

# Direction de la biodiversité

## Comité de suivi 29 juin 2022

---

### Contexte

La direction de la biodiversité est organisée autour de :

- Deux services opérationnels :
  - milieux naturels, eau et paysages : 12 postes
  - connaissance et écocitoyenneté : 10 postes
- Une cellule stratégies biodiversité : 2 postes
- Un service administratif et financier : 4 postes
- Une équipe de direction : 3 postes

Soit 31 postes.

Les lois DDADUE du 8 octobre 2021 et 3DS 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.

La création d'une Agence Régionale de la Biodiversité qui si elle ne génère pas directement de moyens humains complémentaires va entraîner un renforcement du rôle de la Région en tant que chef de file des collectivités.

La direction de la biodiversité dispose d'un SAF, actuellement composé de 2 GAF, 1 CAF et 1 chef de service dont le poste est vacant ; la direction de la santé dispose d'un SAF (mutualisé avec la mission Transition numérique) composé de 4 GAF et 1 chef de service dont le poste est vacant ; la mission tourisme et attractivité a été récemment rattachée au pôle mais ne dispose pas de SAF (précédemment mutualisé avec la direction de la création artistique et des pratiques culturelles, 1 transfert de poste acté au CT de mai).

### Enjeux et objectifs

Au cours de prochaines années, la direction de la biodiversité 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 (en lien avec l'Etat).
- 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, ...).
- 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.
- développer les relations avec les territoires afin de mieux identifier leurs problématiques et projets, d'assurer autant que faire se peut un accompagnement de proximité.

- disposer d'un des services administratifs et financiers mutualisé au service de 4 directions ou missions.

L'objectif est d'asseoir le chef de filât biodiversité de la Région en confortant/développant le travail en lien avec les collectivités : Départements, EPCI notamment, mais aussi Communes et en consolidant de nouveaux partenariats.

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 devra 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.

### **Projet de réorganisation**

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 garantir le bon fonctionnement administratif et financier des 4 directions concernées par la mutualisation.

### **Méthodologie, calendrier et état d'avancement**

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

L'ensemble des productions, compte-rendu... est regroupé dans un dossier partagé par tous les agents.

Echanges et validations en CODIR de la démarche, des productions : d'une manière générale, les outils, propositions, plannings... sont 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.

#### **Etape 2**

17 mai : message à tous les agents les informant de la validation par l'EGD du principe de réorganisation et lançant une première étape de contributions écrites (tableau partagé).

19 mai : réunion de direction (réunion de cohésion) : visite de site, rencontre partenaire + point d'information sur l'état d'avancement de la démarche, échanges sur le transfert de compétences, le tableau de contributions...

9 juin : réunion de direction (en présentiel) :

- 1ers retours sur le tableau des contributions

- Travaux en ateliers. 3 ateliers proposés :

1 - Le transfert de compétence Natura 2000, quelle valeur ajoutée pour la direction ? Hypothèses d'organisation, impacts sur les autres politiques pilotées par la direction, impacts sur le SAF.

2 – Un SAF mutualisé : quel rôle pour la direction ? Hypothèses d'organisation, impacts pour la direction, besoins de la direction vis-à-vis du SAF.

3 – Territorialisation et transversalité (interne et externe) : des approches à renforcer au profit des territoires et de la biodiversité. Quelle organisation territoriale, quelles missions, quels outils pour les référents, quels process et outils au service d'une meilleure transversalité ?

22 juin – 7 juillet : poursuite des réflexions en « ateliers ouverts », sur la base des tableaux de synthèse des premiers ateliers et du volontariat.

### **Etape 3**

Début juillet – fin août : mise à disposition d'un pré-projet pour réactions de tous les agents

13 septembre : présentation du projet (intégrant les retours de l'été) en réunion de direction (visio)

### **Etape 4**

Septembre - octobre : poursuite des réflexions sur les process de travail, modes de travail..., élaboration du plan d'accompagnement.

18 octobre : réunion de direction : visites de sites et rencontre de partenaires, cohésion d'équipe, échanges sur le plan d'actions.

13 décembre réunion de direction : synthèse/présentation des process et modes de travail pour mise en œuvre début 2023.

L'étape 4 fera l'objet de groupes de travail, par thématiques, métiers...

### **Etape 5**

Juin 2023 : point sur l'état d'avancement du plan d'accompagnement, en réunion de direction.

Début 2024 : évaluation/bilan, en réunion de direction.

## **Focus sur la mutualisation des SAF**

20 juin : atelier regroupant les SAF des 2 directions et les directeurs-trices concernées : quelle organisation ? quels modes de fonctionnement entre SAF et directions ?

Début septembre : ateliers SAF.

A noter que la nouvelle cheffe de service prendra ses fonctions en septembre prochain et que le travail relatif aux process, procédures, fonctionnement du service sera placé sous son pilotage.