

L'emploi dans les Parcs naturels régionaux

Synthèse d'enquête



Sommaire

Introduction - p. 1
L'enquête - p. 1

1- Les missions et les métiers p. 2

Les secteurs d'activité - p. 2
Portrait-robot d'une équipe - p. 2
Pavé « 31 métiers type » - p. 2
Le chargé de mission - p. 2
Des métiers en évolution - p. 3
Les parcours professionnels - p. 4
Pavé « au coeur de l'évolution professionnelle : la polyvalence » - p. 4

2 - Les effectifs - p. 4

Des effectifs à la hausse - p. 4
Des agents jeunes - p. 5
La féminisation des équipes - p. 5
L'accroissement du temps partiel - p. 5

3 - Les statuts des agents - p. 6

Statut du personnel et type de syndicat mixte - p. 5
La fonction publique territoriale - p. 5
Les contrats de droit privé - p. 6
Le recrutement et le déroulement de carrière - p. 7
Un taux élevé de cadres - p. 7

Les éléments clés de l'enquête - p. 7
Pour en savoir plus - p. 7

Les 44 Parcs naturels régionaux français occupent une place non négligeable dans le secteur des métiers des espaces naturels avec 1 330 emplois directs, fin 2004.

Les Parcs naturels régionaux s'appuient sur un syndicat mixte ouvert, c'est-à-dire un établissement public associant au minimum les communes du territoire, le (ou les) conseil(s) régional(aux), le (ou les) conseil(s) général(aux) et parfois d'autres établissements publics, pour gérer, protéger et animer ces territoires. Ce syndicat mixte est doté d'une équipe technique qui est chargée de coordonner la mise en œuvre de la charte, en collaboration avec les acteurs locaux du territoire.

Quelles sont les caractéristiques de ces équipes ? Quelles missions, quels métiers exercent ces agents ? Quel est leur parcours professionnel ? Quel est leur statut ?

Ce document permet de mesurer la spécificité du personnel des Parcs naturels régionaux dans le champ des métiers des collectivités, de l'environnement ou du développement, et d'en appréhender les évolutions depuis 1998.

L'enquête

La Fédération des Parcs naturels régionaux de France a conduit en 2005 une enquête afin de mieux connaître la composition des équipes des Parcs. Ce recensement fait écho à une première étude conduite en 1998, et permet ainsi de mesurer les évolutions des équipes et l'incidence des mesures sur l'emploi en 5 ans (dispositifs de types emploi-jeunes, service civil, emplois d'insertion, etc.). Cette enquête s'appuie sur un référentiel national des métiers mis en place en 2002 dans les Parcs naturels régionaux. Grâce à une base commune d'identification des métiers exercés, elle permet ainsi aux Parcs naturels régionaux de mieux appréhender la spécificité de leurs équipes au regard des autres espaces naturels ou des collectivités, de mieux se situer entre eux, et d'anticiper les conséquences de leurs évolutions.

Cette enquête a été réalisée auprès des 43 syndicats mixtes de parcs créés au 31 décembre 2004, par le biais d'un questionnaire permettant d'identifier la structuration de chaque équipe et les caractéristiques de chaque emploi (âge, métier, ancienneté, statut, évolution, formation...). Les résultats présentés dans ce document s'appuient sur les réponses apportées par les 33 Parcs ayant répondu et sur une dizaine d'entretiens complémentaires.

Enquête réalisée par le GIP-ATEN (Groupement d'intérêt public - Atelier technique des espaces naturels) et la Fédération des Parcs naturels régionaux, sous la direction d'André Léchiguéro et de Sylvie Gauchet, avec la collaboration de Sophie Mollon et Pauline Cousin, Université de Montpellier, laboratoire de psychologie du travail.



Avec le soutien de :



1 Les missions et les métiers

Les métiers des Parcs naturels régionaux sont des métiers jeunes. Nés avec les Parcs naturels régionaux en 1967, ils se sont façonnés et spécialisés progressivement au cours de ces 40 années autour d'un même objectif : la mise en œuvre de la charte du Parc par l'animation, sur le territoire, de ses missions essentielles.

- la protection et la gestion du patrimoine culturel et paysager,
- l'aménagement du territoire,
- le développement économique et social,
- l'accueil, l'éducation et l'information,
- l'expérimentation.

A la croisée des métiers de la protection de la nature et des métiers du développement, il est souvent difficile de rattacher tous les métiers exercés dans les Parcs naturels régionaux à une famille professionnelle unique. Ils empruntent à des compétences multiples qui relèvent aujourd'hui de l'ingénierie territoriale. Ils recouvrent de nombreux domaines : touristique, agricole, environnemental, culturel, économique, urbanistique, éducatif... De ce socle commun émergent de nombreux métiers spécialisés voire spécifiques. En parallèle, les Parcs naturels régionaux disposent de personnels sur les métiers plus classiques de la direction, la gestion administrative, l'accueil et le secrétariat.

Les secteurs d'activité

Les Parcs naturels régionaux se sont dotés en 2002 d'un référentiel commun d'emplois et de compétences qui répertorie 31 « métiers-types ».

Ces métiers s'organisent en 6 principaux secteurs :

- les métiers de direction (5% des agents)
- les métiers de la gestion administrative (19%)
- les métiers de l'accueil, de l'information et de l'animation (14%)
- les métiers de mission (32%)
- les métiers techniques (20%)
- les métiers de surveillance ou de police (2%)

Portrait-robot d'une équipe

En moyenne, un Parc compte 31 agents. Le Parc "type", outre le directeur, serait composé de 7 personnes chargées de la gestion administrative, 4 personnes en charge de l'accueil et de l'information, une dizaine d'agents chargés de missions et d'études pour la mise en œuvre de la charte, six agents dévolus à des travaux techniques et d'entretien, et une personne occupée à la surveillance et à la police de la nature.

La réalité n'est cependant pas totalement fidèle à ce portrait-robot : selon la taille, l'âge et les missions de chaque Parc, certains métiers sont plus ou moins représentés. Les différences concernent surtout les métiers techniques, dont la fourchette varie de 4% à 48% des effectifs selon les Parcs, et les métiers de mission, représentant de 7% à 56% des effectifs.

Le chargé de mission

Pour animer leurs missions, les Parcs naturels régionaux s'appuient sur plus de 400 chargés de missions, scientifiques ou thématiques. Le chargé de mission a une solide connaissance du territoire et de ses acteurs, et particulièrement du fonctionnement des collectivités et des établissements publics de coopération intercommunale. Placé sous l'autorité du directeur, il contribue directement à la mise en œuvre de la charte par sa capacité à identifier et faire connaître les caractéristiques du territoire, à négocier puis à coordonner les programmes d'action, à faire fonctionner les partenariats (services de l'Etat, collectivités, organismes professionnels et associatifs), et à gérer des montages financiers complexes. Il apporte un appui technique aux communes et est souvent sollicité pour apporter des solutions et des idées originales face aux problèmes rencontrés sur le terrain.

31 « métiers types »

Le référentiel « métiers » des Parcs naturels régionaux élaboré de 1998 à 2002, clarifie au plan national les activités des agents des Parcs naturels régionaux, et permet de mieux planifier le recrutement et la formation des personnels, de faire connaître et reconnaître les emplois des Parcs et leurs spécificités au sein de la Fonction publique territoriale et du secteur professionnel de l'environnement. Le référencement des emplois et des compétences, avec les personnels et employeurs concernés, vise avant tout à répondre à un objectif de professionnalisation de ce secteur. 31 « fiches métiers » ont été construites comme des outils, dotés d'un niveau de précision qui permet de clarifier les fonctions, d'aider au recrutement, de favoriser l'évolution professionnelle des personnels.

Chaque fiche présente la définition et la finalité de l'emploi, le niveau d'autonomie et de responsabilité, les activités exercées, les compétences requises. Pour une information encore plus complète, elle fournit des exemples d'emplois proches dans d'autres secteurs d'activité.

Ces références participent également à la reconnaissance du secteur des espaces naturels protégés et contribuent aujourd'hui à alimenter d'autres travaux conduits à une échelle plus vaste, concernant les métiers du développement ou ceux des espaces naturels, afin d'être intégrés au ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) de l'ANPE, ou au référentiel du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

Il est possible de consulter les fiches métiers en ligne :

- **le site de la fédération des Parcs naturels régionaux :**

www.parcs-naturels-regionaux.fr

Rubriques Approfondir >> Travailler dans un parc >> Informations sur les métiers >> Le référentiel des métiers des Parcs (format PDF)

- **le site de l'Atelier technique des espaces naturels :**

www.espaces-naturels.fr/metiers (Rubriques Observatoire des métiers >> Fiches métiers >> Parcs naturels régionaux)

Les domaines d'intervention sont multiples et répondent à la spécificité ou aux enjeux du territoire. Les spécialités les plus fréquentes recouvrent les domaines suivants :

- le patrimoine naturel (20%),
- le développement économique (12%),
- le tourisme (12%),
- l'éducation à l'environnement (10%),
- l'aménagement et le paysage (10%),
- l'agriculture (8%),
- le patrimoine culturel (7%).

Réalisation d'inventaires patrimoniaux, conseil auprès de communes, accompagnement de projets artisanaux, création de manifestations, accompagnement pédagogique de groupes... La liste des actions conduites est infinie, car les facettes des compétences attendues pour chaque poste sont multiples. La variété des rôles confiés aux chargés de mission permet souvent une implication profonde dans leur travail.

A ce niveau de qualification et de polyvalence, se trouvent naturellement des personnes dotées d'une solide formation (deux tiers des chargés de mission sont de niveau bac + 5), à laquelle s'ajoutent des aptitudes essentielles : l'autonomie, le sens de l'innovation, la capacité à voir la stratégie à long terme, les qualités d'écoute et de diplomatie. Le métier de chargé de mission est aussi exigeant que passionnant.

Des métiers en évolution

Les Parcs naturels régionaux doivent répondre aux enjeux de leurs territoires, et les équipes de ce fait s'adaptent aux évolutions. Moment clef, la révision de la charte, tous les 12 ans, est l'occasion de repenser l'organigramme et de définir de nouvelles missions. Au fur et à mesure de ces réorganisations internes, certains métiers se développent et de nouveaux métiers peuvent émerger sur des missions nouvelles que les agents contribuent à définir. Ainsi, en 1998, les chargés de mission et techniciens de l'eau et les juristes étaient absents des équipes, et les chargés de mission SIG (Systèmes

d'information géographique) étaient encore peu nombreux...

Le dispositif emploi-jeune a accéléré depuis 1998 le développement de certains métiers. Ce fut le cas notamment des métiers de l'animation dans les secteurs culturels ou naturels (21% des emplois-jeunes). Les emplois-jeunes, fortement diplômés, ont également grossi les effectifs des chargés de mission (23 % des emplois-jeunes) et des métiers techniques (26% des emplois-jeunes).

Les parcours professionnels

La relative jeunesse des métiers des Parcs naturels régionaux et l'étendue des domaines d'intervention génère une diversité de caractéristiques et de profils professionnels.

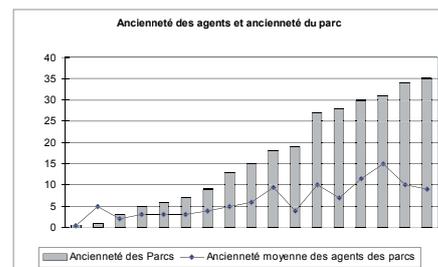
La qualification

La part importante des métiers de missions entraîne un niveau de qualification très élevé : plus d'un agent sur trois, tous métiers confondus, a un diplôme équivalent à Bac + 5, et deux tiers des agents sont d'un niveau d'au moins Bac + 2. La proportion de Bac + 2 dans les métiers de mission est très importante : 67% des chargés de mission patrimoine naturel, 85% des chargés de mission aménagement et paysage, 94% des chargés de mission urbanisme.

Le niveau de qualification à l'embauche progresse depuis 1998 avec une diminution des agents d'un niveau CAP et Bac et une progression des agents à niveau Bac + 3 minimum. 50% des embauches se font dans cette tranche contre 36% en 1998. Conséquence de cette politique de recrutement, 44% des agents de moins de 30 ans ont un diplôme équivalent à Bac + 5, alors que les personnels de plus de 45 ans, souvent entrés depuis longtemps dans les équipes des Parcs, sont 22% à ce niveau de qualification.

L'ancienneté moyenne des équipes est de 8 ans, et 46% des agents ont moins de 6 ans d'ancienneté. Cela ne signifie pas pour autant qu'il existe un turn-over particulièrement important. En effet, les chiffres montrent une corrélation étroite entre l'âge du Parc et l'ancienneté moyenne de ses

agents.



Dans les Parcs très jeunes, les agents bénéficient d'une ancienneté acquise lors de la période de préfiguration de la structure. L'ancienneté moyenne des effectifs progresse ensuite régulièrement pendant les 15 premières années de vie de la structure. La courbe s'inverse pour les Parcs de plus de trente ans, en raison probable des départs à la retraite. Ferait-on carrière dans un Parc ? Il est vrai que dans les 14 Parcs les plus récents (de moins de 10 ans), l'ancienneté moyenne est de 4 ans, et dans les Parcs créés dans les années 1970, elle se monte à 15 ans.

Pour autant, des nuances s'imposent, car l'ancienneté moyenne des agents varie sensiblement selon les métiers. Les chargés de mission, les comptables, les responsables administratifs et financiers et les secrétaires se situent dans l'ancienneté moyenne des équipes, c'est-à-dire 8 ans. Quelques métiers se distinguent par la longévité des agents en poste : les directeurs adjoints et les secrétaires de direction sont en moyenne depuis 15 ans à leur poste. En revanche, les assistants chargés du patrimoine naturel, les architectes conseil et les chargés de mission SIG (Systèmes d'information géographique) ont entre 4 et 8 ans d'ancienneté moyenne.

La mobilité

La mobilité ne concerne qu'une très faible partie des agents des Parcs naturels régionaux : 4% d'entre eux seulement ont quitté leur emploi volontairement ces trois dernières années. Les Parcs naturels régionaux bénéficient d'équipes stables, avec des agents impliqués dans la durée sur les missions des Parcs et la réalisation de la charte.

Les raisons à la mobilité sont multiples. Dans des équipes à faible effectif, les évolutions internes peuvent être rares

et seul le changement de structure permet une évolution de poste. La mobilité, initiative personnelle, est vécue comme un facteur d'évolution de carrière. Mais elle est ressentie, au sein de chaque structure, comme un risque de perte de compétences, surtout pour les métiers spécifiques.

Les personnes ayant quitté un Parc se sont majoritairement orientées vers les collectivités ou vers une structure gestionnaire d'un autre espace naturel. Dans 45% des Parcs naturels régionaux, au moins un agent a trouvé un emploi dans un autre espace naturel lors des trois dernières années : un Parc naturel régional (71% des cas), un site du Conservatoire régional des espaces naturels (12%), un conservatoire régional, un parc national (17%).

Dans 61% des Parcs, au moins un agent a rejoint une autre collectivité lors des trois dernières années : une commune (42% des cas), un conseil régional (23%), une communauté de communes ou une communauté d'agglomération (19%).

La formation

Caractérisés par des métiers jeunes et des missions spécifiques, les Parcs naturels régionaux forment leurs agents. En 2004, 38% des personnes ont suivi une formation et, sur la totalité de l'effectif, les agents ont suivi en moyenne 1 jour de formation par an. C'est un peu moins qu'au sein de la Fonction Publique Territoriale où les agents suivent en moyenne 2,7 jours de formation par an.

Les caractéristiques :

- Les agents de moins de 45 ans et les agents diplômés sont les plus représentés dans les stages de formation,
- 60% des agents sous contrat emploi-jeune ont bénéficié d'au moins une formation.
- Les agents ayant le plus bénéficié de la formation en 2004 sont les métiers d'éco-gardes (deux sur trois ont suivi une formation) et les métiers de missions (près d'un agent sur deux est parti en formation en 2004).

Le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) a délivré 26% de ces formations, l'Aten (Atelier technique des espaces naturels) 12% et l'IFORE (Institut de formation de l'environnement) 4%.

Au cœur de l'évolution professionnelle : la polyvalence

Ghislaine Wolff-Resclausse est docteur en biogéographie. Elle a intégré l'équipe du Parc de la Haute Vallée de Chevreuse en 1986, 1 an après sa création. Embauchée sur un poste d'animation, elle a, depuis, touché à tous les métiers. « Lorsque je suis arrivée, nous n'étions qu'une poignée, j'étais en charge de la partie éducation. En 1990, j'ai repris toute l'activité sur les problématiques agricoles. Je me suis spécialisée sur la gestion des fonds de vallée... en continuant dans le même temps à rédiger le journal du Parc. Au moment de la révision de la charte, on cherchait une personne pour s'occuper du diagnostic de territoire et pour monter le SIG. J'ai fait valoir mes qualités de géographe et j'ai pu retourner à mes premières amours. Aujourd'hui, je m'occupe aussi des sentiers, des équipements informatiques du Parc, de la réglementation de la publicité... Ce que j'aime c'est défricher et le Parc m'a toujours donné cette opportunité. J'adore changer de métier, entreprendre de nouvelles choses. Je suis bien tombée. Le Parc m'a permis de faire évoluer mon poste. Je me rends bien compte que toute cette souplesse est liée à mon ancienneté. Les nouveaux n'ont pas forcément ces opportunités ».

2 Les effectifs

Des effectifs à la hausse

En 2005, la population totale des Parcs est estimée à 1330 agents, soit une augmentation de 6% par

an par rapport à 1998 où elle était de 950. Cette évolution s'explique par l'augmentation du nombre d'équipes, avec 8 Parcs supplémentaires en 2004, mais aussi par une augmentation de la taille des équipes. Un Parc compte en moyenne 31 agents en 2004, contre 26 en 1998. La tendance générale est donc au renforcement des effectifs. 37% des parcs possèdent un effectif compris entre 20 et 29 agents.

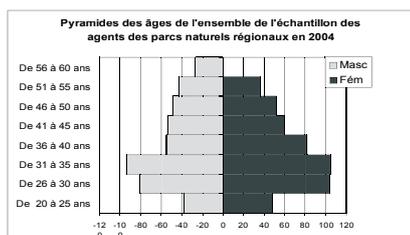
Il existe de grandes disparités entre les Parcs, puisque certains ont une équipe composée de moins de 10 agents, d'autres de plus de 70. Ces différences s'expliquent d'une part par l'ancienneté du Parc - un Parc récemment créé aura une équipe embryonnaire - par la diversité des Parcs en termes de superficie (de moins de 100 000 hectares à plus de 300 000), par la variété des services mis en place sur le territoire, du nombre de communes impliquées et d'habitants concernés. Selon leurs orientations ou le contexte local, certains Parcs développeront directement des missions de gestion et d'entretien sur le terrain, d'autres s'appuieront sur les structures en place : la taille et la composition des équipes sera en conséquence directe de ces positionnements, mais aussi de l'importance du budget de fonctionnement.

Des agents jeunes

Toutes les classes d'âge sont correctement représentées dans les effectifs. Les Parcs naturels régionaux se caractérisent néanmoins par la jeunesse de leurs équipes. L'âge moyen est de 38 ans (contre 39 ans en 1998), ce qui est inférieur à l'âge moyen des agents de la Fonction publique territoriale (44 ans). 58% des agents ont entre 30 et 50 ans, alors que plus de deux tiers des agents se situaient dans cette tranche d'âge en 1998. De manière générale, la place des moins de 30 ans a progressé : 29% des agents sont dans cette situation, au lieu de 20% en 1998.

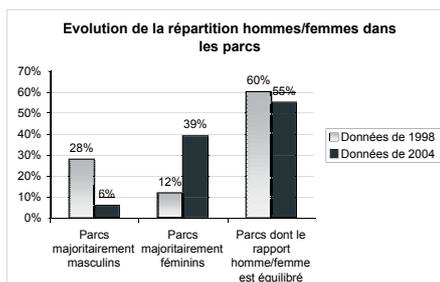
La mise en place du dispositif emploi-jeune explique en partie la montée en puissance des moins de 30 ans. De plus, 16 Parcs ont été créés depuis 1994, or l'âge des agents est lié à l'ancienneté du Parc : plus le Parc est jeune, plus

son équipe est jeune. La création des Parcs génère un rajeunissement national de la pyramide des âges.



La féminisation des équipes

Le rajeunissement des équipes s'accompagne d'une autre tendance : leur féminisation. La place des femmes est passée de 45% à 54% entre 1998 et 2004, ce qui inverse la proportion d'hommes et de femmes. La répartition hommes/femmes tend à rejoindre celle de la Fonction publique territoriale (41 % / 59%).



Même si la proportion d'hommes et de femmes reste équilibrée dans 6 Parcs sur 10, les Parcs majoritairement masculins en 1998 sont aujourd'hui composés d'équipes à dominante féminine.

L'accroissement du temps partiel

Depuis 1998, la part des emplois occupés à temps partiel augmente. Elle passe de 9% en 1998 à 17% en 2004. La représentation du temps partiel est presque identique à celle des collectivités locales (19%), ce qui place les Parcs naturels régionaux dans la tendance nationale actuelle. Cette tendance est corrélée à la féminisation des équipes : 24% des femmes travaillent à temps partiel, contre 8% des hommes

3 Les statuts des agents

Statut du personnel et type de syndicat mixte

Si tous les Parcs naturels régionaux sont gérés par des syndicats mixtes ouverts, deux possibilités s'offrent à eux, ayant des incidences sur le plan du statut du personnel.

• Les syndicats mixtes ouverts restreints (35 Parcs sur 44 en 2005)

Ils sont composés des seules collectivités, communes, départements, régions, et de leurs groupements.

Le personnel relève pour l'essentiel du statut de la Fonction publique territoriale : 89% dont 53% de titulaires et 36% de contractuels. Les CDI de droit privé représentent 1% du personnel, et les CDD de droit privé 11%.

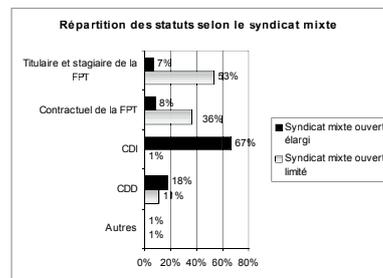
• les syndicats mixtes ouverts élargis (8 Parcs sur 44 en 2005)

Ils regroupent non seulement les collectivités locales et leurs groupements, mais aussi d'autres personnes morales (chambres consulaires et autres établissements publics).

Ces syndicats mixtes ne s'inscrivent pas dans le cadre de la loi de 1984 sur la Fonction publique territoriale. Aucun texte ne prévoit expressément le statut des agents qui, en fonction des caractéristiques du syndicat mixte et des lectures faites par les contrôles de légalité, peuvent relever soit de la Fonction publique territoriale, soit du droit privé.

De ce fait, on trouve une très forte représentation d'agents sous contrat à durée indéterminée de droit privé dans ce type de structure (2/3 des effectifs). 18% des agents sont sous contrat à durée déterminée et 15% des agents dépendent de la Fonction publique territoriale.

Le taux de titulaires de la Fonction publique territoriale atteint 53% dans les syndicats mixtes ouverts limités et seulement 7% dans les syndicats mixtes ouverts élargis.



La fonction publique territoriale

Les équipes des Parcs sont composées aux trois quarts de personnels relevant de la Fonction publique territoriale. Ce statut apporte la sécurité de l'emploi pour ses titulaires, et ouvre la possibilité d'évolution au sein d'autres collectivités.

Les titulaires de la Fonction publique territoriale

représentent près de la moitié des effectifs. Cette forte représentation s'est renforcée entre 1998 et 2004, passant de 38% à 44%. A titre de comparaison, dans l'administration locale, le taux de titulaires dépasse 70%. Les titulaires de la Fonction publique territoriale sont surtout présents dans les métiers de direction et de gestion administrative (68% des agents à ces postes sont titulaires). Dans les autres métiers, le taux moyen de titulaires est moins important : 39%.

Les contractuels de la Fonction publique territoriale

sont également plus fortement présents qu'en 1998 : 29% en 2004 contre 24% six ans plus tôt.

Les contrats à durée indéterminée de droit public

sont apparus en 2001 avec la loi Sapin qui a permis de pérenniser des agents contractuels depuis de nombreuses années. Elle a aussi permis l'intégration dans les syndicats mixtes de Parcs, via le CDI de droit public, du personnel qui était antérieurement géré par l'association de préfiguration du Parc. A ces agents s'ajoutent, dans quelques Parcs, des personnes recrutées avant la loi du 26 janvier 1984 sur les dispositions statutaires de la Fonction publique territoriale.

Il est à noter que le contrat à durée indéterminée de droit public a été conforté dans les collectivités par la loi du 26 juillet 2005 de transposition du droit communautaire. Le nombre d'agents relevant de ce statut ira vraisemblablement croissant. La loi du 26 juillet 2005 conduit à l'intégration d'agents essentiellement de catégorie A ayant eu un CDD de trois ans renouvelé une fois, ainsi que les agents contractuels qui au 1^{er} juin 2004 sont âgés de plus de 50 ans et ont travaillé pour une collectivité au moins 6 ans (cf. La Gazette des communes du 2 mai 2006).

Les contrats de droit privé

26% des agents disposent d'un contrat de droit privé.

- **Les contrats à durée indéterminée** (CDI) concernent 14% des agents des Parcs naturels régionaux,
- **Les contrats à durée déterminée** (CDD) concernent 12% des agents. La part des CDD tend à diminuer depuis 1998, du fait notamment de la disparition de certains dispositifs rentrant dans ce statut : Emploi vert, service vert, service civil, objecteur de conscience.

La proportion des agents qui bénéficient d'un contrat aidé est passé entre 1998 et 2004 de 24% à 11%. Parmi les contrats aidés, le statut Emploi-jeune a été créé en 1997. Il concerne à lui seul 7% des agents des Parcs (plus de 70 contrats sont encore en cours début 2005). En 1998, les 30 Parcs interrogés dans l'enquête prévoyaient de recruter 172 salariés dans le cadre de ce dispositif. Entre 1998 et 2005, 239 salariés ont été bénéficiaires du dispositif dans 33 Parcs, ce qui représente une moyenne de 7,5 emplois jeunes par Parc.

Ces disparités statutaires au sein des Parcs voire au sein de la même structure sont vécues comme une richesse, notamment par la souplesse qu'elles permettent et par la diversité des profils professionnels qu'elles génèrent : elle permettent d'adapter le contrat à la mission et non l'inverse. Cependant, elles ne sont pas sans poser plusieurs difficultés concernant l'harmonisation de la politique salariale et l'évolution de carrière des agents, leur mobilité ou leur rémunération.

Le recrutement et le déroulement de carrière

Le recrutement

Le recrutement sur des postes contractuels de la Fonction publique territoriale est le plus fréquent dans les syndicats mixtes ouverts restreints de Parcs (36%). Ce mode de recrutement répond aux préoccupations suivantes :

- Des opérations à durée limitée (liées à des financements ponctuels)
- Un recrutement ouvert à l'ensemble du marché du travail et plus à même de satisfaire aux qualités et compétences attendues de l'agent.
- Des agents rapidement opérationnels, ayant de bonnes connaissances préalables du poste et/ou du Parc.
- Un niveau de rémunération à l'embauche souvent attractif.

31% des recettes de fonctionnement d'un Parc naturel régional sont assurées par des financements ponctuels sur opérations. Aucun dispositif statutaire n'est véritablement adapté à ces opérations. Il existe ainsi d'importantes difficultés tant de recrutement, de prolongation que de pérennisation liées à l'incertitude des durées de financement. Les Parcs naturels régionaux s'appuient essentiellement, pour mettre en œuvre ces opérations, sur des contractuels de la Fonction publique territoriale.

Les syndicats mixtes ouverts élargis, quant à eux, ont massivement recours à des CDD ou CDI de droit privé (67% de leurs effectifs). Ce choix s'explique par la possibilité offerte à ces syndicats de pérenniser le poste des agents qui ne souhaitent pas devenir fonctionnaires, qui n'ont pas envie de passer les concours ou qui y échouent. Les contrôles de légalité, selon la situation de ces syndicats mixtes, ont pu néanmoins refuser certains de ces contrats.

Une précarité en baisse

Tous types de syndicats mixtes confondus, ce sont 58% des agents qui disposent en 2004 d'un contrat stable, CDI et titulaires de la Fonction publique territoriale. La proportion d'agents avec un statut de titulaire a augmenté depuis 1998 en passant de 38% à 44% des effectifs.

42% des agents disposent d'un

contrat précaire, dans une large acceptation du terme. Cette situation regroupe en effet des situations très variées : les contractuels de la Fonction publique territoriale, les emplois-jeunes, les CDD de droit privé, les contrats emploi solidarité (CES) et les contrats emploi consolidé (CEC). Dans une très forte proportion, ce sont les contractuels de la fonction publique territoriale qui sont les plus représentés (70% des statuts non titulaires). Viennent ensuite les emplois jeunes (18%). La durée moyenne d'un contrat est de 28 mois, et pour plus d'un agent sur deux, il s'agit d'un contrat d'au moins trois ans. Même sous forme d'un contrat, les emplois s'inscrivent donc souvent dans la durée.

L'intégration des emplois-jeunes

Sur l'ensemble des salariés sous contrat emploi-jeune dans les Parcs depuis 1998, 40% ont été pérennisés, 37% sont toujours en cours fin 2004, et 7% ont intégré une autre collectivité. Seuls 5% étaient à la recherche d'un emploi en 2005.

Avec le dispositif emploi-jeune, les Parcs naturels régionaux ont prouvé que la pérennisation était possible, lorsqu'elle est encouragée, avec une politique volontariste d'intégration. Les Parcs naturels régionaux ont utilisé le dispositif emploi-jeune comme un moteur pour renforcer leurs équipes. Ce dispositif a constitué une véritable opportunité permettant de former du personnel compétent, qui est devenu au fil des ans indispensable à la mise en œuvre de la charte. Au terme de leur contrat, les agents concernés ont pu, dans leur majorité, intégrer le Parc ou rejoindre une autre collectivité, généralement avec le statut de contractuel de la Fonction publique territoriale (44%), et dans une moindre mesure celui de CDI (22%) et celui de titulaire de la Fonction publique territoriale (22%).

Un taux élevé de cadres

Les Parcs naturels régionaux ont un nombre de cadres supérieur à celui des collectivités locales. « Le taux d'encadrement des Parcs naturels régionaux est très au-dessus du taux moyen d'encadrement des collectivités locales. Dans leur ensemble, celles-ci ne comportent que 9% d'agents de catégorie A et 14% d'agents de

catégorie B. On ne dépasse donc pas 23% dans le milieu local. Avec 79% en moyenne, les Parcs naturels régionaux dépassent de beaucoup les proportions habituelles, ce qui est caractéristique de structures jeunes construites autour de projets», constate Pierre-Yves Blanchard, directeur adjoint du Centre de gestion de la Grande Couronne. Il souligne aussi que « le taux très élevé d'encadrement est facteur de motivation et de dynamisme »

Les éléments clés de l'enquête

Les équipes des Parcs naturels régionaux ont changé entre 1998 et 2005, ce qui montre leur capacité d'évolution et d'adaptation aux contraintes professionnelles et statutaires.

- Les chargés de mission et d'études, au cœur de la réalisation de la charte, représentent plus de 30% des agents en poste.
- Les équipes sont généralement très qualifiées.
- L'ancienneté moyenne est inférieure à 8 ans.
- Les effectifs ont augmenté de 6%, avec 1330 agents en 2005.
- 30% des agents sont âgés de moins de trente ans.
- Les équipes se sont féminisées, avec en moyenne 55% de femmes et 45% d'hommes.
- Les titulaires de la Fonction publique territoriale représentent 44% des agents en poste.
- 58% des agents ont un contrat stable
- Les emplois-jeunes se sont imposés comme un moyen d'intégration sur le long terme (avec 40 % de pérennisation en moyenne au sein du Parc et 60 % de pérennisation toute structure confondue).

Pour en savoir plus

- **ATEN, FEDERATION DES PARCS NATURELS REGIONAUX**, « Le référentiel des métiers des parcs naturels régionaux »
- **ATEN, FEDERATION DES PARCS NATURELS REGIONAUX**, « La composition des équipes des parcs naturels régionaux » Rapport d'enquête, 86 p, 2005.
- **BLANCHARD P.Y.**
« Les équipes des parcs comparées à celles des autres collectivités », in Les syndicats mixtes de parcs naturels régionaux. Actes, pages 58-61, 2006.
- **LECHIGUERO A.**
« La composition et la gestion des équipes des parcs : métiers, statuts, formation, mobilité », in Les syndicats mixtes de parcs naturels régionaux. Actes, pages 53-57, 2006.
- **UNADEL**, Référentiel des compétences. Plateforme « Métiers du développement territorial », 2005. 30 p.

Sur internet

www.parcs-naturels-regionaux.fr

Rubriques Approfondir >> Travailler dans un parc >> Informations sur les métiers >> Le référentiel des métiers des parcs (format PDF)

www.espaces-naturels.fr

La rubrique "Observatoire des métiers" comporte des informations générales sur les différents types de métiers des réserves naturelles, du conservatoire du littoral, et des Parcs naturels régionaux.

La rubrique « Travailler dans un espace naturel protégé » : des liens vers des sites d'offre d'emploi, les coordonnées nécessaires pour obtenir des stages ou préparer des concours, les principaux employeurs.



Mise en page : Delphine Cressent - Rédaction : Gilles Marchand- Coordination : Sylvie Gauchet

Fédération des Parcs naturels régionaux- 9 rue Christiani - 75018 Paris
Tél. 01 44 9 0 86 20
info@parcs-naturels-regionaux.fr