



Parc national
des Pyrénées

BILAN SOCIAL 2017

du Parc National des Pyrénées

**présenté au comité technique local
du 27 septembre 2018**

- SOMMAIRE -

Présentation générale

1. l'emploi :

- 1.1 - les effectifs,
- 1.2 - la répartition des effectifs,
- 1.3 - les flux de personnel,

2. l'absentéisme :

- 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 rémunérations :

- 3.1 - échelle des rémunérations,
- 3.2 - mesures en faveur du pouvoir d'achat,

4. Le développement des compétences :

- 4.1 - bilan de formation,
- 4.2 - coût de la formation,

5. Les relations professionnelles :

- 5.1 - organisations syndicales,
- 5.2 - comité technique local,
- 5.3 - comité hygiène, sécurité et des conditions de travail,

6. La médecine de prévention

7. La politique sociale

1. L'emploi :

1.1. – Les effectifs

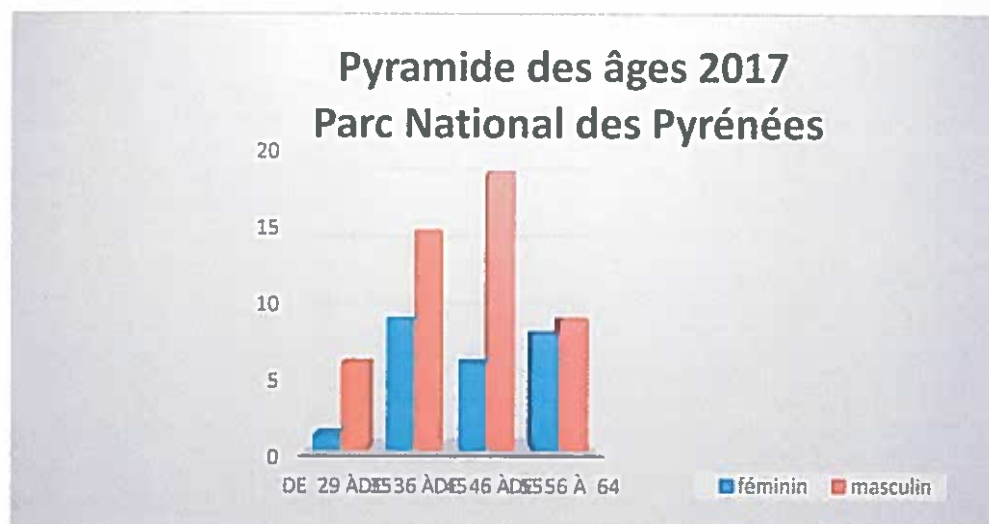
Le Parc national des Pyrénées emploie 73 personnes au 31 décembre 2017.

(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'emploi de 72,4 équivalents temps plein (ETP) et de 73,4 équivalents temps plein travaillé (ETPT) tenant compte de la période d'activité dans l'année et de la quotité travaillée, au 31 décembre 2017.

Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ETP	83	80	78	74,5	72,5	72,4
ETPT	85	82	78	77,5	74,5	73,4



La moyenne d'âge tout sexe confondu est de 44 ans, elle est la même que celle de 2016.

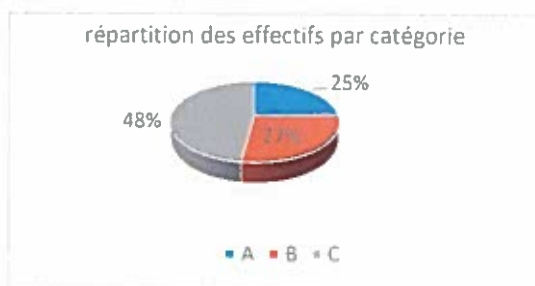
L'âge minimum est de 34 ans pour les femmes et 25 ans pour les hommes.

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 2017

1.2.1 – Par catégorie

Catégorie	Nombre	%
A	18	24,66%
B	20	27,40%
C	35	47,95%
Total	73	



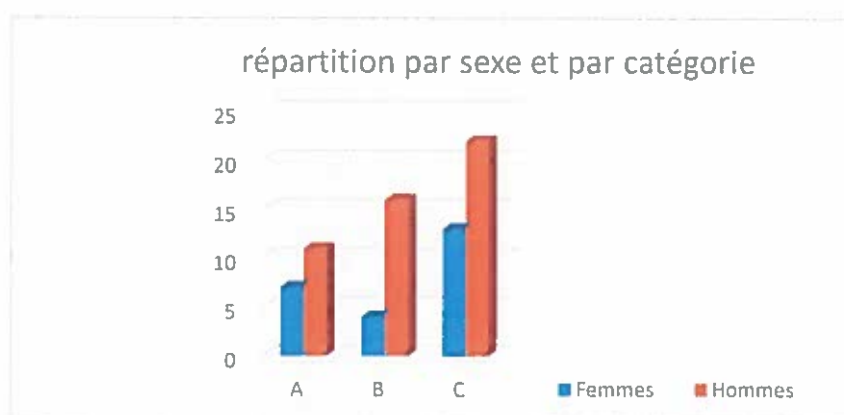
1.2.2 – Par grade

Répartition par catégorie et grade

Catégorie A	IPEF	2	
	IAE	2	
	ITPE	6	
	Attaché Etat	1	
	Attaché territorial	1	
	Ingénieur territori:	3	
	CDD	2	
	contrat CIFRE	1	
sous total A		18	
Catégorie B	CTE	3	dont 1 agent à 80%
	TSE	4	
	TE	6	
	TSCDD	1	
	Tech.territorial	1	
	SACDD	5	dont 1 agent à 80%
	sous total B		20
Catégorie C	ATPE	1	
	ATE	22	dont 2 agents à 80%
	AAP1ère classe	5	dont 1 agent à 80%
	AAP2ème classe	2	
	Adj. Administratif	2	
	CDI	2	
	contrat aidé	1	
	sous total C		35

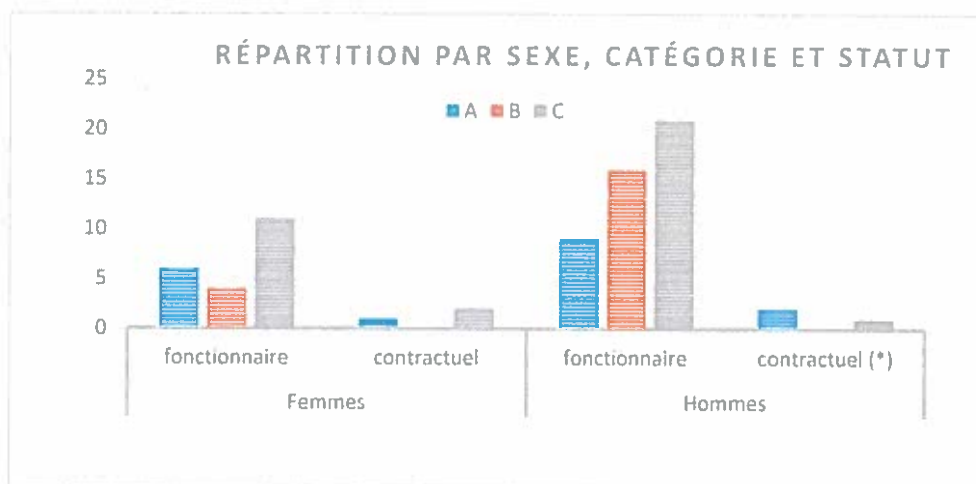
1.2.3 – Par sexe et catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	7	11	18
B	4	16	20
C	13	22	35
Total	24	49	73



1.2.4 – Par sexe, par catégorie et par statut

Catégorie	Femmes		Hommes		
	fonctionnaire	contractuel	fonctionnaire	contractuel (*)	
A	6	1	9	2	(*) y/c un contrat CIFRE
B	4	0	16	0	
C	11	2	21	1	(*) y/c un contrat aidé
Totaux	21	3	46	3	



1.2.5 – Le personnel temporaire

- Les personnels saisonniers recrutés via une agence d'intérim:

Le Parc national des Pyrénées a recruté 17 personnels occasionnels dans le courant de l'année 2016 pour les besoins saisonniers représentant un total de 33 mois employés.

Secteur de Cauterets:

trois mois de vacations d'accueil à la maison du Parc et deux mois de vacation de garde supplétif

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

Secteur d'Aspe:

un mois de vacations d'accueil à la maison du Parc d'Etsaut et quatre mois de vacation de garde supplétif

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

Secteur d'Ossau:

deux mois de vacations d'accueil à la maison du Parc de Laruns

Siège: 11 mois de vacations au titre du plan de gestion de la Réserve Naturelle Nationale d'Ossau, des cinquante ans du Parc, de l'accueil et logistique.

- Les contrats aidés:

une convention de partenariat avec la communauté de communes de la vallée des Gaves ainsi qu'avec la commune de de Saint Lary Soulan ont permis le recrutement de personnel 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 2017, vingt cinq stagiaires pour une durée totale de 583 jours.

Une stagiaire rémunérée a été accueillie pour une durée totale de six mois au service développement.
Le stage avait pour thème l'étude sur le développement de la mobilité douce en zone rurale de montagne.

- Les services civiques:

Le Parc national des Pyrénées a accueilli en 2017 cinq services civiques dans cinq secteurs pour une durée de sept mois de période par volontaire.

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 Catherine DESBETS, adjointe administratif de l'Etat, affectée au secrétariat général, le 01/05/2017

Mutation au 1er mars 2017:

Madame Marie-Martine FREZIN, adjointe administrative de l'Etat, affectée au secrétariat général, mutée au service des remontées mécaniques des Hautes Pyrénées à la Direction Départementale des Territoires

1.3.2 - Les arrivées :

Monsieur Georges GAZO, agent technique de l'environnement au secteur de Cauterets, le 01/03/2017

Monsieur Marc TISSEIRE, directeur, le 01/04/2017

Monsieur Jean-Philippe DUTEMPS, secrétaire administratif de l'agriculture, au secrétariat général le 01/06/2017

1.3.3 - Les mouvements internes au 1er janvier 2017 :

Monsieur Eric BOYER, technicien de l'environnement et conseiller de prévention, affecté au poste "Milieux et changement climatique" au service connaissance du patrimoine naturel et culturel

Monsieur Etienne FARAND, technicien de l'environnement, affecté au poste technicien agro pastoralisme à l'unité territoriale Bigorre

Monsieur Nicolas LAFFEUILLADE, technicien de l'environnement, affecté au poste de technicien patrimoine et chef de secteur d'Aspe

Ces trois affectations ont été réalisées dans le cadre du plan de requalification de C en B du corps technique de l'environnement.

1.3.4 - Les promotions:

Les promotions de l'année 2017 qui résultent d'un avancement au choix comme suite aux commissions administratives paritaires nationales prenant effet au 1er janvier 2017, sont :

Mr Marc EMPAIN, promu au grade de chef technicien de l'environnement,

Mr Didier MOREILHON, promu au grade d'agent technique principal 2ème classe de l'environnement,

Mr Frédéric CHAVAGNEUX, promu au grade d'agent technique principal 2ème classe de l'environnement,

Mme Valérie PEYRAMAYOU, promue au grade d'AAP 1ère classe,

Mr Nasser MECHITOUA promu au grade d'AAP 1ère classe,

Mme Hélène GABIN, promue au grade de SACDD classe normale,

Mme Delphine PELLETIER, promue au grade de SACDD classe supérieure,

Concours : Mr Joël COMBES, admis au concours de déprécarisation ITPE le 09/12/2017.

2. L'absentéisme :

2.1. – Accidents de service

Douze agents ont été victimes d'accidents de service en 2017 :

Sept accidents n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail.

Cinq accidents ont donné lieu à un arrêt de travail de moins de vingt jours.

Un accident a donné lieu à soixante six jours d'arrêt de travail (chute)

Un accident a donné lieu à cent trente cinq jours d'arrêt de travail (chute).

Nature de l'accident de service	Nombre d'accident	Grade de l'agent	Nombre de jours d'arrêt
chute	8	2 TE 5 ATE 1 IAE	237
manutention	2	1 ATE 1 adj.adm	19
malaise	1	1 TE	13
routier	1	1 ATE	0
total	12		269

Année	Nombre d'accident	Nombre jours d'arrêt
2017	12	269
2016	9	228
2015	2	76
2014	2	98
2013	7	67
2012	6	121

2.2. – Absentéisme pour maladie ou maternité

Nature de l'arrêt maladie	Nombre de jours
maladie ord.plein traitement	115
maladie ord.demi traitement	7
congés maternité	80
congés paternité	0
total	202

Nature de l'arrêt maladie	Nombre de jours en 2013	Nombre de jours en 2014	Nombre de jours en 2015	Nombre de jours en 2016	Nombre de jours en 2017
maladie ord.plein traitement	583	362	355	286	115
maladie ord.demi traitement	0	0	0	0	7
congés maternité	342	75	0	0	80
congés paternité	22	0	0	0	0
congés parental	0	0	0	0	0
total	947	437	355	286	202

Pour l'année 2017, vingt trois agents ont eu un arrêt maladie ordinaire soit 32% de l'effectif global
 Pour mémoire, les arrêts maladie ordinaire représentaient en 2016: 32%, en 2015: 38% et en 2014: 28%.
 18 agents sur un total de 23 ont eu un arrêt de travail inférieur ou égal à 10 jours.
 Un seul agent totalise 90 jours d'arrêt maladie ordinaire à plein traitement et 7 jours à demi traitement.

2.3. – Absentéisme pour grève :

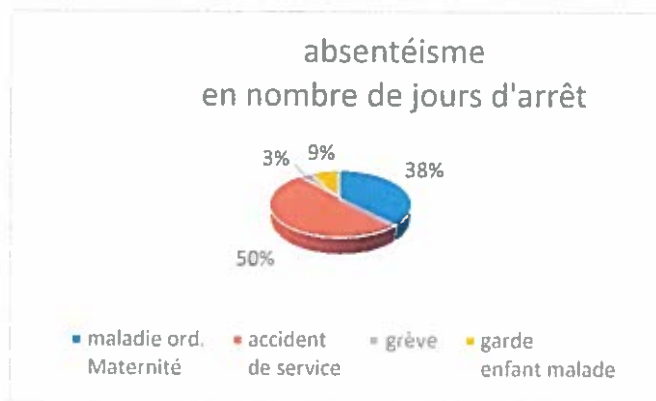
En 2017, l'établissement a totalisé seize jours de grève.
 L'établissement a été affecté par cinquante jours de grève en 2016, sept jours en 2015 et huit jours en 2014.

2.4. – Absentéisme pour garde d'enfant malade :

En 2017, 11 agents ont bénéficié de jours de garde d'enfant malade représentant un total de 46 jours d'absence.
 En 2016, 10 agents ont bénéficié de ces jours de garde pour un total de 26 jours d'absence.

2.5. – Répartition par nature d'absence :

nature d'absence	Nombre de jours d'arrêt
maladie ord.	202
Maternité	
accident de service	269
grève	16
garde enfant malade	46
total	533



Nature d'absence	2013	2014	2015	2016	2017
maladie	947	437	355	286	202
accident service	67	98	76	228	269
grève	10	8	7	50	16
garde enfant malade	59	40	45	26	46
total	1083	583	583	483	533

3. Les rémunérations :

3.1. – Echelle des rémunérations

statut	rémunération brute moyenne annuelle (€)	rémunération nette moyenne annuelle (€)
titulaires	37 005,48	29 653,34
contractuels	33 847,03	26 818,37
moyenne globale	35 426,26	28 235,86

3.2. – Mesures en faveur du pouvoir d'achat

- 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 2017, un seul agent a bénéficié d'une garantie individuelle du pouvoir d'achat pour un montant de 3,00 €. En 2016, un seul agent en avait également bénéficié pour un montant de 850,00 €.

Pour rappel :

Année	période GIPA	nombre agents	montant en €
2015	2010-2014	11	5 375
2014	2009-2013	22	7 539
2013	2008-2012	8	3 541
2012	2007-2011	12	4 829

- 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 :

- 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

- 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 2017, vingt agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 10 240,00 € 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	78	5 070	9
total	20	128	10 240	66

Un total de 336 jours ont été déposés sur les compte épargne temps des agents

Pour mémoire :

En 2016, vingt agents ont bénéficié de ces indemnisations correspondant à un montant de 9 265,00 € et 315 jours ont été déposés sur les comptes épargne temps des agents.

4. Développement des compétences

4.1. – Bilan de formation

En 2017, 411 jours de formation correspondant à 43 formations, ont été dispensées à l'ensemble des agents.
En 2016, 492 jours de formation correspondant à 51 formations, ont été dispensées à l'ensemble des agents.

Domaines d'emploi	AFB / IFORE	CVRH/CNFPT	LOCAL (*)	DIVERS	TOTAL
Sécurité	52			121	173
Communication pédagogie	17	9			26
Connaissance patrimoine	41			48	89
Conseil ingénierie collectivité	5	3		6	14
Management soutien	9	7	32	41	89
PEC		20			20
Total	124	39	32	216	411

(*): préfecture HP, conseil départemental et conseil de gestion des HP.

Les formations figurant dans la rubrique "DIVERS" ont été réalisées auprès de divers organismes de formations:
- un accompagnateur en haute montagne pour le volet sécurité en montagne,
- ONCFS, AFPA, SIST65, autres organismes de formation...

Les principales formations, suivies en 2017, par des agents de l'établissement sont les suivantes :

1) Formation "Sécurité en montagne":

Tous les agents de terrain ont été formés au début de l'année 2017 au module "sécurité et déplacement en montagne" organisée par un guide de haute montagne.

Cette formation a été organisée en deux jours consécutifs avec nuitée en refuge en constituant des groupes de niveaux permettant de mettre l'accent sur le déclenchement et la gestion des secours.

Douze agents ont également suivi les stages de sécurité hivernale et estivale à Briançon organisés par l'agence française de la biodiversité.

Ces stages de l'agence française de la biodiversité sont recommandés aux agents, ils viennent en complément de la formation sécurité en montagne organisée localement.

2) formation "dégâts d'ours":

Cette formation est organisée par l'équipe technique ours de l'office national de la chasse et de la faune sauvage Elle permet de procéder à un recyclage des connaissances des agents du Parc national des Pyrénées.

3) formation "faune sauvage":

L'association HEGALADIA basée dans les Pyrénées Atlantiques forme les référents sanitaires sur l'attitude à avoir lors de la découverte ou le signalement d'un animal sauvage en détresse.

4) formation "éco conduite":

Les seize agents affectés au Parc national des Pyrénées, après 2010 ont bénéficié de cette formation proposée par le conseil départemental des Hautes-Pyrénées dans le cadre d'une convention de partenariat.

Le Parc national des Pyrénées organise, en contre partie, une formation citoyenneté pour les agents de cette collectivité.

Tous les agents de l'établissement ont donc été formés, à cette date, à l'éco conduite.

5) formation "sensibilisation travail sur écran":

Treize agents ont suivi cette formation, à leur demande, organisée par la médecine de prévention.

Cette formation a porté sur les gestes et postures à adopter dans le cadre d'un travail sur écran.

6) formation "assistants de prévention":

Les assistants de prévention ont bénéficié d'une formation organisée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Hautes-Pyrénées en co animation avec Monsieur Eric BOYER, conseiller de prévention. Elle était d'une durée totale de cinq jours en deux sessions. Elle fait suite à la mise en place du réseau des assistants de prévention.

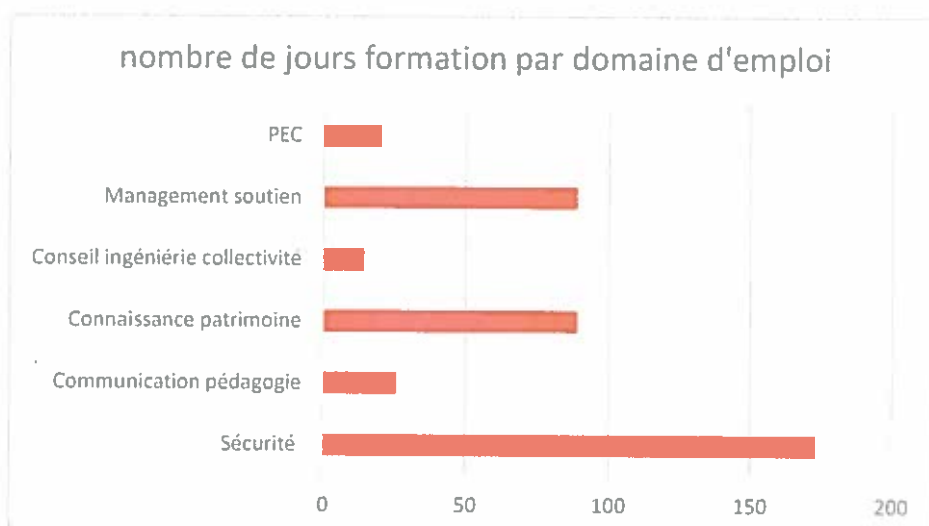
7) formation "sauveteur secouriste au travail - recyclage":

Trente deux agents ont suivi cette formation dans le cadre du recyclage sauveteur secouriste au travail qui est organisée par l'AFPA des Hautes Pyrénées tous les deux ans.

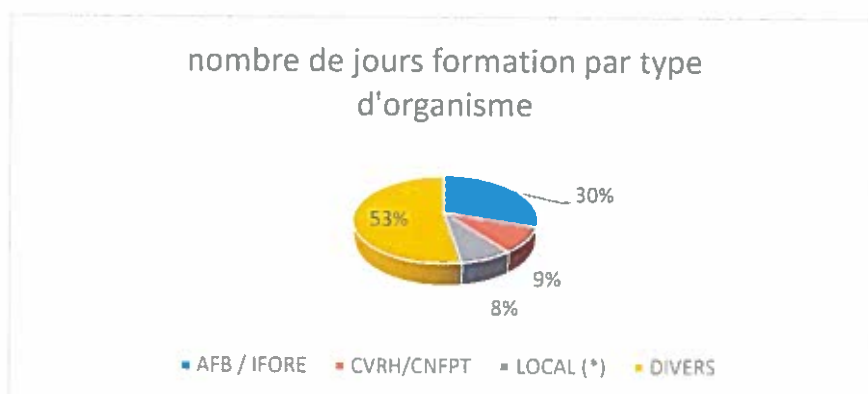
8) formation "préparation aux concours (PEC)":

Sept 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 déprécarisation des ingénieurs publics de l'Etat, l'examen professionnel de chef technicien et technicien supérieur de l'environnement.

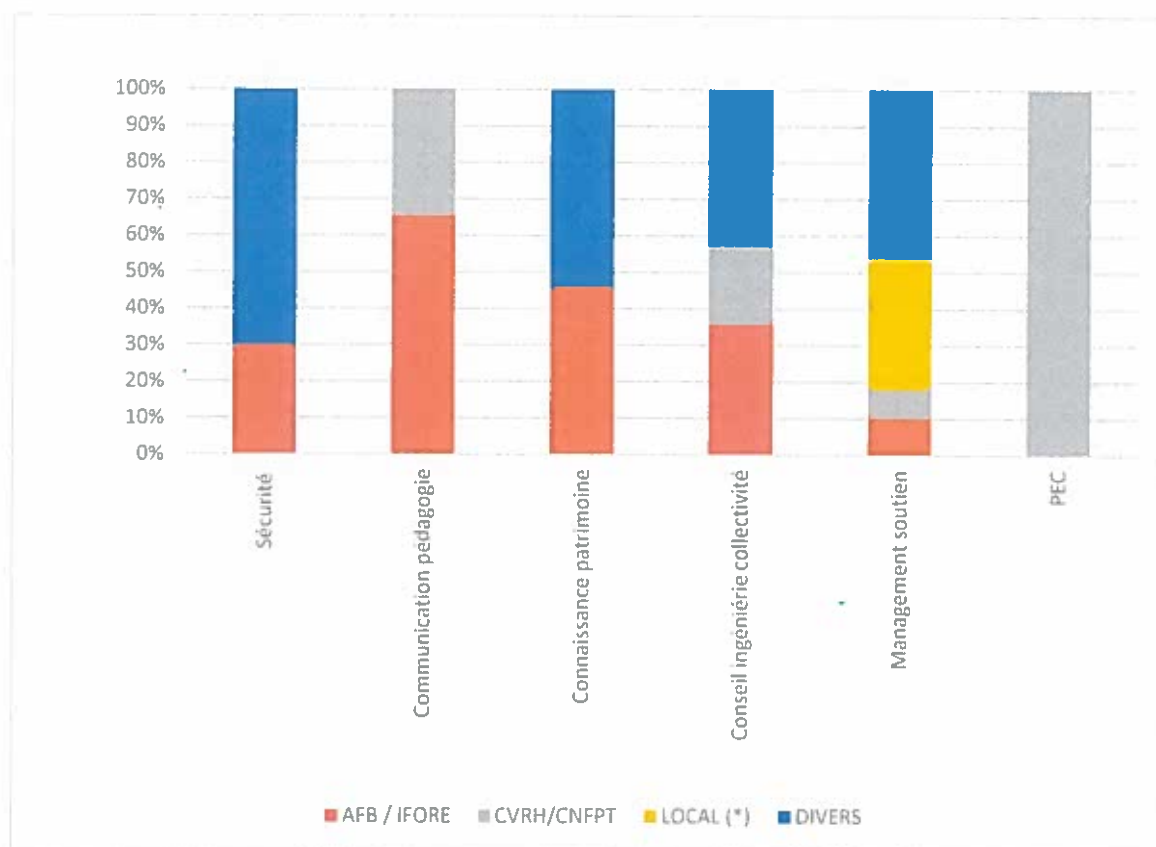
4.1.1 – Répartition des formations par domaine d'emploi :



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 de chaque année, 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.

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

En 2017: **146 heures** ont été utilisées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)

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

Le droit individuel à la formation a été utilisé par cinq agents dans le cadre des formations suivantes en 2017:
L'utilisation totale des heures de droit individuel à la formation correspondent à environ 24 jours de formation.

Nature de la Formation	nombre agent	nombre d'heures	coût global en €
Formation universitaire EPHE	1	60	261
Capture chiroptères	1	12	gratuit
Cours de ski	1	20	740
Diplôme moniteur ski fédéral	1	36	gratuit
Accompagnateur montagne	1	18	gratuit
TOTAL	5	146	1 001

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

4.2. – Coût de la formation:

En 2017, l'établissement a consacré 30 000,00 €, de son budget, à la formation.

Ce montant est le même qu'en 2016.

5. 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. Cette organisation syndicale est représentée dans les différentes instances paritaires du Parc national des Pyrénées.

5.2. – Le Comité Technique local:

Le comité technique local s'est réuni deux fois en 2017 : le 6 juillet et le 9 novembre 2017.

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

- rattachement des parcs nationaux à l'agence française de la biodiversité,
- bilan de la réorganisation,
- quasi-statut du personnel contractuel,
- orientations budgétaires et les effectifs,
- prime de logement pour les agents du corps technique de l'environnement,
- marché unique concernant les vêtements techniques des agents de terrain.

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 2017 : le 7 mars, le 22 juin, le 19 septembre et le 5 décembre 2017.

Ces réunions ont porté principalement sur les sujets suivants :

- examen des registres hygiène et sécurité à chaque réunion,
- fiches actions du document unique,
- prévention des risques psycho sociaux,
- nouveau plan radio,
- bilan des accidents de service de l'année,
- médecine de prévention,
- habillement technique,
- programme « CITIQUE » suite aux piqûres de tiques,
- Stockage et utilisation de produits dangereux,
- formations relatives à l'hygiène et sécurité,
- rapport de l'Inspection santé-sécurité au travail établi par Madame Monique LAURENT-VIGNES.

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

Madame Monique LAURENT-VIGNES, inspectrice santé sécurité au travail, a participé à la réunion du 22 juin 2017.

6. La médecine de prévention

Les deux organismes départementaux de santé, la SIST65 et l'ASMT ont fusionné au 1^{er} janvier 2017. Désormais, un seul organisme de santé, l'ASMT, assure la médecine de prévention au sein du département des Hautes-Pyrénées. Comme Suite à une réorganisation sectorielle des équipes de médecine de prévention, 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'organisation de la médecine de prévention auprès de l'établissement demeure sans changement.

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.

En 2017, du fait de la réorganisation de la médecine de prévention, aucune visite médicale périodique n'a eu lieu auprès du personnel. Dix visites médicales ont été programmées à la demande des agents ou de la direction. Les trois nouveaux agents ont été convoqués à la visite médicale d'embauche.

Tous les agents de l'établissement devront suivre une visite médicale en 2018 pour un suivi complet.

Le coût de l'ensemble de la médecine de prévention s'élève à 8 256,86 € pour l'année 2017. 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.

Les visites médicales des personnels temporaires sont organisées et prises en charge par la société d'agence d'intérim qui procède à leur recrutement.

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 2017.

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 2017, six agents ont bénéficié de l'aide sociale interministérielle pour un montant global de 3 366,12 €.

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'offre 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'offre, un contrat de prévoyance collective a été signé avec la mutuelle SMACL Santé devenue TERRITORIA mutuelle.

Les prestations retenues concernent les indemnités journalières avec une incapacité à 100% et la garantie 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 2017, Le montant de l'action au titre de la prévoyance s'élève à 24,00€ par agent et par mois soit un total de 13 056,00 €.

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 2017, aucune demande d'agent n'a été soumise à Monsieur le Directeur.

7.5 – L'association du personnel :

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

Pour l'année 2017, 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 2017, 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 1 621,78 €.

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 2017, chaque salarié a reçu un chèque cadeau d'un montant de 100,00 € pour un montant de 7 300,00 €.