



Parc national
des Pyrénées

Bilan social 2019



du Parc national
des Pyrénées

*Validé au comité technique local du
07 juillet 2020*



SOMMAIRE

PRESENTATION GENERALE	3
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. – Absentéisme pour garde d'enfant malade	
2.5. – 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	12
4.1. – Bilan de formation	
4.2. – Coût de la formation	
5 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	16
5.1. – Les organisations syndicales	
5.2. – Le Comité Technique local	
5.3. – Le Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de travail	
6 - LA MEDECINE DE PREVENTION	17
7 - LA POLITIQUE SOCIALE	18
7.1. – L'assistante sociale	
7.2. – Les prestations sociales interministérielles	
7.3. – L'action au titre de la prévoyance	
7.4. – Les aides matérielles	
7.5. – L'association du personnel	
7.6. – Les autres actions sociales en faveur des personnels	
8 - ORGANIGRAMME	20

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 Saint-Sauveur Gavarnie, 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 quatre communes ont choisi d'adhérer à la charte et d'être partenaires du parc national (*quinze en Béarn, quarante-neuf en Bigorre*).

Au 31 décembre 2019, ses moyens sont de 72 équivalents temps plein travaillé avec un budget annuel, toutes dépenses confondues, de 7 139 123,08 €.

Monsieur le Préfet des Hautes Pyrénées est le commissaire du gouvernement de l'établissement public.

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. Il a été installé le 1er décembre 2015 et modifié par arrêté en date du 18 juillet 2019.

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 Marc TISSEIRE en est le Directeur depuis le 1^{er} avril 2017.

L'établissement a conduit, en 2019, une démarche de projet de service visant à l'adaptation de ses missions et à la réorganisation de ses unités de travail. Le conseil d'administration du Parc national des Pyrénées a adopté le projet de service en sa séance du 26 novembre 2019 (*délibération CA 18-2019*).

1 - L'EMPLOI

1.1.- Les effectifs

Le Parc national des Pyrénées emploie 72 personnes au 31 décembre 2019.

(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 a exécuté un plafond d'emplois de 72 équivalents temps plein (ETP), hors plafond, et de 72,10 équivalents temps plein travaillé (ETPT) tenant compte de la période d'activité dans l'année et de la quotité travaillée, au 31 décembre 2019.

Année	2015	2016	2017	2018	2019
ETP	74,5	72,5	70	70,10	72,00
ETPT	77,5	74,5	72,25	69,90	72,10

La moyenne d'âge tout sexe confondu est de 49 ans contre 48 ans en 2018.

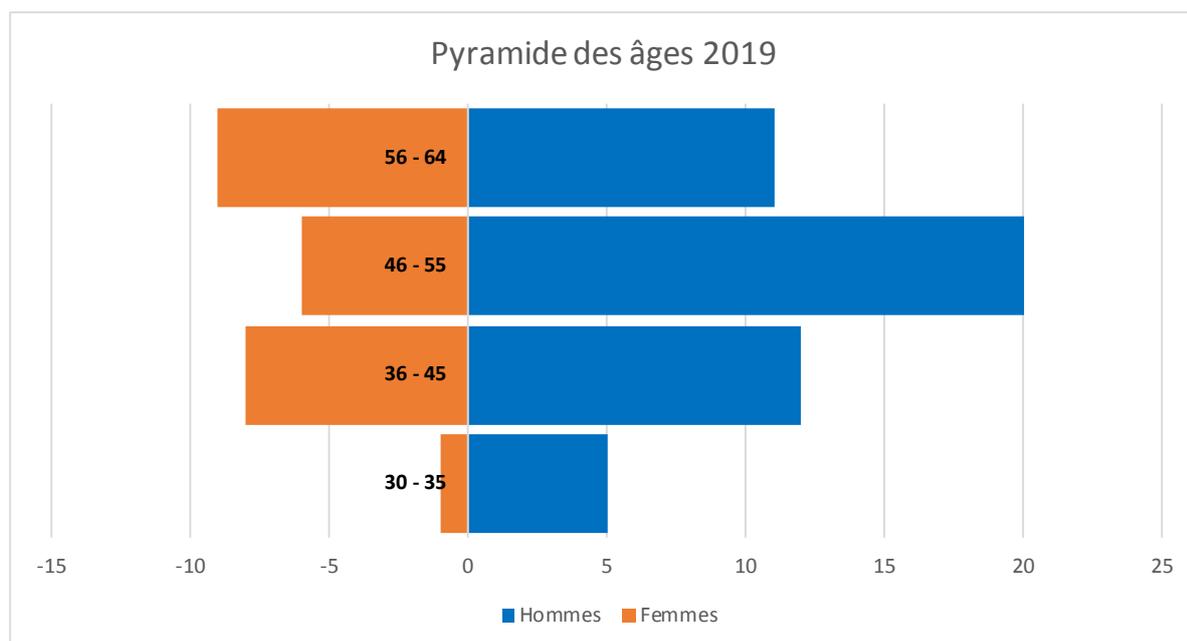
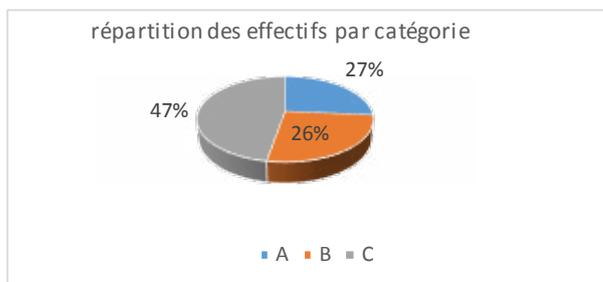
L'âge minimum est de 36 ans pour les femmes et 33 ans pour les hommes.

L'âge maximum est de 63 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes.

1.2.- La répartition des effectifs au 31 décembre 2019

1.2.1 – Par catégorie

Catégorie	Nombre	%
A	19	26,39
B	19	26,39
C	34	47,22
Total	72	





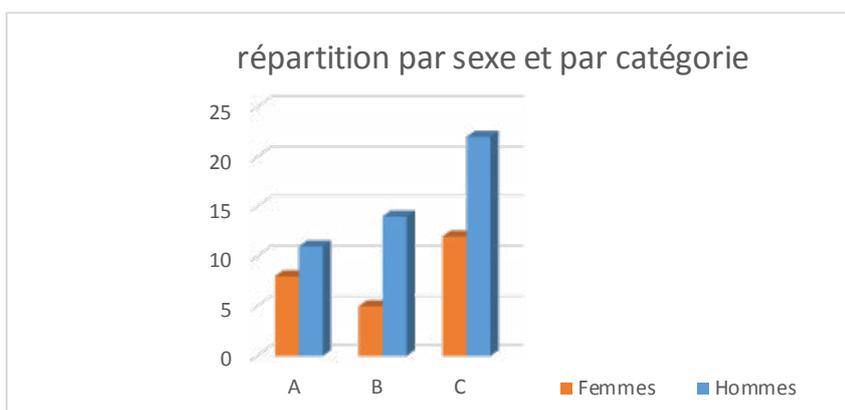
1.2.2 – Par grade

Répartition par catégorie et grade

Catégorie A	IPEF	2	
	IAE	2	
	ITPE	8	
	Attaché Etat	1	
	Attaché territorial	2	
	Ingénieur territorial	3	
	CDD	1	
sous total A		19	
Catégorie B	CTE	5	dont 1 agent à 80%
	TSE	4	
	TE	4	
	TSCDD	1	
	SACDD	5	dont 1 agent à 80%
sous total B		19	
Catégorie C	ATPE	2	dont 1 agent à 80 %
	ATE	22	dont 1 agent à 90 % & 1 agent à 80 %
	AAP 1 ^{ère} classe	5	dont 1 agent à 80 %
	AAP 2 ^{ème} classe	3	
	CDI	2	
sous total C		34	

1.2.3 – Par sexe et catégorie

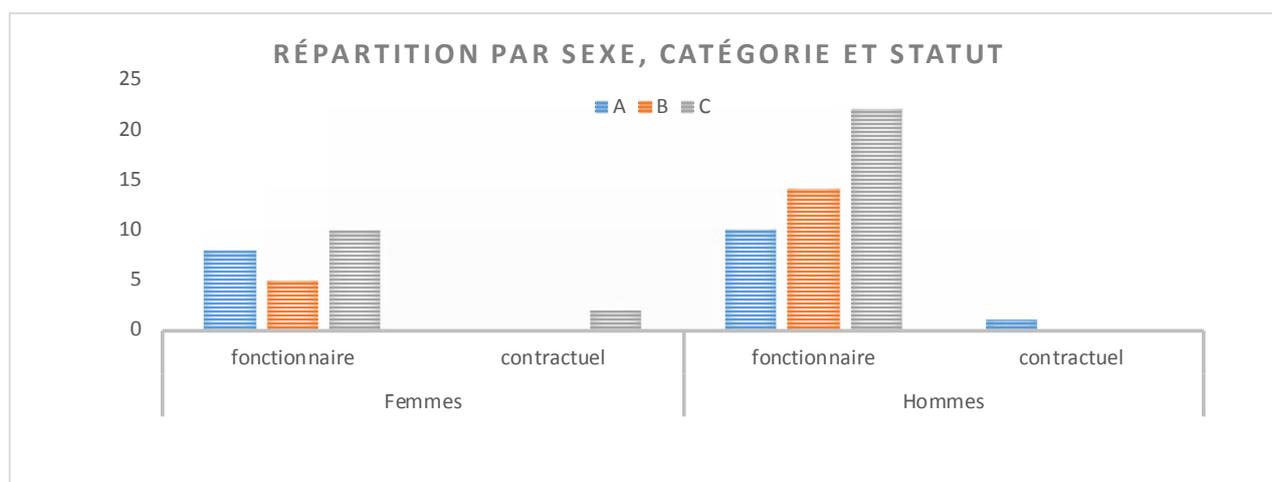
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	8	11	19
B	5	14	19
C	12	22	34
Total	25	47	72





1.2.4 – Par sexe, par catégorie et par statut

Catégorie	Femmes		Hommes		Total
	fonctionnaire	contractuel	fonctionnaire	contractuel	
A	8	0	10	1	19
B	5	0	14	0	19
C	10	2	22	0	34
Totaux	23	2	46	1	72



1.2.5 – Le personnel temporaire

- ✦ *Les personnels saisonniers recrutés via une agence d'intérim*

Le Parc national des Pyrénées a recruté dix-sept personnels occasionnels dans le courant de l'année 2019 pour les besoins saisonniers représentant un total de trente-deux mois employés :

Secteur de la vallée de Cauterets : deux mois de vacation d'accueil à la maison du Parc de Cauterets et deux mois de vacation de garde supplétif.

Secteur de la vallée d'Aure : six mois de vacation d'accueil à la maison du Parc de Saint-Lary Soulan et d'accueil de la Réserve Naturelle Nationale du Néouvielle. Quatre mois de vacation de garde supplétif.

Secteur de la vallée d'Aspe : deux mois de vacation d'accueil à la maison du Parc d'Etsaut et quatre mois de vacation de garde supplétif.

Secteur du val d'Azun : deux mois de vacation d'accueil à la maison du Parc au Plan d'Aste et quatre mois de vacation de garde supplétif.

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

Siège : un mois de vacation au titre de l'accueil et standard et trois mois de documentaliste par la gestion de la bibliothèque en vue de la remise des ouvrages à des partenaires.

- ✦ *Les contrats aidés*

Une convention de partenariat avec l'office de tourisme de la vallée des Gaves ainsi qu'avec les communes de Saint-Lary Soulan et Cauterets ont permis le recrutement de personnel à la maison du Parc national des Pyrénées du Val d'Azun et à la maison du Parc national des Pyrénées à Saint-Lary Soulan et Cauterets.

- ✦ *Les stagiaires*

Le Parc national des Pyrénées a accueilli, en 2019, vingt-sept stagiaires non rémunérés pour une durée totale de 317 jours.

Trois stagiaires rémunérés ont été accueillis en 2019 au service scientifique et à l'unité territoriale de Bigorre pour un total de dix-huit mois. Les stages avaient pour thème le patrimoine bâti et les savoir-faire, le suivi de la faune sauvage et le plan de gestion de la Réserve Naturelle Nationale du Néouvielle.



★ *Les services civiques*

Le Parc national des Pyrénées a accueilli en 2019 quatre services civiques dans quatre secteurs pour une durée de neuf mois pour trois volontaires et de cinq mois pour le quatrième. La mission des services civiques porte sur l'éducation à l'environnement : la valorisation et l'animation de l'espace naturel du Parc national des Pyrénées.

1.3 – Les flux de personnel

1.3.1 – Les départs

★ *Retraite*

Madame Anne-Marie LABERDESQUE, agent technique de l'environnement secteur d'Ossau le 1er mars 2019.

Monsieur Yannick BIELLE, technicien supérieur de l'environnement secteur d'Azun le 1er juillet 2019.

★ *Mutation*

Monsieur Alan RIFFAUD, chef de secteur de Luz Saint-Sauveur Gavarnie, muté à l'Office national de la chasse et de la faune sauvage de la Creuse, le 1er mars 2019.

★ *Mouvement interne*

Monsieur Georges GAZO, agent technique du secteur de Cauterets au secteur de la vallée d'Aure.

1.3.2 – Les arrivées

Secrétaire générale adjointe :

Madame Marie-Pierre CLAVERIE, attachée principale territoriale à la communauté de communes de Gascogne, arrivée le 1er septembre 2019.

Secteur de Cauterets :

Monsieur Nils PAULET, agent technique de l'environnement du Parc national des Ecrins, arrivé le 1er septembre 2019.

Secteur d'Azun :

Madame Fanny BARBE, agent technique de l'environnement du Parc national des Ecrins, arrivée le 1er septembre 2019.

Madame Isabelle HENRY, agent technique de l'environnement du Parc national des Cévennes, arrivée le 1er octobre 2019.

1.3.3 – Les promotions

Les promotions de l'année 2019 qui résultent d'un avancement au choix comme suite aux commissions administratives paritaires nationales prenant effet au 1er janvier 2019 sont :

Monsieur Jérémy BAUWIN, promu au grade d'agent technique principal de l'environnement (*ATPE*).

Madame Muriel LESCOULES, promue au grade d'adjoint administratif principal 1er classe (*AAP 1ère classe*).

2 - L'ABSENTEISME

2.1. – Accidents de service

Trois agents ont été victimes d'accidents de service en 2019. Un même agent, relevant du grade d'agent technique de l'environnement, a eu deux accidents au cours de l'année 2019.

Les quatre accidents ont donné lieu, chacun, à un arrêt de travail de moins de vingt-deux jours. Un accident a donné lieu à quarante jours d'arrêt de travail (*chute*).

Nature de l'accident de service	Nombre d'accidents	Grade de l'agent	Nombre de jours d'arrêt
Chute	3	1 TE 1 ATE (2AT)	34
Manipulation (rechute)	1	1 Cat. A	12
Total	4		46

Pour l'année 2019, vingt-et-un agents ont eu un arrêt maladie soit 29 % de l'effectif global.

Pour mémoire, les arrêts maladie ordinaire représentaient en 2018, 27 % et en 2017 32 % de l'effectif.

Cinq agents sur un total de vingt-et-un ont eu un arrêt de travail supérieur à 20 jours et totalisent 255 jours d'arrêt.

Un seul agent a eu un arrêt maladie donnant lieu à 20 jours de demi traitement.

Année	Nombre d'accidents	Nombre jours d'arrêt
2019	4	46
2018	6	85
2017	12	269
2016	9	228
2015	2	76

2.2. – Absentéisme pour maladie, maternité ou paternité

Nature de l'arrêt maladie	Nombre de jours en 2015	Nombre de jours en 2016	Nombre de jours en 2017	Nombre de jours en 2018	Nombre de jours en 2019
Maladie ord. plein traitement	355	286	115	418	336
Maladie ord. demi traitement	0	0	7	88	20
Congés maternité	0	0	80	0	0
Congés paternité	0	0	0	40	0
Congés parental	0	0	0	0	0
Total	355	286	202	546	356



2.3. – Absentéisme pour grève

En 2019, l'établissement a totalisé trente-huit jours de grève.

Le chiffre était de trente-neuf jours de grève en 2018 et de seize jours en 2017.

2.4. – Absentéisme pour garde d'enfant malade

En 2019, quatorze agents ont bénéficié de jours de garde d'enfant malade représentant un total de quarante-trois jours d'absence.

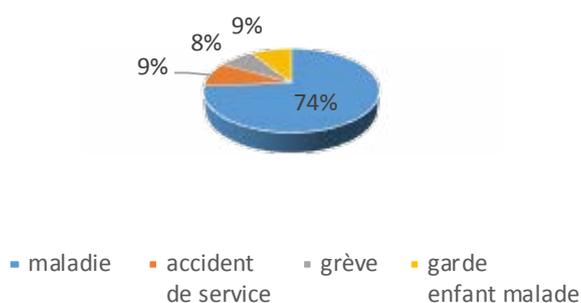
En 2018, quatorze agents ont bénéficié de jours de garde d'enfant malade représentant un total de quarante-six jours d'absence.

En 2017, onze agents ont bénéficié de jours de garde d'enfant malade pour un même total de quarante-six jours d'absence.

2.5. – Répartition par nature d'absence

Nature d'absence	Nombre de jours d'arrêt	Nature d'absence	2015	2016	2017	2018	2019
maladie	356	maladie	355	286	202	546	356
accident de service	46	accident service	76	228	269	85	46
grève	38	grève	7	50	16	39	38
garde enfant malade	43	garde enfant malade	45	26	46	46	43
Total	483	Total	483	590	533	716	483

absentéisme
en nombre de jours d'arrêt



3 - LES REMUNERATIONS

3.1. – Echelle des rémunérations (en €)

3.1.1 .– par sexe

Année 2019	Femmes	Hommes
Nombre	25	47
Rémunération moyenne brute annuelle	33 965,00	39 224,00

3.1.2 .– par filière

Année 2019	Administrative	Technique
Nombre	19	53
Rémunération moyenne brute annuelle	29 922,56	40 220,51

3.1.3 .– par catégorie

Année 2019	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Nombre	19	19	34
en pourcentage (%)	26,39 %	26,39 %	47,22 %
Rémunération moyenne brute annuelle	49 662,00	40 476,00	28 824,00

3.1.4 .– par catégorie et sexe

Année 2019	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Sexe	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Nombre	8	11	5	14	12	22
en pourcentage (%)	11,11 %	15,28 %	6,94 %	19,44 %	16,67 %	30,56 %
Rémunération moyenne brute annuelle	44 043,00	53 748,00	38 042,00	41 345,00	25 548,00	30 611,00

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.

En 2019, aucun agent n'a bénéficié d'une garantie individuelle du pouvoir d'achat comme en 2018.

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 quinze 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 :

- 135,00 € pour un agent de catégorie A
- 90,00 € pour un agent de catégorie B
- 75,00 € 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 2019, vingt-et-un agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 13 035,98 € répartis de la manière suivante :

catégories	Nombre d'agents	Nombre jours indemnisés	Montant total versé (€)	Nombre jours RAFP
A	5	34	4 590	15
B	7	13	1 170	61
C	9	97	7 275	12
Total	21	144	13 035	88

Un total de 271 jours ont été déposés sur les comptes épargne temps des agents.

Pour mémoire : En 2018, vingt-quatre agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 14 385,00 € et 307 jours ont été déposés sur les comptes épargne temps des agents.

En 2017, vingt agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 10 240,00 €. Un total de 336 jours ont été déposés sur les comptes épargne temps des agents.

Concernant l'option RTT choisie par les agents, la répartition est la suivante :

Option 2 : annualisation soit 14 jours RTT pour l'année et 7 h 41 quotidiennes travaillées : 26 agents.

Option 3 ter : un jour tous les quinze jours soit 26 jours RTT pour l'année et 8 heures quotidiennes travaillées : 35 agents.

Option 3 bis : une demi-journée par semaine soit 26 jours RTT pour l'année et 8 heures quotidiennes travaillées: 10 agents.

Option 4: un jour toutes les semaines soit 42 jours RTT pour l'année et 9 heures quotidiennes travaillées: 1 seul agent .

4 – LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

4.1. – Bilan de formation

En 2019, 393 jours de formation, correspondant à 36 formations, ont été dispensés à l'ensemble des agents.

En 2018, 442 jours de formation correspondant à 44 formations, ont été dispensés à l'ensemble des agents. En 2017 411 jours de formation correspondant à 43 formations, ont été dispensés à l'ensemble des agents.

Domaines d'emploi	AFB IFORE	CVRH/ CNFPT	Local (*)	Divers	Total
Sécurité	130	-	3	116	249
Communication pédagogie	8	-	4	2	14
Connaissance patrimoine	50	-	-	35	85
Management soutien	11	5	16	2	34
PEC	-	11	-	-	11
Total	199	16	23	155	393

(*) Préfecture et conseil départemental des Hautes-Pyrénées et interne

Les formations figurant dans la rubrique «**divers**» ont été réalisées auprès de différents organismes de formation :

- un accompagnateur en haute montagne pour le volet sécurité en montagne,
- l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage (ONCFS),
- l'Agence nationale de Formation Professionnel pour Adultes (AFPA),
- et autre organisme de formation, ...

Les principales formations, suivies en 2019, par les agents de l'établissement sont les suivantes :

✦ Formation « Sécurité en montagne » :

Tous les agents de terrain ont été formés au début de l'année 2019 au module «sécurité et déplacement en montagne» organisé par un guide de haute montagne. Cette formation a été organisée durant deux jours consécutifs avec nuitée en refuge et en constituant des groupes de niveaux pour mettre l'accent sur le déclenchement et la gestion des secours.

Dix agents ont également suivi les stages de sécurité hivernale et estivale à Briançon organisés par l'agence française de la biodiversité (AFB), permettant de mettre à jour le recyclage de l'ensemble des agents. Ces stages sont recommandés aux agents, ils viennent en complément de la formation sécurité en montagne organisée localement.

✦ Formation « cordiste » :

Cette formation est organisée en interne et chaque année par M. Franck MABRUT. Un nouvel agent arrivé le 1er septembre 2019, M. Nils PAULET vient renforcer l'équipe de cordistes composée désormais de quatre agents.

✦ Formation « sauveteur secouriste au travail - recyclage » :

Cette formation est organisée par l'AFPA tous les deux ans pour les agents devant bénéficier d'un recyclage. Vingt-sept agents ont suivi cette formation sur la base du volontariat.

✦ Formation « Constat de dégâts de grands prédateurs » :

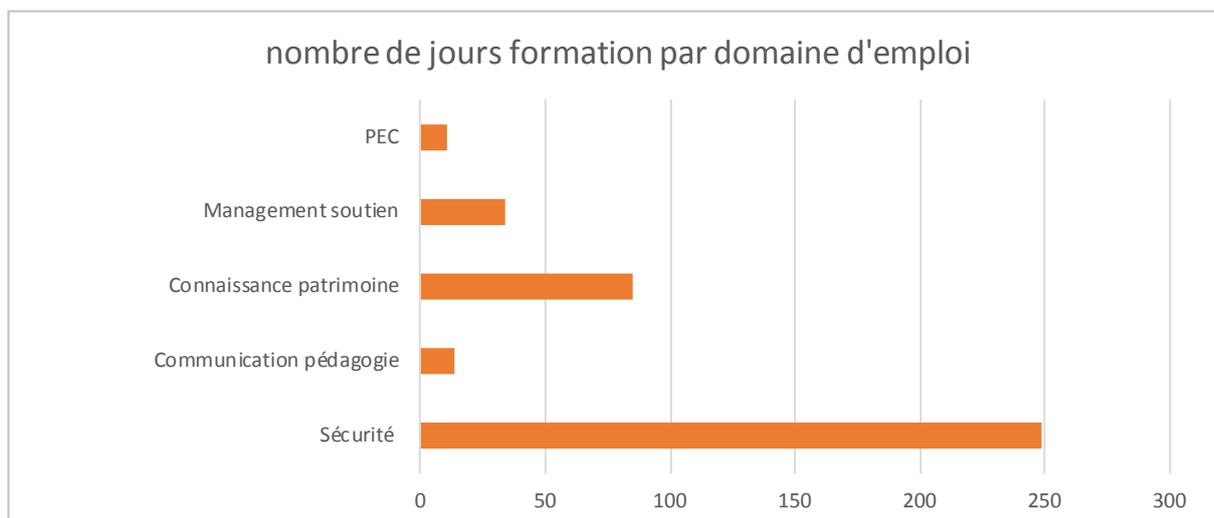
Cette formation a été organisée par l'ONCFS afin d'actualiser la démarche de constat de dégâts de grands prédateurs pour une vingtaine d'agents de terrain.

✦ Formation « préparation au concours (PEC) » :

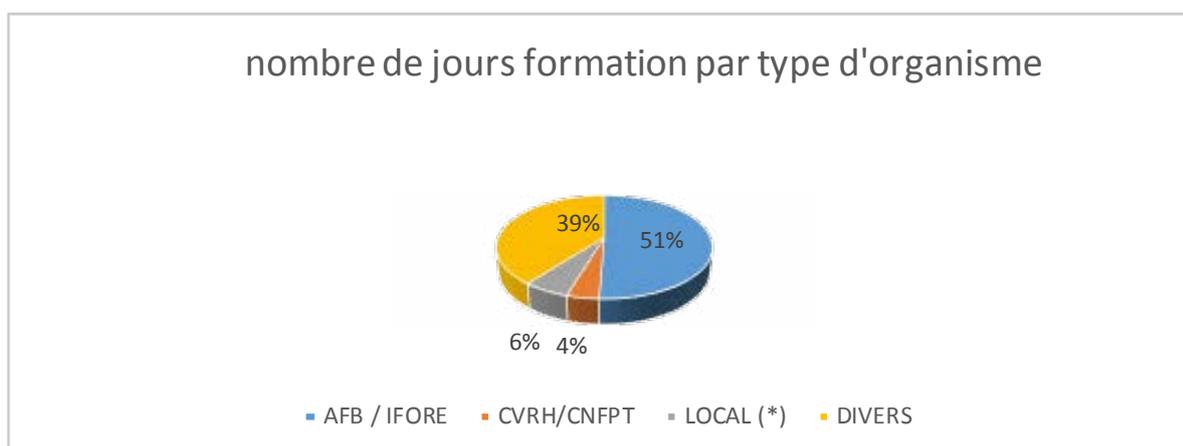
Trois agents ont suivi la préparation aux épreuves écrites et orales auprès du centre de valorisation des ressources humaines de Toulouse (CVRH) pour le concours de secrétaire administratif et technicien supérieur de l'environnement.



4.1.1 – Répartition des formations par domaine d'emploi

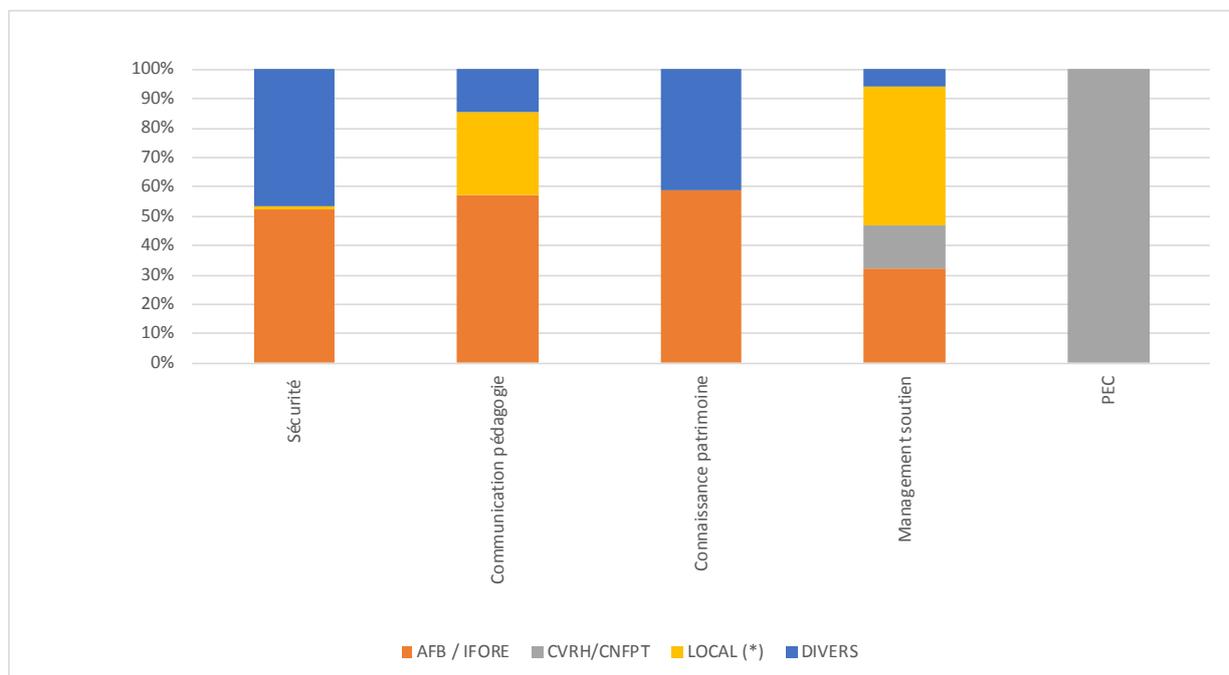


4.1.2 – Répartition des formations par organisme de formation





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 sollicite les agents pour les inscriptions aux stages de formation de 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.

En parallèle, des formations collectives sont organisées pour l'ensemble de la communauté de travail ou certains agents concernés en fonction des objectifs de formation fixés par la Direction. 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 à la fin de chaque année pour dresser le bilan.

Aucun agent n'a fait une demande de formation au titre du compte personnel de formation en 2019.

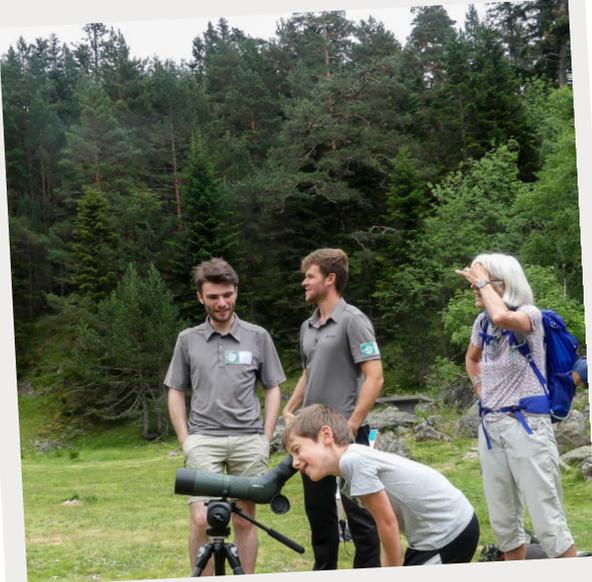
Les conditions d'utilisation du compte personnel de formation sont plus restrictives que pour le droit individuel à la formation : formation liée à une reconversion professionnelle ou préparation au concours.

4.2. – Coût de la formation

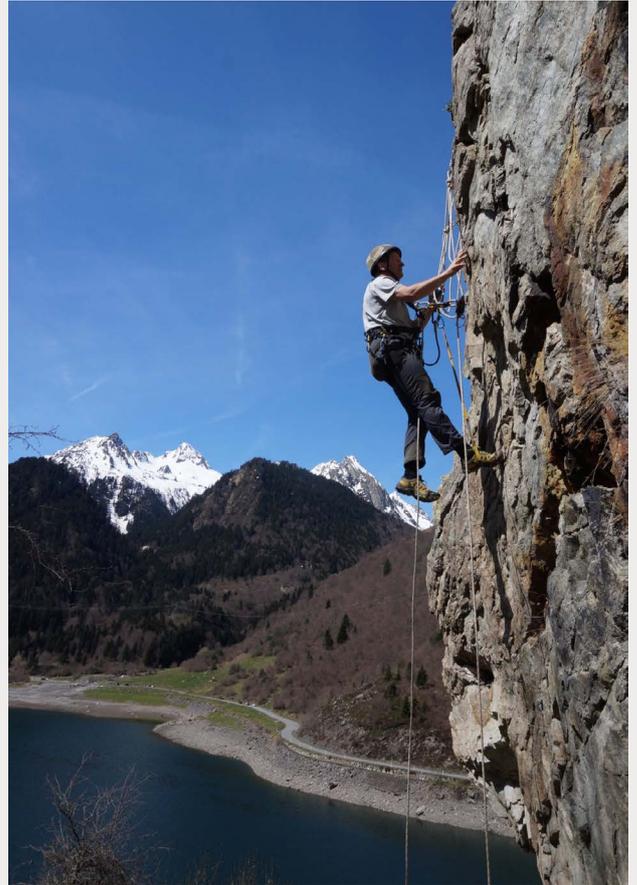
En 2019, l'établissement a consacré 30 000,00 € de son budget à la formation. Ce montant est le même qu'en 2018.

4.1.5 – le Compte personnel de formation (CPF)

Une circulaire d'application en date du 10 mai 2017 définit les modalités de mise en place du nouveau compte personnel de formation visant à renforcer les droits des agents à la formation professionnelle tout au long de la vie.



Service civique et garde saisonnier



Formation cordiste



Formation zone quiétude grand téttras

5 – LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

5.1. – Les organisations syndicales

Au vu des résultats des élections professionnelles organisées le 6 décembre 2018, seul le syndicat SNE-FSU est représenté au comité technique local et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du Parc national des Pyrénées.

En début d'année 2019, a eu lieu le renouvellement de la composition de ces instances. Leurs membres ont été désignés pour une durée de quatre ans.

5.2. – Le Comité Technique local

Le comité technique local s'est réuni cinq fois en 2019 : le 14 mars, le 11 juin, le 20 septembre, le 21 octobre et le 19 novembre.

Lors de ces réunions ont été abordés les sujets suivants :

- l'installation et adoption du règlement intérieur du comité technique local,
- le projet d'établissement,
- les effectifs et leur évolution,
- les régimes indemnitaires,
- la mise en place d'un service facturier à compter du 1er janvier 2019,
- la procédure d'alerte au Parc national des Pyrénées,
- le budget 2020.

Chaque réunion a donné lieu à un compte rendu, mis à la disposition sur l'intranet du Parc national des Pyrénées.

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

Le comité hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) s'est réuni trois fois en 2019 : le 25 juillet, le 5 septembre et le 8 octobre.

Ces réunions ont porté sur les sujets suivants :

- l'installation dudit comité comme suite aux élections professionnelles,
- l'examen des registres hygiène et sécurité à chaque réunion,
- le document unique,
- le projet d'établissement,
- le nouveau système radio,
- le bilan des accidents de service de l'année et arbres des causes,
- la réforme de la commission technique,
- la démarche «CITIQUE» suite aux piqûres de tiques.

Chaque réunion a donné lieu à un compte rendu, mis à la disposition sur l'intranet du Parc national des Pyrénées.

Madame Danièle GAY est Inspectrice Santé Sécurité au Travail (ISST) du Parc national des Pyrénées depuis 2018. Madame GAY relève de la mission d'inspection de Marseille et sa résidence administrative est à Toulouse.

En 2019, elle a participé à la réunion dudit comité du 25 juillet 2019.

6 - LA MEDECINE DE PREVENTION

Depuis le 1^{er} janvier 2017, un seul organisme de santé, l'ASMT, assure la médecine de prévention dans le département des Hautes-Pyrénées.

Le Docteur Drissia HABBOUBA a été nommée médecin de prévention du Parc national des Pyrénées à compter du 1^{er} novembre 2017. Elle est aidée dans sa mission par Madame Valérie LARDEUR, infirmière de prévention.

L'exercice de la médecine de prévention consiste en :

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

Les agents du corps de l'environnement font l'objet d'une surveillance médicale tous les deux ans et le personnel du siège tous les cinq ans, conformément au décret du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

L'année 2018 a été l'année de mise en oeuvre de la médecine de prévention avec le nouvel organisme ASMT. Il avait permis à tous les agents de l'établissement de bénéficier d'une visite médicale pour un suivi complet.

Vingt-et-un agents ont été convoqués pour une visite médicale en 2019.

Le coût de l'ensemble de la médecine de prévention s'élève à 8 938,22 € pour l'année 2019. Ce montant correspond au nombre de salariés en activité au sein de l'établissement, un montant forfaitaire étant fixé par catégorie d'agent suivant s'il a un suivi médical renforcé ou non.

7 – LA POLITIQUE SOCIALE

7.1. – L'assistante sociale

Madame Céline CHALIMBAUD, assistante sociale de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Occitanie, assure une présence permanente auprès des agents de l'établissement public.

Elle a en charge un accompagnement individualisé des agents, travaille en collaboration avec les personnes en charge des ressources humaines et assiste aux comités hygiène, sécurité et conditions de travail.

Madame Céline CHALIMBAUD n'a pas eu à traiter de dossier individuel en 2019. Elle a tenu des permanences au sein de l'établissement.

7.2. – Les prestations sociales interministérielles

Le Parc national des Pyrénées a réformé son dispositif de gestion des prestations sociales. Il a intégré le dispositif de l'action sociale interministérielle au 1^{er} janvier 2016, comme suite à la publication de la note de la direction générale de l'administration et de la fonction publique du 3 juin 2014 relative à l'entrée des établissements publics dans le champ de l'action sociale interministérielle.

Cette adhésion permet de mettre en œuvre les dispositifs suivants :

✦ Dispositifs collectifs :

- réservation de place de crèches,
- réservation de logements sociaux pérennes,
- enfants handicapés de moins de vingt ans,
- séjours d'enfants en centre de loisirs avec ou sans hébergement,
- séjours linguistiques,

✦ Dispositifs individuels :

- chèques vacances,
- chèques emploi service universel pour garde enfant de 0 à 6 ans.

Les prestations sont gérées par le secrétariat général du Parc national des Pyrénées.

En 2019, quatre agents ont bénéficié de l'aide sociale interministérielle pour un montant global de 3 012,00 €.

7.3– L'action au titre de la prévoyance

Afin de permettre à la prévoyance de demeurer un objectif social destiné à améliorer les conditions de vie des agents, le Parc national des Pyrénées a décidé de :

- rendre universel à tous les agents le système de prévoyance collective,
- gérer directement le contrat de prévoyance collective en signant un contrat groupe suite à un appel d'offres public réalisé tous les trois ans,
- financer pour partie la souscription au contrat groupe proposé par l'établissement public.

Comme suite à un appel d'offres en 2018, un contrat de prévoyance collective a été signé avec la mutuelle TERRITORIA MUTUELLE pour la période 2019-2021.

Les garanties proposées par cette mutuelle est l'incapacité de travail et le décès.

Il a été décidé d'une participation de l'établissement d'un montant uniforme pour l'ensemble des salariés adhérents au contrat groupe.

En 2019, le montant engagé au titre de la prévoyance s'élève à 24,00 € par agent et par mois soit un total de 12 120,00 € pour quarante-deux agents adhérents.

En outre, le Parc national des Pyrénées s'est associé à l'appel d'offres du ministère de la transition écologique et solidaire publié le 7 août 2018 en vue d'offrir aux agents une protection complémentaire santé et une couverture prévoyance.

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, c'est la Mutuelle Générale de l'Education Nationale (MGEN) qui a été désignée pour une durée de sept ans (2019-2025) au niveau du Ministère.

Les agents ont donc le choix entre le dispositif mis en place par le ministère via la MGEN ou le dispositif local via Sud Ouest Mutualité pour la complémentaire santé et Territoria Mutuelle pour la prévoyance.



7.4 – Les aides matérielles

L'aide matérielle constitue un don dont le montant est imputé sur l'enveloppe globale des prestations sociales du budget de l'établissement du Parc national des Pyrénées. Cette aide matérielle permet au bénéficiaire de faire face à une situation exceptionnelle qui en raison de ses ressources modestes ne pourrait être surmontée.

Cette aide matérielle peut intervenir pour les objets suivants :

- les frais médicaux,
- les accidents de la vie,
- la présence d'enfants handicapés,
- les départs en colonie de vacances lorsqu'ils sont rendus difficiles du fait de la modestie du budget familial,
- les frais médicaux pharmaceutiques et de prothèse pour les travailleurs reconnus handicapés,
- les dettes.

Le montant de l'aide matérielle a été fixée à un plafond de 1 500,00 € par agent ou foyer fiscal et par période de deux années civiles.

Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale et proposés à Monsieur le Directeur du Parc national des Pyrénées qui décide de l'attribution de l'aide.

En 2019, une demande d'agent a été soumise et acceptée par Monsieur le Directeur.

7.5 – L'association du personnel

L'association du personnel décide, en fonction des objectifs fixés par son bureau, des actions qu'elle entend conduire.

Pour l'année 2019, l'association du personnel a mené différentes actions au bénéfice des adhérents et de leurs familles : week-ends organisés, séjours pour les enfants, tickets cinéma...

Il n'a pas été versé d'aide, en 2019, à l'association des personnels comme suite au renoncement de ladite association.

Le Parc national des Pyrénées a pris en charge les frais d'organisation de l'arbre de Noël de tous les personnels pour la somme de 1 602,68 €.

7.6– Les autres actions sociales en faveur des personnels du Parc national des Pyrénées

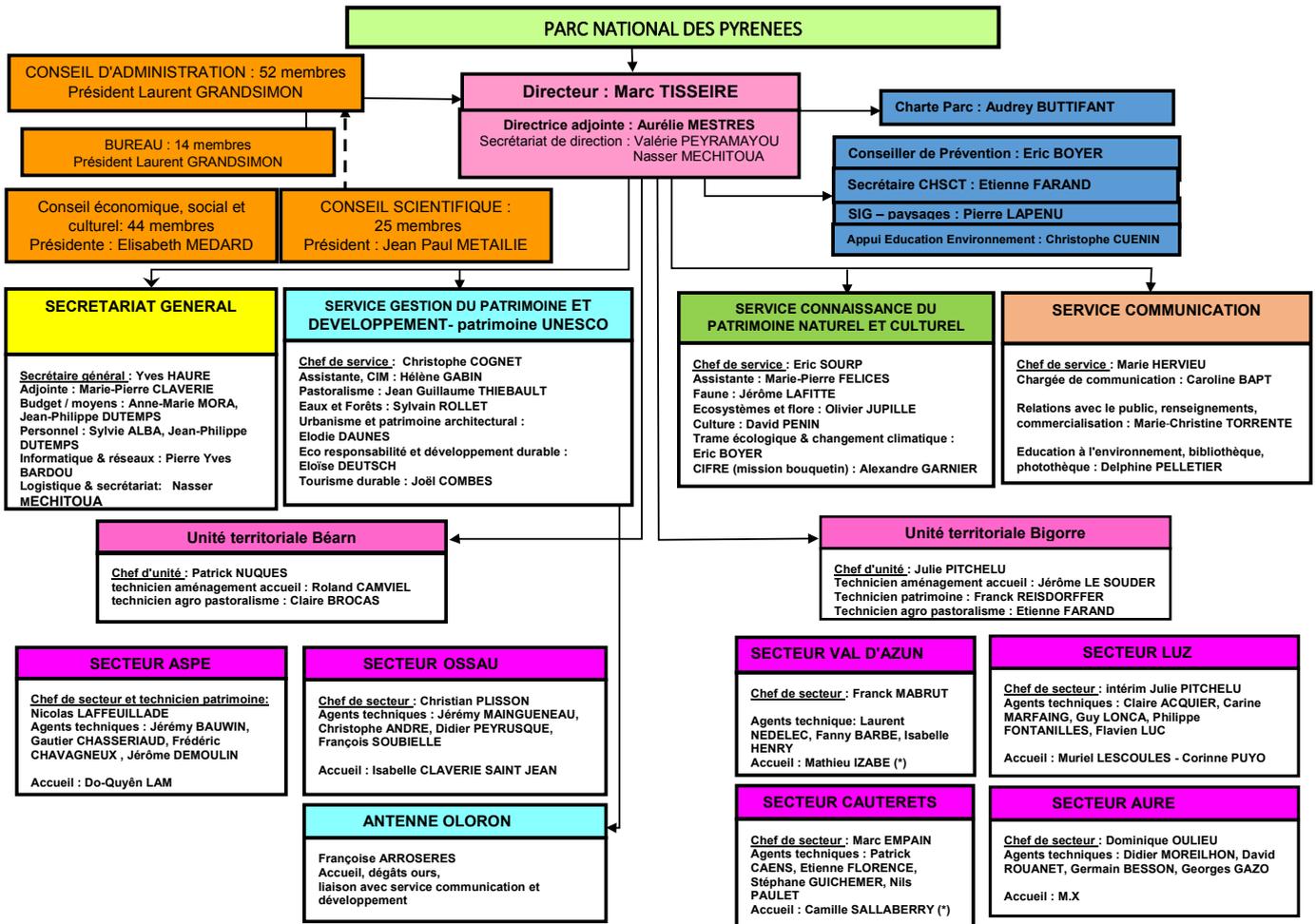
L'établissement peut engager d'autres actions sociales bénéficiant à tous les personnels et financées sur le budget de l'action sociale.

En fonction de l'enveloppe budgétaire, Monsieur le Directeur peut allouer, à l'occasion d'événements prévus, et notamment à Noël, des chèques cadeau non alimentaire.

Ces chèques cadeau sont délivrés au personnel salarié au sein de l'établissement.

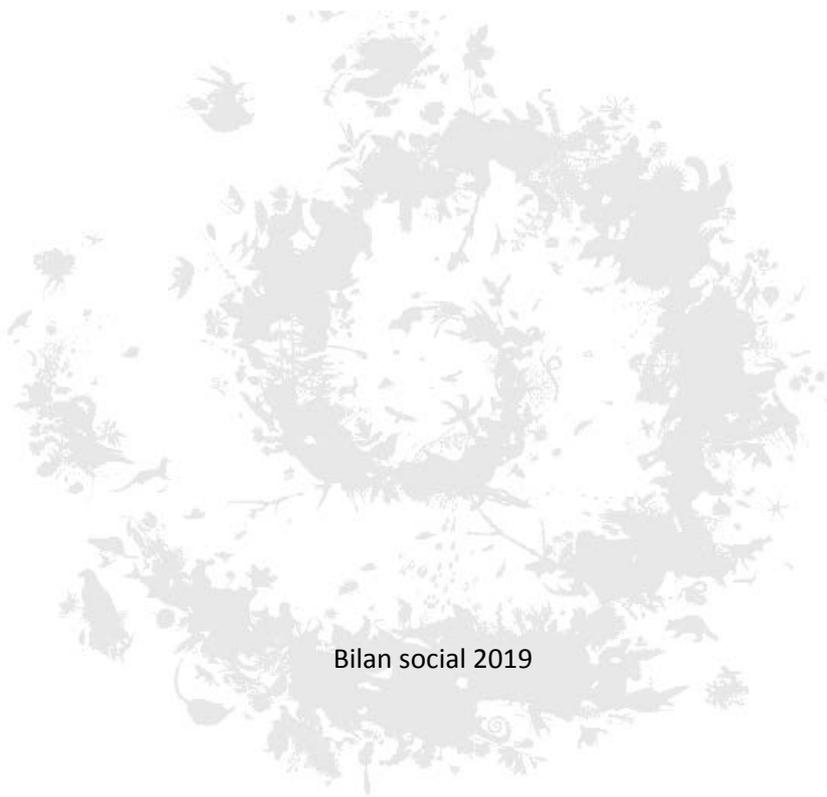
Au titre de l'année 2019, les agents salariés, les services civiques et les trois agents d'accueil sous convention de mise à disposition ont reçu un chèque culture d'un montant de 110,00 € pour un montant global de 8 910,00 €.

8 - L'ORGANIGRAMME



(*) Mis à disposition collectivité

Mise à jour le 31/12/2019



Bilan social 2019