que l'opération « Hauts-de-France Nature » ou les actions menées dans les lycées.

Il intervient en appui aux collectivités territoriales dans le cadre de partenariats structurants, et participe aux dynamiques transversales de la collectivité (santé-environnement, gestion des risques, coopération inter-directions).

Enfin, le service joue un rôle majeur dans la mobilisation des financements européens, en assurant l'instruction et le suivi des dossiers FEDER relatifs à l'adaptation au changement climatique et à la biodiversité (hors périmètre des aires protégées), ainsi que l'animation territoriale visant à faire émerger et accompagner des projets.

Ces deux services présentent des périmètres distincts mais complémentaires, avec des niveaux d'exigence comparables en termes de technicité, de charge de travail et de responsabilité, répondant chacun à des enjeux spécifiques de l'action régionale.

Par ailleurs, la cellule « Stratégies » et le service administratif et financier (SAF) poursuivent leurs missions en les adaptant aux nouveaux contours et missions de ces deux services opérationnels.

La composition du service « Mobilisation des acteurs et des habitants » est la suivante :

- 1 poste de Responsable de service (A2.1)
- 10 postes de Chargés de mission (A3)
- 5 postes de Gestionnaire administratif et financier (B2)

Le service administratif et financier (SAF).

Ce service est mutualisé au bénéfice de plusieurs directions : la DEBIO, la Direction de la Santé, la Mission Intelligence Artificielle et Numérique (MIAN) et la Mission Ingénierie Touristique et Attractivité (MITA). Il assure un appui administratif, budgétaire et juridique commun à ces entités, dans une logique de coordination et de fiabilité des procédures. Ce modèle favorise une gouvernance resserrée, une circulation fluide de l'information et un pilotage collégial des priorités.

Le SAF, même mutualisé, fait pleinement partie de la DEBIO. Il contribue à la réussite des grands chantiers de la direction en apportant un appui administratif, budgétaire et juridique constant, et en assurant une veille sur la mise en œuvre des procédures. Il mène en collaboration avec les équipes opérationnelles le travail de conception de la plateforme régionale de dépôts des subventions pour les dispositifs de la direction. Enfin, il s'associe et est associé aux chantiers liés aux codages des subventions ou des paiements (marquage rev3, budget vert, ...)

Le SAF joue également un rôle d'alerte et de conseil, en signalant les points de vigilance nécessaires au bon déroulement des projets et au respect du cadre institutionnel. Son action s'inscrit dans une collaboration étroite et régulière avec les responsables de service et l'équipe de direction, au service de la qualité, de la sécurité et de la fiabilité de la gestion administrative et financière de la DEBIO.

La composition du SAF est la suivante :

- 1 poste de Responsable de service (A2.1)
- 2 postes de Cadre administratif et financier (A3)
- 6 postes de Gestionnaire administratif et financier (B2)

L'équipe de direction et son pilotage transversal

L'organisation de la DEBIO repose sur une équipe de direction structurée autour de la directrice, de la directrice adjointe, de l'assistante de direction et de deux responsables de projets.

Le pilotage de la direction repose sur un binôme directrice / directrice adjointe qui assure la continuité du service, la réactivité dans la prise de décision et une présence la plus constante possible auprès des équipes et des partenaires. Ce binôme assure également la continuité du dialogue avec les élus régionaux, en veillant à leur apporter une information claire, réactive et techniquement fiable, dans le respect des arbitrages et des orientations politiques fixées.

La direction veille également à la sécurisation administrative, financière, juridique et humaine de l'ensemble de ses activités, condition indispensable à la qualité et à la fiabilité de son action.

L'assistante de direction apporte un appui essentiel à ces missions, en contribuant à la circulation de l'information, à la bonne organisation interne et au suivi des procédures transversales.

Ce mode de fonctionnement favorise une vision partagée des dossiers, un appui mutuel dans la gestion quotidienne et une meilleure disponibilité pour accompagner les services dans leurs priorités opérationnelles. Il contribue ainsi à renforcer la cohérence du pilotage et la capacité de la direction à répondre aux sollicitations dans un contexte de forte activité.

Le binôme de responsables de projets assure, aux côtés de la directrice et de la directrice-adjointe, la cohérence stratégique de l'action de la direction, la transversalité entre les deux services et les relations avec les autres directions régionales. Il appuie autant que possible les deux responsables de service opérationnel sur les volets stratégiques, transversales et de coordination.

Les responsables de projet pilotent ou animent des chantiers transversaux, qu'ils soient ponctuels ou inscrits dans la durée, contribuant ainsi à la mise en œuvre opérationnelle du projet de direction.

Ils sont mobilisés sur des thématiques de portée régionale : coordination des fonds européens (FEDER, FEADER), suivi de l'Agence régionale de la biodiversité (ARB), élaboration d'indicateurs de suivi, animation du réseau des partenaires ou participation aux démarches de simplification et d'amélioration interne.

Leur rôle s'exerce dans une logique d'appui collectif, en favorisant la coopération entre les deux services opérationnels de la DEBIO et la coordination avec les autres directions régionales, qu'elles soient opérationnelles (santé, agriculture, ...), ressources (notamment la DIRFI dans le cadre du chantier du budget vert) ou stratégiques (Agence Hauts-de-France 2020-2040, DRev3).

Ce schéma vise à clarifier les périmètres, simplifier les circuits d'échange et renforcer la transversalité, sans créer de niveaux hiérarchiques supplémentaires.

La composition de la cellule Direction est la suivante :

- 1 poste de Directeur (A1.3)
- 1 poste de Directeur adjoint (A1.4)
- 1 poste d'Assistant de direction (B2)
- Cellule Stratégies biodiversité : 2 postes de Responsable de projet (A2.2)

3.2 Principes de fonctionnement managérial

a) Un mode de pilotage partagé et coopératif

La DEBIO adopte donc un mode de fonctionnement collégial, reposant sur un partage clair des responsabilités et des priorités au sein de chaque service, un travail en binôme sur les dossiers structurants pour garantir continuité, relecture et polyvalence, l'identification de référents thématiques ou territoriaux, et un rôle renforcé de coordination collective assuré par l'équipe de direction.

Ce cadre vise à alléger la charge des responsables de service tout en maintenant une gouvernance fluide et réactive, et vise également à garantir un environnement de travail lisible et sécurisant pour les agents, en clarifiant les rôles et en favorisant l'anticipation des difficultés.

b) Un fonctionnement qui valorise l'autonomie et le travail collectif

La direction promeut un management fondé sur la transparence, la confiance et la responsabilisation. Chaque agent doit pouvoir comprendre le cadre et le sens de son action. Les échanges sont privilégiés pour anticiper les difficultés et partager les solutions. Les décisions collectives sont documentées et communiquées à l'ensemble des agents.

La direction veille également à mobiliser pleinement les compétences et les expériences de chacun, en favorisant la complémentarité des profils et la circulation des savoir-faire.

Cette reconnaissance collective implique, en retour, que chaque agent s'engage pleinement dans les missions qui lui sont confiées, fasse preuve d'initiative et contribue

activement à la recherche de solutions. Il s'agit non seulement d'identifier les difficultés rencontrées, mais aussi de les analyser et de proposer des pistes concrètes d'amélioration.

Les chargés de mission sont positionnés comme référents des dossiers qui leur sont confiés, qu'ils assurent dans une logique de suivi global, depuis l'instruction jusqu'au service fait, en lien étroit avec le service administratif et financier et avec les responsables de service.

Dans ce cadre, ils sont également appelés à faire preuve d'une capacité d'organisation et de priorisation autonome de leur charge de travail, dans un souci d'efficacité collective et de respect des échéances. Ils sont enfin encouragés à adopter une posture d'analyse et de propositions, en apportant des solutions et des pistes d'amélioration au regard des situations rencontrées, dans un esprit de coopération et de responsabilité partagée.

Dans une logique de transversalité et de lisibilité de l'action régionale, les chargés de mission sont également appelés à disposer d'une connaissance globale des dispositifs portés par la DEBIO, y compris de ceux qu'ils n'instruisent pas directement. Cette culture commune doit leur permettre d'orienter utilement les partenaires, de faciliter les passerelles entre dispositifs et de contribuer à une parole régionale cohérente, partagée et compréhensible pour les territoires.

Pour soutenir cette dynamique collective, la direction s'appuiera sur un outil commun de partage et de collaboration : l'espace DEBIO sur Léo, l'intranet régional. Cet espace a vocation à centraliser l'ensemble des informations utiles au fonctionnement de la direction (documents de référence, actualités, calendriers, notes internes) et à faciliter la diffusion des connaissances entre services.

c) Des temps collectifs réguliers

Des réunions à minima bimensuelles d'équipe, des séminaires semestriels, des « Actu DEBIO » régulières et toute réunion thématique transversale seront organisés et encouragés pour assurer la circulation de l'information, la mise en commun des expériences et la reconnaissance du travail accompli.

4. Modalités de mise en œuvre

En vertu du principe de sécurité, l'affectation des agents au sein du futur organigramme sera réalisée sur la base de tout ou partie des missions actuellement exercées, dans le respect de la résidence administrative et du niveau de responsabilité équivalent. Ils peuvent bénéficier d'un accompagnement individuel de la DRH.

Par ailleurs, l'équipe de direction veillera à l'accompagnement du changement sur tous les aspects du quotidien des agents et des équipes (échanges individuels, projets de service, suivi des charges de travail etc.). Une évaluation sera réalisée à un an.

Conclusion

La période 2026–2028 sera consacrée à la consolidation de la nouvelle organisation et à la mise en œuvre opérationnelle des feuilles de route Eau et Biodiversité. Elle doit permettre à la DEBIO d'ancrer durablement ses priorités, de renforcer la cohérence de son action et de faire vivre la dynamique collective engagée.

Cette période marquera également une ouverture renouvelée vers les territoires, avec une attention accrue portée à l'accompagnement des collectivités, à l'animation territoriale et à la mobilisation des fonds régionaux et européens au plus près des porteurs de projets.

Les priorités collectives pour cette période sont les suivantes :

- Mettre en œuvre les feuilles de route régionales, en assurer le suivi annuel partagé et déployer les outils de suivi nécessaires.
- Stabiliser la nouvelle organisation, en évaluer le fonctionnement au bout d'un an et procéder aux ajustements utiles.
- Améliorer les outils de pilotage, notamment les tableaux de bord, les indicateurs et la cartographie des interventions.
- Faire vivre la transversalité, à travers des projets communs entre services et entre directions, des échanges de pratiques et un accompagnement croisé.
- Soutenir la montée en compétence des agents en particulier sur le sujet de la mobilisation des fonds européens, par la formation, le partage d'expérience et la valorisation des savoir-faire.

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 administratif/ive et financier/ère (A)
- 6 Gestionnaires administratif/ve/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 SOURCE CST DU 10/06/2024

Postes autorisés : 40

Pour information, contrats de projet : 5

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)
- 2 Chargé/e/s de mission (A)
- 1 Gestionnaire des fonds européens (B)
- Pour information, contrat de projet :
3 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 administratif/ve/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 administratif/ve/s et financier/e/s (B)
Dont 1 Mutualisé avec la cellule stratégies biodiversité

DIRECTION DE L'EAU ET LA BIODIVERSITE

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

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

1 Assistant/e de direction (B)

CELLULE STRATEGIES BIODIVERSITE

2 Responsable de projet (A)

Pour information, contrat de projet :

1 Responsable de projet (A-CP)

HAUTS-DE-FRANCE
ORGANIGRAMME CIBLE CST DU 08/06/2026

Postes autorisés : 40

Pour information, contrats de projet : 5

SERVICE AIRES PROTEGEES

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)

7 Chargé/e/s de mission (A)

1 Gestionnaire des fonds européens (B)

1 Gestionnaire administratif/ve et financier/e (B)

Pour information, contrat de projet :

3 Chargé/e/s de mission (A-CP)

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

SERVICE MOBILISATION DES ACTEURS ET DES HABITANTS

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)

10 Chargé/e/s de mission (A)

5 Gestionnaire/s administratif/ve/s et financier/e/s (B)

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

1 Responsable de service (A)
(Manager intermédiaire)

2 Cadre/s administratif/ive et financier/ère (A)

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