Version présentée au Conseil d'dministration du 7 mars 2014

Schéma de réorganisation du Parc national des Ecrins

1. Une décroissance rapide des moyens qui appelle une nouvelle étape de réorganisation

Le conseil d'administration du Parc national des Ecrins a adopté, le 6 juillet 2012 , un schéma de réorganisation qui visait quatre objectifs :

- Mettre en œuvre la loi du 14 avril 2006.
- Contribuer à l'effort de rationalisation des moyens de l'Etat.
- Améliorer le fonctionnement de l'établissement et valoriser les compétences des agents.
- Maintenir une proximité d'action sur le terrain.

Ce schéma envisageait plusieurs évolutions : en 2013, au vu de la cartographie des adhésions ; en 2014, selon les reconfigurations éventuelles des collectivités ; en 2015 sur la base d'une évaluation qui restait à conduire. Le plafond d'emploi retenu était de 99,5 ETP.

Or, les moyens accordés à l'établissement subissent une diminution qui s'amplifie fortement et qui pourrait se poursuivre dans les années à venir :

- baisse de 25% de la SCSP (subvention pour charge de service public) versée en 2012 par suppression de la quatrième tranche ;
- baisse réelle de 6% de la SCSP versée en 2013 par rapport au montant inscrit au budget ;
- baisse de 3,8 % de la SCSP inscrite au budget 2014 par rapport au BP 2013.

Parallèlement le plafond d'emploi passe de 107 en 2010 à 93,5 en 2014.

	2010	2011	2011/2010	2012	2012/2011	2013	2013/2012	2014	2014/2013
SCSP inscrite au BP (M€)	7,3	7,3	-0,02%	7,1	-2%	7,1	-0,8%	6,8	-3,8%
SCSP versée (M€)	7,3	7,1	-1,8%	5,3	-25,3%	6,6	+24,6%		
Plafond ETP	107	102	-4,7%	101	-1%	98,5	-3,5%	93,5	-5,1%
ETP réalisé	101,7	92,6	-8,9%	95,5	+2,6%	95,4	0%	93,5 (prev)	-2% (prev)

Aujourd'hui, le niveau des effectifs autorisé devient incompatible avec le schéma de réorganisation de 2012.

Un autre paramètre préoccupant est la part élevée de la masse salariale dans la SCSP. Son niveau ne permet pas de dégager de moyens suffisants pour mettre en œuvre le programme d'action en application de la charte, entretenir les sentiers et cofinancer des actions

ddéveloppement local. Il est donc indispensable que l'établissement retrouve également des marges à ce niveau là.

Dans ce contexte difficile, la poursuite des missions de l'établissement appelle les orientations suivantes :

- Accroître les mutualisations avec PNF et les autres parcs nationaux, notamment sur la communication et les fonctions support, conformément au cadrage du ministère de tutelle. En outre, la création de l'agence de la biodiversité devrait se traduire par une accentuation de ces mutualisations.
- Intensifier la recherche de ressources complémentaires : cofinancements ; mécénat ; ressources propres.
- Adopter une réorganisation prenant en compte la réduction des effectifs.

Le comité technique de l'établissement a indiqué, dans sa séance du 23 octobre 2013, que le personnel était disposé à accompagner la réorganisation de l'établissement en essayant de ne léser aucun personnel en poste, et à condition de rester dans une épure raisonnable d'effectifs.

Le conseil d'administration du 15 novembre 2013 a mandaté le directeur pour présenter un schéma de réorganisation, sur la base d'une concertation approfondie avec le personnel et les élus concernés.

Des réunions de concertation ont été organisées en décembre 2013 et janvier 2014, dans les secteurs et au siège. Plusieurs groupes de travail *ad hoc* ont été constitués : sur les techniciens dans les secteurs, sur les gardes-moniteurs. Des réunions spécifiques se sont tenues sur les fonctions support du siège, et sur les assistantes de secteur et agents chargés de l'accueil.

L'assemblée générale des élus du Parc national des Ecrins a donné son point de vue sur un nouveau découpage géographique des secteurs le 25 janvier 2014.

Le schéma présenté dans ce document est consacré à cette réorganisation tout en prenant en compte les perspectives offertes par les mutualisations.

Le comité technique s'est prononcé le 6 février sur le projet : deux abstentions ; deux avis défavorables.

Le projet de réorganisation a été adopté par le conseil d'administration du 7 mars 2014.

2. Cadrage méthodologique

La feuille de route stratégique de l'établissement est fixée par la charte, dans ses diverses dimensions (gestion conservatoire du cœur du parc et appui au développement durable sur l'aire d'adhésion), les contrats d'objectifs, la stratégie scientifique. Le schéma de réorganisation ne remet pas en cause les objectifs définis par ces documents. Toutefois, la réduction des moyens peut rendre difficile l'atteinte de ces objectifs au niveau prévu. Sur un plan opérationnel, le cadrage des activités est assuré par le « programme d'actions », en cours de constitution. Ce programme s'appuie notamment sur les conventions tri-annuelles prévues avec les communes adhérentes. Les actions composant ce programme sont conduites par des pilotes d'opération explicitement désignés.

L'organisation prévue par le présent schéma reste ainsi globalement compatible avec les missions de l'établissement et une certaine baisse des moyens. Mais en cas de persistance des diminutions, le schéma deviendrait inapplicable et certains fondements devraient être revus.

Les gains d'effectifs potentiels sont obtenus à l'occasion des départs en retraite, départs volontaires et, en dernier recours, de non renouvellement de contrats. Le schéma permet de penser de façon prévisionnelle la gestion des recrutements et des remplacements.

Le schéma présenté est une cible à moyen terme, à l'horizon 2017. Il définit une nouvelle ossature de l'établissement (1 siège, 4 secteurs recouvrant 7 implantations), qui apparaît comme l'architecture minimale pour fonctionner. Au sein de cette structure, à mettre en place des adaptations d'effectifs sont à conduire. Il faut donc définir le « chemin » permettant d'atteindre cette cible. Ce chemin prend nécessairement en compte les situations réelles, les départs en retraite, les départs non anticipés et les aspirations professionnelles des agents. Il suppose que les mutualisations envisagées avec les autres parcs nationaux sont effectives et produisent leurs effets. Les dates de création des différentes unités pourront être espacées dans le temps selon ces paramètres. Le chemin dépend donc notamment de données qui ne sont pas toujours connues ou ne peuvent être divulguées. Pour chaque unité, on donnera des indications sur ce chemin, sachant qu'elles pourront être complétées ou modifiées au vu des circonstances réelles.

Les mouvements internes sont préférés aux recrutements externes. Ils se feront sur la base de procédures transparentes et équitables.

La réforme suppose certaines évolutions de métiers. Il reviendra à l'établissement d'assurer l'accompagnement nécessaire, et à certains agents de s'ouvrir à de nouvelles perspectives.

Une cellule d'accompagnement est mise en place sous l'égide de l'assistante sociale.

3. Le contenu de la réorganisation

3.1. Au niveau du siège

L'organisation générale du siège est conservée : nombre, dénomination et attributions des services.

Des diminutions d'effectifs sont réalisées et étalées jusqu'en 2017 au travers de départs en retraite, du non renouvellement de deux contrats à durée déterminée, et du transfert éventuel vers les secteurs de certains agents. Ces diminutions supposent la réussite des mutualisations. Elle entraînent la diminution de certaines activités, et le transfert de fonctions vers les secteurs.

De façon concrète :

a) Le conseiller culture/éducation du directeur n'est pas remplacé à la date de son départ en retraite (2015) . Ses attributions sont transférées au service accueil/communication (SCOM). Le risque est une moindre présence dans le domaine de la culture.

b) Le SCOM anticipe les redistributions de tâches associées à la reprise des missions culture/éducation, en liaison avec le service scientifique. Pour cela, il soutient et met à profit

les mutualisations actuellement étudiées par le groupe inter-parcs « communication » et étudie l'appel éventuel à la sous-traitance. (Les mutualisations visées porteraient sur l'édition, les journaux, la banque de données images).

c) S'agissant du service scientifique, (SSC), le poste de webmestre/développeur n'est pas reconduit.Les taches dites « secondaires » du webmestre (appui technique et stratégique au SCOM, assistance informatique, développement et maintenance des applications annexes, expertise web et hébergement) devront être réparties entre les membres du pôle SI et du SCOM et laissent présager une réduction des objectifs du pôle SI. La fonction devrait être mutualisée avec d'autres parcs nationaux. Il subsiste un certain coût pour le PNE, mais moindre. Le lancement de cette mutualisation est une priorité de l'année 2014 même si le calendrier et les modalités demeurent incertains

Les chargés de mission de tous les services du siège contribuent par roulement au secrétariat du conseil scientifique.

Il est noté le déficit en compétence « invertébrés ». Le recrutement d'un spécialiste n'est pas envisagé. Parmi les réponses possibles : la spécialisation d'un technicien patrimoine ou un appui externe, soit d'un organisme de recherche soit d'un autre parc national. Une collaboration renforcée avec d'autres parcs nationaux est à rechercher.

d) En matière de fonctions supports, (secrétariat général, assistantes de service et documentation), les départs en retraite susceptibles de ne pas être remplacés par des recrutements externes permanents sont ceux de l'assistante du service communication (fin 2014) et de l'assistante du secrétariat général (2016). Pour les remplacer, des gains de temps sont recherchés via la redistribution et mutualisation interne des taches ainsi que par la mutualisation avec d'autres établissements. Les mutualisations externes pressenties portent prioritairement sur les mandatements et la paye. D'autres pistes comme l'externalisation des marchés publics sont également explorées. Le chemin se fait en deux temps, correspondant aux deux départs en retraite précités. Le besoin d'une assistante par service (à temps partiel le cas échéant) est affirmé. Un travail de réflexion associant les agents concernés du siège est engagé dans le courant du premier trimestre 2014.

e) S'agissant du Service aménagement (SAM), deux évolutions sont prévues :

- Le pôle DLIF (développement local et ingénierie financière) est progressivement transformé. Il passe de quatre à deux ou trois agents après la mise en place des outils de pilotage de la charte et des conventions de partenariat. Les fonctions d'appui au développement local sont transférées aux secteurs. Les postes de chargés de mission territorialisés sont supprimés. Un poste de chargé de mission en appui au chef de pôle est créé. Le pôle a notamment pour missions :
  - Le suivi transversal de la charte et du programme d'actions.
  - L'évaluation, le reporting du COB et de la charte.
  - La contribution au suivi des subventions attribuées et reçues (selon des modalités de répartition à préciser avec le secrétariat général et les pilotes d'opération)
  - L'ingénierie financière et le mécénat.
  - L'appui aux actions de développement local conduites par les secteurs, dans des termes à préciser.
  - Le cas échéant, d'autres dossiers transversaux dont la répartition reste à caler avec les autres services du siège,

- Il est susceptible d'être mis fin au contrat à durée déterminée de la chargée de mission Natura 2000/Isère. La fonction serait alors soit transférée auprès d'un autre partenaire, soit non renouvelée, soit attribuée à un agent permanent de catégorie A ou B en reconversion. La suite sera à examiner avec la DDT Isère et les collectivités concernées.

3-2. Au niveau du territoire

Une nouvelle organisation territoriale est mise en place en deux ans : les 7 secteurs existants sont remplacés par 4 secteurs composés de une ou plusieurs implantations (ou antennes). Les fonctions de gestion et management jusqu'alors disséminées dans 7 secteurs sont regroupées dans un nombre plus restreint de secteurs.

3.2.1. Les métiers

Au-delà de l'aspect géographique, un changement significatif est l'évolution de la fonction de chef de secteur. Ces derniers assurent désormais l'ensemble des relations avec le territoire, y compris les composantes d'appui au développement local relevant aujourd'hui des chargés de mission développement local. Le chef de secteur organise et planifie les activités du secteur. Cela concerne notamment des domaines comme la police, la culture, les animations, la pédagogie, l'éducation. Il est l'interlocuteur des organisateurs en matière d'événementiel. Il recrute les saisonniers. Il doit dégager un temps suffisant pour le développement local etdoit pouvoir compter à cette fin sur l'appui des chargés de mission du siège. Il doit entretenir une relation de proximité avec l'ensemble des agents de son secteur, notamment ceux rattachés à une implantation différente de la sienne. La fiche de poste type figure en annexe 2.

La réorganisation du Parc national des Ecrins induit un questionnement sur le rôle des techniciens dans les secteurs. Les chefs de secteurs sont actuellement des techniciens et seront à l'avenir moins nombreux. Les taches qu'ils assurent aujourd'hui seront-elles correctement couvertes demain ? Plus généralement, comment s'articuleront les fonctions du technicien patrimoines et du chef de secteur ? Sur la base des réflexions d'un groupe de travail spécifique, les dispositions suivantes sont prises.

Les techniciens patrimoines, dont les attributions ont été définies par la réorganisation de 2012, voient leurs missions confirmées, suite aux résultats globalement positifs de l'évaluation interne sur ce sujet. Dans l'ensemble, les binômes chefs de secteurs/techniciens patrimoines ont bien fonctionné. Parmi les points de vigilance, on note des faiblesses dans la circulation de l'information, et le risque d'une certaine perte de motivation ou de déresponsabilisation des gardes-moniteurs. Mais pour autant, la fonction de technicien patrimoines est appréciée, conservée et confirmée. Elle apporte de la cohérence. S'il ne paraît pas possible de lui ajouter des missions, il convient de rappeler que la notion de « patrimoines » est large. Par exemple, le technicien patrimoines coordonne la mise en œuvre de MAEt avec l'appui des gardes-moniteurs. Il rédige des plans de gestion.

Il n'y a pas de relation hiérarchique entre le technicien patrimoines et les gardes-moniteurs ou personnels d'accueil et de secrétariat. Le chef de secteur a autorité hiérarchique sur tous les agents du secteur. Toutefois l'intérim du chef de secteur est assuré par un technicien patrimoines. Dans différents domaines comme en matière de police, le technicien patrimoines peut avoir un rôle de coordination sur le terrain, sous la responsabilité du chef d'unité.

En termes d'effectifs, il est souhaitable de viser un technicien patrimoines par implantation (soit sept techniciens patrimoines pour l'ensemble de l'établissement).

Les gardes-moniteurs, dont la polyvalence est une force, portent l'action de l'établissement au plus près du terrain, dans toutes ses dimensions. Ils peuvent jouer un rôle de référent dans leur domaine d'expertise propre. Leur compétence territoriale s'ajoute à celle du technicien patrimoines. Le technicien patrimoines peut leur déléguer certaines tâches.
Leur ancrage territorial et leur proximité aux populations sont préservés. Leur rôle est précisé en annexe 4.

Les assistantes de secteur apportent un appui essentiel dans le fonctionnement et la gestion (secrétariat, comptabilité). Elles sont une interface permanente avec le grand public. Elles assurent la vente et la régie. Le maintien d'une régie par implantation apparaît nécessaire.
Le volet secrétariat est, dans la mesure du possible, concentré sur un poste par secteur. Les fonctions d'assistante de secteur et de personnel d'accueil font l'objet d'une réflexion complémentaire à l'issue des décisions prises en matière de réorganisation.

La pédagogie associe plusieurs catégories d'agents des secteurs. Il convient de relancer un groupe de travail intersecteurs traitant sur cette thématique.

La circulation de l'information entre le siège et les secteurs, au sein des unités, doit être une préoccupation constante. Cela concerne notamment les projets de l'établissement, ses enjeux, des questions sensibles comme les grands prédateurs.

3.2.2. La délimitation et le rythme de mise en place des secteurs reconfigurés

La cartographie des secteurs reconfigurés figure en annexe 5. Ces secteurs sont les suivants :

Secteur de l'Embrunais
Siège : Châteauroux-les-Alpes
Le secteur dispose d'un technicien patrimoines
Il comprend les communes du secteur de l'actuel Embrunais.

- *Le chemin : Création et transfert des fonctions de développement local fin 2015 , à la date de départ en retraite de l'actuel chef de secteur.*

Secteur Vallouise-Briançonnais
Siège du secteur : Vallouise ou le cas échéant Briançon
Le secteur reconfiguré dispose de deux techniciens patrimoines et comprend deux implantations :

- Vallouise : périmètre de l'actuel secteur de Vallouise
- Briançonnais : périmètre de l'actuel secteur du Briançonnais. Locaux à Briançon et au Monêtier-les-Bains (Le Casset).

Le chemin : au départ en retraite du chef du secteur du Briançonnais, au plus tard en 2015

Secteur Oisans-Valbonnais
Siège : Le Bourg d'Oisans
Le secteur reconfiguré dispose de deux techniciens patrimoines et comprend deux implantations correspondant aux deux secteurs actuels du Valbonnais et de l'Oisans.
Le chemin :

- *Recrutement du chef de secteur en 2014 sur le périmètre Oisans*

- *Extension de ses fonctions au développement local au départ en retraite de l'actuel chargé de mission développement local.*
- *Extension géographique sur le périmètre Valbonnais au plus tard au départ en retraite du chef du secteur du Valbonnais .*

Secteur Champsaur-Valgaudemar
Siège : A définir
Le secteur reconfiguré dispose de deux techniciens patrimoines et comprend deux implantations correspondant aux deux secteurs actuels du Champsaur et du Valgaudemar.
Le chemin est à définir.

4. Recrutements sur les postes nouvellement créés

Dans le souci de réduire toute période d'incertitude, les appels à candidatures internes pourraient être lancés rapidement, y compris pour des prises de postes prévues une à deux années plus tard (dates de retraite des agents partants).

Le recrutement d'agents externes permanents ne sera possible qu'aux conditions suivantes :
- Respect de la cible globale notifiée par le ministère de tutelle.
- Respect des plafonds suivants en nombre d'agents et ETP.
    - ATE : 32
    - TE hors siège et hors chefs d'unité : 8 (et +1 si poste N 2000 occupé par un TE)
    - Agents de catégorie C hors ATE : 19
    -

Annexes

Annexe 1 : La nouvelle carte de organisation territoriale

Annexe 2 : Fonctions d'un chef de secteur (ou unité territoriale)

Annexe 3 : Le métier de garde-moniteur

Annexe 4 : Organigramme 2013

Annexe 5 : Organigramme cible

Annexe 1 : <u>L'organisation territoriale à la suite de la réorganisation</u>



Annexe 2 : Fonctions d'un chef de secteur post-réorganisation

NIVEAU : Agent de catégorie A ou technicien de l'environnement confirmé

MISSIONS :

Le titulaire est placé sous l'autorité de la direction (directeur et directeur-adjoint).

Les activités de l'unité respectent les cadrages établis par les chefs de service et chefs de pôle du siège, chacun dans son domaine de compétence. En particulier, l'activité du technicien patrimoine est établie en concertation avec le chef du service scientifique.

Le titulaire est responsable de l'ingénierie de projets et de l'appui au développement local au sein de son unité territoriale, en lien avec le chef du pôle développement local et ingénierie financière.

Le titulaire pilote la mise en œuvre sur le terrain de l'ensemble des actions qui lui sont confiées par le CODIR avec les moyens qui lui sont alloués. Il assure le lien entre le terrain et les services du siège. Le titulaire rend compte de son action auprès des services et au sein du CODIR. Il entretient des relations fonctionnelles avec les chefs de service et chargés de mission du siège du parc national.

Il encadre les équipes de son unité territoriale. Il supervise l'ensemble des activités de son unité.

Le titulaire a une vue d'ensemble sur le territoire, son patrimoine, ses projets. Il s'efforce de détenir lui-même une connaissance fine de son territoire de responsabilité afin de pouvoir émettre en interne des avis.

Le titulaire fait appliquer la politique pénale sur son territoire de responsabilité.

Le titulaire entretient des contacts réguliers avec les acteurs locaux, notamment les élus. Il a une mission de veille et d'écoute territoriale. Il est force de proposition pour tous les domaines d'activité de l'établissement. Sa fonction « d'ensemblier » lui confère un rôle stratégique dans le dispositif d'animation territoriale.

Le titulaire suit et coordonne la politique du parc sur son territoire de compétence. Il y représente le directeur et l'établissement auprès des acteurs locaux, élus, administrations et socio-professionnels

ACTIVITES

Coordonner les activités, gérer et animer le secteur :
Organisation du travail et planification des activités ; gestion du personnel ; gestion financière et comptable ; encadrement ; application des règles de sécurité.

Gérer et suivre les missions d'aménagement et de développement :
En étroite collaboration avec le pôle développement local et ingénierie financière. Relations et contacts avec les partenaires du territoire. Contribution à l'identification et au suivi des projets. Appui aux projets des partenaires locaux.

Organiser la protection du milieu naturel et de la surveillance du territoire :
Supervision ; coordination et participation à la mise en œuvre des directives du parc et de la réglementation environnementale.

Gérer les tâches d'aménagement :
Contrôle de l'état des sentiers et de la signalétique ; recrutement des saisonniers ; consultations d'entreprises ; supervision des travaux dont réception des chantiers.

Suivis scientifiques et protocoles :
Mise en œuvre et participation aux activités scientifiques pilotées par le service scientifique, en lien avec le technicien patrimoine.

Missions d'accueil, d'information et d'éducation à l'environnement :
Elaboration d'un programme d'accueil saisonnier du secteur ; supervision des activités d'animation pour les différents publics.

Gérer les maisons et points d'information du parc :
Contrôle de l'état des bâtiments et de leur équipement ; veille sur leur entretien en lien avec le siège. ; supervision des boutiques avec la/le régisseur ; régisseur-adjoint de recettes potentiel ; recrutement des saisonniers.
Accompagnement des projets de rénovation en lien avec les services.

Participer aux réunions de direction

Répondre aux demandes de la presse avec l'accord du siège et représenter l'établissement

Participer à des actions inter-parcs

Le cas échéant, référent thématique de sujets spécialisés

CONTRAINTES PARTICULIERES

Travail possible de nuit, le week-end et les jours fériés
Déplacements fréquents sur le périmètre de l'unité
Respect strict des conditions de sécurité

COMPETENCES RECHERCHEES

Management, encadrement, gestion administrative et comptable
Développement local
Compétences naturalistes et réglementaires
Politique et charte d'un parc national
Expérience du terrain et, si possible, de la montagne
Maîtrise des outils informatiques

PROFIL SOUHAITE

Ingénieur avec formation ou expérience naturaliste, management, développement local

ou technicien de l'environnement expérimenté ayant montré des aptitudes à la polyvalence

Annexe 3 : Le métier de garde-moniteur au Parc national des Ecrins

Le métier de garde-moniteur est communément associé au référentiel métier des agents techniques de l'environnement.

Positionnement hiérarchique

Le garde-moniteur est sous l'autorité hiérarchique du chef de secteur. Toutefois, il peut bénéficier d'un encadrement fonctionnel par un agent en charge d'une coordination thématique, en particulier, le technicien patrimoines du secteur ou un chargé de mission thématique du siège.

Territorialisation des missions

Le garde-moniteur est référent d'un territoire. Dans chaque secteur, il se voit attribuer un territoire dont il est responsable et pour lequel il assure une action de veille territoriale. Le territoire attribué est composé de communes de l'aire d'adhésion, que celles-ci aient ou non une partie de leur territoire situé en zone cœur. Dans ce territoire de référence, le garde-moniteur assure une veille environnementale, et il est également le contact de proximité auprès de la population locale et le garant de la connaissance et de la transmission au sein de l'équipe secteur de la « mémoire locale ».

Le cœur du parc national reste une priorité de ses missions. En aire d'adhésion, ses priorités d'action sont définies en fonction des orientations de la charte, des conventions de partenariat conclues avec le territoire, eux-mêmes reliés aux enjeux environnementaux (sites patrimoniaux) et socio-économiques (enjeux pastoraux ...). Le garde-moniteur conserve par ailleurs des compétences en aire optimale d'adhésion, en matière de connaissance naturaliste et de police de l'environnement.

Bien que ses missions soient pour l'essentiel territorialisées, le garde-moniteur est amené à se déplacer sur les autres communes du secteur (et dans une moindre mesure dans les autres secteurs). Il y exerce également des missions de veille territoriale et de continuité de service. La pratique du terrain inhérente au métier de garde-moniteur est associée à une connaissance des règles de sécurité, en particulier pour les Ecrins, celles liées au déplacement en milieu montagnard.

Les missions du garde-moniteur

Les missions du garde-moniteur correspondent pour l'essentiel à un socle commun de compétences, requis pour la mise en œuvre de la charte. Le cas échéant, en fonction de son expérience acquise, certaines de ses missions dans des champs de compétence plus élaborée, lui permettent, soit d'assurer un rôle d'expert pour l'établissement public dans un domaine donné, soit de jouer un rôle d'animateur pour une thématique à enjeu.

Un socle de compétences « minimales », commun à l'ensemble des gardes-moniteurs est défini.

Domaine d'activité	Niveau de priorité - principales attributions
Police	Mission à fort niveau de priorité. Dans ses missions, le garde-moniteur bénéficie de l'appui d'un correspondant police territorialisé et d'un référent police qui anime cette thématique à l'échelle de l'établissement public. Des procédures (protocole pénal,...) définissent le champ d'intervention tant dans le domaine de la police administrative.
Gestion de la connaissance	Mission à fort niveau de priorité. Le socle de compétence, dit niveau 1 de connaissance, est défini en application de la stratégie scientifique du Parc national. Pour les domaines de compétence suivants, « Faune vertébrés », « Faune invertébrés », « Flore », « Mesures physiques », sont définis par le service scientifique des niveaux 1 (socle de connaissance) et 2 (expert) de compétence. L'ensemble des gardes-moniteurs est réputé maîtriser le socle de compétences dit de niveau 1. Au sein d'un secteur, il est recommandé de valoriser les

	compétences particulières, car le chef d'unité a besoin de référents thématiques, pour éclairer ses avis et décisions. Ainsi, des référents thématiques peuvent-ils être nommément désignés, afin de compléter le champ de l'expertise locale. En fonction des besoins définis par le service scientifique, certains gardes-moniteurs peuvent s'impliquer dans des groupes opérationnels, pilotés par le service scientifique. Ces derniers répondent à des besoins précis, formalisés dans une lettre de mission. Un engagement dans la durée est requis pour les groupes opérationnels.
Gestion de la connaissance *(suite)*	L'animation locale des actions de connaissance des patrimoines ainsi que la mise en œuvre des protocoles de suivi sont animés localement par le technicien patrimoines, sous la responsabilité du chef de secteur. La veille écologique (dont veille sanitaire) est mise en œuvre sur l'ensemble du territoire du secteur, plus particulièrement, pour le garde-moniteur, sur le territoire communal qui lui est attribué en responsabilité.
Pédagogie	Mission à fort niveau de priorité. Chaque garde-moniteur est réputé maîtriser les techniques de base d'animation et de pédagogie. Pour la création d'outils de sensibilisation le garde-moniteur est amené à écrire les contenus dans la plupart des cas. En matière de pédagogie, le garde-moniteur doit, au titre du socle de compétences, être en capacité d'accompagner un projet pédagogique (piloté par le corps enseignant), notamment dans le cadre de la mise en œuvre du programme un garde-une classe (primaire) ou de co-construire un programme pédagogique, en lien avec un enseignant de collège. Un garde-moniteur peut être désigné référent pédagogique pour son unité territoriale, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique pré-citée.
Accueil du public, animation	Mission à fort niveau de priorité. La fonction d'accueil et d'animation respecte le programme d'animation de l'établissement. Le garde-moniteur doit être en mesure de réaliser une conférence sur un thème naturaliste qu'il maîtrise.
Communication, médias, image	Bien qu'il ne s'agisse pas d'une compétence requise au titre du socle , le garde-moniteur peut être amené à répondre aux sollicitations de la presse, après accord de sa hiérarchie ou du siège selon les cas. Témoin privilégié de la vie locale, il est invité à témoigner des faits marquants et de la vie locale, notamment par la rédaction d'articles, de brèves pour le site Internet du parc national. En matière de gestion de l'image, il a pour socle de compétence, la réalisation de photographies de base pour témoignage. Un niveau 2 de compétence peut être sollicité dans le cadre de missions photographiques spécialisées (photo-constats…) .
Missions prioritaires dans le champ de l'aménagement du territoire	Les missions prioritaires relèvent de quatre domaines d'intervention : - Entretien des itinéraires inscrits au schéma de sentiers Les sentiers sont une des vitrines du parc national. Le garde-moniteur est amené au titre du socle de compétences, à participer à des opérations d'entretien des sentiers, de maintenance de la signalétique ou de montage-démontage de passerelles. Il doit connaître ce que recouvre la notion d'entretien des sentiers, et savoir diagnostiquer les désordres pour évaluer les besoins d'intervention. Selon les besoins de l'établissement, il peut être amené à exercer des compétences dites de niveau 2, pour des techniques constructives plus élaborées (pierres sèches …). - Porter à connaissance, avis et autorisations Le garde-moniteur est un maillon important de la chaîne de travail interne du porter à connaissance de l'établissement public. Par son ancrage local, outre la connaissance naturaliste, il apporte des éléments de contexte importants, de nature à éclairer les avis du Parc national.

	- Veille sur le patrimoine bâti du cœur de parc En matière de patrimoine bâti en cœur de parc, le garde-moniteur exerce une veille sur les sentiers, les ouvrages de franchissement et autres ouvrages constituant le patrimoine bâti vernaculaire du cœur de parc (murets de pierres sèches, ...). Cette veille a pour objet d'améliorer la réactivité des dispositifs d'intervention en cas de dégradation (notamment comme suite aux intempéries, avalanches ....) - Réalisation de constats de dommage Dans le cadre de la mise en œuvre du plan national Loup, afin d'optimiser la réactivité du dispositif d'assistance aux bergers et éleveurs, le garde-moniteur peut être conduit à réaliser des constats de dommages liés aux déprédations. - Marque « Parc national » Le garde-moniteur exerce une veille locale relative à l'usage de la marque « Parc national », sur son territoire de triage. Cette veille est réalisée sous la responsabilité du chef de secteur, en lien avec le référent «Marque Parc national » de l'établissement public.
Autres missions en lien avec l'aménagement du territoire	- Appui au pastoralisme Le garde-moniteur peut être amené occasionnellement à apporter son concours à la réalisation de tâches d'appui au pastoralisme, en particulier l'appui aux héliportages en cœur de parc et le suivi des MAEt. - Suivi de chantiers Il peut être amené à suivre des chantiers bénéficiant d'un appui technique ou financier de l'établissement afin notamment de s'assurer de la bonne mise en oeuvre de prescriptions techniques.

Les missions des gardes-moniteurs sont priorisées,

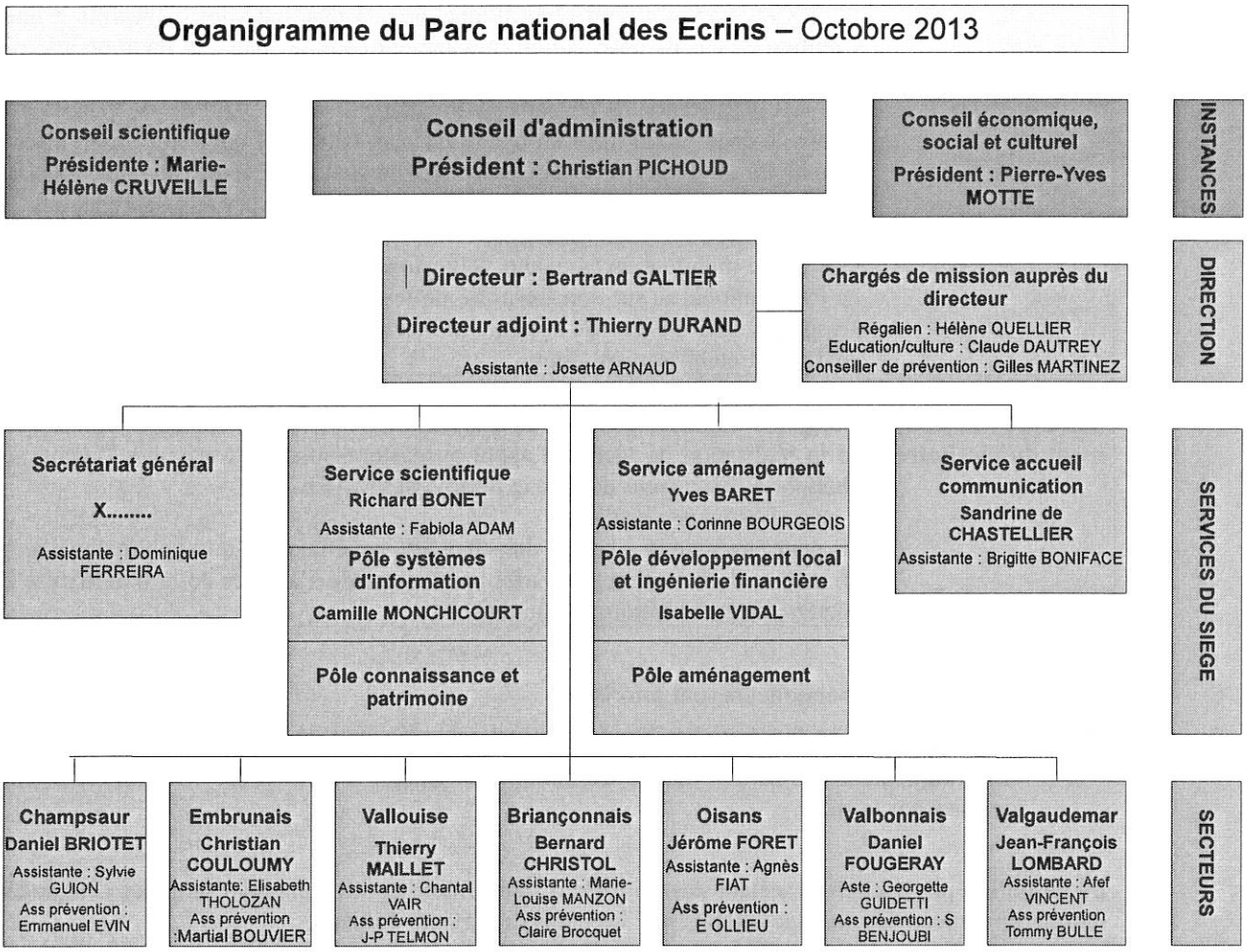
- territorialement en fonction des enjeux environnementaux et socio-économiques,
- thématiquement en fonction des caractéristiques de chaque secteur et des priorités sectorielles définies par le siège.

La définition par le chef de secteur des priorités d'intervention et des planning d'activités des gardes-moniteurs respecte les cadrages établis par les chefs de service du siège.

En cas de désaccord, l'arbitrage est assuré par le Directeur ou le Directeur-adjoint.

Afin de préserver la polyvalence du garde-moniteur, il est recommandé que les missions attribuées au titre d'expert ne représentent pas plus de 20 % du temps de travail.

Annexe 4 : Organigramme 2013



Annexe 5 : <u>Organigramme cible</u>

