

Référentiel Emploi-Salaire

Résultats de l'enquête 2006

*Pour les métiers liés à la gestion
des milieux aquatiques*

LE CONTEXTE

L'Association Rivière Rhône Alpes a pour mission de favoriser les liens et les échanges entre les professionnels et gestionnaires des milieux aquatiques.

En 2001, elle a élaboré un « référentiel emploi-formation » en collaboration avec le CNFPT.

En 2004 une première enquête salaire a été menée auprès des professionnels des métiers de l'eau travaillant pour les collectivités publiques.

Aujourd'hui, sur la base d'une enquête effectuée en 2006 auprès de 138 collectivités, elle vous livre une deuxième analyse des correspondances entre les emplois et les salaires.

Cette enquête s'est appuyée sur les fiches « emploi » du référentiel du CNFPT que vous trouverez en annexe.

1 Rappels à propos du questionnaire et méthodologie

En mai 2006, l'association Rivière Rhône Alpes a décidé de mettre à jour l'enquête « référentiel emploi-salaire » qu'elle avait réalisée en 2004. Pour cela un questionnaire a été envoyé par e-mail à 226 personnes travaillant dans le domaine de la gestion des milieux aquatiques et le document d'enquête a été mis en ligne sur le site de l'association : www.riviererhonealpes.org.

La base du questionnaire de 2004 a été complétée par un certain nombre de questions relatives aux sources de satisfaction ou d'insatisfaction trouvées dans le travail. (cf. annexe).

Dans un premier temps, nous avons décrit, à partir de notre échantillon, les postes occupés en fonction du sexe, du cadre d'emploi, du niveau de formation initiale, du type de structure employeuse et des types de contrat. Les résultats ont été comparés à ceux de l'enquête précédente.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes intéressés au salaire en fonction des postes. Puis nous avons analysé, lorsque les conditions statistiques le permettaient, les salaires en fonction du sexe et du statut.

Dans un troisième temps, nous avons recherché s'il existait des relations entre le salaire et les autres éléments du questionnaire. Pour cela les données ont été regroupées en classes pour permettre une analyse en composantes multiples. Les résultats ont été comparés à ceux de l'enquête précédente.

Dans un quatrième et dernier temps, nous avons analysé les sources de satisfaction trouvées dans le travail. Dans ce cas également les données ont été regroupées en classes pour permettre une analyse en composantes multiples.

L'ensemble des classes utilisées est présenté en annexe.

Pour les chefs d'équipe, les agents et les animateurs, les analyses effectuées ci-dessous doivent être considérées avec précaution. En effet, le nombre de réponses à l'enquête étant très faible pour ces métiers, ces analyses ne peuvent pas prétendre servir de référence d'un point de vue statistique.

2 Postes occupés

2.1 Postes occupés et cadre d'emploi

Les métiers représentés sont au nombre de 5 selon le référentiel CNFPT : chargés de mission, techniciens de rivière, chefs d'équipe, agents d'entretien et animateurs. Le tableau 1 présente notre échantillon par poste et par sexe.

Postes	Homme	Femme	Total	Pourcentage	Rappel 2004	
					Total	Pourcentage
Chargé de mission	21	17	40	50 %	28	41 %
Chargé d'étude	0	2				
Technicien de rivière	28	4	32	40 %	22	32 %
Chef d'équipe	3	0	3	4 %	4	6 %
Agent d'entretien	4	0	4	5 %	13	19 %
Animateur	0	1	1	1 %	1	2 %
Total	56	24	80	100 %	68	100 %
Pourcentage	70 %	30 %	100 %			

Tableau 1

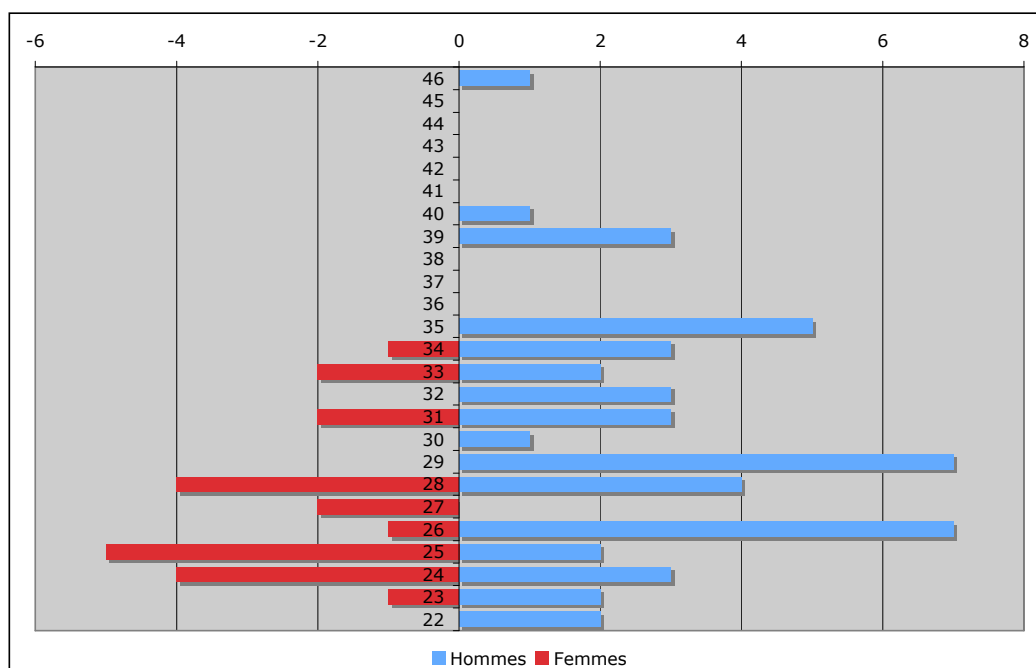
En Rhône Alpes, les techniciens de rivières et chargés de missions sont entre 80 et 90. Notre échantillon pour ces mêmes postes est de 67 personnes (72 - 5 réponses hors région). Notre échantillon est donc très représentatif de ce qui se passe en Rhône Alpes.

Dans notre échantillon, les chargés de mission sont les plus nombreux (50 %) suivis par les techniciens de rivière (40 %). Les chefs d'équipe, les agents d'entretien et les animateurs sont minoritaires.

La taille de l'échantillon a augmenté mais la répartition est globalement la même que lors de la précédente enquête. Les chargés de mission et les techniciens ont été les plus nombreux à répondre, les chefs d'équipe et agents d'entretien les moins nombreux.

Un peu moins d'un tiers des postes est occupé par des femmes (30 %). Elles occupent principalement des postes de chargé de mission et très peu les postes de technicien de rivière, de chef d'équipe ou d'agent d'entretien. Cette répartition est pratiquement la même qu'en 2004.

La pyramide des âges montre que dans notre échantillon les femmes ont tendance à être plus jeunes que les hommes (graphique 1).



Graphique 1

Au niveau des catégories d'emploi, sur la totalité des personnes interrogées, seules 2 ne connaissent pas leur catégorie de rattachement (A, B ou C), contre 10 lors de la précédente enquête. Il semblerait qu'il y ait une meilleure connaissance des cadres d'emploi et des contrats de travail.

La correspondance entre le type de poste occupé et le cadre d'emploi est comme précédemment cohérente :

- La grande majorité des chargés de mission sont de catégorie A. Par contre, le nombre de chargés de mission de catégorie B est en augmentation, il passe de 10 % en 2004 à 18 % en 2006.
- Les techniciens de rivière sont tous de catégorie B
- Les chefs d'équipe et les agents d'entretien sont tous de catégorie C

2.2 Niveaux de formation initiale et relation avec le métier

Le tableau 2 présente les niveaux de formation initiale en fonction des métiers. Les cases en grisé correspondent aux niveaux d'étude définis pour chaque poste dans le référentiel CNFPT.

	Sans	BEP	CAP	Bac	Bac +2	Bac +3	Bac +4	Bac +5	Total
Chargé de mission				1	2	3	2	31	39
Chargé d'étude								2	2
Technicien de rivière				1	18	7	1	4	31
Chef d'équipe		1		1	1				3
Agent d'entretien			2	1	1				4
Animateur								1	1

Tableau 2

Les niveaux de diplôme correspondent, sauf exception, au cadre du poste tel que défini par le CNFPT.

- Les chargés de mission sont très souvent bac + 5 (ingénieur ou formation universitaire) (79 %). Des chargés de mission avec bac +2 et bac +3 apparaissent alors qu'il n'y en avait pas dans l'échantillon de 2004.
- Les techniciens ont des niveaux de formation très variables. Ils sont néanmoins majoritairement titulaires d'un bac +2 (58 %), mais on retrouve des bac +3 (18 %) ou des bac +5 (10 %). L'échantillon 2006 est légèrement différent de celui de 2004. Il se rapproche plus du référentiel du CNFPT et présente moins de variabilité.
- Les chefs d'équipe ont des formations niveau BEP, bac ou bac +2.
- Les agents ont des niveaux de formation très variables du CAP au bac +2.

Dans notre échantillon, on ne retrouve plus de chargés de mission bac+8 ni d'agents d'entretien sans formation.

Les formations initiales sont, à une très grande majorité, en adéquation avec le métier (tableau 3).

Métiers	Formation initiale en relation	Formation initiale sans relation	Total
Agent d'entretien	3	1	4
Chef d'équipe	2	1	3
Technicien de rivière	30	1	31
Chargé de mission	35	6	41

Tableau 3

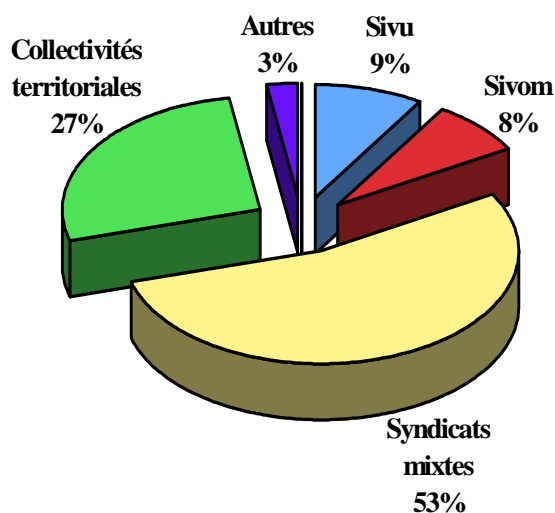
2.3 Collectivités employeuses

Le tableau 4 présente, pour chaque poste, le type et le nombre de structures employeuses

	SIVU	SIVOM	Syndicats mixtes	Collectivités territoriales	Autres	Total
Chargé de mission	5	6	17	10	1	39
Technicien de rivière	2		18	10	1	31
Chef d'équipe			3			3
Agent d'entretien			3	1		4
Chargé de communication			1			1
Total	7	6	42	21	2	
Total %	9	7,7	53,8	26,9	2,6	

Tableau 4

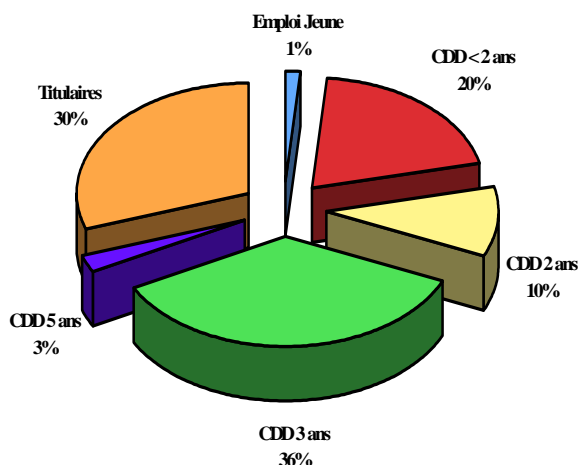
70 % des collectivités employeuses sont des syndicats (à vocation unique, multiple ou des syndicats mixtes). Ce pourcentage est le même que lors de la précédente enquête. Si l'on exclut les syndicats à vocation multiple, les structures employeuses sont majoritairement (60 %) des structures spécialisées autour de la seule compétence rivière. Cela se vérifie quel que soit le type de poste (chargé de mission, technicien de rivière...)



Graphique 2 : Collectivités employeuses

2.4 Types de contrats

Le graphique 3 présente les différents types de contrats rencontrés dans notre échantillon et leurs proportions.



Graphique 3 : Types de contrats

70 % des emplois sont contractuels. Ce chiffre est en légère diminution par rapport à la dernière enquête (75 %) mais la tendance reste la même à savoir que les métiers liés à la gestion des cours d'eau sont essentiellement des métiers précaires dans les premières années. A titre d'information, le taux moyen de contractuels dans la fonction publique est d'environ 30 % soit le pourcentage inverse de ce qui est observé.

Il semble donc que les collectivités qui interviennent dans la gestion des cours d'eau hésitent à titulariser leur personnel. Ces métiers étant par ailleurs largement aidés par l'Agence de l'Eau et la région Rhône-Alpes sur la base de contrats pluriannuels, faut-il y voir un effet pervers des aides par l'intermédiaire d'un calage des durées d'emploi sur la durée des aides ? La réponse ne sera connue qu'à la fin des procédures contractuelles.

Le tableau 5 présente les types de contrats en fonction des différents types de postes

	Emploi jeunes	CDD < 2 ans	CDD 2 ans	CDD 3 ans	CDD 5 ans	Fonction publique
Chargés de mission	0	10	4	14	0	12
Techniciens de rivière	0	5	3	12	2	10
Chefs d'équipe	1	0	0	2	0	0
Agents d'entretien	0	1	1	0	0	2
Total	1	16	8	28	2	24

Tableau 5

La proportion des contractuels est la même que ce soit pour les techniciens de rivière (69 %) ou les chargés de mission (70 %). La plupart des contrats sont des CDD de moins de deux ans ou des CDD de 3 ans.

3 Salaires

3.1 Salaires nets annuels moyens (avantages compris)

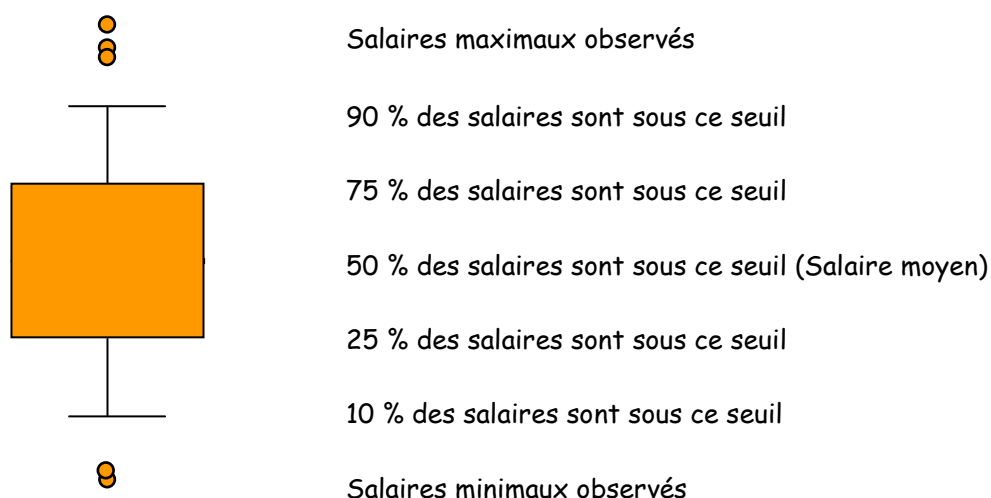
Le tableau 6 donne par catégorie d'emploi : la taille de l'échantillon, la moyenne des salaires nets annuels, les salaires minimaux et maximaux observés.

	Taille de l'échantillon	Salaires moyen net annuel	Salaires minimal net annuel	Salaires maximal net annuel
Chargé de mission	39	21 093 €	13 560 €	32 192 €
Technicien de rivière	32	16 566 €	13 200 €	20 200 €
Chef d'équipe	3	12 406 €	10 350 €	14 268 €
Agent d'entretien	4	12 252 €	12 000 €	12 480 €

Tableau 6

Ce tableau global est analysé plus en détail en fonction des postes, des sexes et des statuts dans les lignes qui suivent.

Chaque fois le même type de graphique sera utilisé. Sa signification est la suivante : Le graphique ci-dessous présente, pour chaque poste, le salaire moyen net annuel et la répartition des salaires. La représentation utilisée est la suivante :

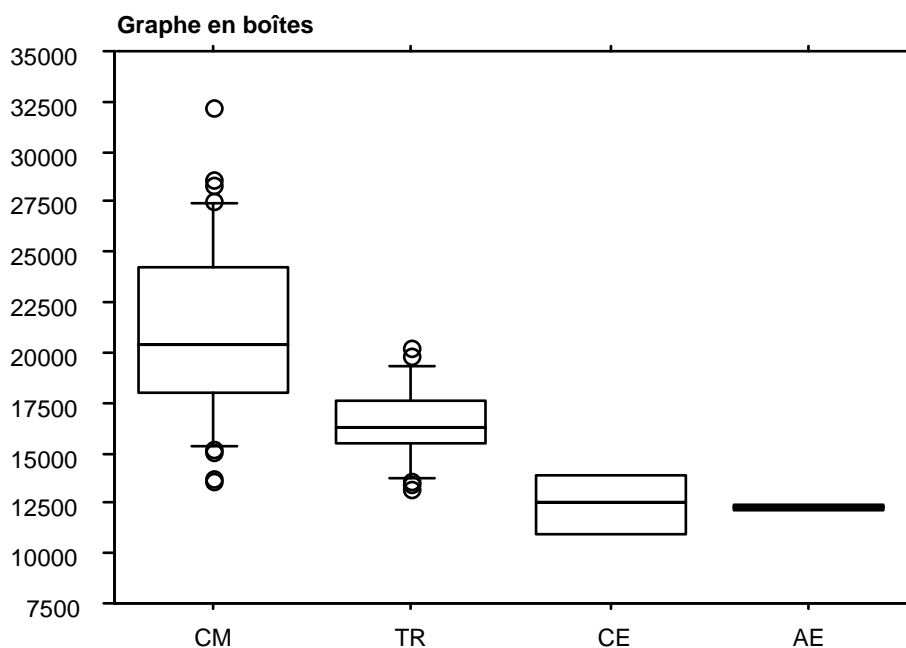


Les salaires au-dessous du seuil des 10 % et au-dessus du seuil des 90 % sont matérialisés par des points.

Les abréviations utilisées sont les suivantes :

CM : chargé de mission,
TR : technicien de rivière,
AE : agent d'entretien,
CE : chef d'équipe.

Le graphique 4 présente pour chaque poste, le salaire moyen net annuel et la répartition des salaires.



Graphique 4

A partir de notre échantillon, nous observons que les salaires moyens sont décroissants du chargé de mission à l'agent d'entretien.

La différence observée entre les salaires moyens est significative au sens statistique, c'est-à-dire qu'elle est réelle et pas simplement due à la nature de l'échantillonnage. La variation du salaire moyen entre les différents postes (chargés de mission, techniciens de rivière et le groupe chefs d'équipe/agents d'entretien) est d'environ 4 500 euros par an.

Le nombre de chefs d'équipe et d'agents d'entretien ayant répondu au questionnaire est trop faible pour que l'on puisse les comparer.

Dans chaque poste, les écarts de salaire sont relativement importants. Ils sont néanmoins plus marqués pour les chargés de mission où le salaire maximal observé est plus du double du salaire minimal.

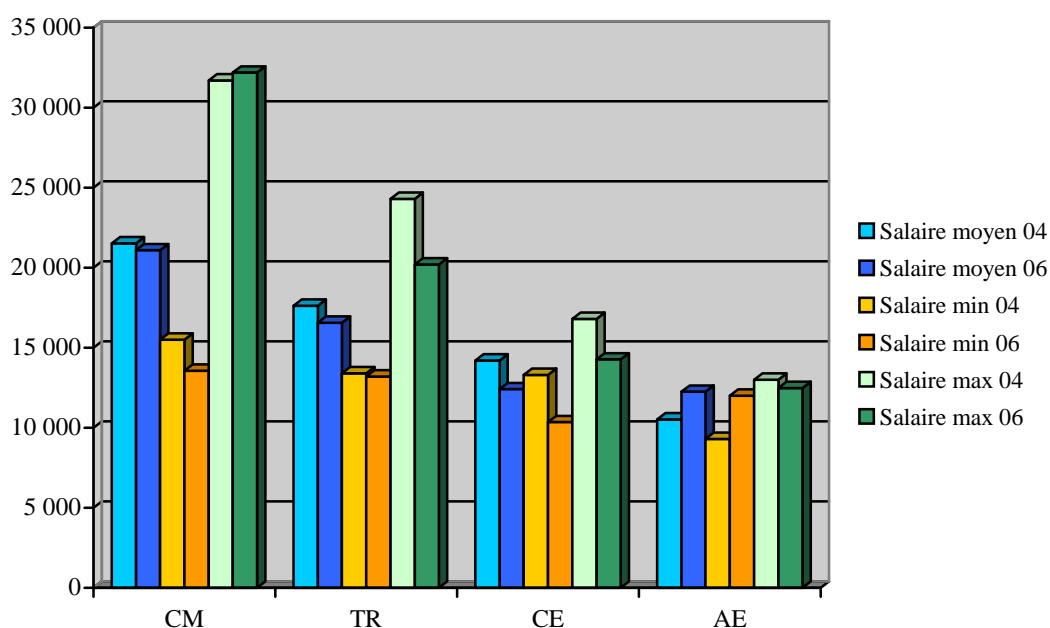
Le tableau 7 compare les résultats de cette enquête avec ceux de 2004.

	Taille de l'échantillon		Salaire moyen		Salaire minimal		Salaire maximal	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
Chargé de mission	28	39	21 526	21 093	15 500	13 560	31 700	32 192
Technicien de rivière	23	32	17 617	16 566	13 400	13 200	24 300	20 200
Chef d'équipe	4	3	14 200	12 406	13 300	10 350	16 800	14 268
Agent d'entretien	13	4	10 540	12 252	9 300	12 000	13 000	12 480

Tableau 7

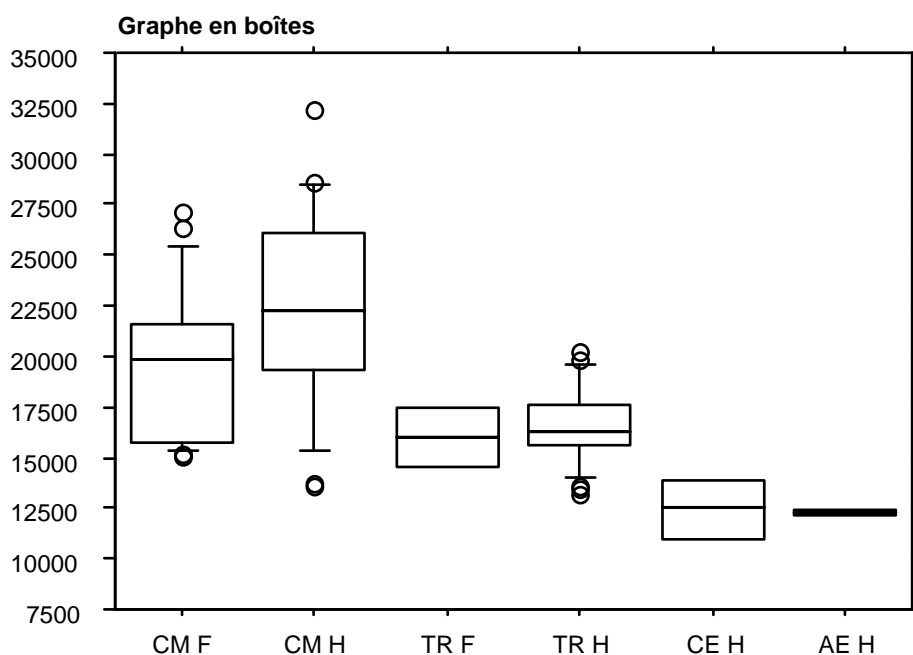
Pour les chargés de mission, les techniciens de rivière et les chefs d'équipe, le salaire moyen a diminué par rapport à 2004. Il en est de même pour le salaire minimal et le salaire maximal pour les techniciens de rivière et les chefs d'équipe. Seul le salaire maximal a augmenté chez les chargés de mission.

Cette diminution s'explique par la nature de l'échantillon qui a été modifié. Plus de personnes ont répondu au questionnaire. Ces nouvelles réponses viennent de personnes plus jeunes sur des postes créés depuis deux ans donc avec des salaires moins élevés que les personnes en poste depuis plusieurs années. Un deuxième phénomène est observé : les personnes avec plus d'ancienneté ont tendance à changer de métier et à quitter leur poste après quelques années d'activité. On observe un rajeunissement de la « profession ».



3.2 Salaire, poste et sexe

Le graphique 5 présente pour chaque poste le salaire en fonction du sexe. La même représentation que précédemment est utilisée. Les abréviations sont les mêmes, de plus H : homme et F : femme.



Graphique 5

Comme pour la précédente enquête, tous postes confondus, les salaires entre hommes et femmes ne sont pas différents.

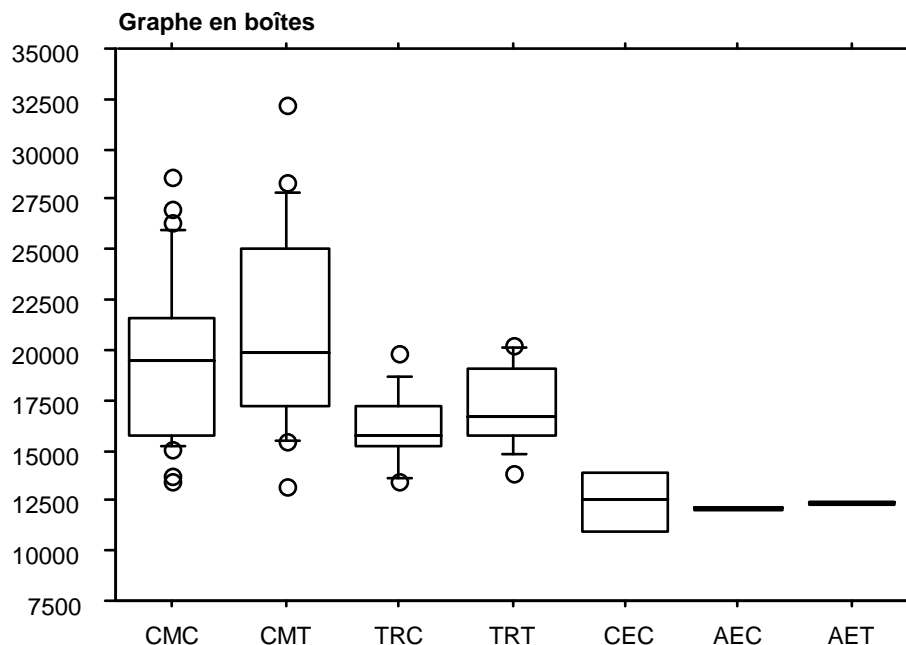
Par contre pour les chargés de mission, comme précédemment, la différence entre le salaire moyen des femmes est significativement plus faible que le salaire moyen des hommes. Néanmoins l'écart a largement diminué. 75 % des femmes ont encore un salaire inférieur au salaire moyen des hommes. Par contre les plus hauts salaires chez les femmes ont rattrapé les plus hauts salaires des hommes, ce qui était loin d'être le cas dans la dernière enquête puisque les salaires les plus hauts des femmes atteignaient à peine le salaire moyen des hommes.

L'explication pour la différence est la même qu'en 2004. Le niveau de formation initiale n'est pas en cause. Les hommes ont une expérience dans un métier antérieur plus longue que les femmes avant d'être embauchés. Cette expérience peut intervenir lors de la négociation salariale.

Les différences notées entre hommes et femmes sur les postes de techniciens de rivière ou de chefs d'équipe ne sont pas significatives. Les valeurs sont données pour information.

3.3 Salaire, poste et statut

Le graphique 6 représente pour chaque poste le salaire en fonction du statut : fonctionnaire ou contractuel. Les abréviations pour les postes sont les mêmes, de plus C : contractuel, T : titulaires.



Graphique 6

Tous postes confondus, les salaires des fonctionnaires et des contractuels ne sont pas statistiquement différents. Les amplitudes de variations de salaires sont à peu près identiques quels que soient les postes. Cependant c'est la répartition du nombre de personnes ayant un salaire en dessous ou en dessus des seuils 25 % ; 50 %, 75 % et 90 % qui varie. Les salaires seuils sont plus élevés pour les titulaires que les contractuels.

Ces résultats sont différents de la précédente enquête pour laquelle le salaire moyen des chargés de mission titulaires était environ 20 % plus fort que le salaire moyen des chargés de mission contractuels.

3.4 Temps de travail

Le tableau 8 montre que les 2/3 des personnes, tous métiers confondus, fonctionnent sur le régime des 39 heures hebdomadaires avec des RTT, 29 % sont aux 35 heures et 5 % sont en temps partiel (techniciens de rivière et chargés de mission).

Métiers	39 heures et RTT	35 heures	Temps partiel	Total
Agent d'entretien	3	1		4
Chef d'équipe	3			3
Technicien de rivière	23	8	1	32
Chargé de mission	23	14	3	40
Total	52	23	4	79

Tableau 8

3.5 Salaires et avantages

Les avantages salariaux ont été classés en 5 catégories :

- financier (13^{ème} mois ou primes diverses)
- repas (chèques repas ou indemnités repas)
- véhicule de service (servant au trajet domicile-travail)
- mutuelle
- téléphone portable

Ces avantages sont présentés dans le tableau 9.

Avantages	Agent d'entretien	Chef d'équipe	Technicien de rivière	Chargé de mission	Total
Sans avantage	2	3	6	13	24
Avantage financier			1	1	2
Avantage repas			2	2	4
Mutuelle				3	3
Téléphone			4	2	6
Véhicule			3	3	6
Avantage financier et repas				5	5
Avantage financier et véhicule			1	1	2
Avantage financier et téléphone			1	2	3
Véhicule et téléphone	1		4	3	8
Avantage financier, repas et mutuelle				1	1

Avantages	Agent d'entretien	Chef d'équipe	Technicien de rivière	Chargé de mission	Total
Avantage financier, repas et téléphone			1		1
Avantage financier, repas et véhicule			1	1	2
Avantage financier, mutuelle et téléphone	1				1
Avantage financier, véhicule et téléphone			2	2	4
Véhicule, repas et téléphone			1	1	2
Avantage financier, repas, véhicule, téléphone			4		4
Avantage repas, véhicule, mutuelle et téléphone			1		1
Total	4	3	32	40	79

Tableau 9

70 % des personnes enquêtées annoncent bénéficier d'au moins une des catégories d'avantages. Globalement l'ensemble des personnes a majoritairement 1 (30 %) ou 2 (23 %) avantages, plus rarement 3 (14 %) ou 4 (6 %).

Dans notre échantillon, les techniciens de rivière sont ceux qui bénéficient le plus d'avantages (82 %). Les chargés de mission sont un peu en dessous de la moyenne avec 68 %. Le faible nombre de chefs d'équipe et d'agents ne permet pas de définir des tendances.

Si l'on prend chaque catégorie individuellement, celle qui est la plus courante est le téléphone (39 %), suivi de la voiture (3 %), puis les avantages financiers (32 %), puis les repas (26 %) et enfin la mutuelle (6 %).

3.6 Relation entre les salaires et les différentes variables

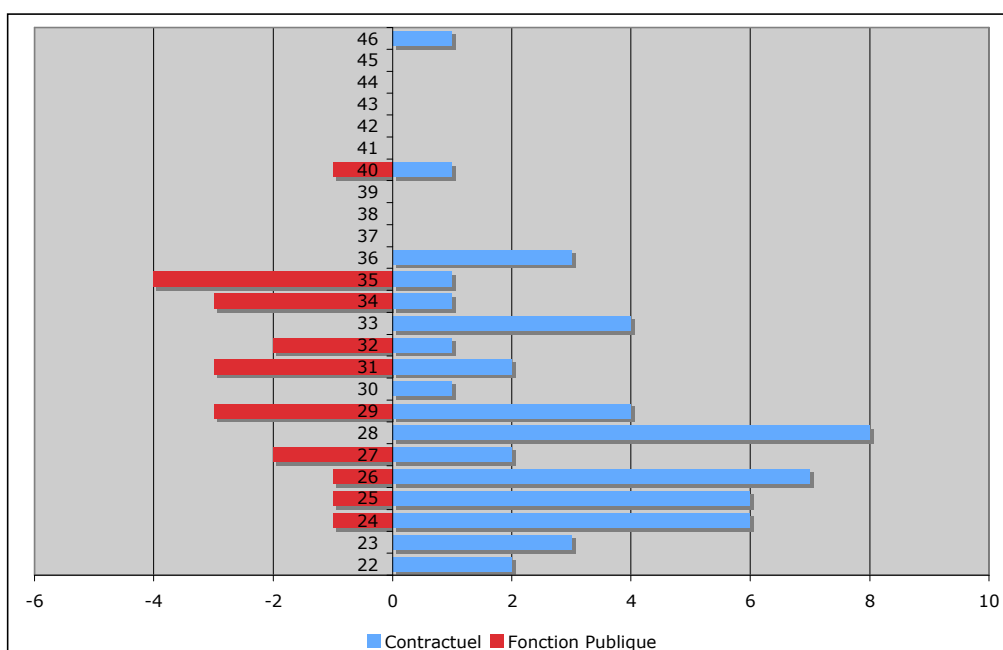
L'analyse nous retrace les grandes tendances précédemment décrites à savoir :

- les chargés de mission sont généralement embauchés sur des postes de cadre A. Ils sont bac + 5 et ont les salaires les plus hauts (au-delà de 20 000 euros nets par an)
- les techniciens de rivière sont embauchés sur des postes de cadre B. Ils sont bac +2 à bac +4 et ont des salaires entre 15 et 20 000 euros par an
- les chefs d'équipe et agents d'entretien sont sur des postes de cadre C. Les niveaux d'étude sont généralement en dessous du bac et les salaires sont inférieurs à 15 000 euros par an.

Par ailleurs, les métiers de chef d'équipe et d'agent d'entretien sont plutôt masculins. C'est sur les postes de chargés de mission que l'on retrouve le plus de femme qui, par ailleurs, ont tendance à être plus diplômées que les hommes.

Les chargés de mission bénéficient plus du régime des 35 heures que les techniciens de rivière qui sont plutôt sur un régime 39 heures et ARTT.

Dans notre échantillon, les personnes qui sont dans la fonction publique ont une expérience professionnelle antérieure dans leur poste qui a tendance à être supérieure à 5 ans. A l'inverse, les contractuels ont peu d'expérience avant de rentrer dans leur poste. C'est le même schéma que pour la première enquête. Ces postes sont ouverts à de jeunes diplômés qui sont embauchés comme contractuels puis, après quelques années, passent les concours de la fonction publique et se font titulariser sur leur poste. Cela montre que ces emplois au bout de quelques années répondent à un réel besoin. La pyramide des âges suivante (graphique 7) montre que les contractuels ont tendance à être plus jeunes que les titulaires.



Graphique 7

Les contractuels ont tendance à avoir des salaires inférieurs à 20 000 euros alors que les fonctionnaires titulaires sont ceux qui ont les salaires les plus élevés même si les moyennes ne sont pas statistiquement différentes. Les personnes ayant les salaires les plus hauts sont celles qui ont une expérience antérieure. Cette expérience a pu être négociée en termes de salaire. Par ailleurs, les personnes sont plus âgées et ont des prétentions salariales plus importantes.

Comme l'enquête précédente, les relations entre le nombre de personnes encadrées, le type de collectivité, la taille de la collectivité, le nombre de personnes employées et le cadre d'emploi, le niveau de formation, le salaire, le poste occupé, sont peu significatives. Cela tient à la taille de l'échantillon et au fait que tous les cas de figures y sont représentés.

4 Qualité du travail

4.1 Sources de satisfaction / insatisfaction

Le tableau 10 présente chacun des items et le pourcentage par ordre décroissant de personnes qui y trouvent une source de satisfaction.

Items	Source de satisfaction	Indifférent ou sans objet	Source d'insatisfaction
Contenu du travail, intérêt des missions	97,4	1,3	1,3
Autonomie	94,8	1,3	3,9
Sens, valeur du travail	88,3	6,5	5,2
Animation d'équipe, gestion de projet	85,7	11,7	2,6
Relations interprofessionnelles	85,7	10,4	3,9
Epanouissement personnel	81,8	10,4	7,8
Possibilité d'évolution des compétences	74	14,3	11,7
Reconnaissance par la hiérarchie	51,9	24,7	23,4
Rémunération	45,5	16,9	37,6
Qualité de l'organisation de la collectivité	44,2	19,5	36,3
Sécurité de l'emploi	42,9	24,7	32,1
Reconnaissance par les cadres non techniques	39	55,8	5,2
Reconnaissance hors collectivité	36,4	58,4	5,2
Développement personnel	32,5	39	28,5
Reconnaissance par les ingénieurs	32,5	61	6,5
Stress, charge de travail	32,5	27,3	40,2

Tableau 10

A une très large majorité, les métiers liés à la gestion des cours d'eau sont plébiscités. Ils sont source de satisfaction à deux niveaux :

- au niveau de l'essence même du travail, c'est-à-dire pour son contenu, son sens, sa valeur, et le fait qu'il permet de gérer un projet.
- au niveau de l'enrichissement qu'il apporte à la personne qui l'exerce, c'est-à-dire pour l'épanouissement personnel, la richesse des relations interprofessionnelles, l'autonomie et la reconnaissance par la hiérarchie.

Malgré la très large variation des salaires observée, la rémunération n'est source d'insatisfaction que pour 37,6 % des agents. On aurait pu s'attendre à un pourcentage plus élevé. Idem pour la sécurité de l'emploi, malgré le fait que de nombreuses personnes soient embauchées sur des contrats à durée déterminée, seuls 32 % trouvent cette situation non satisfaisante.

Enfin, 32 % des personnes trouvent que le niveau de stress et la charge de travail sont source d'insatisfaction.

D'une façon globale 50,6 % des personnes enquêtées estiment qu'elles n'ont aucune source d'insatisfaction dans leur métier.

Dans notre échantillon, on s'aperçoit également que dans l'avenir 31,2 % de personnes envisagent de changer de travail, 45,5 % envisagent de changer de collectivité et 22,1 % de région.

L'ensemble de ces données montre que les métiers de l'eau sont très intéressants et que les personnes qui les exercent veulent poursuivre dans cette voie, éventuellement changer de collectivité si les sources d'insatisfaction sont trop importantes.

4.2 Relations entre sexe, âge, poste, statuts et sources de satisfaction/insatisfaction

Une analyse en composantes multiples a permis d'aller plus loin. Les sources de satisfaction ou insatisfaction potentielles ont été analysées au regard du sexe, de l'âge, du poste et du statut.

La première chose que l'on voit est qu'il existe deux groupes de personnes : celui pour qui le sens, la valeur du travail, son contenu, l'autonomie dont disposent les personnes et la possibilité qu'ils ont de faire évoluer leurs compétences sont source de satisfaction et un deuxième groupe pour qui ces mêmes items sont source d'insatisfaction.

Globalement le premier groupe n'a pas envie de changer de travail, de collectivité ni de région. Parmi le deuxième groupe, les personnes n'ont pas envie de changer de travail mais désirent changer de collectivité voire de région.

Ces sources de satisfaction/insatisfaction sont indépendantes du sexe, de l'âge, du poste ou du statut.

La deuxième chose qui ressort est une coupure de l'appréhension du travail et de ce que l'on recherche à partir de 30 ans.

Deux groupes se distinguent :

- les plus de trente ans pour lesquels la reconnaissance hiérarchique, l'organisation générale de la collectivité, la charge de travail et le stress sont source d'insatisfaction. Par contre la reconnaissance hors collectivité, la reconnaissance par les cadres non techniques sont source de satisfaction.
- Les moins de trente ans pour lesquels la reconnaissance par leur hiérarchie ou hors de leur collectivité est source de satisfaction ou leur est indifférente. A l'opposé, la reconnaissance du milieu interprofessionnel est source d'insatisfaction et la reconnaissance par les cadres hors technique leur est indifférente. La charge de travail, le stress, l'organisation de la collectivité ne sont pas source d'insatisfaction.

On voit que les centres d'intérêt des personnes évoluent avec l'âge. Les plus jeunes, non titulaires, sont complètement absorbés par la partie technique du métier. Ils acceptent des charges de travail importantes et veulent être reconnus par les « anciens ». Les plus âgés, titularisés, sont eux plus ouverts sur l'extérieur où ils trouvent des sources de satisfaction, alors que la reconnaissance interne et le fonctionnement de la structure, auxquels ils s'intéressent moins, et les charges de travail (vie familiale oblige) sont source d'insatisfaction.

Ces remarques sont valables quels que soient le sexe, le type de métier ou le statut.

La taille de l'échantillon ne permet pas d'aller plus loin dans l'analyse des résultats.

ANNEXES

Annexes 1 : Questionnaire d'enquête 2006

Annexes 2 : Fiches emploi de 1 à 6

Annexes 1 : Enquête salaire 2006 - Questionnaire

*à diffuser largement
auprès de vos agents*

Fiche réponse à retourner

L'étude du CNFPT a permis de déceler 6 métiers particuliers (dont les fiches descriptives suivent). Vous êtes un(e) Homme Femme, votre âge est de ans. Vous êtes un(e) :

- Chargé de mission de rivière ou de lac
- Technicien de rivière
- Chef d'équipe
- Agent d'entretien ou agent de travaux
- animateur/ agent de valorisation ou de développement des espaces naturels
- Chargé d'étude
- Autre :

Dans le cas où vous seriez sur plusieurs profils, merci de choisir celui qui domine dans votre travail.

Votre contrat de travail est :

- CDD, durée : an(s)
- Emploi jeune, durée : an(s)
- Titulaire / Stagiaire de la fonction publique territoriale
- CES
- CEC

Vous envisagez de passer un concours de la Fonction Publique : OUI NON

Votre niveau d'embauche est :

Cadre A B C

Vous encadrez personnes.

Dans votre poste, vous avez : année(s) d'expérience.

Vous aviez avant ce poste : année(s) d'expérience dans un métier de l'environnement qui vous a permis d'accéder à votre poste : OUI NON

Vous avez une formation :

BAC BAC+1 BAC+2 BAC+3 BAC+4 BAC+5 Autre :

Votre formation est en lien direct avec votre métier : OUI NON

Votre collectivité représente habitants.

Nombre d'employé total : .

pour le service « rivière » : .

chargé de mission : poste(s)

technicien de rivière : poste(s)

chef d'équipe : poste(s)

autres : .

personnel administratif : postes (précisez le cadre d'emploi : A, B, C)

C'est un(e):

- | | | |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Commune | <input type="checkbox"/> Syndicat à vocation unique | <input type="checkbox"/> Conseil général |
| <input type="checkbox"/> Communauté de communes | <input type="checkbox"/> Syndicat à vocation multiple | <input type="checkbox"/> EPTB |
| <input type="checkbox"/> Communauté d'agglomération | <input type="checkbox"/> Syndicat mixte fermé | <input type="checkbox"/> Autre : |
| <input type="checkbox"/> Communauté urbaine | <input type="checkbox"/> Syndicat mixte ouvert | |

Dans votre poste actuel, vous touchez une **rémunération nette** de Euros/an.

Avantage(s) compris dans la rémunération nette annuelle ci-dessus : Treizième mois,
 Primes exceptionnelles, Véhicule de fonction*, Véhicule de service* servant au trajet domicile-travail, Indemnité de repas, Chèque restaurant, Mutuelle santé, Logement, Téléphone portable, Autres : _____

*Le véhicule de fonction est utilisé pour des déplacements professionnels et personnels (week-end, congés...) ; le véhicule de service a un usage professionnel exclusif, sauf tolérance pour les trajets domicile-travail.

Vous exercez à temps plein, partiel : _____, avec R.T.T.

Région dans laquelle vous exercez votre métier : Rhône Alpes, Autre : _____
Département : _____

Parmi ces items, lesquels sont pour vous des sources :

1 De satisfaction 2 D'insatisfaction 3 Indifférent ou sans objet

- La sécurité de l'emploi
- Le contenu du travail, l'intérêt des missions
- Les opportunités de développement de votre carrière
- L'animation d'équipe, la gestion de projet
- La qualité de l'organisation générale de la collectivité
- Les relations interpersonnelles
- Le niveau de stress, la charge de travail
- L'autonomie dont vous disposez
- Les possibilités de faire évoluer vos compétences
- Votre rémunération
- La reconnaissance par la hiérarchie de votre collectivité
- La reconnaissance par les autres ingénieurs
- La reconnaissance hors de la collectivité (congrès, séminaires, publications...)
- La reconnaissance par les cadres non techniques
- Le sens, la valeur de votre travail
- L'épanouissement personnel
- Autre _____

Diriez-vous que vous n'avez aucune cause d'insatisfaction majeure dans votre travail ?

Oui Non

Dans le futur, vous envisagez de changer de fonction collectivité région ?

Annexes 2 : Fiches emploi de 1 à 6

FICHES EMPLOI

1 Chargé de mission de rivière ou de lac

1.1 Champ d'activités

Préparation, élaboration et animation des politiques contractuelles liées à la gestion des milieux aquatiques

Recensement des études existantes participant à la mise en œuvre du contrat

Préparation des cahiers des charges et des études nécessaires à l'élaboration du contrat de rivière

Constitution des dossiers complets de consultation des cabinets d'étude et des entreprises

Coordination et contrôle des études et/ou des travaux

Estimation du coût des études et/ou des travaux (plan de financement, recherche des financements)

Synthèse et présentation des informations collectées dans les études complémentaires

Relations avec les différents acteurs concernés

Définition des actions d'information et mise en place d'un plan de communication

Contacts avec tous les acteurs de son terrain d'intervention, coordination avec les différents partenaires du contrat

Organisation et animation des comités de pilotage

Suivi et présentation des études et travaux aux différents comités de pilotage

Etude, conseil aux élus et riverains

Encadrement du personnel

Suivi administratif et financier du contrat

Préparation et suivi du budget

Suivi des demandes de subvention, rapport d'activité et tableau de bord

Planification des procédures

1.2 Niveau d'étude constaté

Bac +5 essentiellement (ingénieur, DESS, DEA) spécialisé en génie de l'environnement

Quelques bac +4, bac +2, 1 bac +8

1.3 Mode d'accès à la FPT

Ingénieur (catégorie A de la filière technique de la fonction publique territoriale)

FICHES EMPLOI

2 Technicien de rivière

Le technicien de rivière assiste le chargé de mission (*s'il existe*) ou plus directement les élus dans la mise en œuvre des politiques contractuelles liées à la gestion des milieux aquatiques et/ou des bassins versants.

Il a des compétences essentiellement techniques et relationnelles.

Il est employé par des syndicats ou des structures intercommunales.

2.1 *Champ d'activités*

Définition du programme des travaux

Gestion et suivi des cours d'eau

Recensement des propriétaires riverains et usagers

Inventaire et définition des travaux à réaliser

Mise en œuvre et suivi du programme

Encadrement et surveillance des chantiers

Conduite des projets relatifs aux travaux et maîtrise d'œuvre

Relations avec les élus et usagers

Communication sur le contrat

Actions de sensibilisation

Négociation avec les propriétaires et les associations

Gestion financière et administrative du programme de travaux

Encadrement des chantiers

Encadrement des chefs d'équipe d'agents d'entretien ou de garde-rivières et des équipes d'insertion

Le technicien peut en outre participer directement aux travaux d'entretien

En collectivité, il participe à la réflexion sur la mise en place d'un service public d'assainissement individuel

2.2 *Niveau d'étude constaté*

Bac + 2 en grande majorité (BTSA)

Quelques bac +3, +4

2.3 *Mode d'accès à la FPT*

Technicien (catégorie B de filière technique de la fonction publique territoriale)

FICHES EMPLOI

**fiche non réalisée
par le CNFPT
-> à faire valider**

3 Chef d'équipe

Le chef d'équipe assiste le technicien de rivière (*s'il existe*) dans la mise en œuvre des travaux liés à la gestion des milieux aquatiques et/ou des bassins versants.

Il a des compétences essentiellement techniques et d'encadrement.

Il est employé par des syndicats ou des structures intercommunales dotées d'équipe de chantier en interne.

3.1 *Champ d'activités (pour tout ou partie selon les postes) :*

Mise en œuvre et suivi du programme de travaux (retour terrain)

Décisions au cas par cas dans le respect du programme de travaux et de ses objectifs (choix des cépées, intensité des éclaircies, mode opératoire et répartition des tâches selon réalité sanitaire des essences, difficulté de chantier, nature des intempéries....)

Relations avec les propriétaires et usagers, en particulier sur les aspects pratiques des chantiers

Hygiène et sécurité du travail dans leur pratique quotidienne et en lien avec la collectivité (prévention, retour terrain...)

Gestion du matériel technique et véhicules (répartition des tâches en terme de maintenance, suivi des stocks, réapprovisionnement).

Encadrement technique et social des équipes d'insertion

Participation aux travaux

3.2 *Niveau d'étude constaté*

Bac à Bac + 2 en grande majorité (BTSA) et/ou plusieurs années d'expérience en technique de bûcheronnage, débardage + connaissance des cours d'eau

3.3 *Mode d'accès à la FPT*

Agent de maîtrise (catégorie C de la filière technique) ou contrôleur de travaux (catégorie B de la filière technique).

FICHES EMPLOI

4 Agent d'entretien ou Agent de travaux

L'agent de travaux couramment appelé "agent d'entretien des berges" est chargé de l'exécution du programme de travaux.

Il a un rôle de relais auprès des acteurs locaux de la rivière (riverains, élus, entreprises).

Il est employé en collectivité, district ou syndicat.

Certains d'entre eux sont dénommés "éco-garde" mais ils restent encore peu représentatifs pour pouvoir repérer si leurs activités principales les rapprochent plus du métier d'animateur ou de celui d'agent d'entretien. Leur profil est plutôt hybride.

Selon l'importance de la collectivité employeur ou de la structure, le profil d'emploi dérive sur des activités plus techniques (technicien de rivière) ou d'animation (animateur) mais les activités principales ne sont pas remises en cause.

4.1 Champ d'activités

Surveillance des cours d'eau

Repérage et localisation des pollutions et dégradations éventuelles

Entretien des cours d'eau

Entretien et aménagement des berges et des chemins de randonnée

Elagage et débroussaillage, soutènement des berges

Création des espaces pour les promeneurs et les pêcheurs

Enlèvement des embâcles et faucardage

Entretien des captages et surveillance

Régulation de la faune et des espèces poissons

Gestion d'étang : bordure, aménagement pêches, organisation des vidanges

Suivi des zones humides : mise en place du contrat de rivière (seulement pour certains d'entre eux)

Conseil, information auprès des acteurs concernés sur les projets et les pratiques à adopter

4.2 Niveau d'étude constaté

En majorité BTA, BEPA

Quelques CAP et BTSA

Diplôme supérieur si les fonctions exercées dépassent le seul champ du métier d'agent de travaux

4.3 Mode d'accès à la FPT

Agent technique, agent technique qualifié (catégorie C de la filière technique de la fonction publique territoriale)

FICHES EMPLOI

5 Animateur/ agent de valorisation ou de développement des espaces naturels (éco-garde)

L'animateur sensibilise les différents publics (élus, riverains, scolaires) à la préservation des milieux naturels humides, à leur vulnérabilité et aux comportements à adopter.

Il est employé en collectivité, syndicat ou association.

Il communique et informe la structure à laquelle il appartient.

5.1 Champ d'activités

Animation, sensibilisation et actions éducatives

Faire connaître les milieux aquatiques et prévenir les risques

Réaliser des supports de communication

Synthèse des données relatives au milieu aquatique

Centralisation d'information et mise en œuvre d'une banque de données

Etude et recherche sur le milieu aquatique

Etude et conseil auprès des élus

5.2 Niveau d'étude constaté

Bac +2 à +5 pas spécifiquement spécialiste de l'environnement (maîtrise d'histoire ou de géographie par exemple)

5.3 Mode d'accès à la FPT

Technicien (catégorie B de la filière technique de la fonction publique territoriale)

FICHES EMPLOI

6 Chargé d'études

Ce référentiel d'activités n'a pas été validé par des professionnels lors de la réunion à Grenoble.

Le chargé d'études effectue des relevés scientifiques dans le milieu. Il valorise ce travail de collecte de données en élaborant des documents de synthèse et supports pédagogiques rejoignant ainsi l'activité de l'animateur.

Il est employé par des syndicats ou associations.

6.1 *Champ d'activités*

Etudes scientifiques des milieux

Relevés scientifiques sur le terrain

Mise en place d'études

Réalisation de plans de gestion piscicole et inventaire piscicole

Mise en place de programmes d'études pluriannuels

Synthèse des données relatives au milieu aquatique

Analyse et gestion des données

Suivi de la qualité des cours d'eau sur une zone

Etude et conseil auprès des élus

Etude et conseil sur la gestion des zones humides et la prise en compte des espèces sensibles

Information des décideurs

Communication des études réalisées

Elaboration de documents didactiques

6.2 *Niveau d'étude constaté*

Bac à bac +5

6.3 *Mode d'accès à la FPT*

Pas d'indicateur au moment de l'enquête du CNFPT