

**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 30 mars 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 », et le Groupement d'intérêt public « Atelier technique des espaces naturel » sont intégrés par la loi à l'AFB.

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 [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.

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 [éligibilité à un système de type PARRE en cours d'examen].

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.

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 création de l'AFB donnera lieu à l'élaboration d'un document précisant les modalités de ce processus de pré-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 ;
- à l'issue des opérations de pré-positionnement, chacun des agents concernés sera affecté sur un poste dans la nouvelle organisation.

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.

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.

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 proposer 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'Etat 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 (*régionaux ou inter-régionaux, départementaux ou le cas échéant interdépartementaux, « de façade maritime », en particulier*) issus, sans préjudice des adaptations requises à la nouvelle configuration des régions, de l'organisation actuelle de l'Onema et de l'AAMP, et qui prendront en compte les conclusions de la mission conduite par le CGEDD relative à la mutualisation des services territoriaux de l'AFB et de l'ONCFS.

L'organisation retenue pour la création de l'AFB précisera ces implantations géographiques et le dispositif de pré-positionnement intégrera ces éléments.

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 antérieurs, 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.

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.

Ces projets d'article 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.

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

Les dispositions du présent document-cadre sont applicables pendant une durée de 24 mois à compter de sa signature. À l'échéance de cette période de validité, les parties signataires conviennent qu'un bilan sera établi, permettant, notamment, de faire le point des éventuelles difficultés résiduelles découlant directement de la création de l'Agence Française pour la Biodiversité, et examiner, le cas échéant, les moyens propres à y apporter les réponses appropriées.