

Cahier des charges

Définition et accompagnement d'une démarche de prévention des Risques Psycho Sociaux au Parc national des Pyrénées

Article 1 : Contexte du projet

1. Le Parc national des Pyrénées

Le Parc national des Pyrénées est un établissement public de l'État à caractère administratif sous la tutelle du ministère en charge de l'écologie (*direction de l'eau et de la biodiversité*).

Créé en 1967, il est le troisième, en date, des onze parcs nationaux français. Il s'étire sur près de cent kilomètres, six vallées, deux départements (*Pyrénées-Atlantiques et Hautes-Pyrénées*) et deux régions (*Nouvelle-Aquitaine et Occitanie*), du Gave d'Aspe à la Neste d'Aure, le long de la crête frontière qui l'unit à l'Espagne.

Les missions historiques de l'établissement public concernent la protection et la sensibilisation. Depuis la réforme des Parcs nationaux, en 2006, les établissements ont également une mission d'accompagnement au développement durable des activités économiques, devenant ainsi un outil complet au service du territoire, doté d'une gouvernance locale et d'un projet construit avec les acteurs locaux à travers une charte. (*annexe 1 : décret n° 2009-406 du 15 avril 2009 créant le Parc national des Pyrénées*).

Approuvée par décret le 28 décembre 2012, la charte du Parc national des Pyrénées a défini un projet concerté de territoire pour une durée de quinze ans. Construite avec l'ensemble des acteurs locaux, la charte a pour objectif de protéger et valoriser les patrimoines naturel, culturel et paysager et de soutenir l'économie locale, dans une perspective de développement durable. Le conseil d'administration du Parc national des Pyrénées a décidé, le 15 octobre 2024, de lancer un processus de mise à jour de ce document contractuel.

Un rapport d'activité est réalisé annuellement. Il met en avant les temps forts de l'établissement, les actions menées en lien avec les objectifs de la charte, les points marquants de la vie et du fonctionnement de l'établissement. (*annexe 2 : rapport d'activité 2023*).

2. Gouvernance, équipes du Parc, éléments statistiques et sociologiques

Le Parc national est dirigé par une Directrice nommée par le Ministre en charge de l'écologie après avis du conseil d'administration.

Le conseil d'administration de l'établissement public est composé de représentants des différentes administrations concernées, de représentants des collectivités territoriales (*conseil régional, conseil départemental, communes*) et de leurs groupements, de représentants des acteurs locaux, des usagers, du personnel ainsi que de personnalités qualifiées. Il élit en son sein un président et deux vice-présidents. Il règle par ses délibérations les affaires de l'établissement et peut déléguer certaines de ses attributions au président du conseil d'administration, au bureau et au directeur du Parc.

Le président du conseil d'administration représente l'établissement public dans la mise en œuvre de la politique de communication, de partenariat et de relations internationales définie par le conseil d'administration. Il anime et préside les travaux relatifs à la charte.

Les objectifs de l'établissement public sont fixés par sa tutelle – le ministère en charge de l'écologie – à travers un contrat d'objectifs d'une durée de quatre ans (2024 – 2028).

Le Parc national des Pyrénées emploie, à la date du 1^{er} janvier 2025, soixante-quinze agents (*soixante-douze agents permanents et trois agents contractuels hors plafond d'emploi*).

L'établissement bénéficie d'une grande palette de métiers et de compétences (*annexe 3 : Qui fait quoi au Parc national des Pyrénées*).

Les équipes du siège

Les équipes du siège mettent en œuvre et coordonnent les politiques définies par la Direction et les instances, en collaboration avec les équipes de terrain et ses partenaires. On y trouve les services qui travaillent ensemble pour définir et mettre en œuvre les missions de l'établissement public :

- secrétariat général,
- service « *connaissance et gestion des patrimoines* »,
- service « *valorisation des patrimoines et du territoire* »,
- missions transversales.

Une trentaine d'agents sont affectés au siège du Parc national des Pyrénées.

Les équipes de terrain

Ces équipes sont réparties sur trois unités territoriales, chacune étant composée d'un ou plusieurs secteurs (*voir annexe 3 : Qui fait quoi au Parc national des Pyrénées*).

En montagne, dans les villages et dans les maisons du Parc national, les agents de terrain et les agents d'accueil mettent en œuvre les missions de l'établissement public.

Les agents de terrain effectuent des suivis des patrimoines naturels culturels et paysager, contrôlent et s'investissent dans les actions de préservation, de sensibilisation et de développement du territoire. Les suivis menés sur le terrain enrichissent la connaissance des milieux et des espèces. Leur mission est aussi de partager leurs connaissances de la montagne et de la biodiversité.

Au cœur des vallées, les agents de terrain participent à la vie locale aux côtés des socioprofessionnels et des habitants. Ils mettent en œuvre les actions de la charte définies avec les collectivités et les acteurs locaux (*directement ou en accompagnant les collectivités et les acteurs locaux dans le cadre de conventions de partenariat*). Ils sensibilisent aussi les scolaires aux patrimoines et à leur préservation. Ils entretiennent le Parc national et ses accès (*sentiers signalétiques*).

Commissionné(e)s et assermenté(e)s, les agents inspecteurs de l'environnement font appliquer la réglementation du Parc national. Garantir l'intégrité de la zone cœur du Parc national est un enjeu majeur et prioritaire.

Les huit maisons du Parc national offrent aux visiteurs et aux habitants des espaces d'accueil, d'information, d'exposition temporaire, des espaces muséographiques déclinés sur les richesses patrimoniales valléennes, des boutiques et des salles de projection. Un personnel d'accueil informe les visiteurs.

Trois agents intervenant dans les maisons du Parc national sont mis à disposition par les collectivités locales.

Ces équipes travaillent avec de très nombreux partenaires, au niveau du siège comme dans les vallées.

Typologie des agents du Parc national des Pyrénées et éléments statistiques :

- tous les personnels de l'établissement public sont des agents publics dont 10% de catégorie C, 40 % de catégorie B et 50 % de catégorie A,
- la communauté de travail est composée de 40% de femmes et 60% d'hommes, la féminisation s'est intensifiée depuis 2020,
- soixante-cinq d'entre eux sont fonctionnaires titulaires – sept sont des contractuels de droit public et un sous contrat public de projet,
- la moyenne d'âge est de quarante-deux ans,
- 620 jours par an sont consacrés à la formation des agents soit en moyenne 5,50 jours par agent,
- l'ensemble des effectifs de l'établissement public ont des cycles de travail organisés autour des trente-cinq heures – les équipes de terrain travaillent les week-end notamment au titre de la surveillance du territoire,
- le taux d'absentéisme est de 8% ce qui est faible au regard des ratios de la fonction publique (14 % environ),
- le turn-over est faible (*moins de trois mutations par an en moyenne depuis dix ans*).

Des personnels temporaires (*médiateurs, vacataires, services civiques, etc.*) viennent compléter régulièrement les équipes. Grace à ces renforts, les effectifs sont d'une centaine de

personne sur les mois d'été. Ces personnels temporaires sont recrutés au titre de contrats de droit public (*vacataires*), par une agence d'intérim (*médiateurs et personnels sur projet*) ou des services civiques (*sept par an – un par vallée et un au siège*).

3. Contexte spécifique

La démarche sur les risques psycho sociaux dans l'établissement public

Du fait de son activité particulière sur le terrain, le secteur professionnel des Parcs nationaux présente un taux d'accidentologie élevé pour la fonction publique. Les efforts de prévention portent depuis longtemps sur la réduction des risques ayant un impact sur l'intégrité physique des agents.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (*DUERP*) est ancien et en train d'être mis à jour. Il fera l'objet de plans d'actions en ce qui concerne les risques d'accidents professionnels.

Depuis de nombreuses années, le sujet des Risques Psycho Sociaux (*RPS*) est dans l'actualité interne, sans qu'un réel travail en profondeur n'ait été réalisé avec un suivi dans la durée ni une intégration au *DUERP*.

En septembre 2011, l'ensemble du personnel des Parcs nationaux a été consulté dans le cadre d'une enquête « *vie au travail* », avec un taux de réponse du Parc des Pyrénées supérieur à la moyenne. Les résultats de l'enquête ont été présentés aux représentants du personnel et il n'y a pas eu de suites données à cette démarche.

En 2015, un groupe de travail composé d'élus, du conseiller de prévention de l'époque et de membres de la Direction a réalisé une évaluation des risques psycho sociaux et prévu un plan d'action. Faute de comité de pilotage, le plan d'action n'a pas été suivi ni intégré dans le document unique.

Depuis plusieurs années, les instances représentatives du personnel sont demandeuses d'un diagnostic RPS effectué dans « *les règles de l'art* ».

Début 2024, une inspection du Parc national des Pyrénées, avec pour thème l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail a été réalisée par l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable (*IGEDD*). Elle a pointé une non-conformité au titre des risques psycho sociaux.

Recommandation :

« *Engager dans les meilleurs délais le travail d'identification et d'évaluation des RPS, ainsi que d'élaboration d'un plan d'actions de prévention associé, en nommant un pilote assisté d'un comité de pilotage, en associant la formation spécialisée à toutes les étapes.* »

Aujourd'hui, l'établissement a pris la décision de s'engager dans une démarche de prévention des risques psycho sociaux structurée en étant accompagné.

Un groupe de travail, émanant de la formation spécialisée du comité social d'administration, a été constitué afin de définir le besoin et de rédiger en concertation le présent appel à projet.

Le groupe est composé du Directeur adjoint, du Secrétaire Général, de l'agent en charge des ressources humaines, du Conseiller de prévention, de trois membres de la formation spécialisée, dont les deux secrétaires, représentatifs de différents métiers de l'établissement.

Les membres du groupe de travail feront partie de la composition à minima du Comité de pilotage de la démarche de prévention des risques psycho sociaux.

Le management des risques dans l'établissement

Dans le cadre d'une lettre de mission signée par Madame la Directrice, le conseiller de prévention dispose de quarante jours par an pour conduire ses missions. Dans chaque secteur et au siège, un assistant ou une assistante de prévention est nommé(e) en relai. Il bénéficie également d'une lettre de mission. Le réseau d'assistants de prévention a été en partie renouvelé et formé en 2023.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*ancien CHSCT*) fonctionne au sein du Comité social d'administration (CSA). Ses attributions sont les attributions consultatives sur lesquelles elle se prononce souverainement et elle détient des pouvoirs d'enquête, de visite et d'expertise.

Faute de candidat, le Secrétaire Général assure pour l'instant la fonction de référent discrimination.

Un appel à candidature a été lancé pour mettre en place un référent égalité hommes / femmes.

Une lettre de mission est en cours de finalisation pour permettre la mission en binôme par deux agentes qui se sont portées candidates.

Le contexte social de l'établissement

Le dialogue social est principalement assuré via le comité social d'administration et la formation spécialisée mais il souffre parfois de dysfonctionnements organisationnels (*non-respect des délais de communication des convocations, des pièces...*).

Le Parc national a connu trois réorganisations depuis 2010 avec des incidences sur :

- les missions des agents,
- l'organisation et le management,
- les effectifs (*réduction de treize postes*).

Ces changements n'ont pas fait l'objet d'accompagnement des équipes au moment de leur mise en œuvre.

La réalisation d'un premier bilan de mise en œuvre du projet d'établissement a été l'occasion, fin 2023, de temps de concertation, d'expression collective et de travaux en ateliers.

Travailler au Parc national des Pyrénées est considéré par la plupart des agents comme une chance. Beaucoup exercent un métier « *passion* ».

Cependant aujourd'hui certains agents expriment leur ressenti en termes de diminution d'autonomie, de pratiques managériales, de manque de clarification des rôles et missions, de pression au travail.

Souhaitant avancer sur le sujet des risques psycho sociaux, le syndicat SNE FSU, majoritaire dans l'établissement et disposant de tous les postes dans les instances représentatives, a lancé fin 2023 un sondage sur la situation au travail des agents du Parc national.

64% des effectif y ont répondu. Il a mis en lumière différents malaises dans les équipes. (*annexe 4 : résultats sondage SNE-FSU sur la situation au travail des agents du Parc national des Pyrénées*).

Par ailleurs, une action « *qualité de vie au travail* » est en cours actuellement.

Elle a pour objectifs de :

- créer / restaurer / renforcer les liens entre les agents, au sein même de chaque équipe, et de manière transversale entre les différentes équipes
- renforcer la dynamique d'équipe.
- partager les valeurs du Parc national des Pyrénées et les inscrire dans un engagement collectif.

Cette action, déployée auprès de tous les services, est réalisée au moyen d'entretiens individuels avec l'ensemble des agents (*entretiens d'une à deux heures*).

L'objet de cette action est différent d'un diagnostic sur les risques psycho sociaux. Il sera cependant important, pour effectuer une proposition pertinente, de tenir compte de l'existence de cette démarche et de ses résultats ou prolongements, en particulier en ce qui concerne les modalités d'entretien avec les agents.

Les risques sont très différents selon les sites et les services.

D'après le groupe de travail, les principaux facteurs de risques psycho sociaux sont les suivants :

Services du siège : intensité et temps de travail / manque d'autonomie,
Unités de terrain : exigences émotionnelles / conflits de valeur.

Article 2 : Description technique

1 Périmètre de la demande

Le présent appel à projet concerne l'ensemble de la communauté de travail de l'établissement public en charge du Parc national des Pyrénées, y compris les personnels recrutés temporairement.

2 Objectifs de l'intervention

Cette intervention a pour objectif général la réduction et la prévention des Risques psycho sociaux au sein du Parc national des Pyrénées. Elle doit permettre de favoriser la qualité de vie au travail et de limiter les situations de crise.

L'accompagnement portera plus spécifiquement sur :

- ⇒ la réalisation d'un diagnostic RPS,
- ⇒ l'élaboration d'un plan d'action,
- ⇒ l'intégration des éléments ci-dessus dans le DUERP,
- ⇒ la sensibilisation de toute la ligne hiérarchique et des agents aux RPS,
- ⇒ la formation de la ligne hiérarchique et l'accompagnement à la mise en place des premières actions significatives (*options*)

Les conditions de réussite de la mission sont directement liées à la capacité de l'intervenant retenu à :

- ⇒ répondre aux objectifs définis dans le cahier des charges,
- ⇒ travailler en continu et en confiance avec la Direction et le comité de pilotage,
- ⇒ privilégier les mesures liées à l'organisation collective du travail (*prévention à la source*),
- ⇒ se nourrir d'expériences similaires menées dans des organisations notamment publiques,
- ⇒ s'appuyer sur les études, enquêtes, sondages déjà menés sur le sujet au sein de l'établissement public,
- ⇒ faire connaître la démarche auprès de la communauté de travail (*partager, impliquer*) et proposer des interventions participatives,
- ⇒ associer le réseau des assistants de prévention en place dans l'établissement public,
- ⇒ permettre au Parc national de se doter d'un DUERP complété avec les facteurs de risques psycho sociaux, qui reprend de façon claire, précise et facilement compréhensible les éléments de diagnostic et de plan d'action, par famille de métier,
- ⇒ permettre à l'établissement public d'être autonome, après l'intervention, pour mettre à jour et faire évoluer le DUERP, tant pour l'évaluation des Risques psycho sociaux que pour le plan d'action annuel.

3 Missions attendues

1/ Tranche ferme 1 : sensibilisation et réalisation du diagnostic RPS

Sensibilisation de l'ensemble des agents

Objectif :

Créer une culture commune, améliorer le niveau des connaissances, favoriser les prises de conscience en ce qui concerne les risques psycho sociaux.

Prestation :

L'établissement public souhaite mettre en œuvre une action de sensibilisation qui soutiendra

la démarche globale de prévention des risques psycho sociaux : un module pour acquérir un socle de connaissances communes sur les risques psycho sociaux : connaître, repérer, anticiper. Elle concerne l'ensemble des agents (*y compris la ligne hiérarchique et la Direction*). Au maximum quatre sessions nécessairement en présentiel seront organisées.

Dans son offre, le prestataire précisera les thèmes abordés et les modalités d'animation. Il précisera la durée, l'effectif minimum et maximum à chaque session.

Livrables :

- supports de formation
- bilan anonyme des évaluations de la formation par les agents

Indicateurs d'atteinte du résultat attendu :

- ⇒ Taux de participation cible : 80% des agents
- ⇒ Évaluations des participants sur le contenu, l'animation, les acquis

Réalisation du diagnostic RPS

Objectifs :

L'établissement public attend de cette intervention une vision claire, objectivée, des risques psycho sociaux présents. Pour ce faire, le diagnostic aura pour finalité de :

- décrire la situation de l'établissement public,
- identifier les facteurs de risques,
- analyser, évaluer, hiérarchiser les risques psycho sociaux,
- analyser l'exposition à ces risques,
- donner leur « *juste* » place aux risques psycho sociaux dans le DUERP.

Prestation :

Il est attendu du prestataire qu'il définisse et partage une méthodologie de travail adaptée aux spécificités du Parc national des Pyrénées.

Il s'appuiera sur les moyens de prévention déjà existants et sur les éléments qui lui seront communiqués, tels que le projet de DUERP, les statistiques d'arrêts de travail, de turn-over des agents, les comptes rendus du comité social d'administration et de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans cette phase de diagnostic, tous les agents doivent avoir la possibilité de s'exprimer. Le prestataire proposera une méthode pour organiser la consultation du personnel, mais à minima des entretiens collectifs seront prévus, par services/secteurs et/ou par catégories de métiers (*en séparant les équipes managériales des groupes d'agents*). En cas d'entretiens individuels, le respect du volontariat est requis.

Pour des raisons de saisonnalité de l'activité, les rencontres démarreront très rapidement après le lancement de la commande et par les équipes installées sur le terrain.

Au-delà des entretiens qui sont indispensables, la proposition d'autres techniques d'évaluation complémentaires sera la bienvenue.

Le prestataire précisera dans son offre ses préconisations en termes de méthodes d'entretiens et autres approches d'évaluation. Il expliquera sa stratégie pour garantir la confidentialité, l'anonymat et la protection de la parole des agents ainsi que la méthodologie d'analyse des témoignages recueillis.

La prestation comportera l'intégration du diagnostic dans le DUERP.

Livrables :

A l'issue de la phase de diagnostic le prestataire remettra un document d'analyse qui précisera, par services/secteurs et/ou par catégories de métiers, les risques en présence, leur niveau de gravité ainsi qu'une mise en perspective des priorités d'interventions.

Il présentera le résultat de l'étude au comité de pilotage et à la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il proposera au comité de pilotage une méthode et des outils de communication de ce diagnostic à destination de la communauté de travail.

Le prestataire proposera et fera valider au comité de pilotage des indicateurs de suivi qui permettront d'évaluer l'évolution des risques psycho sociaux dans le temps.

Il partagera son expertise en analysant le DUERP en cours de construction. Il donnera des conseils sur la meilleure façon de compléter le document et de le mettre à jour.

Un atelier de travail sera à prévoir afin d'accompagner le Parc national de Pyrénées dans la maîtrise du DUERP en ce qui concerne le diagnostic.

Indicateurs d'atteinte du résultat attendu :

- ⇒ un livrable clair qui permette de se projeter facilement sur un plan d'action,
- ⇒ une méthode de diagnostic validée par la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- ⇒ un diagnostic et une évaluation partagés avec la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- ⇒ le taux de participation des agents à la démarche,
- ⇒ un DUERP complété avec les facteurs de risques psycho sociaux, qui reprend de façon claire, précise et facilement compréhensible les éléments de diagnostic par famille de métier,
- ⇒ la compétence et l'autonomie de l'établissement public pour mettre à jour et « faire vivre » le DUERP après l'intervention du prestataire.

2/ Tranche ferme 2 : élaboration du plan d'action

Objectifs :

Cette phase de l'intervention a pour objet l'élaboration d'un plan d'action, comprenant la hiérarchisation des actions à mener, dont la mise en œuvre aura pour effet la diminution des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Elle permettra à l'établissement public de se doter d'une organisation en capacité de répondre aux risques psycho sociaux.

Prestation :

En se basant sur le diagnostic décrit ci-dessus, le prestataire proposera des mesures et outils de prévention (*prévention primaire*) et des mesures et outils de prise en charge (*prévention secondaire et tertiaire*) adaptés en tenant compte des spécificités des risques (*gravité, exposition...*). Les mesures seront avant tout collectives ou éventuellement individuelles.

Le plan d'action sera proposé par le prestataire, qui précisera dans son offre ses préconisations concernant les modalités de participation des agents à l'établissement du plan d'action.

L'une des propositions pourrait être de travailler avec les assistants de prévention lors de leur réunion annuelle, afin qu'ils participent ensuite à la collecte des idées auprès de leurs collègues pour enrichir le plan d'action.

Le prestataire apportera ses conseils et son expertise en ce qui concerne les outils d'aide à la décision pour définir l'ordre de mise en œuvre des actions.

Le prestataire proposera des critères de classement qui seront examinés avec le comité de pilotage (*exemples : temporalité, investissement temps et financier, impact sur la réduction des RPS...*). Sur cette base, il proposera une priorisation des actions.

Un atelier de travail sera à prévoir afin d'accompagner le Parc national de Pyrénées dans la maîtrise du DUERP en ce qui concerne le plan d'action.

Livrables :

Un plan d'action :

- couvrant l'ensemble des risques évalués dans le diagnostic,
- adapté aux spécificités de l'établissement public,
- pragmatique,
- comprenant des actions de formation,
- comprenant un volet « *organisation interne* » afin que l'établissement public soit en capacité de détecter les risques psycho sociaux, d'y répondre et de suivre les actions,
- intégré dans le DUERP.

Le prestataire présentera le plan d'action au comité de pilotage et à la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il proposera au comité de pilotage une méthode et des outils de communication du plan d'action à destination de la communauté de travail. Le prestataire présentera le résultat du diagnostic et du plan d'action au cours d'une assemblée générale du personnel.

Il proposera une marche à suivre pour la mise en place des premières actions, ainsi qu'une méthodologie et des indicateurs qui permettront à l'établissement public de réaliser un bilan annuel quantitatif et qualitatif.

Indicateurs d'atteinte du résultat attendu :

- ⇒ un plan d'action partagé et validé par le comité de pilotage, la direction et la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail,
- ⇒ un DUERP complété qui reprend de façon claire, précise et facilement compréhensible les éléments de plan d'action,
- ⇒ l'établissement public sera capable de mettre en œuvre et de faire évoluer de façon autonome le plan d'action défini et le DUERP.

3/ Options

L'établissement public se laisse la possibilité de demander au prestataire retenu des interventions complémentaires.

Option 1 : formation de la ligne hiérarchique et de la Direction aux spécificités et responsabilités managériales vis-à-vis des risques psycho sociaux

Cette formation permettra aux participants d'intégrer le rôle spécifique et la responsabilité du manager dans la prévention des risques psycho sociaux, mesurer les enjeux, connaître les bonnes pratiques.

Cette intervention concerne dix-sept personnes.

Dans son offre, le prestataire précisera les thèmes abordés et les modalités d'animation des séquences.

Il proposera un calendrier cohérent avec la démarche globale en tenant compte des contraintes de saisonnalité spécifiques à l'activité du Parc national. Il précisera la durée, l'effectif minimum et maximum à chaque session, le nombre estimé de sessions.

Option 2 : plan de formation

Suite au diagnostic et dans le cadre du plan d'action de prévention des risques psycho sociaux, des actions de formation seront certainement préconisées.

Le prestataire pourra accompagner l'établissement public pour préciser les objectifs et les contenus attendus de ces formations.

Option 3 : premières actions

L'établissement public pourra demander au prestataire un accompagnement spécifique pour mettre en place la première ou les première(s) action(s) afin de lancer la dynamique.

Pour ces prestations en option, le prestataire indiquera un prix par jour. Ce prix s'entendra tout compris, y compris les frais de déplacement.

Article 3 : Calendrier prévisionnel

Le calendrier de l'intervention devra tenir compte des contraintes de saisonnalité de l'établissement public :

- les équipes de terrain du Parc national des Pyrénées sont indisponibles de début mai à mi-août en ce qui concerne la participation à la réalisation du diagnostic,
- les équipes du siège sont indisponibles de mai à fin juin pour participer à la réalisation du diagnostic, mais les sensibilisations et formations pourront être organisées pendant cette période.

La prestation sera, dans la mesure du possible, réalisée selon le calendrier prévisionnel suivant (*hors options 2 et 3*) :

	2025									2026			paiement
	avril	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.	janv.	fév.	mars	
Préparation de l'intervention	■	■											
Sensibilisation de l'ensemble des agents		■	■										X
Réalisation du diagnostic			■	■	■	■	■	■	■				X
Elaboration du plan d'action										■	■	■	X
Formation des managers	■	■	■	■	■	■							X

■ Tranche 1 ■ Tranche 2 ■ Option

Ce calendrier est indicatif et non contractuel.

Le prestataire peut proposer de l'adapter sous réserve que l'ensemble des prestations soient finalisées au plus tard le 31 mars 2026.

Article 4 : Proposition financière & technique

Il est demandé aux soumissionnaires de produire une offre détaillée (*proposition technique*) pour la mise en œuvre de l'ensemble des prestations et selon les modalités décrites en supra.

Proposition financière

Chaque tranche (2) et chaque option (3), telles que décrites à l'article 2, feront l'objet d'un devis détaillé permettant d'identifier le prix unitaire hors taxes et toutes taxes comprises et les détails techniques.

Une éventuelle remise commerciale sera spécifiée (*pourcentage, montant hors taxes et toutes taxes comprises*) pour chaque poste ou sur la globalité du devis.

Les éléments techniques suivants seront également précisés :

- délais de réalisation de l'offre et accord formel sur l'agenda proposé,
- validité de l'offre,
- etc...

Proposition technique

Le prestataire détaillera les différentes étapes du projet, en précisant :

- la compréhension de la situation et des enjeux,
- le calendrier proposé,
- le nombre de jours d'intervention prévu,
- les propositions de cadrage du projet :
 - méthode de fonctionnement avec le comité de pilotage,
 - points d'étape, méthodes et outils de communication avec les différentes instances et la communauté de travail de l'établissement public,
- les méthodes, outils et techniques mis en œuvre pour chaque étape,
- les préconisations pour assurer le transfert de compétences et d'outils afin d'amener le Parc national à l'autonomie après la fin de la prestation,
- les livrables qu'il s'engage à délivrer.

Le prestataire indiquera les ressources (*documentaires ou autres*) qui lui seront nécessaires pour mener à bien sa mission.

Il explicitera les principes éthiques et déontologiques auxquels il se réfère ainsi que leur application concrète au cours de la mission.

Le mémoire technique comprendra au maximum huit pages.

La proposition technique sera accompagnée d'une présentation de la société ou du candidat qui postule au présent appel à projet, avec les curriculum vitae détaillés. Des références et des exemples d'intervention semblables seront fournies autant que de besoin.

La réponse à cet appel à concurrence peut être réalisée par un seul prestataire et / ou s'organiser en groupement et / ou en sous-traitance. Le statut des prestataires sera clairement indiqué ainsi que les modalités de paiement, entre membres de l'équipe, envisagé.

Les membres d'une équipe candidate doivent avoir le même statut au regard de l'application de la taxe sur la valeur ajoutée.

Dans tous les cas, dans la réponse à l'appel d'offre, le rôle des différents opérateurs sera précisé. Le pilote du projet sera clairement identifié et décrit.

Article 5 : Critères de sélection des offres

Les offres seront examinées et classées en fonction des critères suivants :

- qualité de l'offre et des prestations proposées (40%)
 - ✓ pertinence des outils proposés, de la méthodologie et de la démarche
 - ✓ pertinence du calendrier et du déroulement proposé
 - ✓ moyens affectés à la mission
- montant de l'offre financière (40%)
- expérience dans le domaine (20%) - références et composition de l'équipe

La commande sera attribuée après mise en concurrence entre les différents prestataires ayant déposé une offre.

Article 6 : Confidentialité et propriété

Chacune des parties au futur bon de commande conserve la propriété totale et exclusive de ses connaissances antérieures. Lorsque les connaissances antérieures appartiennent à des tiers auprès desquels les parties ont obtenu les droits d'exploitation aux fins d'exécution du bon de commande, ces connaissances antérieures demeurent la propriété de ces tiers.

A condition d'en avoir le libre usage, le prestataire retenu s'engage au maître d'ouvrage, pour les seuls besoins de la mission, une licence gratuite, non exclusive, non transférable et non cessible d'utilisation de ses connaissances antérieures strictement nécessaires aux fins de réalisation de la commande, et à l'obtention des résultats.

Le prestataire retenu, s'agissant de risques psycho sociaux, s'engage à une totale confidentialité sur les propos, témoignages et situations recueillis. Ils seront anonymisés autant que de besoin.

Article 7 : Renseignements

Des informations techniques complémentaires peuvent être obtenues au siège du Parc national des Pyrénées auprès de :

Monsieur Arnaud DAVID
Directeur adjoint du Parc national des Pyrénées

Monsieur Yves HAURE
Secrétaire général du Parc national des Pyrénées

Monsieur Germain BESSON
Conseiller Prévention

Parc national des Pyrénées
Secrétariat général
2, rue du IV septembre
65000 TARBES
Tél. : 05 62 54 16 40
Fax : 05 62 54 16 41
E-mail : arnaud.david@pyrenees-parcnational.fr
yves.haure@pyrenees-parcnational.fr
germain.besson@pyrenees-parcnational.fr

Article 8 : Envoi des propositions

Les propositions sont à adresser par courrier à :

Madame la Directrice du Parc national des Pyrénées
Parc national des Pyrénées
2, rue du IV septembre
65000 TARBES

et par message électronique à l'adresse suivante :

yves.haure@pyrenees-parcnational.fr

Les propositions sont formulées obligatoirement par écrit, **avant le lundi 3 mars 2025 à 12 heures**, quel que soit le mode de transmission, et doivent comporter :

1. un devis rédigé conformément aux prescriptions de l'article 4,
2. une description des prestations fournies en réponse au présent cahier des charges (mémoire technique),
3. une copie du présent cahier des charges approuvée et paraphée par le prestataire,
4. un document faisant apparaître le numéro SIRET ou SIREN,
5. les statuts ou la raison juridique du prestataire candidat et de son équipe,
6. une liste de référence ou de référents avec le détail de cinq prestations réalisées,
7. une attestation de régularité fiscale (*ou document équivalent en cours de validité*),
8. si l'organisme ne facture pas de taxe sur la valeur ajoutée : une attestation signée par les services fiscaux, de non assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée.

Seules les propositions complètes, et portant sur tous les postes, seront retenues.

Article 9 : Modalités d'exécution

Toute proposition complète, reçue dans les délais, sera examinée et fera l'objet d'une réponse écrite positive ou négative.

Les propositions incomplètes (*cf. article 8*) seront retournées.

Il est prévu une audition des candidats pré-retenus le mardi 25 mars 2025 au siège du Parc national des Pyrénées à Tarbes.

Le prestataire retenu se verra proposé un bon de commande qui sera signé par Madame la Directrice du Parc national des Pyrénées. Il reprendra notamment les dispositions indiquées dans le présent cahier des charges et fixera par ailleurs toutes les dispositions financières et administratives règlementaires.

L'exécution de la commande relève de la comptabilité publique. Ce bon de commande donnera lieu à un paiement par étape (*cf. article 3*) après constatation du service fait de chaque étape. Il n'est pas prévu et possible de verser un acompte à la commande.

Les paiements se font, à exercice fait conformément aux règles de la comptabilité publique. Le mode de règlement choisi par le Parc national des Pyrénées est le virement administratif dans les termes fixés par le décret n°2002 – 231 du 21 février 2002.

L'unité monétaire est l'€.

Fait à Tarbes, le mercredi 22 janvier 2025.

© Parc national des Pyrénées

ANNEXES

- ✓ décret n° 2009 - 406 du 15 avril 2009 créant le Parc national des Pyrénées
- ✓ rapport d'activité 2023
- ✓ qui fait quoi au Parc national des Pyrénées
- ✓ résultats sondage SNE-FSU sur la situation au travail des agents du Parc national des Pyrénées.

L'ensemble est à télécharger sous ce lien :

<https://we.tl/t-WDQSLUQmLH>