



# Bilan social 2016

## du Parc national des Pyrénées

*Présenté au comité technique local du 9 novembre 2017*





# SOMMAIRE

## PRESENTATION GENERALE

<b>1 - L'EMPLOI</b>	<b>4</b>
1.1. – Les effectifs	
1.2. – La répartition des effectifs	
1.3 – Les flux de personnel	
<b>2 - L'ABSENTEISME</b>	<b>8</b>
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	
<b>3 - LES REMUNERATIONS</b>	<b>10</b>
3.1. – Echelle des rémunérations	
3.2.– Mesures en faveur du pouvoir d'achat	
<b>4 - LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES</b>	<b>11</b>
4.1. – Bilan de formation	
4.2. – Coût de la formation	
<b>5 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>14</b>
5.1. – Les organisations syndicales	
5.2. – Le Comité Technique local	
5.3. – Le Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de travail	
<b>6 - LA MEDECINE DE PREVENTION</b>	<b>14</b>
<b>7 - LA POLITIQUE SOCIALE</b>	<b>15</b>
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	
<b>8 - ORGANIGRAMME</b>	<b>18</b>

## 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 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 2016, ses moyens sont de 72,5 équivalents temps plein avec un budget annuel, toutes dépenses confondues de 6 700 000,00 €.

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 Marc TISSEIRE en est le Directeur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017.

# 1 - L'EMPLOI

## 1.1.- Les effectifs

Le Parc national des Pyrénées emploie 72 personnes au 31 décembre 2016.

*(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 72,5 équivalents temps plein (ETP) et de 74,5 équivalents temps plein travaillé (ETPT) tenant compte de la période d'activité dans l'année et de la quotité travaillée, au 31 décembre 2016.

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ETP	84	83	80	78	74,5	<b>72,5</b>
ETPT	84	85	82	78	77,5	<b>74,5</b>

La moyenne d'âge tout sexe confondu est de 44 ans en 2016, elle était de 47 ans en 2015.

L'âge minimum est de 33 ans pour les femmes et 24 ans pour les hommes.

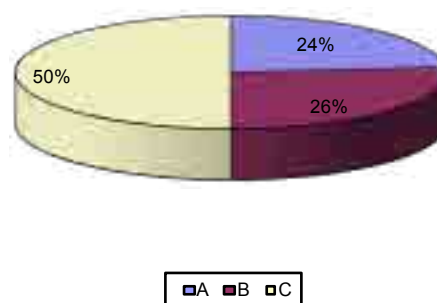
L'âge maximum est de 63 ans pour les femmes et 58 ans pour les hommes.

## 1.2.- La répartition des effectifs au 31 décembre 2016

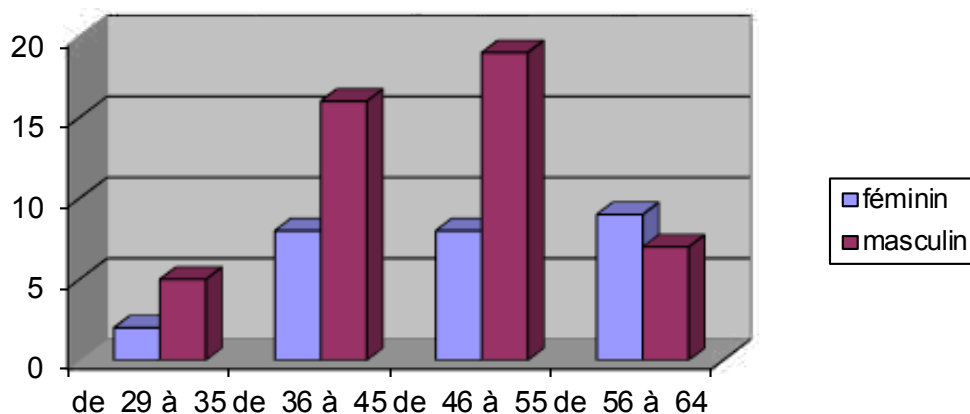
### 1.2.1 – Par catégorie

Catégorie	Nombre	%
A	17	23,61
B	19	26,39
C	36	50,00
Total	72	

répartition des effectifs par catégorie



Pyramide des âges 2016  
Parc National des Pyrénées



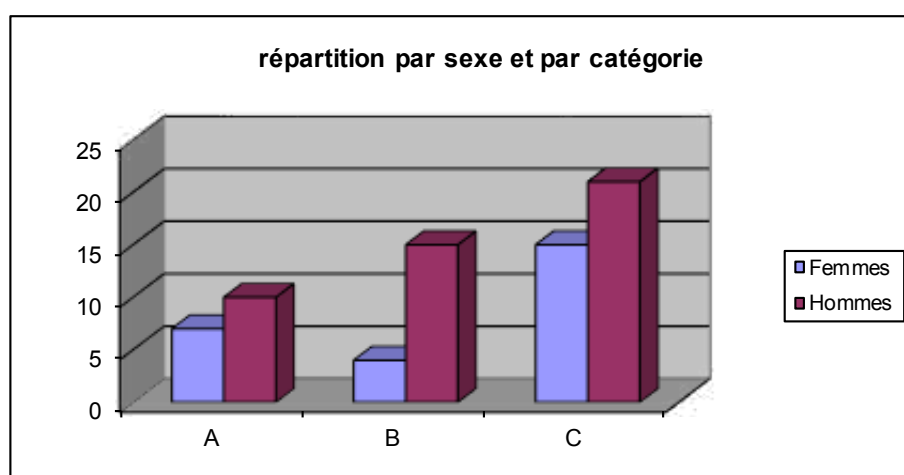
## 1.2.2 – Par grade

### Répartition par catégorie et grade

Catégorie A	IPEF	1	
	IAE	2	
	ITPE	6	
	Attaché Etat	1	
	Attaché territorial	1	
	Ingénieur territorial	3	
	CDD	2	
	Contrat CIFRE	1	
<b>sous total A</b>		<b>17</b>	
Catégorie B	CTE	3	dont 1 agent à 80%
	TSE	5	
	TE	6	
	TSCDD	1	
	Technicien territorial	1	
	SACDD	3	dont 1 agent à 80%
<b>sous total B</b>		<b>19</b>	
Catégorie C	ATPE 1 <sup>ère</sup> classe	1	
	ATPE 2 <sup>ème</sup> classe	8	dont 2 agents à 80 %
	ATE	13	dont 1 agent à 90 %
	AAP 1 <sup>ère</sup> classe	5	
	AAP 2 <sup>ème</sup> classe	4	dont 1 agent à 80 %
	Adj. Administratif	2	
	CDI	2	
	Contrat aidé	1	
<b>sous total C</b>		<b>36</b>	

## 1.2.3 – Par sexe et catégorie

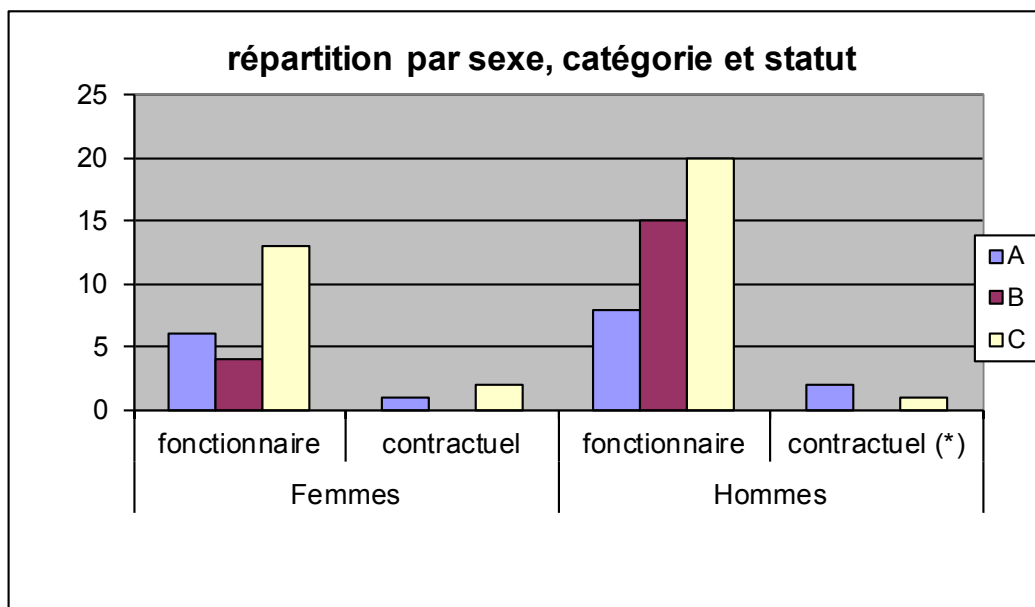
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	7	10	17
B	4	15	19
C	15	21	36
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>72</b>





## 1.2.4 – Par sexe, par catégorie et par statut

Catégorie	Femmes		Hommes		
	fonctionnaire	contractuel	fonctionnaire	contractuel (*)	
A	6	1	8	2	(*) y/c contrat CIFRE
B	4	0	15	0	
C	13	2	20	1	(*) y/c contrat aidé
<b>Totaux</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	



## 1.2.5 – Le personnel temporaire

### ✦ *Les personnels saisonniers*

Le Parc national des Pyrénées a recruté vingt-cinq personnels occasionnels dans le courant de l'année 2016 pour les besoins saisonniers représentant un total de cinquante neuf de vacations.

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

**Secteur de la vallée d'Aure** : six mois de vacations d'accueil à la maison du Parc de Saint-Lary Soulan et d'accueil de la Réserve Naturelle du Néouvielle.

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

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

**Secteur de la vallée d'Ossau** : deux mois de vacations d'accueil à la maison du Parc de Laruns et six mois de vacations garde supplétif.

**Siège** : trente-trois mois de vacations pour les thèmes suivants : étude population Euprocte, atlas de la biodiversité communale, faune-flore, passeport éducatif, déploiement marque, agri environnemental, web rapaces.

### ✦ *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 2016, trente-huit stagiaires pour une durée totale de 583 jours. Trois stagiaires rémunérés ont été accueillis au siège pour une durée totale de dix mois.

### ✦ *Les services civiques*

Le Parc national des Pyrénées a accueilli, courant deuxième semestre 2016, six services civiques, un par secteur, pour une durée moyenne de huit mois.



## 1.3 – Les flux de personnel

### 1.3.1 – Les départs

#### ✦ *Retraite*

Monsieur Henri LABORDE, agent technique de l'environnement, secteur d'Aspe, le 01/07/2016.

Monsieur Christian ARTHUR, chef technicien de l'environnement, service communication, le 01/10/2016.

Madame Chantal VERDIER, secrétaire administratif du développement durable, service communication, le 01/08/2016.

#### ✦ *Mutation*

Mutation au 1er septembre 2016 :

Monsieur Cyril DENISE, agent technique de l'environnement, secteur d'Aure, muté à l'Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques Charentes Maritimes.

Monsieur Didier MELET, agent technique de l'environnement, secteur d'Aspe, muté à l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage des Pyrénées-Atlantiques.

Fin de contrat le 1er novembre 2016 :  
Monsieur Gilles PERRON, directeur du Parc national des Pyrénées.

### 1.3.2 – Les arrivées

Monsieur Franck REISDORFFER, technicien patrimoine à l'unité territoriale Bigorre, le 01/05/2016.

Monsieur Gautier CHASSERIAUD, agent technique, secteur d'Aspe, le 01/09/2016.

Madame Claire BROCA, technicienne agro pastoralisme à l'unité territoriale Béarn, le 01/12/2016.

### 1.3.3 – Les flux internes

Monsieur Eric BOYER, agent technique de l'environnement, affecté au secteur de Cauterets, le 01/04/2016.

Monsieur Claire ACQUIER, agent technique de l'environnement, affectée au secteur de Luz Saint-Sauveur le 01/05/2016.

Monsieur Christophe CUENIN, agent technique de l'environnement, affecté à la Direction, le 19/09/2016.

### 1.3.4 – Les promotions

Les promotions de l'année 2016 qui résultent d'un avancement au choix comme suite aux commissions administratives paritaires nationales prenant effet au 1er janvier 2016 :

Monsieur Nicolas LAFEUILLADE, promu au grade d'agent technique principal 1ère classe de l'environnement.

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

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

✦ Plan de requalification de C en B du corps technique de l'environnement avec effet au 1er janvier 2016 :

Trois agents technique de l'environnement ont bénéficié de ce plan de requalification permettant une promotion dans le corps des techniciens de l'environnement. Ils ont été promus au grade de technicien de l'environnement à compter du 1er janvier 2016 et affectés dans leur nouveau poste à compter du 1er janvier 2017.

Monsieur Eric BOYER, affecté au poste «Milieux et changement climatique» au service connaissance du patrimoine naturel et culturel.

Monsieur Etienne FARAND, affecté au poste agro pastoralisme à l'unité territoriale Bigorre.

Monsieur Nicolas LAFEUILLADE, affecté au poste de technicien patrimoine et chef de secteur d'Aspe.

## 2 - L'ABSENTEISME

### 2.1. – Accidents de service

Neuf agents ont été victimes d'accidents de service en 2016.

Trois accidents sur les neuf n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail.

Nature de l'accident de service	Nombre d'accidents	Grade de l'agent	Nombre de jours d'arrêt
Chute	7	TE ou ATE	193
Manipulation	2	TE ou ATE	35
<b>Total</b>	<b>9</b>		<b>228</b>

Année	Nombre d'accidents	Nombre jours d'arrêt
<b>2016</b>	<b>9</b>	<b>228</b>
2015	2	76
2014	2	98
2013	7	67
2012	6	121
2011	3	352

### 2.2. – Absentéisme pour maladie ou maternité

Nature de l'arrêt maladie	Nombre de jours en 2012 (*)	Nombre de jours en 2013	Nombre de jours en 2014	Nombre de jours en 2015	Nombre de jours en 2016
Maladie ord.plein traitement	638	583	362	355	<b>286</b>
Maladie ord.demi traitement	60	0	0	0	<b>0</b>
Congés maternité	105	342	75	0	<b>0</b>
Congés paternité	9	22	0	0	<b>0</b>
Congés parental	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>812</b>	<b>947</b>	<b>437</b>	<b>355</b>	<b>286</b>

(\*) dont 29 jours de carence

Pour l'année 2016, vingt-quatre agents ont eu un arrêt maladie ordinaire soit 32 % de l'effectif global.

Pour mémoire, les arrêts maladie ordinaire représentaient en 2015: 38 %, 2014 : 28 %, en 2013 : 25 %.

Dix-sept agents sur un total de vingt-huit ont eu un arrêt de travail inférieur ou égal à dix jours.





### 2.3. – Absentéisme pour grève

En 2016, l'établissement a totalisé cinquante jours de grève.

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

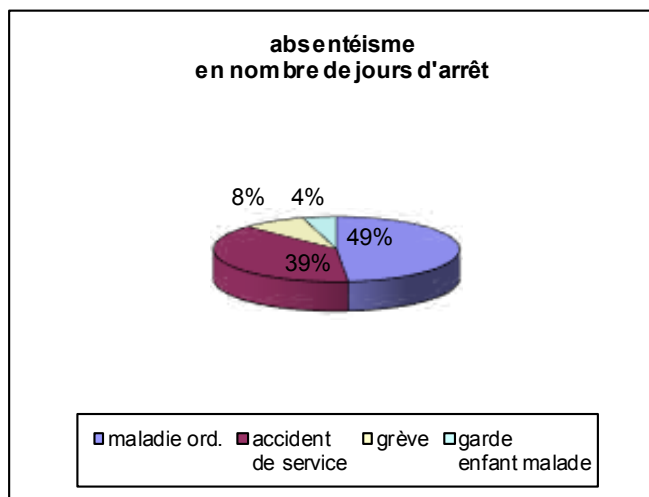
### 2.4. – Absentéisme pour garde d'enfant malade

En 2016, dix agents ont bénéficié de jours de garde d'enfant malade représentant un total de vingt-six jours d'absence.

Pour mémoire, en 2015, quatorze agents ont bénéficié de ces jours pour un total de quarante cinq jours d'absence.

### 2.5. – Répartition par nature d'absence

Nature d'absence	Nombre de jours d'arrêt
maladie ordinaire	286
accident de service	228
grève	50
garde enfant malade	26
<b>Total</b>	<b>590</b>



Nature d'absence	2012	2013	2014	2015	2016
maladie	812	947	437	355	<b>286</b>
accident service	121	67	98	76	<b>228</b>
grève	14	10	8	7	<b>50</b>
garde enfant malade	38	59	40	45	<b>26</b>
Total	985	1083	583	483	<b>590</b>

## 3 - LES REMUNERATIONS

### 3.1. – Echelle des rémunérations

Statut	Rémunération brute moyenne annuelle (€)	Rémunération nette moyenne annuelle (€)
Titulaires	38 084,61	30 676,80
Contractuels	31 438,50	25 004,75
Moyenne globale	34 761,56	27 840,78

### 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 2016, un seul agent a bénéficié d'une garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Pour rappel :

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 vingt 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 2016, vingt agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 9 265,00 € répartis de la manière suivante :

catégories	Nombre d'agents	Nombre jours indemnisés	Montant total versé	Nombre jours RAFP
A	6	26	3 250 €	24
B	8	24	1 920 €	33
C	6	63	4 095 €	9
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>113</b>	<b>9 265 €</b>	<b>66</b>

Un total de 315 jours ont été déposés sur les CET des agents.

Pour mémoire :

En 2015, vingt-et-un agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 15 065,00 € et 355 jours ont été déposés sur les CET des agents.

## 4 - LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

### 4.1. – Bilan de formation

En 2016, 492 jours de formation correspondant à cinquante-et-une formations, ont été dispensés à l'ensemble des agents.

En 2015, 473 jours de formation et quarante quatre formations ont été dispensés. .

Domaines d'emploi	ATEN IFORE	CVRH	Préfecture	Divers	Total
Sécurité	54	-	-	90	144
Communication pédagogie	29	-	-	-	29
Connaissance patrimoine	72	-	-	29	101
Conseil ingénierie collectivité	3	3	-	16	22
Management soutien	14	70	20	76	180
Technologie informatique	30	-	-	6	36
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>73</b>	<b>20</b>	<b>217</b>	<b>512</b>

Les principales formations qui ont été suivies en 2016 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 2016 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, ils viennent en complément de la formation sécurité en montagne organisée localement.

#### ✦ Formation «télé anesthésie» :

Cette formation organisée par le Parc national des Pyrénées et l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage était sur le thème de l'isard et de la télé anesthésie de la faune sauvage.

Monsieur Alexandre GARNIER, vétérinaire en contrat CIFRE au Parc national des Pyrénées dans le cadre d'une thèse sur le bouquetin, est intervenu comme animateur de cette formation.

#### ✦ Formation «mode projet» :

Une formation collective au «mode projet» a été organisée par l'Institut régional d'administration de Bastia, pour les chefs de service et chargés de mission.

Une journée de sensibilisation au «mode projet» a également été organisée par le centre de valorisation de ressources humaines (CVRH) de Toulouse, pour l'ensemble de la communauté de travail, sur une journée.

#### ✦ Formation relative à l'hygiène et sécurité :

Plusieurs formations ont été organisées durant l'année 2016 dans le cadre du processus hygiène et sécurité de l'établissement sur les thèmes suivants : risques psychosociaux, arbres des causes, assistants de prévention.

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

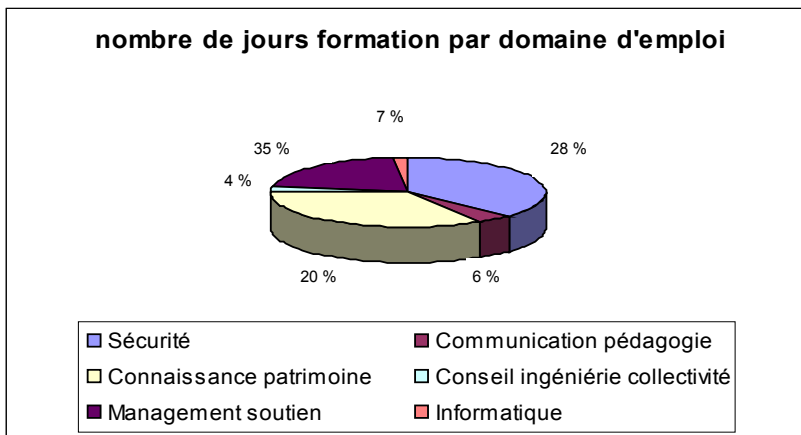
- un accompagnateur en haute montagne pour le volet sécurité en montagne,
- le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale),
- l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage (ONCFS),
- l'Institut régional d'administration (IRA) de Bastia,
- la Croix rouge,
- la société SNEG, GEOMATICA ...



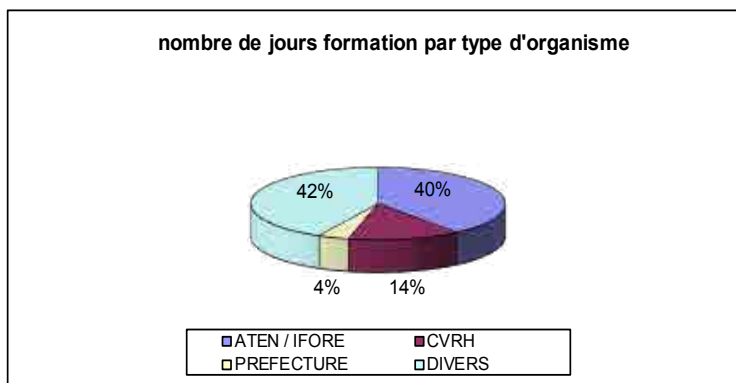
Formation «télé anesthésie»



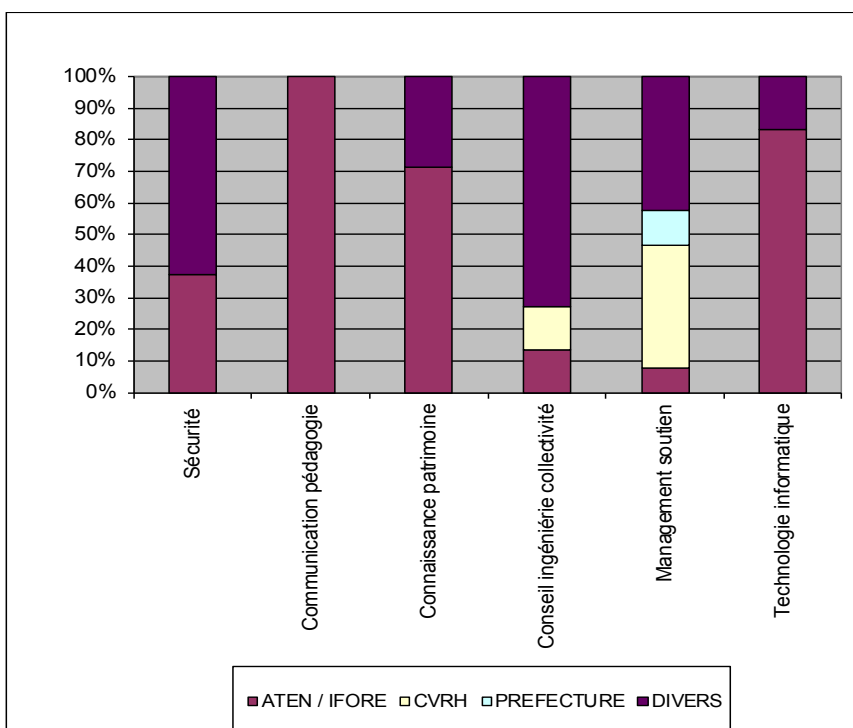
- 4.1.1 – Répartition des formations par domaine d'emploi



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 un premier bilan.

#### 4.1.5 – le Droit individuel à la formation (DIF)

En 2016 : **236 heures** ont été utilisées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

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

Le DIF a été utilisé dans le cadre des formations suivantes en 2016 :

L'utilisation totale des heures de DIF correspondent à environ 39 jours de formation.

Nature de la Formation	Nombre agent	Nombre d'heures	Coût global en €
Piégeage photo	1	60	gratuit
Traitement données baguage oiseaux	2	48	gratuit
Photos / vidéo	1	14	480
Espagnol	3	90	1 350
Espagnol intensif	1	24	264
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>236</b>	<b>2 094</b>



Formation «sécurité hivernale en montagne»



Formation «recyclage cordiste»

#### 4.2. – Coût de la formation

En 2016, le Parc national des Pyrénées a consacré 35 000,00 € de son budget à la formation. Il s'agit du même montant qu'en 2015.

## 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 quatre fois en 2016 aux dates suivantes : le 25 janvier, le 14 avril, le 22 novembre, le 14 décembre 2016.

Lors de ces réunions, ont été abordés principalement les sujets relatifs au :

- nouveau dispositif de gestion des prestations sociales,
- marché appel d'offres relatif à la désignation d'une agence d'intérim,
- réorganisation des services, les postes vacants, les fiches de poste types,
- orientations budgétaires,
- plan de requalification de la catégorie C en B,
- mise en place d'une charte informatique et nommage de fichiers dans le cadre du déploiement de l'arborescence informatique partagée.

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 quatre fois en 2016 : le 8 février, le 9 juin, le 28 septembre et le 15 décembre 2016.

Ces réunions ont porté principalement sur les sujets suivants :

- révision du document unique,
- prévention des risques psycho sociaux,
- mise en place d'un réseau des assistants de prévention,
- renouvellement du réseau radio,
- bilan des accidents de service de l'année,
- médecine de prévention,
- travail isolé,
- formations relatives à l'hygiène et sécurité.

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

## 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'offres, 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 font désormais l'objet d'une surveillance médicale tous les deux ans et le personnel du siège tous les quatre ans.

Cinquante visites médicales du personnel permanent ont eu lieu au cours de l'année 2016 concernant l'ensemble des agents du corps technique de l'environnement du Parc national des Pyrénées.

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 cinq en 2016.

Le personnel saisonnier, recruté via une agence d'intérim, ne fait plus l'objet de visite médicale auprès du médecin de prévention du Parc national des Pyrénées. C'est l'agence d'intérim qui gère directement leur visite médicale d'embauche.

Le coût de l'ensemble de la médecine de prévention s'élève à un montant de 4 200,00 € pour l'année 2016.

Le Docteur Thomas LAVOINE assure les fonctions de médecin de prévention depuis le 1er décembre 2015. Il participe aux réunions du comité hygiène, sécurité et des conditions de travail.

### 7.1. – L'assistante sociale

Madame Céline CHALIMBAUD, assistante sociale de la Direction Départementale des Territoires des Hautes Pyrénées assure une présence permanente auprès 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 des conditions de Travail.

Madame Céline CHALIMBAUD a traité un dossier en 2016.

### 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 1er 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 2016, sept agents ont bénéficié de l'aide sociale interministérielle pour un montant global de 4 070,16 €.

### 7.3– L'action au titre de la prévoyance

Le Parc national des Pyrénées a mis fin au système de prévoyance mis en place au sein de l'établissement depuis 1992. Ce dispositif était géré par les associations du personnel.

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 l'appel d'offres, un contrat de prévoyance collective a été signé avec la mutuelle SMACL Santé.

Les prestations retenues concernent les indemnités journalières avec une incapacité à 100% et la garantie décès et prennent effet à compter du 1er janvier 2016.

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

En 2016, Le montant de l'action au titre de la prévoyance s'élève à 20,00 € par agent et par mois. A partir du mois d'octobre et jusqu'au mois de décembre 2016, le Parc national des Pyrénées a décidé d'augmenter sa participation financière. Il a pris en charge l'ensemble des cotisations SMACL des agents adhérents à l'exception d'un montant d'un euro restant à charge de chaque agent adhérent.

Cette décision exceptionnelle a été prise comme suite à la sous exécution de l'enveloppe des prestations sociales au titre de l'année 2016.



## 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 des ressources modestes de l'intéressé ne pourrait être surmontée par l'agent.

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 2016, un agent a bénéficié de cette aide matérielle pour un montant de 598,00 €.

## 7.5 – L'association du personnel

Monsieur le Directeur confie, par convention annuelle, à l'association du personnel toutes les actions collectives permettant d'enrichir les relations sociales bénéficiant aux agents du Parc national des Pyrénées.

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

Pour l'année 2016, 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 2016, à l'association des personnels comme suite au renoncement de ladite association.

Par ailleurs, l'association, comme l'ensemble de l'activité de l'établissement public a connu un contrôle URSAFF dont les conclusions ont été intégrées dans la gestion courante des activités de l'association.

## 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.

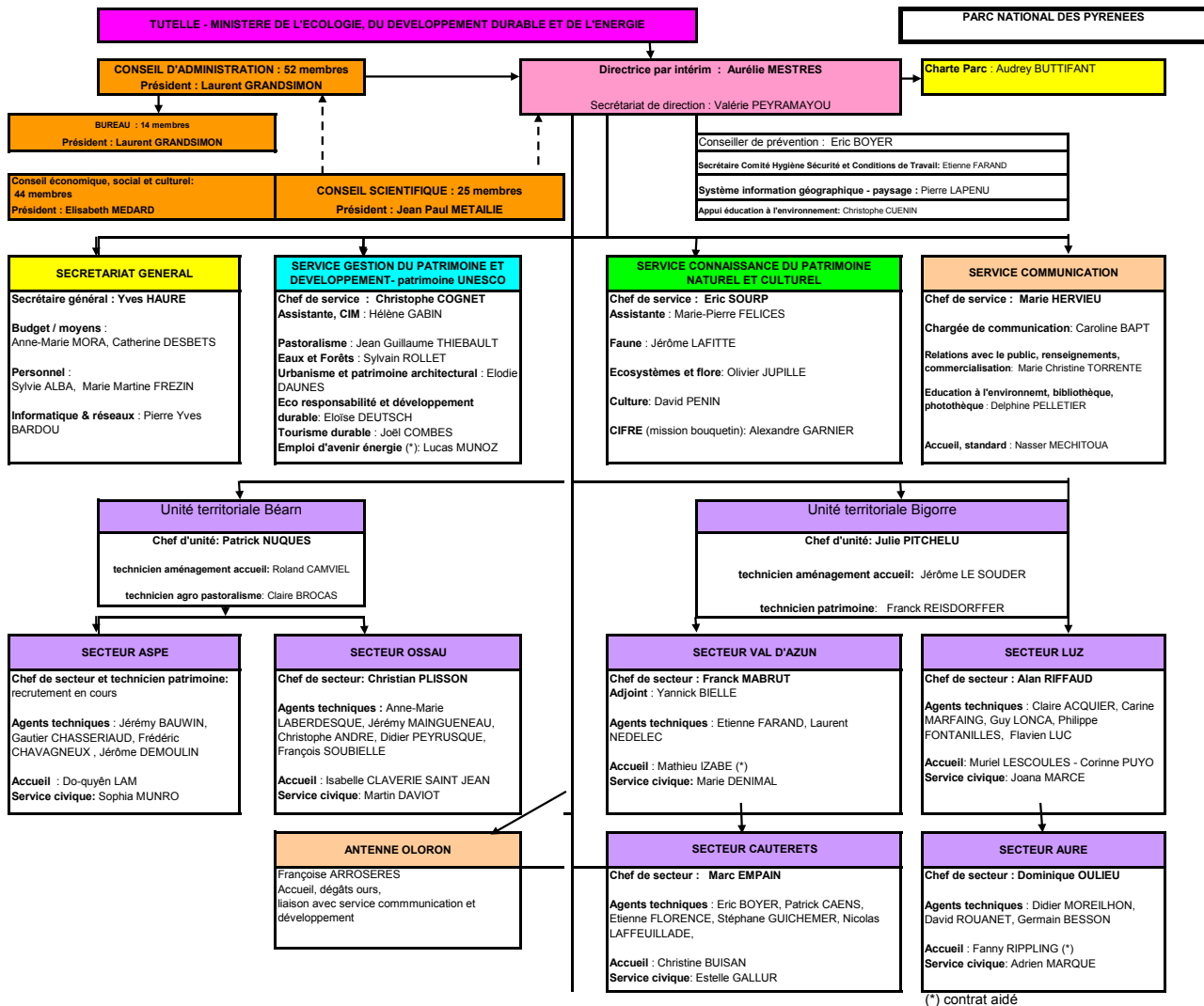
En fonction de l'enveloppe budgétaire, Monsieur le Directeur peut allouer, à l'occasion d'évènements prévus, et notamment à Noël, des chèques cadeau non alimentaire.

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

En 2016, chaque salarié a reçu un chèque cadeau d'un montant de 100,00 €.



# 8 - ORGANIGRAMME





Bilan social 2016