

Conseil d'administration du 11 mars 2025
Membres en exercice : 54
Nombre de membres présents : 34
Nombre de pouvoirs : 3
Nombre de voix : 37
Pour : 37
Contre : 0
Abstention : 0

DELIBERATION n° 2025-04

APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 DU PARC NATIONAL DE FORETS

Le conseil d'administration de l'établissement public du Parc national de forêts, convoqué par courriel du 25 février 2025, s'est tenu le 11 mars 2025, sous la présidence de Monsieur Nicolas SCHMIT,

Vu le code de l'environnement, et notamment ses articles L331-8 et R331-23 et suivants ;

Vu le décret n° 2019-1132 du 06 novembre 2019 créant le Parc national de forêts ;

Vu l'arrêté préfectoral n° 52-2025-02-00091 du 24 février 2025 portant composition du conseil d'administration de l'établissement public du Parc national de forêts ;

Vu le règlement intérieur du Conseil d'administration et du Bureau du Parc national de forêts approuvé par délibération n° 2020-01 ;

Vu la délibération n° 2020-02 relative à l'élection du président du conseil d'administration du Parc national de forêts ;

Considérant le projet de rapport social unique 2024 du Parc national de forêts mis à disposition des membres du conseil d'administration ;

Sur proposition du directeur du Parc national de forêts,

Article 1 :

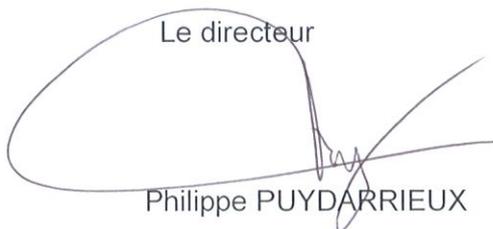
Le rapport social unique 2024 annexé à la présente délibération est adopté.

Article 2 :

La présente délibération est publiée au recueil des actes administratifs de l'établissement public du Parc national de forêts et fait l'objet de toutes les mesures de publicité prévues par l'article R. 331-35 du code de l'environnement.

Fait à Châteauvillain, le 11 mars 2025,

Le directeur



Philippe PUYDARRIEUX

Le président du conseil d'administration



Nicolas SCHMIT



Parc national
de forêts

PARC NATIONAL DE FORETS RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

En application du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 DU PARC NATIONAL DE FORETS

Date de rédaction du document : 17 février 2024

Auteur(s) : Dominique Fontaine, Margaux Jacob, Catherine Jacquin, Guillaume Cottarel

Sous la direction de : Philippe Puydarrieux

Relecteur : Philippe Puydarrieux

L'article L231-1 du code général de la fonction publique confie aux établissements publics de l'Etat, entre autres, la tâche d'élaborer chaque année leur Rapport social unique (RSU). Il s'appuie sur la base de données sociales prévue par l'arrêté du 7 mai 2021 *fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales*, et rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues par les articles L413-1 et suivants du code.

Contact

Parc national de forêts

20 rue Anatole Gabeur

52210 Arc-en-Barrois

Mail : secretariat@forets-parcnational.fr

Tel : 03.25.31.62.35.

Première de couverture : ©Olivier Gallemant Coquelicots_SaintPhal

SOMMAIRE

I. L'EMPLOI.....	4
A. Les effectifs.....	4
1. Par Equivalent temps plein (ETP), Equivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) et statuts.....	4
2. Par typologie d'emploi.....	5
3. Masse salariale totale de l'année tous types d'emplois confondus.....	6
B. Analyse des effectifs	7
1. Ages (pyramide).....	7
2. Flux de personnels.....	8
II. CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL	10
A. Répartition des effectifs.....	10
1. Par régime de travail, par site et par sexe	10
2. Par quotité de travail	10
B. Absences et congés.....	10
1. CET (fonctionnaires et contractuels ayant une ancienneté >1an).....	10
2. Congés et autorisation spéciale d'absence (ASA).....	11
C. Travail de nuit et astreinte	11
D. Heures supplémentaires.....	11
E. Télétravail	11
III. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	13
A. Formations.....	13
B. Compteur CPF DIF.....	16
C. Stage de deux mois ou plus avec gratification	16
D. Stages d'une durée inférieure à deux mois	16
E. Volontaires du service civique	16
IV. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	17
A. Accidents du travail/service (y compris agents temporaires et saisonniers).....	17
B. Arrêts maladie ou absences pour raisons de santé.....	17
C. Visites médicales	17
D. Prestation de service social.....	18
V. DIALOGUE SOCIAL.....	18

A.	Comité social d'administration.....	18
1.	Composition du CSA par sexe et par statut.....	18
2.	18
3.	Nombre de réunions ayant eu lieu en 2023	18
B.	Amicale des personnels.....	18
VI. EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME		19
A.	Gouvernance et mise en œuvre du protocole Egalité professionnelle	19
B.	Répartition des effectifs.....	19
C.	Encadrement et management	24
D.	Formation	24
1.	Formation spécifique aux questions d'égalité professionnelle.....	24
2.	Accès à la formation des différents publics	24
E.	Rémunération.....	25
F.	Promotion.....	26
G.	Gestion de la parentalité.....	26
H.	Les temps d'absence	26
I.	Le télétravail	26
J.	Les recrutements.....	27
K.	La prévention et l'accompagnement des agent·es sur les violences sexuelles et sexistes.....	27
VII. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS		27
A.	Nomination d'une référente	27

I. L'EMPLOI

A. Les effectifs

1. Par Equivalent temps plein (ETP), Equivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) et statuts

Au 31 décembre 2024, l'établissement totalisait 47 ETP (40 ETP sous plafond) et 50,67 ETPT (42,40 sous plafond), répartis comme suit :

	ETP	ETPT
Titulaires	14,2	13,68
QSE CDI	9,6	9,47
QSE CDD	13,5	12,53
CDD	2,7	6,72
CDD Hors Plafond	6	4,38
Apprentis Hors Plafond	1	3,89
Total sous plafond	40	42,40
Total Hors Plafond	7	8,27
Total Etablissement	47	50,67

Tableau 1 : Synthèse des emplois du Parc national de forêts au 31/12/2024

Pour mémoire, le plafond d'emploi voté au BR2 2024 est de 50,94 ETPT dont 42,5 sous plafond et 8,44 hors plafond. Le plafond en ETP fixé par la LFI est de 40 ETP.

La Figure 1 : Evolution mensuelle des effectifs du Parc national de forêts en 2024 (en agents) Figure 1 ci-dessous présente l'évolution du nombre d'agents de l'établissement, mois par mois, au cours de l'année.

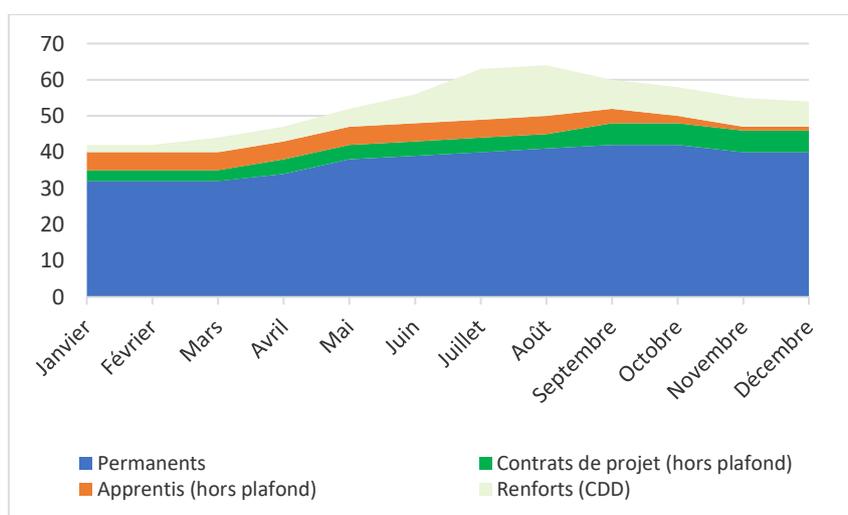


Figure 1 : Evolution mensuelle des effectifs du Parc national de forêts en 2024 (en agents)

Bien qu'ils ne comptent pas dans les effectifs, il est important de souligner que l'établissement accueille des services civiques via la convention passée avec la Ligue de l'enseignement de Haute Marne. Huit volontaires sont passés par l'établissement au cours de l'année 2024, totalisant 2,72 ETPT.

Enfin, la Figure 2 ci-dessous met en perspective les exercices 2020 à 2024 au niveau des ETPT consommés par le Parc national de forêts.

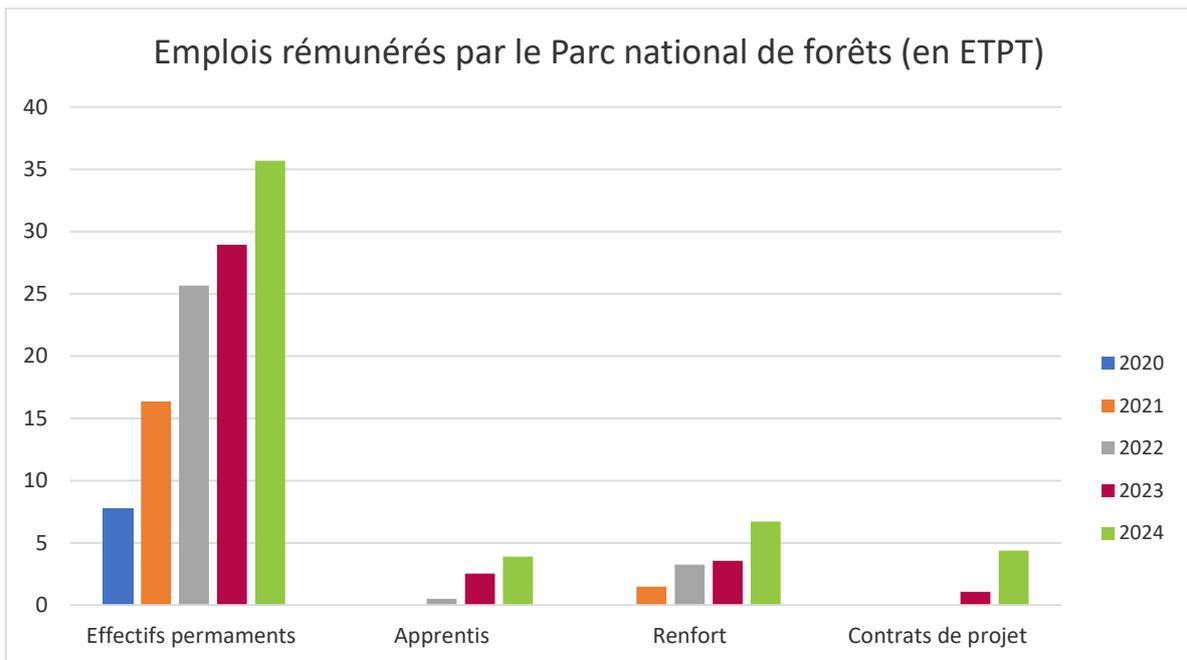
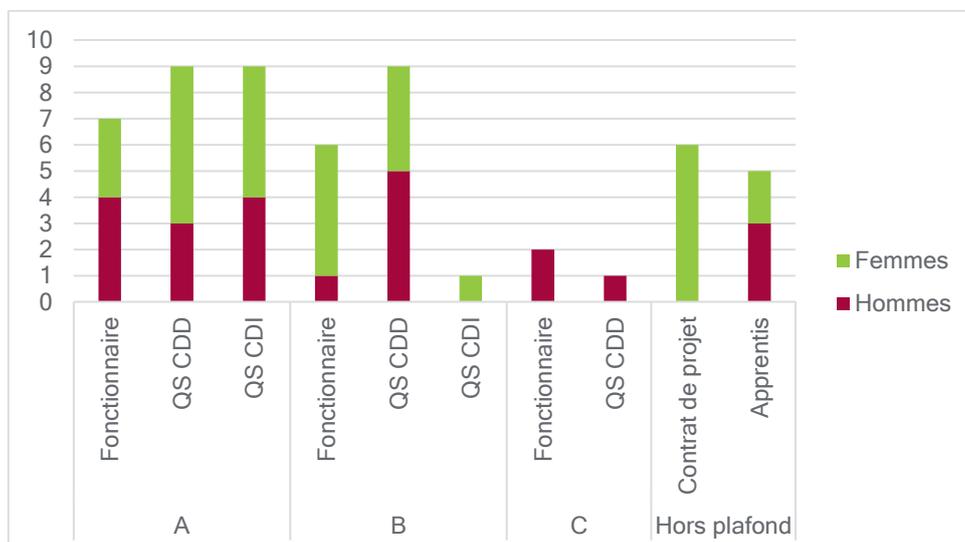


Figure 2 : Evolution des emplois rémunérés (en ETPT) entre 2020 et 2024

2. Par typologie d'emploi

Parmi l'équipe permanente et les contrats hors plafond sur 2024, la typologie est la suivante :



* « QS » : Quasi-statut de l'environnement

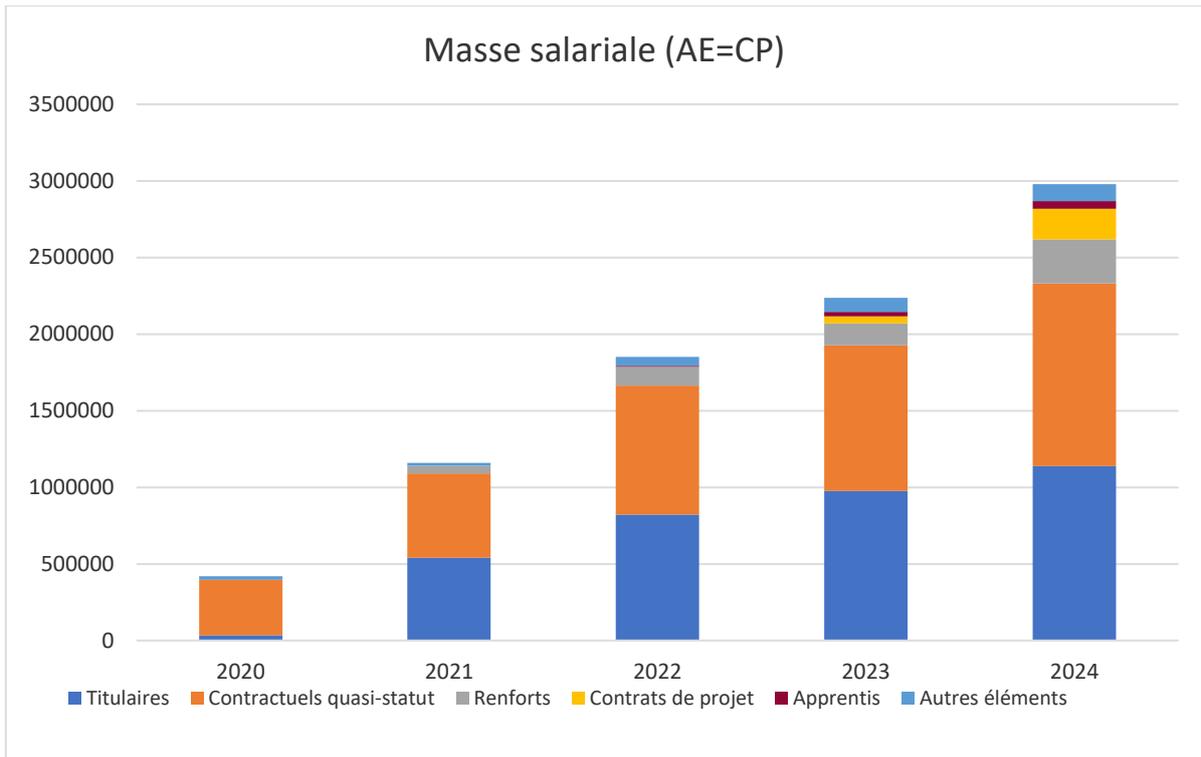
3. Masse salariale totale de l'année tous types d'emplois confondus

L'exécution au 31 décembre 2024 acte une consommation de la masse salariale à hauteur de 2 978 972,66 €, répartie comme suit :

- Titulaires : 1 138 052,41 euros
- Contractuels : 1 729 737,14 euros
 - Sous plafond :
 - QSE CDI : 613 713,10 €
 - QSE CDD : 578 671,75 €
 - CDD « renforts » : 288 271,31 €
 - Hors plafond :
 - CDD : 199 534,75 €
 - Apprentis : 49 546,23 €

Les « autres dépenses de personnel » s'élèvent à 111 183,11 €, et sont composées comme suit :

Frais	Montant
Indemnité du Président CA	8 025,36 €
Médecine du Travail	4 224,00 €
Association du personnel	31 730,00 €
ARE	9 694,03 €
Tickets restaurant	41 096,40 €
Rachat CET	5 158,75 €
Allocation Télétravail	2 448,00 €
Prime mobilité	4 998,00 €
Allocation apprentissage	1 000,00 €
Accident travail	216,57 €
GIPA	0,00 €
Prestations sociales	1 592,00 €
Aide matérielle	1 000,00 €
Total	111 183,11 €



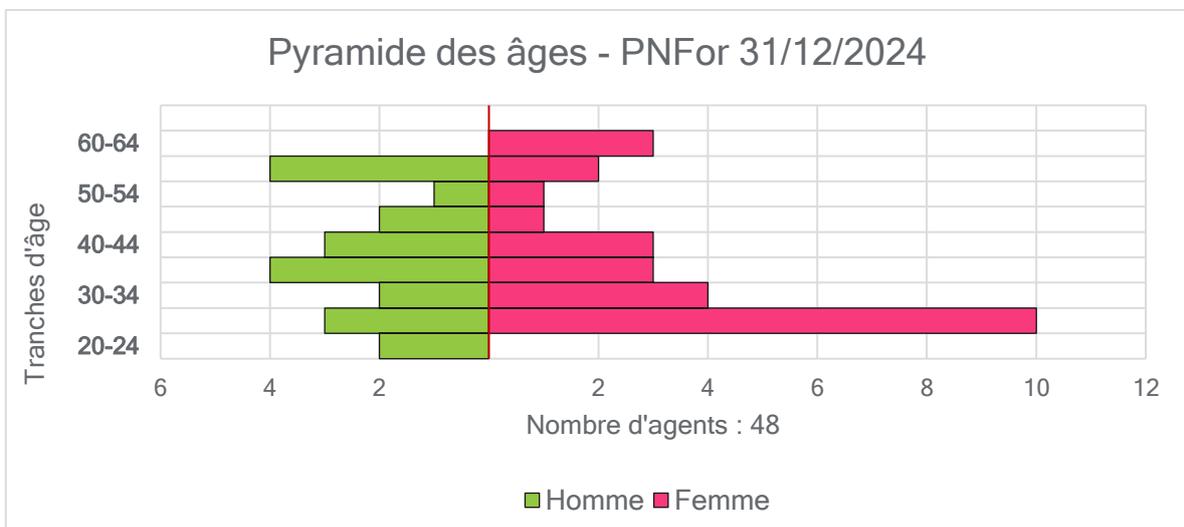
B. Analyse des effectifs

En 2024, l'effectif du Parc national a compté 4 agents bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

1. Âges (pyramide)

Les effectifs du Parc national de forêts se décomposent comme suit, entre Hommes et Femmes :

Hommes	Femmes
21	27
44%	56%



2. Flux de personnels

L'exercice 2024 a été marqué par l'augmentation du plafond d'emploi de l'établissement de 10 ETP, pour atteindre 40 ETP et 42,5 ETPT.

L'effectif du Parc national a été porté à 42 agents permanents, sur ces 40 ETP, auxquels se sont ajoutés 6 agents en contrat de projet, 5 apprentis, 17 agents en renfort saisonnier, des volontaires du service civique et des stagiaires. Le nombre total de personnes étant passées dans l'établissement au cours de l'année s'élève à 70. Certaines ont en outre occupé des statuts différents au cours de l'année, portant virtuellement ce chiffre à 80.

Cela s'est traduit par les évènements suivants :

- **Equipe permanente – contractuels :**

Dix agents (10 ETP) ont rejoint l'équipe permanente, consommant 5,74 ETPT en 2024 :

- Quatre gardes moniteurs / gardes monitrices
- Assistant logistique
- Chef du service Connaissance et Patrimoines
- Chargé de mission écomobilité
- Chef de projet recherche et appui scientifique
- Responsable du Centre d'Etude et de Ressources sur la Forêt
- Chargée de mission Eau et Milieux aquatiques

- **Equipe permanente – titulaires :**

Deux titulaires de la fonction publique (2 ETP) ont rejoint l'équipe permanente, consommant 1,33 ETPT en 2024 :

- Assistant technique protection des troupeaux
- Adjointe au Chef de service ÉTÉ - Appui territorial

- **Renforts sous plafond :**

Vingt agents (19,7 ETP) ont rejoint l'établissement dans le cadre de CDD pour faire face à un besoin lié à un accroissement d'activité (3,72 ETPT consommés sur l'exercice) :

- Quatre animateurs / animatrices nature
- Une chargée d'analyse des modèles agricoles
- Un chargé de production « vidéo & photo »
- Un archiviste
- Un chargé des inventaires de bord de routes
- Un chargé de projet EEDD
- Un chargé la mise à jour du contrôle interne budgétaire
- Une chargée de mission « sentiers, signalétique et mobilités »
- Une chargée de projet « milieux humides et aquatiques »
- Une chargée de projet « baromètre du Parc national »
- Quatre hôtesses d'accueil
- Une Chargée de mission cartographie des habitats naturels

- Une assistante « Ressources humaines »
- Une assistante administrative (Service ETE)

- **Hors plafond :**

Trois contrats de projet hors plafond ont rejoint l'effectif en 2024 :

- Une chargée de projet « espèces aquatiques » (1 ETP / 0,498 ETPT) a rejoint l'établissement via un contrat de projet (projet « *Elaboration d'un programme de conservation d'espèces de milieux aquatiques sur le versant haut-marnais du Parc national de forêts* », prenant pour cadre le FEDER Grand Est).
- Une chargée de projet « Concertation forêts-bois » (1 ETP / 0,33 ETPT) a rejoint l'établissement dans le cadre à l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Démarches de concertation territoriale pour valoriser la multifonctionnalité des forêts » lancé par la DRAAF Grand Est.
- Une chargée de projet Natura 2000 (animation des sites de la vallée de l'Aube d'Auberive à Dancevoir - Vallée de l'Aujon de Chameroy à Arc-en-Barrois), prenant pour cadre le marché n° 202400260 de la Région Grand Est.

Les sorties suivantes sont en outre à rapporter :

Parmi les titulaires, aucune sortie n'a été comptabilisée en 2024.

Parmi les contractuels en quasi statut, cinq sorties (-4,8 ETP) consécutives :

- au recrutement d'un agent en poste sur le poste de chef de projet recherche et appui scientifique
- à des fins de contrat (deux agents)
- à un départ volontaire
- au non renouvellement d'une période d'essai

En outre, deux agents en CDD en quasi-statut ont vu leur quotité de travail diminuer à partir de mi-mai dans le cadre de temps partiels thérapeutiques. Ces évolutions se concrétisent en une diminution de 0,72 ETP au 30 juin (0,35 + 0,37). Les deux agents concernés sont revenus à 100% au cours du 2^{ème} semestre.

Concernant les CDD de renfort, l'ensemble des contrats a pris fin au cours de l'exercice à l'exception de deux agents maintenus en poste au 31 décembre (chargé de projet EEDD ; Archiviste), afin de permettre la bonne réalisation de leurs missions.

Aucun départ parmi les contractuels hors plafond n'est à rapporter.

A noter enfin le départ de 3 apprentis au cours de l'année (2 au terme de leur période d'apprentissage, 1 ayant mis fin de manière anticipée à celle-ci).

II. CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

A. Répartition des effectifs

1. Par régime de travail, par site et par sexe

	Aignay le Duc			Arc en Barrois			Auberive			Chateauvillain			Chatillon sur Seine			Leuglay			Grancey-le-Chateau			TOTAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
CDD hors plafond			0	2		2	1		1			0			0	2		2	1		1	6
CDD quasi-statut	1		1	7	5	12			0	1	2	3	0	1	1	1		1	0	1	1	19
CDI quasi-statut				4	2	6			0		2	2			0					1		9
Titulaires				7	6	13	1		1					1	1							15
Total	1	0	1	20	13	33	2	0	2	1	4	5	0	2	2	3	0	3	2	1	3	49

Tableau 2 : Répartition des effectifs par site, sexe et catégorie

Les analyses sont réalisées sur les membres de l'équipe permanente augmentée des emplois hors plafonds ayant travaillé au sein de l'établissement public au cours de l'année 2024.

2. Par quotité de travail

Profil	Quotité de travail				
	50%	60%	80%	100%	Total général
CDD hors plafond				6	6
CDD quasi-statut	1		1	12	14
CDI quasi-statut			2	3	5
Titulaire			3	10	13

Tableau 3 : Quotité de travail par catégorie d'emploi

Les analyses sont également réalisées sur les membres de l'équipe permanente augmentée des emplois hors plafonds ayant travaillé au sein de l'établissement public au cours de l'année 2024.

B. Absences et congés

1. CET (fonctionnaires et contractuels ayant une ancienneté >1an)

Au 31 décembre 2023, 23 agent-es bénéficiaient d'un CET pour un total de 513,5 jours épargnés.
 Au 31 décembre 2024, 28 agent-es bénéficiaient d'un CET pour un total de 598,5 jours épargnés

2. Congés et autorisation spéciale d'absence (ASA)

Analyse réalisée sur les agent-es permanent-es :

	ASA Garde d'enfants	ASA évènements familiaux	ASA formation Sapeurs pompiers volontaires		Grève	Congés annuels	RTT	Congés sur CET
Nombre de jours ouvrés	6	17	24		1	989,5	575,5	1

C. Travail de nuit et astreinte

Les agents de l'établissement n'ont pas effectué de travail de nuit ou d'astreinte en 2024.

D. Heures supplémentaires

L'établissement dispose d'un dispositif de récupération des heures pour les heures travaillées en soirée, le weekend ou en jour férié.

E. Télétravail

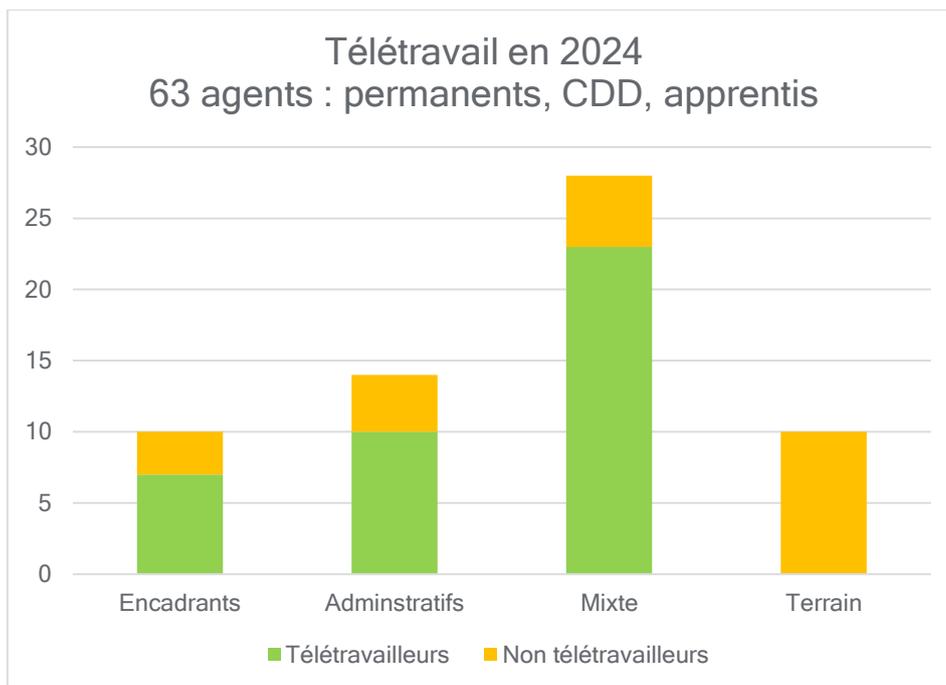
Une charte télétravail a été mise en place en 2024 :

- L'éligibilité est affichée sur la fiche de poste de l'agent, elle est déterminée par les activités exercées, les missions de terrain et d'accueil ne sont pas éligibles
- La demande initiale de télétravail doit faire l'objet d'un entretien et est renouvelée chaque année lors de l'entretien individuel
- Le télétravail est organisé sur des jours flottants
- Le nombre de jours hebdomadaire maximum est fixé à 2 jours pour les agents à temps plein et 1,5 jours pour les agents à 80%
- les volontaires du service civique ne peuvent pas prétendre au télétravail

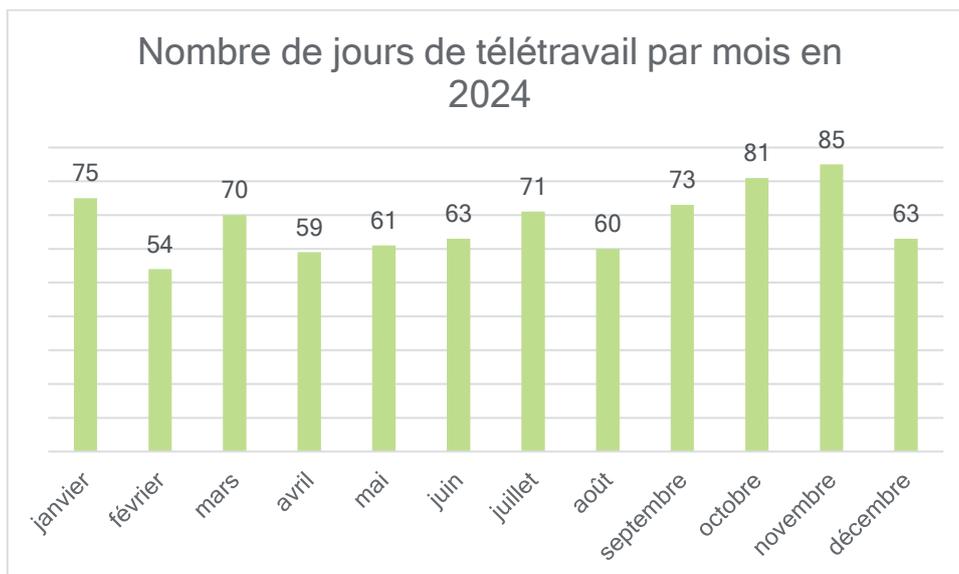
En 2024, la grande majorité des agents éligibles a fait une demande de télétravail

Le suivi des jours de télétravail se fait selon la saisie des agents sur leur espace VIRTUALIA.

37 télétravailleurs ont déclaré des jours de télétravail, soit un total de 815 jours de télétravail indemnisés au titre de l'année 2024.



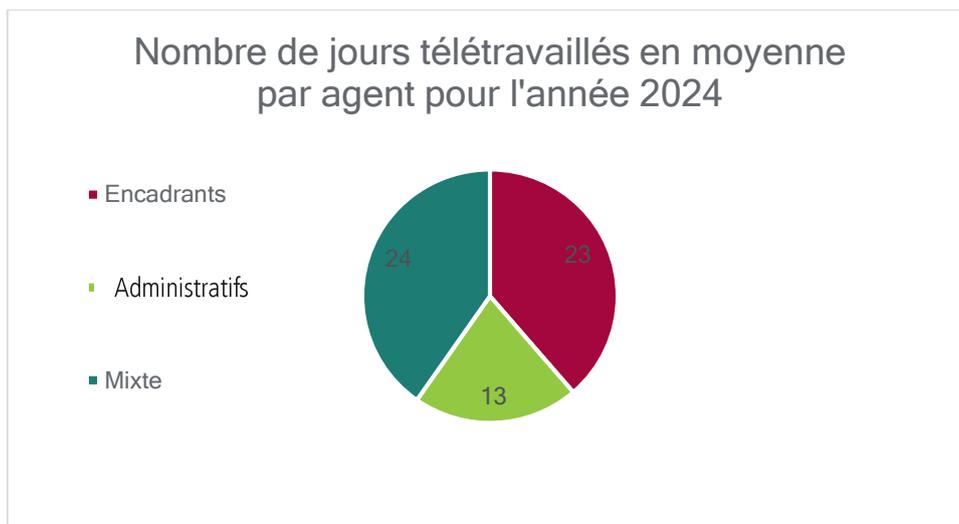
Nombre de jours télétravaillés : 815



Par agent, la moyenne de jours télétravaillés est **de 22 jours annuellement**

- Minimum : 2 jours par an
- Maximum : 82 jours par an

Aucun agent n'atteint le plafond d'indemnisation de 88 jours fixé par la réglementation. Aucune non-conformité à la charte du télétravail n'est à relever.



Allocation forfaitaire de télétravail versée au titre de l'année 2024 (repartie sur deux exercices budgétaires) : 2 347,20 €

Il s'agit d'une allocation versée trimestriellement, à terme échu à hauteur de 2,88€ par jour télétravaillé dans la limite de 88 jours par an et par agent.

III. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

A. Formations

Un plan de formation à l'échelle de l'établissement public a été initié en 2024.

64 agents ont bénéficié d'au moins une formation durant l'année 2024, soit 80% du personnel :

	A+	A	B	C	VSC	Apprentis
Effectif par catégorie	10	27	19	11	8	5
Agents ayant suivi au moins une formation	9	23	16	7	6	3
Homme	6	6	6	4	2	1
Femme	3	17	10	3	4	2
% d'agents formés	90%	85%	84%	64%	75%	60%

Tableau 4 : Nombre de formations suivies par catégories d'agents et sexe

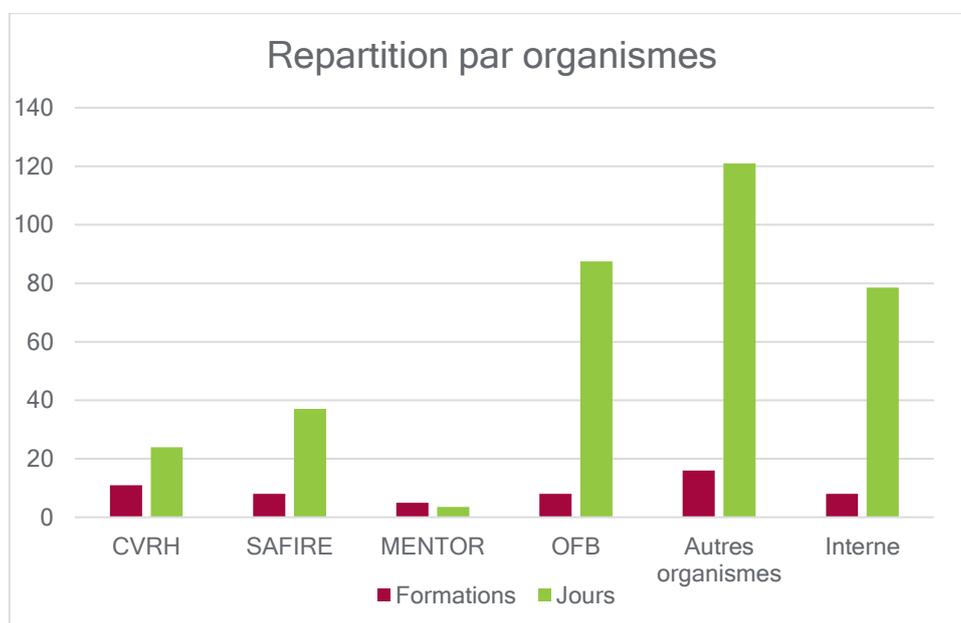
Le Parc national de forêts privilégie les formations proposées par ses partenaires :

- les CVRH (Ministère de la Transition écologique),
- SAFIRE (formations interministérielles),
- MENTOR (formations disponibles en e-learning)

- Les formations de l'OFB.

L'offre proposée par ces organismes n'est pas facturée à l'établissement.

Les formations organisées en interne et animées par des agents se sont développées.

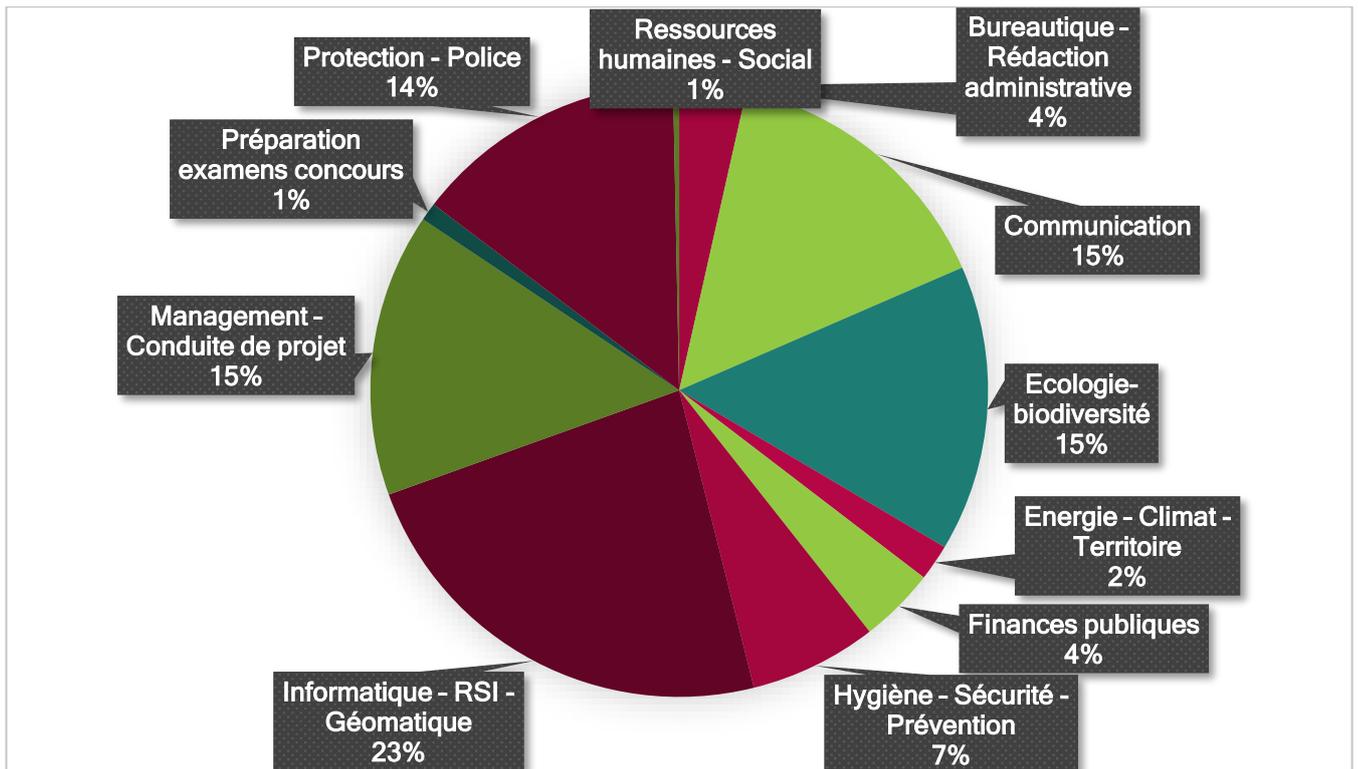


Répartitions des formations suivies par domaines

Domaines	Nombre de formations suivies	Nombre de journées de formation
Bureautique – Rédaction administrative	2	11
Communication	3	47
Ecologie- biodiversité	10	47,5
Energie – Climat - Territoire	2	6
Finances publiques	2	12,5
Hygiène – Sécurité – Prévention	5	21
Informatique – RSI - Géomatique	7	73,5
Management – Conduite de projet	14	47
Préparation examens concours	2	3
Protection - Police	3	45
Ressources humaines - Social	1	1

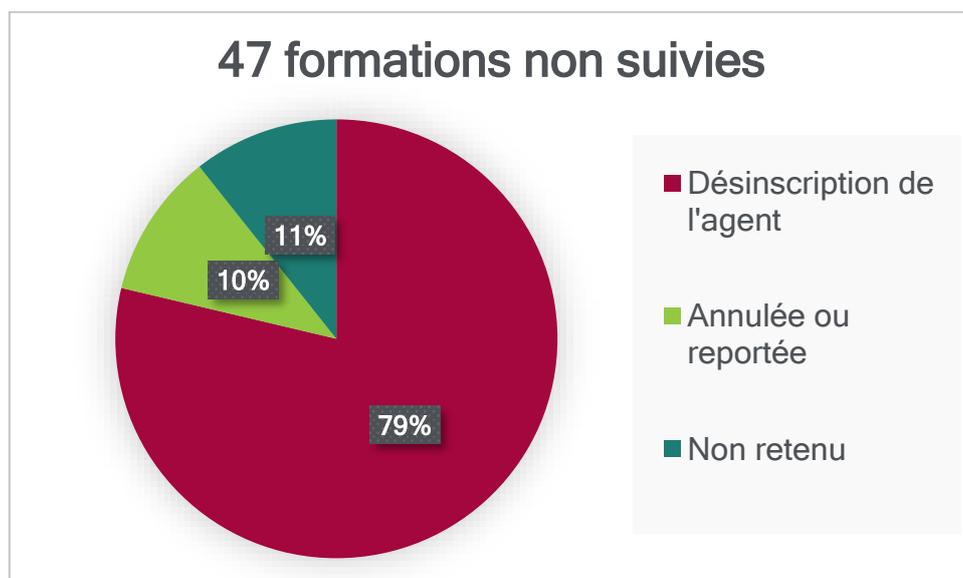
Les formations « Hygiène – Sécurité – Prévention » suivie ont porté sur les thématiques suivantes :

- Habilitation électrique
- Santé et Sécurité au Travail
- Sécurité dans la pratique du bucheronnage
- Premiers secours en santé mentale
- Violences sexuelles et sexistes



Répartition des formations : présentiel / webinaire / e-learning

	Nombre de formation	Nombre agents	Nombre de journées
Présentiel	45	69	348
Webinaire	10	10	9,5
E-learning	5	6	3,5



B. Compteur CPF DIF

Les comptes professionnels de formation n'ont pas été utilisés pour la formation continue par les agent·es du Parc national de forêts en 2024.

A noter que les CPF des fonctionnaires ne peuvent pas être convertis en euros, ils sont limités pour leur utilisation à des formations spécifiques.

C. Stage de deux mois ou plus avec gratification

En 2024, le Parc national de forêts a accueilli cinq (5) stagiaires gratifiés.

- Une stagiaire de Master 2 sur la mise en place d'un protocole de suivi du Sabot de Vénus pour une durée de 5 mois
- Un stagiaire de Master 2 sur la contribution à un programme de conservation du Damier du frêne pour une durée de 6 mois
- Un stagiaire de Master 1 sur la contribution à l'interprétation des patrimoines du Parc national de forêts pour une durée de trois mois et demi.
- Un stagiaire de Master 1 sur l'économétrie et l'évaluation de la perception d'un parc national en fonction de la présence d'infrastructures artificielles pour une durée de trois mois et demi
- Une stagiaire de Master 1 sur le développement d'une application mobile pour l'organisation de la régulation en réserve intégrale

D. Stages d'une durée inférieure à deux mois

Neuf (9) stagiaires ont été accueillis sur des durées inférieures à deux mois au sein du Parc national de forêts en 2024. Notamment des stages de découvertes (élèves de collège, lycée, personnes en recherche ou en cours de reconversion, etc.)

E. Volontaires du service civique

En 2024, huit (8) volontaires du service civique sous contrat avec la ligue de l'enseignement de Haute Marne se sont succédés au Parc national de forêts. Les thématiques concernées étaient les suivantes :

- L'aboutissement de l'animation des Atlas de la biodiversité communale
- La poursuite du développement d'action d'éducation à l'environnement, notamment auprès des scolaires, avec l'augmentation du nombre d'Aires Terrestres Educatives (ATE)
- Le déploiement d'évènements et d'animations sur le territoire du Parc national, notamment le festival « Nuits des forêts »
- Le suivi du dispositif d'observation de la faune sauvage

IV. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

A. Accidents du travail/service (y compris agents temporaires et saisonniers)

En 2024, un agent a déclaré un accident du travail n'ayant pas généré d'arrêt de travail.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée, aucune n'est en cours.

B. Arrêts maladie ou absences pour raisons de santé

En 2024, 135 jours ouvrés pour congé maladie ordinaire ont été octroyés aux agent-es de l'établissement. Rapportés aux 50,57 ETPT consommés en 2024 à l'échelle de l'établissement, cela représente 2,66 jours d'absence pour congé maladie par ETPT sur l'année.

A l'échelle nationale, en 2022 (données les plus récentes disponibles¹), ces absences représentaient 14,5 jours d'absence par an par agent dans la fonction publique :

- Fonction publique territoriale : 17 jours d'absence par an par agent
- Fonction publique hospitalière : 18 jours d'absence par an par agent
- Fonction publique d'État : 11 jours d'absence par an par agent

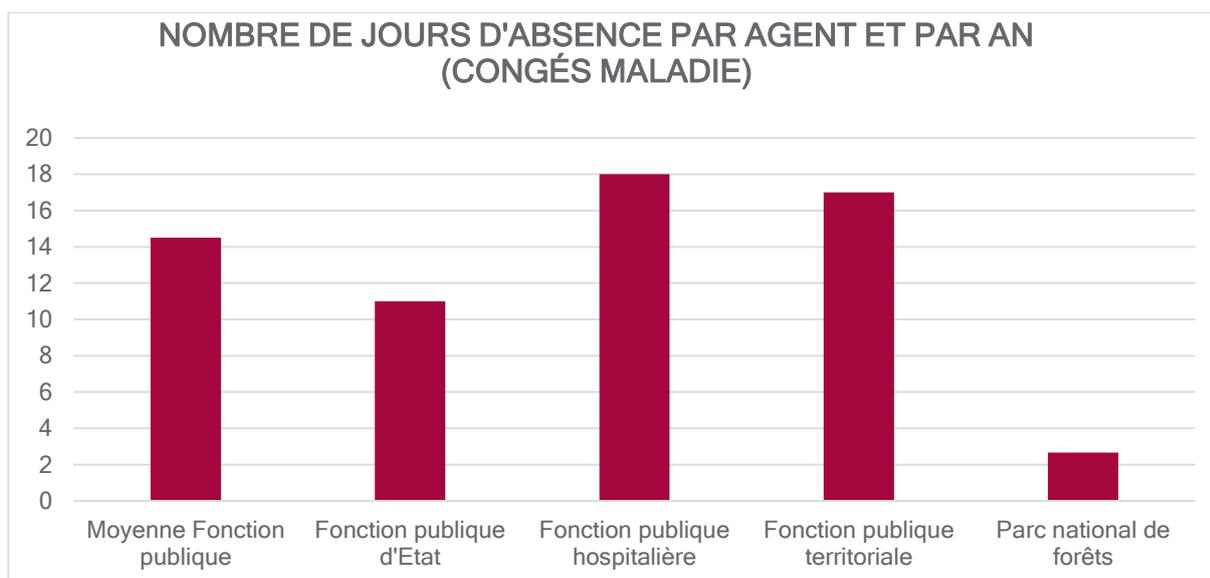


Figure 3 : Nombre de jours d'absence par agent et par an dans la fonction publique. Données 2022 pour les 3 versants de la fonction publique ; Données 2024 pour le Parc national de forêts

C. Visites médicales

En 2024, ont été réalisées sur l'année, soit par le médecin, soit par l'infirmier :

- 13 visites initiales pour les nouveaux agents
- 1 visite de suivi

¹ IGF / IGAS, *Revue de dépenses relative à la réduction des absences dans la fonction publique*, Juillet 2024, IGF N° 2024-M-013-03 ; IGAS N° 2024-026R

- 1 visite à la demande d'un agent
- 3 visites de reprise suite à maladie

D. Prestation de service social

En 2024, l'un assistant de service social a poursuivi la démarche sur la qualité de vie au travail, rencontrant en entretiens la majorité des agent.es de l'établissement.

V. **DIALOGUE SOCIAL**

A. Comité social d'administration

1. Composition du CSA par sexe et par statut
- 2.

	Titulaire affecté	Contractuel quasi-statut
Homme	1	3
Femme	2	2*

* A noter la démission en cours d'année d'une représentante du personnel titulaire, en QSE

3. Nombre de réunions ayant eu lieu en 2023

Le CSA s'est réuni à 3 reprises en 2024 :

- 30 janvier
- 5 juin
- 4 septembre

Principaux sujets abordés

- Bilan des formations 2023
- Organisation et suivi du télétravail
- Organigramme de l'établissement
- Audit « Qualité de vie au travail » réalisé par l'assistant social Laurent Piat
- Bilan SST 2023 et fiches SST
- Complémentaire santé (Nouvelle mutuelle « Alan »)
- Passage à RenoIRH
- Procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du Parc national de forêts

B. Amicale des personnels

Le bureau de l'association n'a pas subi d'évolution en 2024. Il est composé comme suit :

- Présidente : Mme Julie Lambrey
- Vice-présidente : Mme Solène De Donato
- Secrétaire : Mme Anaïs Sibille
- Secrétaire adjoint : M Jean-Yves Vansteelant
- Trésorière : Mme Jérémie Millot
- Trésorière adjointe : Mme Margaux Jacob

- Membres associés : Mme Bénédicte Batier ; M Franck Jury ; Mme Catherine Jacquin ; M Jérémy Auvray

Les actions réalisées ont été les suivantes :

- Organisation de soirées de convivialité au Relais
- Organisation d'une journée de convivialité au Lac du Der
- Confection et distribution des colis de Noël pour l'ensemble des agent·es ;
- Organisation de l'Arbre de Noël avec un spectacle suivi d'un goûter et d'atelier pour les enfants à la Salle de fêtes de Giey sur Aujon ;
- Fourniture de cartes cadeaux Kadéos pour les agents présents dans la structure depuis plus de 3 mois, hors VSC et stagiaires ;
- Fourniture de gâteaux, chocolat en poudre, boissons et autres consommables pour la vie quotidienne des agent·es ;
- Prise en charge des licences sportives et culturelles à hauteur de 60€ par personne ;
- Obtention de tarifs préférentiels pour diverses activités comme le cinéma, la piscine, Nigloland ...

L'association du personnel propose également plusieurs services : billetterie, achats groupés, participation aux licences sportives ou culturelles ...

VI. EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME

A. Gouvernance et mise en œuvre du protocole Egalité professionnelle

En 2024, diverses actions ont été mises en œuvre :

- Le suivi du protocole Egalité professionnelle a été réalisé par la présentation des résultats en CSA (4 septembre 2024) et en CA (7 novembre 2024) ;
- La cellule de signalement a été mise en fonctionnement ;
- Des communications spécifiques sur ces thématiques ont été réalisées tout au long de l'année au sein de la newsletter interne ;
- Une communication spécifique pour la journée du 25 janvier a été réalisée ;
- Les équipes ont bénéficié d'une formation sur les violences sexistes et sexuelles et leur traitement au sein de la cellule de signalement, dispensé par le cabinet EGAE ;
- La participation aux différents réseaux des référents égalité professionnelle, en Interparc ou ministériel.

B. Répartition des effectifs

Les chiffres présentés ici prennent en compte l'ensemble des personnes qui ont été employées au Parc national de forêts au cours de l'année 2024, que ce soit en tant qu'agent·e permanent·e, agent·e temporaire, apprenti·e, stagiaire ou volontaire du service civique. Certaines personnes ont pu être embauchées sous différents types de contrat au cours de l'année.

	Femmes	Hommes
Apprenti	2	3

Renfort CDD court	14	6
Contractuel·le Quasi-statut	15	13
Contrat de projet – Hors plafond	6	
Service civique	5	3
Stage	10	7
Titulaire affecté·e	8	7

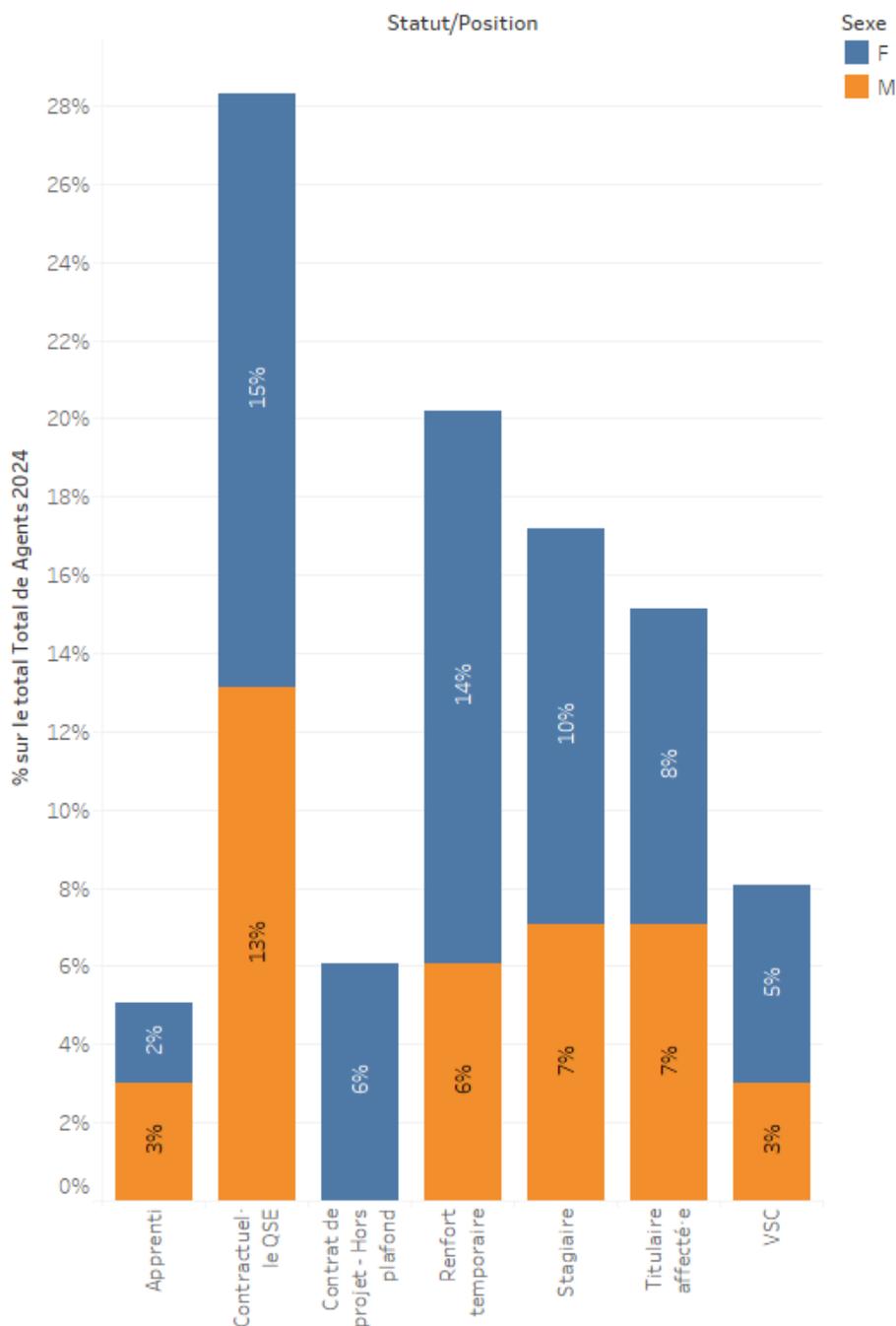


Figure 4 - Répartition des effectifs par genre et par profil d'emploi

Le graphique de la Figure 4 indique la répartition des effectifs par genre et par profil d'emploi
Aide de lecture : 3% des agents du Parc national en 2024 ont été des femmes en apprentissage.

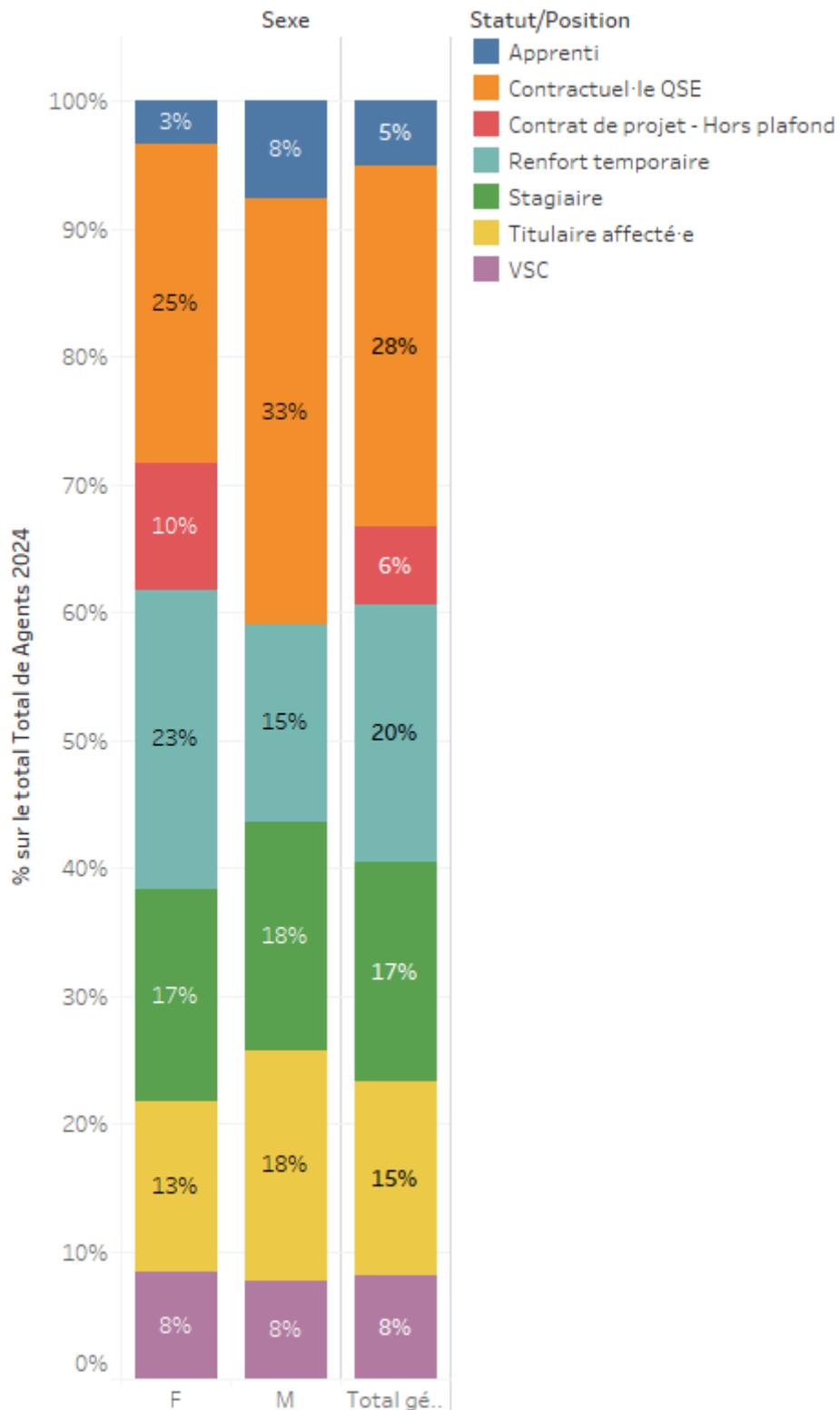


Figure 5 - Répartition par genre des profils d'emploi

La Figure 5 indique la répartition des profils d'emploi au sein de chaque genre. La proportion de femmes en position de renfort temporaire ainsi qu'en contrat de projet est plus importante que pour les hommes, qui à l'inverse comptent une proportion plus importante de contractuels sur quasi-statut ou de titulaires affectés. Les hommes sont dans des positions d'emploi plus stables que les femmes.

Pour les catégories, sont classé-es sans catégorie les volontaires du service civique, les apprenti·es et les stagiaires.

	Sans catégorie	C	B	A	A+
Nombre de Femmes	17	7	12	22	2
Nombre d'Homme	13	4	8	8	6

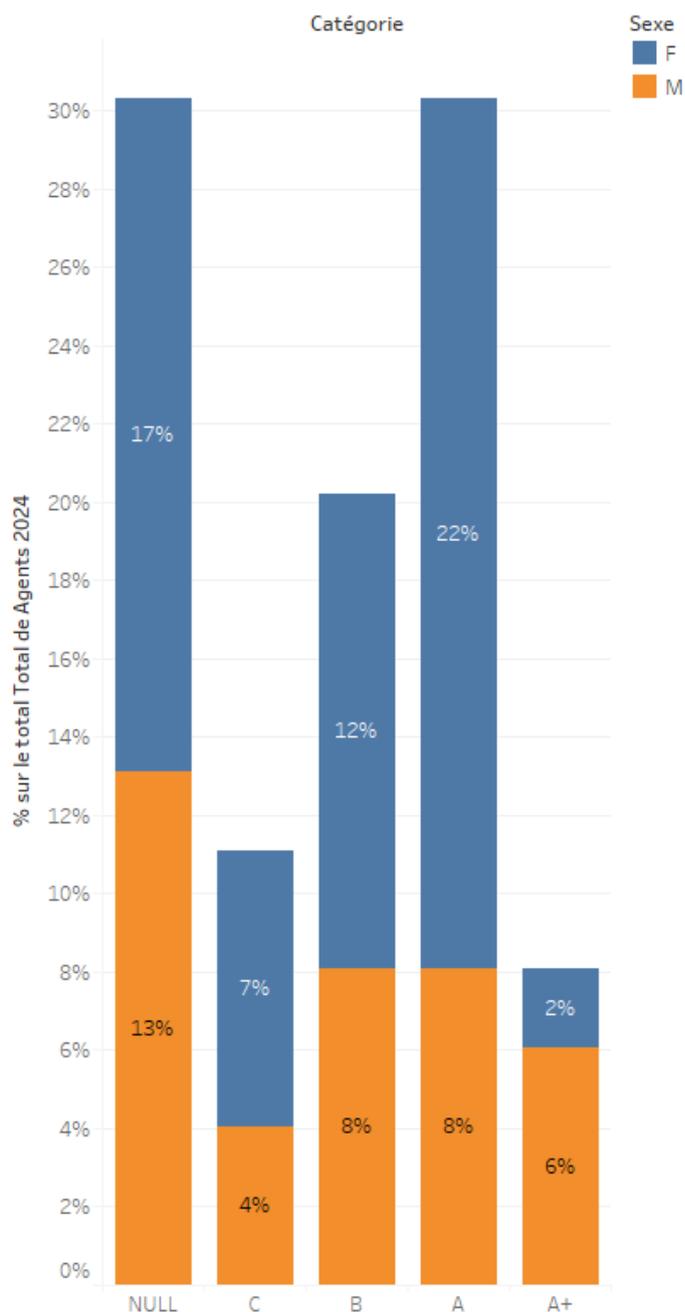


Figure 6 - Répartition des effectifs par genre et par catégorie

Le graphique de la Figure 6 indique la répartition des effectifs par genre et par catégorie.

Aide de lecture : 8% des effectifs du Parc national sont des hommes de catégorie A.

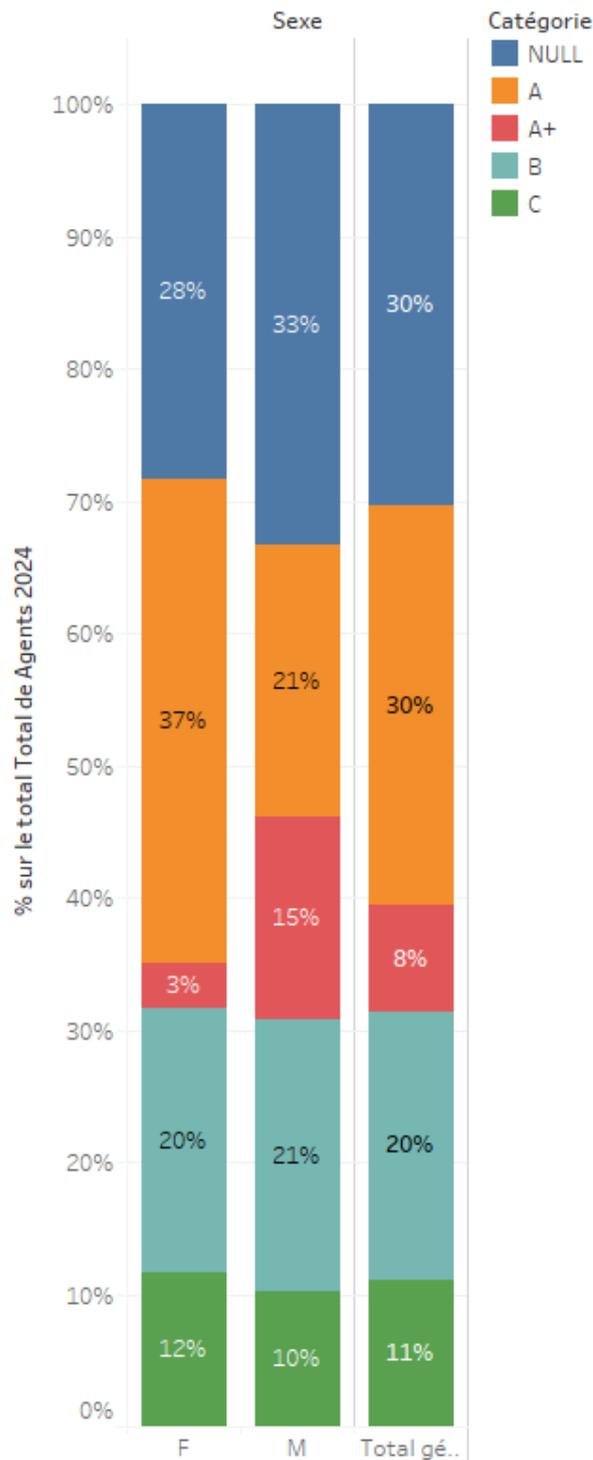


Figure 7 - Répartition des catégories au sein de chaque genre

La Figure 7 indique la répartition des catégories au sein de chaque genre. Les femmes sont surreprésentées au sein des catégories A. A l'inverse, les Hommes sont surreprésentés au sein des catégories A+.

C. Encadrement et management

En 2024, 7 hommes et 5 femmes ont occupé un poste d'encadrement.

Au 1^{er} janvier 2024, le taux de féminisation de l'encadrement était de 40% (4 femmes pour 6 hommes). Au 31 décembre 2024 ce taux de féminisation était de 45% (5 femmes pour 6 hommes).

Au cours de l'année 2024, l'établissement a donc connu une amélioration du taux de féminisation de son équipe encadrante qui s'explique par l'augmentation de l'effectif de l'équipe encadrante, qui passe de 7 personnes à 12 personnes et l'arrivée de 3 femmes sur ces 5 nouveaux postes.

D. Formation

1. Formation spécifique aux questions d'égalité professionnelle

En 2024, les agents ont pu bénéficier d'une formation spécifique consacrée aux violences sexistes et sexuelles et à l'utilisation de la cellule de signalement.

2. Accès à la formation des différents publics

En 2024, 42 agentes du Parc national de forêts ont eu accès à la formation, soit 75% des agentes qui ont eu accès à la formation (53 personnes au total).

En 2024, 28 agents du Parc national de forêts ont assisté à une formation, soit 73% des agents qui ont eu accès à la formation (38 personnes au total).

Les agents comptabilisés ici sont l'ensemble des agent·es quel que soit leur statut. Cependant, ils ne sont comptabilisés qu'une seule fois, même s'ils ont pu être embauché sous plusieurs contrats différents pendant l'année.

E. Rémunération

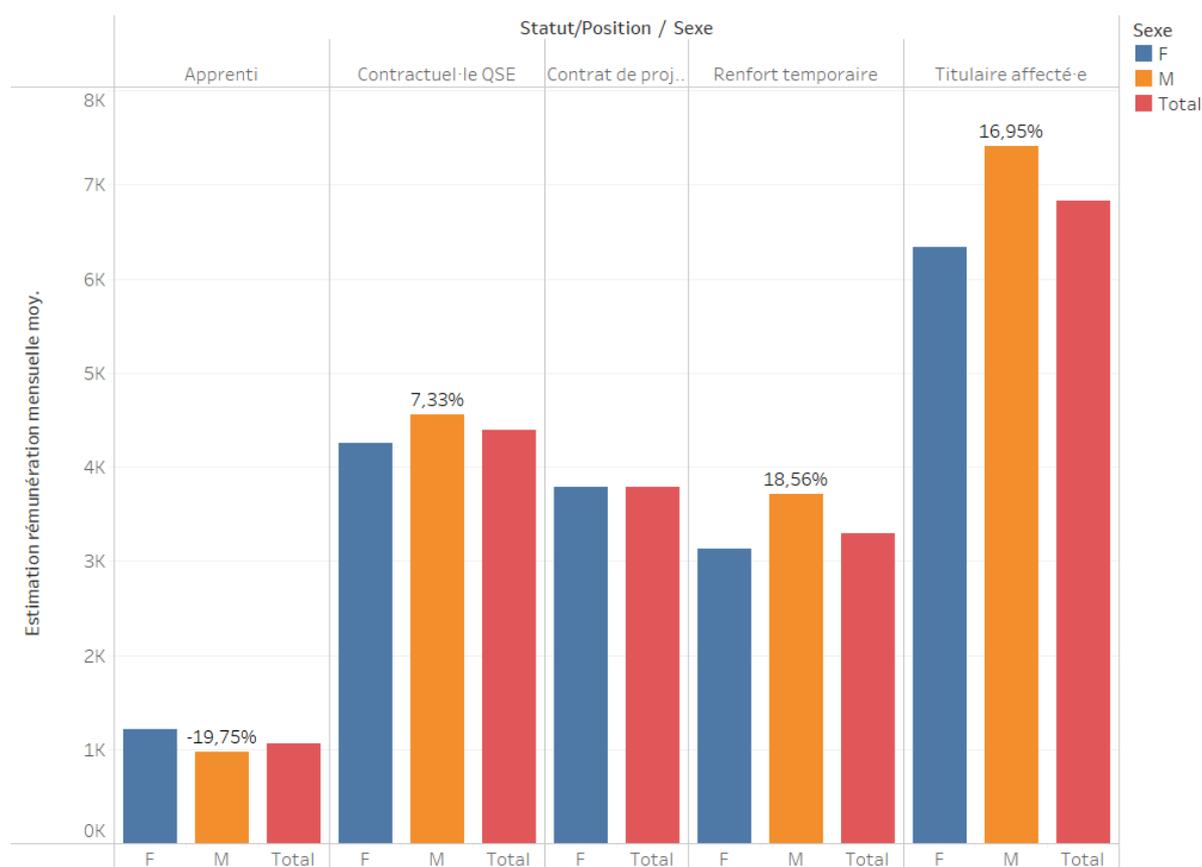


Figure 8 - Moyenne des rémunérations par genre et par type d'emploi. Les rémunérations individuelles sont rapportées en base 100 par rapport à la plus haute rémunération.

La différence entre les hommes et les femmes est de :

- 19.75% en faveur des femmes pour les apprenti-es, expliqués par des niveaux de diplômes préparés différents ;
- 18.56% en faveur des hommes pour les renforts temporaires, expliqués par des niveaux d'expérience différents ;
- 7.33% en faveur des hommes pour les contractuel-le QSE ;
- 16.95% en faveur des hommes pour les titulaires affecté-es dû à une forte présence du management chez les hommes de cette catégorie et à la surreprésentation des hommes en catégorie A+.

Nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus importantes :

Sur les 10 rémunérations les plus importantes de l'établissement, sur l'ensemble des agent-es, 4 agent-es sont des femmes.

Sur ces 10 rémunérations, les rémunérations perçues par les hommes sont en moyenne 19.5% plus élevées que celles perçues par les femmes.

F. Promotion

En 2024, 1 homme, catégorie C, et une femme, catégorie B, ont été promus sur tableau d'avancement. Les hommes et les femmes proposés au quasi-statut n'ont pas été promus.

G. Gestion de la parentalité

En 2024, une agente a été concernée par un congés maternité.

H. Les temps d'absence

Les analyses portant sur les temps d'absence n'ont porté que sur les membres de l'équipe permanente (48 agent-es dont 21 hommes et 27 femmes).

	Congés annuels	RTT	Récupération	CET	Grève	Concours
Femme	442	248	52,5	1	0	0
Homme	547,5	327,5	74,5	0	1	0
Moyenne par femme	21,05	11,81	2,50	0,05	0,05	0,00
Moyenne par homme	20,28	12,13	2,76	0,00	0,00	0,00

	Congés maladie ordinaire	Congé maternité	ASA Garde d'enfants	ASA Evènements familiaux	ASA autres (COVID, syndical ...)
Femme	42	0	2,5	3	8
Homme	93	13	3,5	14	24,5
Moyenne par femme	2,00	0,00	0,12	0,14	0,38
Moyenne par homme	3,44	0,48	0,13	0,52	0,91

Pour ce qui est des congés annuels et des RTT, les femmes posent en moyenne moins de jours que les hommes. Cela peut venir du fait que plusieurs femmes sont arrivées en cours d'année et avaient donc moins de congés à poser.

I. Le télétravail

En 2024, 11 agents et 24 agentes ont eu recours au télétravail. Le nombre de jour de télétravail pris par des hommes a été de 360 contre 455 jours pour les femmes. Cela fait une moyenne de 33 jours par personne pour les hommes et 19 jours pour les femmes.

J. Les recrutements

En 2024, 22 processus de recrutement ont été menés.

	Taux de féminisation des candidatures reçues	Taux de féminisation des profils sélectionnés pour les entretiens	Taux de féminisations des candidatures retenues	Taux de féminisation du jury
A+	0%	0%	0%	33%
A	55%	80%	100%	0%
A	49%	57%	86%	50%
B	34%	16%	5%	17%
C	83%	74%	87%	33%

Ce tableau permet de constater que la majorité des jurys de recrutement ne respecte pas la parité.

K. La prévention et l'accompagnement des agent-es sur les violences sexuelles et sexistes

La cellule de signalement des violences sexuelles et sexistes a été mise en œuvre.

Un temps de formation spécifique, élargie aux violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail a été réalisé à l'occasion de la journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre.

VII. Lutte contre les discriminations

A. Nomination d'une référente

Conformément au protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines du 23 février 2022 – axe 6, une référente a été nommée au sein de l'établissement public Parc national de forêts en la personne de Catherine JACQUIN, assistante de direction. Une lettre de mission encadre son rôle et son positionnement.

Une formation a été suivie par la référente discrimination le 17/09/2024 : « Savoir identifier, déjouer et dénoncer les comportements discriminants en milieu professionnel ».

La référente participe également aux réunions du réseau ministériel des référents diversité et discrimination.



Parc national de forêts

Parc national de forêts
20 rue Anatole Gabeur
52210 Arc-en-Barrois

Tél. : 03 25 31 62 35

www.forets-parcnational.fr



**POUR VOUS INSCRIRE
À NOTRE LETTRE
D'INFORMATIONS,
FLASHEZ CE CODE →**

