



BILAN SOCIAL 2015 DU PARC NATIONAL DES PYRENEES



Parc national
des Pyrénées



Bilan social 2015

du Parc national des Pyrénées

Validé au comité technique local du 14/04/2016





SOMMAIRE

PRESENTATION GENERALE

1 - L'EMPLOI	4
1.1. – Les effectifs	
1.2. – La répartition des effectifs	
1.3 – Les flux de personnel	
2 - L'ABSENTEISME	8
2.1. – Accidents de service	
2.2. – Absentéisme pour maladie ou maternité	
2.3. – Absentéisme pour grève	
2.4. – Répartition par nature d'absence	
3 - LES REMUNERATIONS	10
3.1. – Echelle des rémunérations	
3.2.– Mesures en faveur du pouvoir d'achat	
4 - LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	11
4.1. – Bilan de formation	
4.2. – Coût de la formation	
5 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	14
5.1. – Les organisations syndicales	
5.2. – Le Comité Technique local	
5.3. – Le Comité Hygiène, Sécurité et des conditions de travail	
5.4.– La Commission Consultative Paritaire des personnels contractuels	
6 - LA MEDECINE DE PREVENTION	15
7 - LA POLITIQUE SOCIALE	15
8 - ORGANIGRAMME	16

PRESENTATION GENERALE

Le Parc national des Pyrénées est un établissement public de l'Etat à caractère administratif sous la tutelle du ministère en charge de l'écologie (*direction de l'eau et de la biodiversité*). Créé en 1967, il est le troisième en date des dix parcs nationaux français.

Le Parc national des Pyrénées est organisé en deux zones :

- un cœur de 45 707 hectares

Il est dépourvu d'habitant permanent et fait l'objet d'une réglementation spécifique de protection des espèces, des habitats et du patrimoine culturel. Dans cette zone s'exercent les activités traditionnelles telles que le pastoralisme et la sylviculture. Le cœur se développe sur le territoire administratif de quinze communes (*six communes en Béarn et neuf en Bigorre*).

- une aire d'adhésion de 135 900 hectares répartie sur six vallées, Aspe, Ossau, Azun, Cauterets, Luz, et Aure

Dans l'aire d'adhésion, le parc national est un partenaire permanent de la vie locale. Une charte, projet concerté de territoire, a été élaborée par le parc national et les acteurs des vallées, élus, socioprofessionnels, usagers et habitants. Elle définit les objectifs de protection du cœur du parc national et les orientations de mise en valeur et de développement durable des vallées : maintien de la qualité paysagère, aménagement des villages, soutien à la gestion des estives et à la valorisation des produits de l'agriculture locale, développement de l'activité forestière, gestion de l'accueil sur les grands sites touristiques, sensibilisation du public, conservation du patrimoine naturel et culturel, préservation de la ressource en eau. Soixante-cinq communes ont choisi d'adhérer à la charte et d'être partenaires du parc national (*quinze en Béarn, cinquante en Bigorre*).

Au 31 décembre 2015, ses moyens sont de 74,5 équivalents temps plein avec un budget annuel, toutes dépenses confondues de 8 006 349,91 €.

Madame le Préfet des Hautes Pyrénées assure le rôle de commissaire du gouvernement.

Le Conseil d'administration du Parc national des Pyrénées a été renouvelé par arrêté, en date du 9 novembre 2015, de Madame la Ministre en charge de l'écologie. Le nouveau conseil d'administration, en sa nouvelle composition, a été installé le 1er décembre 2015.

Monsieur Laurent GRANDSIMON, maire de la commune de Luz-Saint-Sauveur, a été élu Président du conseil d'administration. Monsieur André BERDOU, conseiller départemental des Pyrénées-Atlantiques, et Madame Chantal ROBIN RODRIGO, conseillère départementale des Hautes-Pyrénées, ont été élus vice Présidents.

Monsieur Gilles PERRON en est le Directeur depuis le 12 novembre 2008.

1 - L'EMPLOI

1.1.- Les effectifs

Le Parc national des Pyrénées emploie 74 personnes au 31 décembre 2015.

(l'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité fonctionnaire et contractuel titulaire d'un contrat à durée déterminée et indéterminée au 31 décembre de l'année. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail).

L'établissement dispose d'un plafond d'emplois de 74,5 équivalents temps plein (ETP) et de 77,5 équivalents temps plein travaillé (ETPT) tenant compte de la période d'activité dans l'année et de la quotité travaillée, au 31 décembre 2015.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ETP	86	84	83	80	76,5	74,5
ETPT	86	84	85	82	78,5	77,5

La moyenne d'âge tout sexe confondu est de 47 ans elle est la même qu'en 2013 et 2014.

L'âge minimum est de 32 ans pour les femmes et 29 ans pour les hommes.

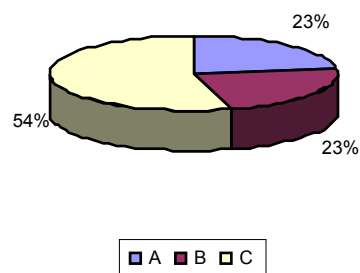
L'âge maximum est de 62 ans pour les femmes et 64 ans pour les hommes.

1.2.- La répartition des effectifs au 31 décembre 2015

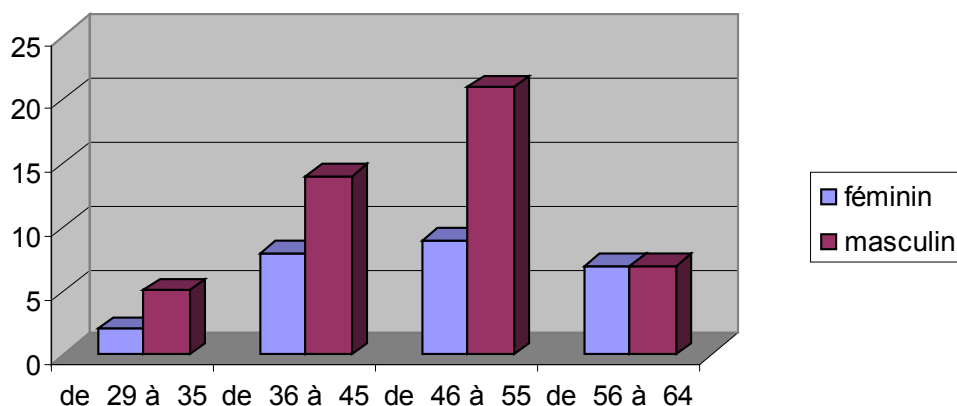
1.2.1 – Par catégorie

Catégorie	Nombre	%
A	17	22,97
B	17	22,97
C	40	54,05
Total	74	

répartition des effectifs par catégorie



Pyramide des âges 2015
Parc National des Pyrénées





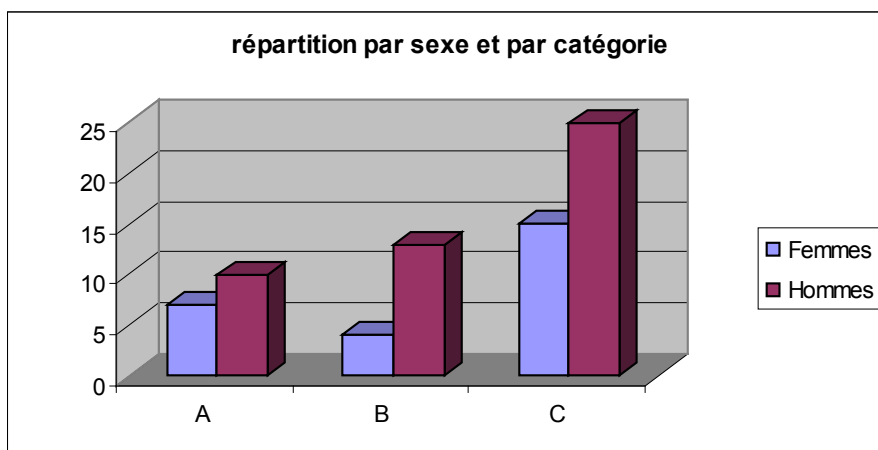
1.2.2 – Par grade

Répartition par catégorie et grade

Catégorie A	IPEF	2	dont 1 agent à 90 %
	IAE	2	
	ITPE	6	
	Attaché Etat	1	
	Attaché territorial	1	
	Ingénieur territorial	3	
	CDD	2	
<i>sous total A</i>		17	
Catégorie B	CTE	4	dont 1 agent à 80%
	TSE	5	
	TE	2	
	TSCDD	1	
	Technicien territorial	1	
	SACDD	4	
<i>sous total B</i>		17	
Catégorie C	ATPE 1 ^{ère} classe	4	dont 2 agents à 80 % dont 1 agent à 80 % dont 1 agent à 80 %
	ATPE 2 ^{ème} classe	7	
	ATE	16	
	AAP 1 ^{ère} classe	5	
	AAP 2 ^{ème} classe	4	
	Adj. Administratif	2	
	CDI	2	
<i>sous total C</i>		40	

1.2.3 – Par sexe et catégorie

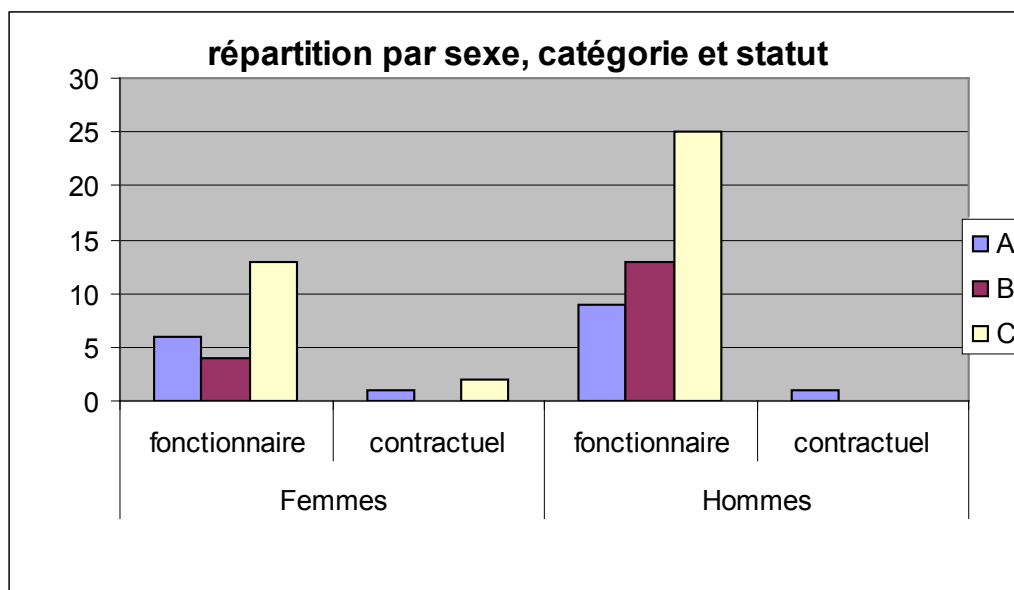
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	7	10	17
B	4	13	17
C	15	25	40
Total	26	48	74





1.2.4 – Par sexe, par catégorie et par statut

Catégorie	Femmes		Hommes	
	fonctionnaire	contractuel	fonctionnaire	contractuel
A	6	1	9	1
B	4	0	13	0
C	13	2	25	0
Totaux	23	3	47	1



1.2.5 – Le personnel temporaire

✦ *Les personnels saisonniers*

Le Parc national des Pyrénées a recruté seize personnels occasionnels dans le courant de l'année 2015 pour les besoins saisonniers représentant un total de trente mois de vacances.

Secteur de la vallée de Caunterets : trois mois de vacances accueil à la maison du Parc.

Secteur de la vallée d'Aure : six mois de vacances accueil à la maison du Parc de Saint Lary et l'accueil de la Réserve Naturelle du Néouvielle.

Secteur de la vallée d'Aspe : un mois de vacances accueil à la maison du Parc d'Étsaut.

Secteur du val d'Azun : deux mois de vacances d'accueil à la maison du Parc au Plan d'Aste.

Secteur de la vallée d'Ossau : deux mois de vacances accueil à la maison du Parc de Laruns.

Secteur de la vallée de Luz Saint Sauveur – Gavarnie : quatre mois de vacances accueil dans les maisons du Parc de Luz Saint Sauveur et Gavarnie.

Siège : Douze mois de vacances pour les thèmes suivants : étude population Euprocte, pastoralisme, passeport éducatif, faune, accueil et standard.

✦ *Les contrats aidés*

Une convention de partenariat avec la communauté de communes du val d'Azun ainsi qu'avec la commune de Saint-Lary-Soulan ont permis le recrutement d'un contrat aidé pour l'accueil à la maison du Parc national des Pyrénées du Val d'Azun et à la maison du parc à Saint-Lary-Soulan.

✦ *Les stagiaires*

Le Parc national des Pyrénées a accueilli, en 2015, vingt-trois stagiaires pour une durée totale de 374 jours.



✦ *Les services civiques*

Le Parc national des Pyrénées a accueilli, au 1er novembre 2015, six services civiques, un par secteur, pour une durée de huit mois.

1.3 – Les flux de personnel

1.3.1 – Les départs

✦ *Retraite*

Monsieur Marcel GUILLEMBET, secrétaire administratif au service communication, le 01/03/2015.

Monsieur Jean BURRE, chef technicien du développement durable, chargé de mission travaux, le 01/07/2015.

Monsieur Jean Paul CRAMPE, chef technicien de l'environnement, chargé de mission service scientifique, le 01/09/2015.

Monsieur Philippe LLANES, agent technique de l'environnement au secteur de Cauterets, le 01/11/2015.

✦ *Mutation*

Monsieur Jérôme CAVAILHES, ITPE, chargé de mission faune, muté au Parc national de la Vanoise, le 01/11/2015.

✦ *Concours interne de technicien de l'environnement*

Monsieur Thomas FRIEDRICH, agent technique de l'environnement au secteur de Cauterets, a intégré le corps des techniciens de l'environnement de l'Office National de la Chasse et Faune Sauvage, le 01/11/2015 suite à sa réussite au concours interne.

1.3.2 – Les arrivées

Madame Aurélie MESTRES, ICPEF, nommée directrice adjointe le 01/04/2015.

Madame Caroline BAPT, attachée territoriale, affectée comme chargée de mission communication le 01/05/2015.

Madame Julie PITCHELU, ingénieure territoriale, affectée comme chef d'unité territoriale Bigorre le 01/09/2015.

Monsieur Jérôme LE SOUDER, technicien territorial, affecté comme technicien accueil et infrastructure à l'unité territoriale Bigorre le 01/09/2015.

1.3.3 – Les flux internes

Monsieur Patrick NUQUES, chef technicien de l'environnement, affecté comme chef d'unité territoriale Béarn, le 01/09/2015.

Monsieur Alan RIFFAUD, technicien supérieur de l'environnement, affecté comme chef de secteur de Luz le 01/09/2015.

Monsieur Roland CAMVIEL, technicien supérieur de l'environnement, affecté comme technicien accueil et infrastructure à l'unité territoriale Béarn le 01/09/2015. Monsieur CAMVIEL a également assuré l'intérim du chef de secteur d'Aspe.

Monsieur Jérôme LAFITTE, technicien de l'environnement, nommé technicien patrimoine à l'unité territoriale Bigorre le 01/09/2015. Suite au départ de Monsieur Jérôme CAVAILHES, Monsieur Jérôme LAFITTE a été nommé chargé de mission faune le 01/11/2015.

1.3.4 – Les promotions

Les promotions de l'année 2015 résultent d'un avancement au choix comme suite aux commissions administratives paritaires régionales ou nationales selon le corps. Elle prennent effet au 1er janvier 2015.

Monsieur Stéphane GUICHEMER, promu au grade d'agent technique principal 2ème classe de l'environnement.

Monsieur Didier PEYRUSQUE, promu au grade agent technique principal 2ème classe de l'environnement.

Madame Marie Martine FREZIN, promue au grade d'adjoint administratif principal 2ème classe.

Madame Chantal VERDIER, promue au grade de secrétaire administratif du développement durable, classe supérieure.



Services civiques accueillis au 1er novembre 2015

2 - L'ABSENTEISME

2.1. – Accidents de service

Nature de l'accident de service	Nombre d'accidents	Grade de l'agent	Nombre de jours d'arrêt
Chute	1	ATE	1
Chute	1	Adj. adm	75
Total	2		76

Année	Nombre d'accidents	Nombre jours d'arrêt
2015	2	76
2014	2	98
2013	7	67
2012	6	121
2011	3	352
2010	2	41

Un dossier d'accident de service a été soldé par une guérison avec retour à l'état antérieur.
L'autre dossier d'accident de service est en cours avec expertise médicale prévue début 2016

2.2. – Absentéisme pour maladie ou maternité

Nature de l'arrêt maladie	Nombre de jours en 2011	Nombre de jours en 2012 (*)	Nombre de jours en 2013	Nombre de jours en 2014	Nombre de jours en 2015
Maladie ord. plein traitement	289	638	583	362	355
Maladie ord. demi traitement	32	60	0	0	0
Congés maternité	112	105	342	75	0
Congés paternité	22	9	22	0	0
Congés parental	180	0	0	0	0
Total	635	812	947	437	355

(*) dont 29 jours de carence

Pour l'année 2015, vingt-huit agents ont eu un arrêt maladie ordinaire soit 38% de l'effectif global.
Pour mémoire, les arrêts maladie ordinaire représentaient en 2014 : 28%, 2013 : 25%, en 2012 : 32%.
17 agents sur un total de 28 ont eu un arrêt de travail inférieur ou égal à 10 jours.

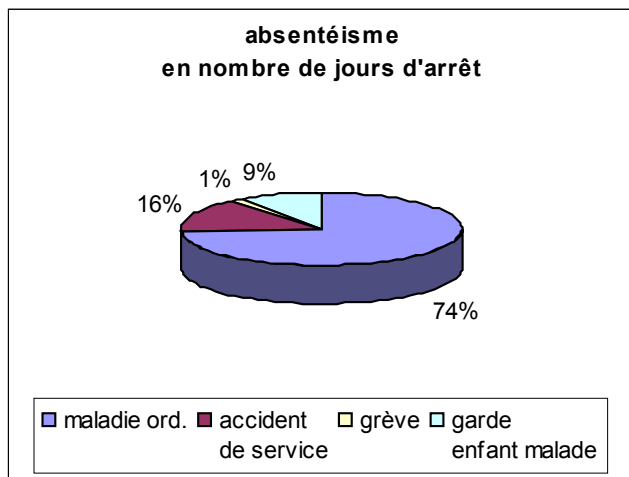


2.3. – Absentéisme pour grève

En 2015, l'établissement a totalisé sept jours de grève.
L'établissement a été affecté par huit jours de grève en 2014, dix jours en 2013 et quatorze jours en 2012.

2.4. – Répartition par nature d'absence

Nature d'absence	Nombre de jours d'arrêt
maladie ordinaire	355
accident de service	76
grève	7
garde enfant malade	45
total	483



Nature d'absence	2011	2012	2013	2014	2015
maladie	635	812	947	437	355
accident service	352	121	67	98	76
grève	15	14	10	8	7
garde enfant malade	31	38	59	40	45
total	1033	985	1083	583	483

3 - LES REMUNERATIONS

3.1. – Echelle des rémunérations

Statut	Rémunération brute moyenne annuelle (€)	Rémunération nette moyenne annuelle (€)
Titulaires	40 607,14	26 975,63
Contractuels	42 861,77	25 139,40
Moyenne globale	41 734,46	26 057,52

3.2. – Mesures en faveur du pouvoir d'achat

3.2.1. – La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Année	Période GIPA	Nombre d'agents	Montant total
2015	2010-2014	11	5 375 €
2014	2009-2013	22	7 539 €
2013	2008-2012	8	3 541 €
2012	2007-2011	12	4 829 €

3.2.2. – le compte épargne temps (CET)

Le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 et l'arrêté du 28 août 2009 prévoient l'indemnisation possible des jours versés sur le compte épargne temps, lorsque le solde de ce dernier est supérieur à 20 jours, sous la forme de :

1) soit une indemnisation simple :

Le montant brut de l'indemnité versée pour chaque jour demandé est fixé de la manière suivante :

- 125,00 € pour un agent de catégorie A
- 80,00 € pour un agent de catégorie B
- 65,00 € pour un agent de catégorie C

2) soit une indemnisation prise en compte au titre du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), option ouverte que pour les agents titulaires.

En 2015, vingt et un agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 15 065,00 € répartis de la manière suivante :

catégories	Nombre d'agents	Nombre jours indemnisés	Nombre jours RAFP	Montant total versé
A	6	51	8	6 375 €
B	6	16	53	1 280 €
C	9	114	24	7 410 €
total	24	181	85	15 065 €

En 2015, 355 jours ont été déposés sur les CET des agents.

4 – LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

4.1. – Bilan de formation

En 2015, 473 jours de formation correspondant à 44 formations, ont été dispensés à l'ensemble des agents.

En 2014, 523 jours de formation et 56 formations ont été dispensés.

En 2013: 517 jours de formation et 50 formations ont été dispensés.

Domaines d'emploi	ATEN	IFORE	Interne PNP	Externe	Total
Sécurité	41		3	82	126
Communication pédagogie	9				9
Connaissance patrimoine	110			5	115
Conseil ingénierie collectivité	12	5	38		55
Management soutien	30			107	137
PEC				31	31
Total	202	5	41	225	473

Les principales formations qui ont été suivies en 2015 par de nombreux agents de l'établissement sont les suivantes :

✦ Sécurité en montagne :

Tous les agents de terrain ont été formés au début de l'année 2015 au module «avalanche et nivologie» organisé par un guide de haute montagne.

Certains agents ont également suivi les stages de sécurité en montagne hivernale et estivale à Briançon organisés par l'ATEN (Atelier Technique des Espaces Naturels).

Ces stages ATEN sont recommandés aux agents même si une formation sécurité en montagne est organisée localement.

✦ Formation management et soutien :

Une formation au logiciel EVA permettant le suivi de la charte a été organisée pour l'ensemble des agents concernés.

Une formation «conduite de projet» a été organisée en local sur deux jours pour les membres de la direction, les chefs de services et chargés de mission.

✦ Formation «SST recyclage» :

Cette formation recyclage était basée sur le volontariat, trente-cinq agents ont suivi cette formation organisée par l'AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) des Hautes-Pyrénées.

✦ Formation «pollution lumineuse» :

Cette formation a été organisée en interne dans le cadre de la réserve internationale de ciel étoilé (RICE) pour les agents concernés par l'éducation à l'environnement.

✦ La préparation aux examens et concours (PEC)

Un total de 31 jours de formation a été consacré à la préparation aux examens professionnels et concours interne :

Cinq agents de catégorie A dans le cadre de la préparation au concours de déprécarisation au grade d'ITPE, un agent technicien de l'environnement pour l'examen professionnel de technicien supérieur et deux agents techniques de l'environnement pour le concours interne de technicien de l'environnement.

Les formations «externes» ont été réalisées auprès de divers organismes de formation :

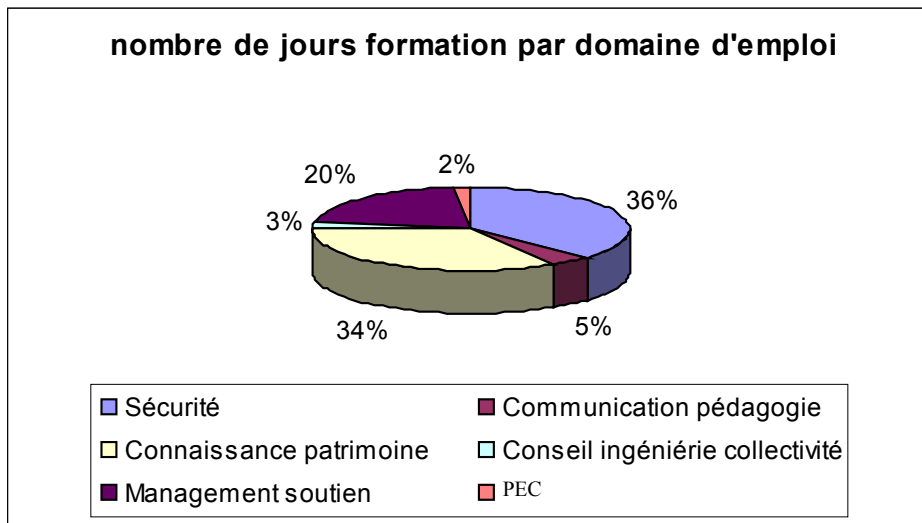
- un accompagnateur en haute montagne pour le volet sécurité en montagne,
- le centre de formation de l'AFPA pour le recyclage SST,
- le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), le CVRH (Centre de Valorisation des Ressources Humaines), la société SITER, GRETA, CEL ...



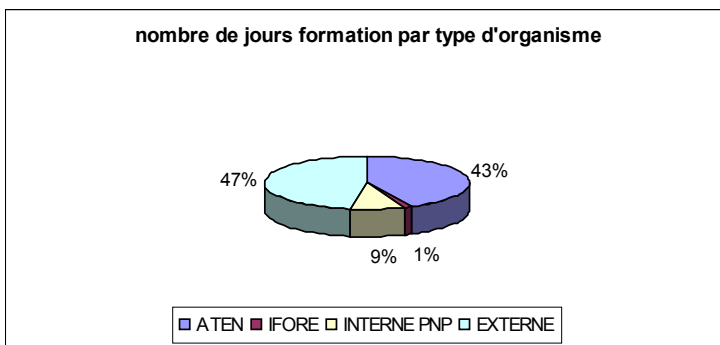
Formation «SST recyclage»



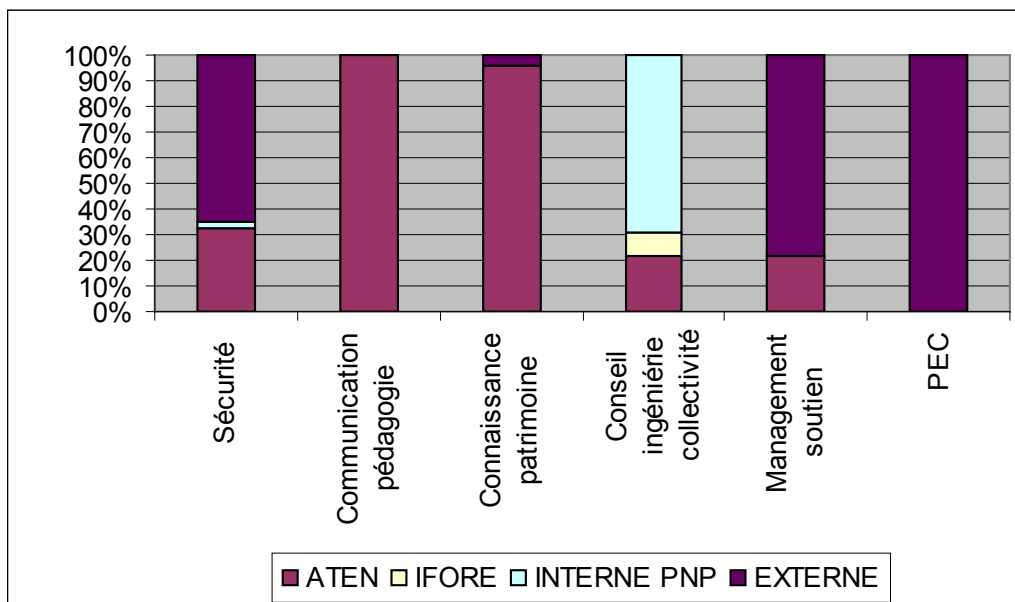
4.1.1 – Répartition des formations par domaine d'emploi



4.1.2 – Répartition des formations par organisme de formation



4.1.3 – Répartition du nombre de jours de formation par domaine et organisme de formation





4.1.4 – suivi des inscriptions

En janvier, le secrétariat général demande aux agents de s'inscrire aux stages de formation pour l'année.

Début février, le groupe de travail formation valide les inscriptions des agents ce qui permet d'organiser les plannings des services et des agents.

Cette procédure, qui repose sur le volontariat et une planification prévisionnelle, évite les absences en formation. Elles demeurent exceptionnelles.

Le groupe de travail formation se réunit en octobre de chaque année pour dresser un premier bilan des formations de l'année en cours.

4.1.5 – le Droit individuel à la formation (DIF)

En 2015 : **188 heures** ont été utilisées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

En 2014 : 343 heures, en 2013 : 401 heures, en 2012 : 95 heures ont été utilisées dans le cadre du DIF.

Le DIF a été utilisé dans le cadre des formations suivantes en 2015.

L'utilisation totale des heures de DIF correspondent à environ 31 jours de formation.

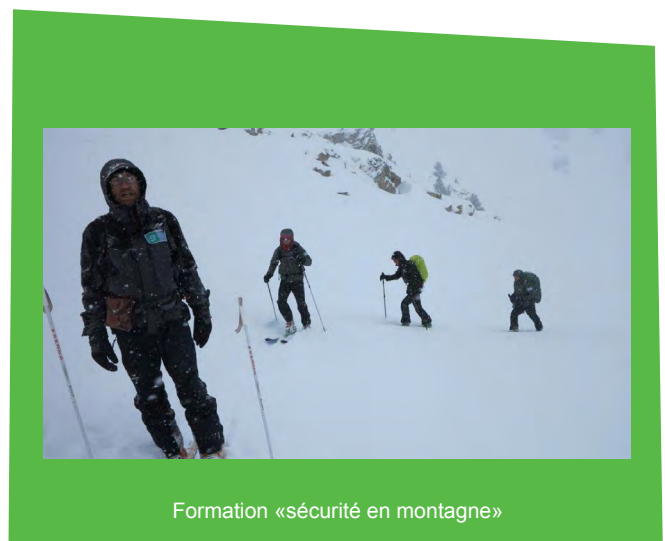
Nature de la Formation	Nombre agent	Nombre d'heures	Coût global en €
Initiation apnée	1	30	gratuit
Les bases du dessin	1	21	570
Anglais intensif	1	30	1 700
Anglais	1	30	525
Espagnol intensif	1	35	264
PEC ITPE	2	42	gratuit
TOTAL	7	188	3 059

4.2. – Coût de la formation

En 2015, le Parc national des Pyrénées a consacré 35 000,00 € à la formation. Il s'agit du même montant qu'en 2014.



Formation «pollution lumineuse»



Formation «sécurité en montagne»

5 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

5.1. – Les organisations syndicales

Comme suite au scrutin du 4 décembre 2014, un seul syndicat a obtenu l'ensemble des sièges au titre de la représentation du personnel au sein de l'établissement. Ce syndicat est représenté dans les différentes instances paritaires du Parc national des Pyrénées.

5.2. – Le Comité Technique local

Le comité technique local s'est réuni cinq fois en 2015 aux dates suivantes :
le 25 février, le 18 mars, le 26 juin, le 15 octobre, le 26 novembre.

Lors de ces réunions, ont été abordés principalement les sujets relatifs à la réorganisation des services, les orientations budgétaires, le contrat d'objectif 2015-2017, le schéma pluriannuel de stratégie immobilière et le dispositif des prestations sociales.

Chaque réunion a donné lieu à un compte rendu, mis à la disposition sur l'intranet.

5.3. – Le Comité Hygiène, Sécurité et des conditions de travail

Le comité hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) s'est réuni deux fois en 2015 :
le 22 septembre et le 16 décembre.
Ces deux réunions ont porté principalement sur la révision du document unique et la prévention des risques psycho sociaux.

Elles ont donné lieu à un compte rendu, mis à la disposition sur l'intranet.

5.4. – La Commission Consultative Paritaire des personnels contractuels

Une commission consultative paritaire des personnels contractuels du Parc national des Pyrénées a été créée le 11 septembre 2009 sur décision du directeur.

Elle est composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des personnels contractuels, à hauteur de deux, plus un nombre égal de suppléants.

La commission ne s'est pas réunie en 2015.

6 - LA MEDECINE DE PREVENTION

Une convention relative à la médecine de prévention a été signée le 18 décembre 2013, comme suite à un appel d'offre, avec le Service Interentreprises de Santé au Travail des Hautes Pyrénées (SIST) pour une durée de trois ans. Elle est effective du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2016.

L'exercice de la médecine de prévention consiste en :

- 1) l'action sur le milieu professionnel,
- 2) la surveillance médicale des agents,
- 3) la contribution du médecin de prévention à la médecine « *statutaire* ».

Un décret du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail a modifié les règles applicables aux visites et avis de la médecine du travail.

Les agents du corps de l'environnement ont une surveillance médicale tous les deux ans et le personnel du siège tous les quatre ans.

Soixante-dix visites médicales du personnel permanent ont eu lieu au cours de l'année 2015 concernant l'ensemble des agents de l'établissement.

Les absences, d'au moins trente jours pour cause d'arrêt maladie et d'accident de service, donnent lieu à des visites médicales de reprise obligatoires. Elles ont été au nombre de trois en 2015.

Le personnel saisonnier recruté en renfort dans les maisons du parc passe une visite médicale préalable à l'embauche si leur contrat de travail est supérieur à 45 jours.

Huit visites médicales ont eu lieu en 2015 pour le personnel saisonnier.

Le coût de l'ensemble de la médecine de prévention s'élève à un montant de 6 552,00 € pour l'année 2015.

Le Docteur Jean-Louis GAUTIER a assuré les fonctions de médecin de prévention jusqu'au 1^{er} décembre 2015.

Il a été remplacé par le Docteur Thomas LAVOINNE, médecin de prévention de la SIST.

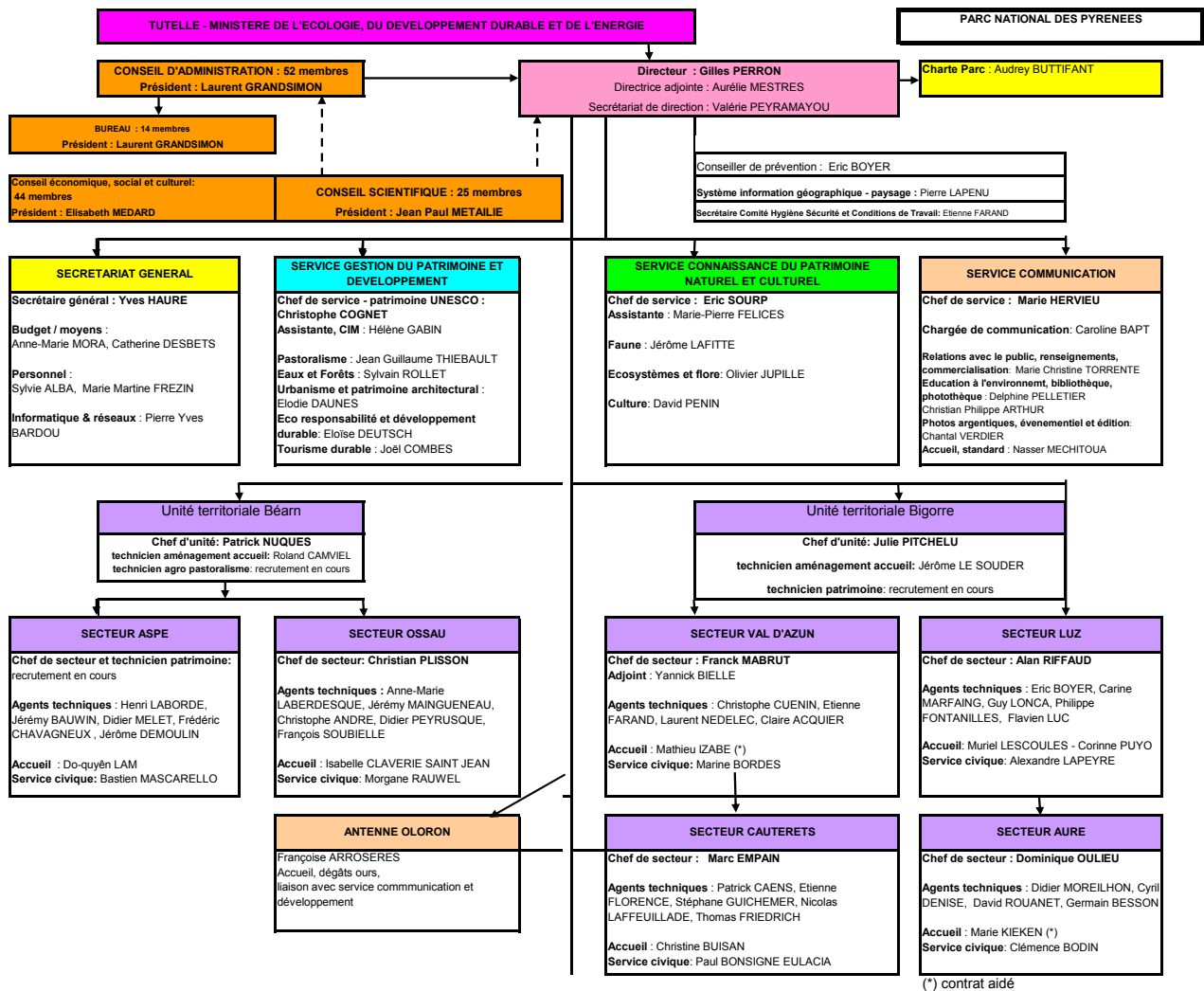
7 - LA POLITIQUE SOCIALE

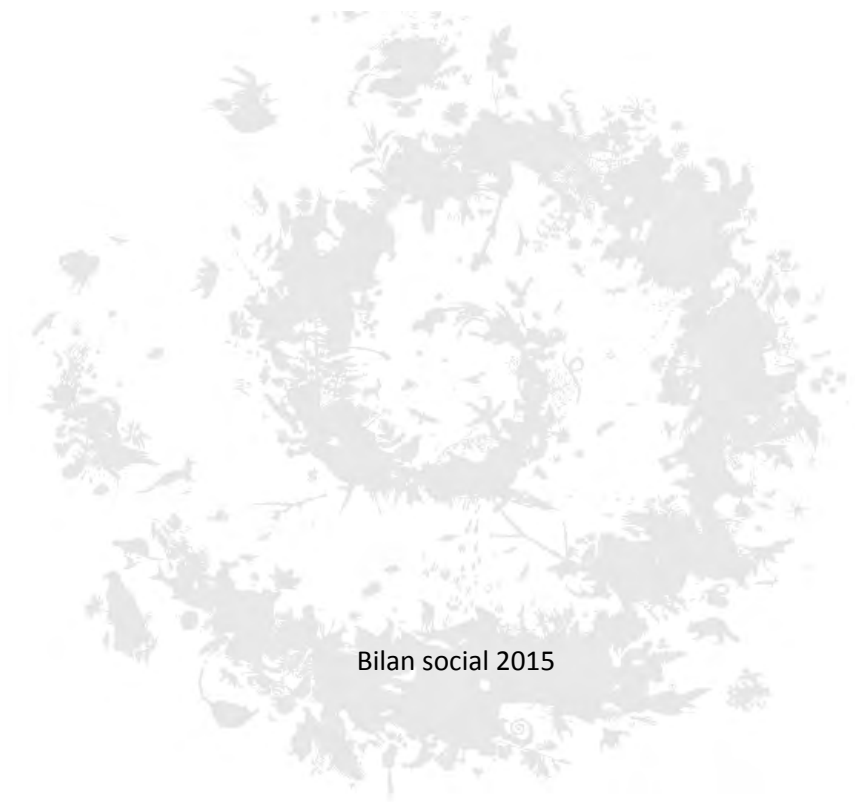
Depuis 2010, une convention de coopération de service social a été signée entre l'établissement et le ministère en charge de l'écologie, représentée par Madame Céline CHALIMBAUD, assistante sociale de la Direction Départementale des Territoires des Hautes Pyrénées.

Elle assure un accompagnement individualisé des agents, travaille en collaboration avec les personnes en charge des ressources humaines et assiste aux Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail.

Madame Céline CHALIMBAUD a traité un dossier en 2015.

8 - ORGANIGRAMME





Bilan social 2015