

RÉFÉRENTIEL EMPLOIS – SALAIRES

POUR LES MÉTIERS LIÉS À LA GESTION DES MILIEUX AQUATIQUES

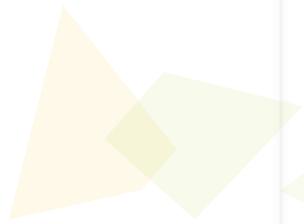


Réseaux
Rivières

Coordonné par :



ASSOCIATION
RIVIÈRE RHÔNE ALPES AUVERGNE



REMERCIEMENTS

Ce document est le fruit d'un travail collectif, initié par l'Association Rivière Rhône Alpes Auvergne, avec la participation des 8 réseaux de professionnels de la gestion des milieux aquatiques. Il a été impulsé et rédigé par Hervé CALTRAN et coordonné par Julien BIGUÉ.

Nous souhaitons vivement remercier l'ensemble des agents, techniciens, chargés de missions et directeurs de structures gestionnaires de milieux aquatiques qui ont répondu à l'enquête.

Pour leur participation à l'élaboration des enquêtes, à la relecture, à la mise en forme du document final et pour leurs conseils avisés, nous remercions chaleureusement, Antoine WEROCHOWSKI, Betty CACHOT, Alice PROST, Nicolas METSU, Nicolas VALÉ et Chloé RENOUARD.



SOMMAIRE

	PAGE
- REMERCIEMENTS	3
- SOMMAIRE	4
CONTEXTE DE L'ENQUÊTE	5
ZOOM SUR LES CHARGÉS DE MISSION ET LES TECHNICIENS DE RIVIÈRE	27
- BIBLIOGRAPHIE	35
- TABLE DES FIGURES, TABLEAUX ET ANNEXE	36
- ANNEXES	37

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

L'interréseau « Rivière » fédère aujourd'hui 8 réseaux de techniciens et de gestionnaires de milieux aquatiques au niveau national :

- Association Rivière Languedoc Roussillon (ARLR),
- Réseau des Gestionnaires de Milieux Aquatique de PACA (RGMA PACA),
- Association Rivière Rhône Alpes Auvergne (ARRA²),
- Réseau des Techniciens Médiateurs de Rivières du CPIE Val de Gartempe (TMR)
- Association Demain 2 Berges (D2B),
- Réseau des Gestionnaires des Milieux Aquatiques de Bourgogne Franche-Comté (Res'O GMA)
- Association des Techniciens des Bassins Versants Bretons (ATBVB),
- Association Régionale des Syndicats de Bassins Versants et Structures Assimilées (ASYBA),



Ces réseaux de professionnels se rejoignent autour d'un objectif commun : « promouvoir une gestion intégrée et durable des milieux aquatiques et de l'eau ». Le partenariat mis en place est formalisé par la réalisation d'actions communes telles que la création du site portail

www.reseauxrivers.org

En 2001, l'Association Rivière Rhône-Alpes a élaboré un « référentiel emploi-formation » en collaboration avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

En 2004, puis en 2006, deux référentiels Emplois-Salaires ont été menés auprès des professionnels des métiers de l'eau travaillant pour les collectivités publiques en région Rhône-Alpes.

En 2011 sur la base des enquêtes précédentes, une troisième enquête a été réalisée auprès des membres de 5 réseaux : ARRA², ARLR, RGMA PACA, D2B, Res'O GMA.

Aujourd'hui, toujours sur la même base d'enquête, nous vous livrons les résultats de la quatrième étude Emplois-Salaires réalisée entre mai et juillet 2016 auprès des membres des 8 réseaux.

I. RAPPELS À PROPOS DU QUESTIONNAIRE ET MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire 2016 reprend la même trame que celle utilisée pour l'enquête de 2011. Il a été diffusé par mail aux responsables de chacun des réseaux qui ont ensuite sollicité l'ensemble de leurs adhérents issus des collectivités soit environ 1 400 professionnels.

Dans un premier temps, l'échantillon a été décrit globalement à partir des réponses données à chaque question : postes occupés en fonction des régions, du sexe, du cadre d'emploi, du niveau de formation initiale, du type de structure employeuse, des types de contrats.... Les résultats ont été comparés à ceux des enquêtes précédentes.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes intéressés de plus près aux métiers de chargés de mission, techniciens de rivière et directeurs de structures. Afin d'identifier des tendances dans les métiers, les résultats ont été traités à l'aide d'une analyse en composantes multiples. Nous avons ainsi cherché s'il existait des relations entre le salaire et les autres éléments du questionnaire : ancienneté, statuts... Pour permettre l'analyse, les données ont été regroupées en classes qui sont présentées en annexes. Les résultats ont été comparés à ceux des enquêtes précédentes.

Enfin, dans un troisième temps, nous avons analysé les rémunérations des chargés de mission, des techniciens de rivière et des directeurs de structures. Elles ont été décrites par des statistiques simples (moyenne, variabilité...) et ont été comparées en fonction du sexe et du statut, lorsque les données le permettaient.

Pour les chefs d'équipe, les agents administratifs, les animateurs, les directeurs et techniciens autres que techniciens de rivières (assainissement ou autres), les analyses effectuées dans cette enquête doivent être considérées avec précaution. En effet, le nombre de réponses étant faible pour ces métiers, les analyses ne peuvent pas prétendre servir de référence.

II. DESCRIPTION GÉNÉRALE DE L'ÉCHANTILLON

361 réponses ont été enregistrées soit une augmentation d'environ 45 % par rapport à la dernière enquête. Le nombre de réponses est satisfaisant par rapport au mode d'enquête peu agressif.

En 2004 et en 2006, 5 métiers issus du référentiel CNFPT avaient été identifiés et analysés : chargé de mission, technicien de rivière, chef d'équipe, agent d'entretien et animateur. En 2011, l'élargissement du périmètre de l'enquête, l'augmentation de la taille de l'échantillon,

l'évolution des métiers et des structures ont permis d'individualiser de nouveaux métiers : directeur ou chef de service, technicien en assainissement, chargé d'étude. En 2016, les métiers des gestionnaires continuent de se diversifier au sein des structures de gestion des milieux aquatiques et nous avons vu apparaître des réponses provenant d'agents administratifs, de techniciens divers (qualité, bocage, ressource en eau...) et d'animateurs de bassins d'alimentation de captage.

Certaines catégories de métiers ont ainsi été regroupées. Elles sont indiquées en annexe 1.

Le nombre total de réponses analysé est donc de 359.

» II.1. RÉPONSES AUX ENQUÊTES PRÉCÉDENTES

Globalement sur les 359 personnes de l'échantillon, 104 ont déjà participé à au moins une des enquêtes précédentes. 71 personnes ont répondu à une seule enquête, 18 personnes à deux enquêtes et 15 personnes ont répondu aux trois (Figure 1).

Si l'on s'intéresse uniquement à l'enquête de 2011 (250 réponses), 100 personnes sur les 250 ayant répondu ont de nouveau participé à l'enquête 2016 soit 40 %. Ce résultat souligne un certain intérêt pour cette démarche et un attachement au réseau.

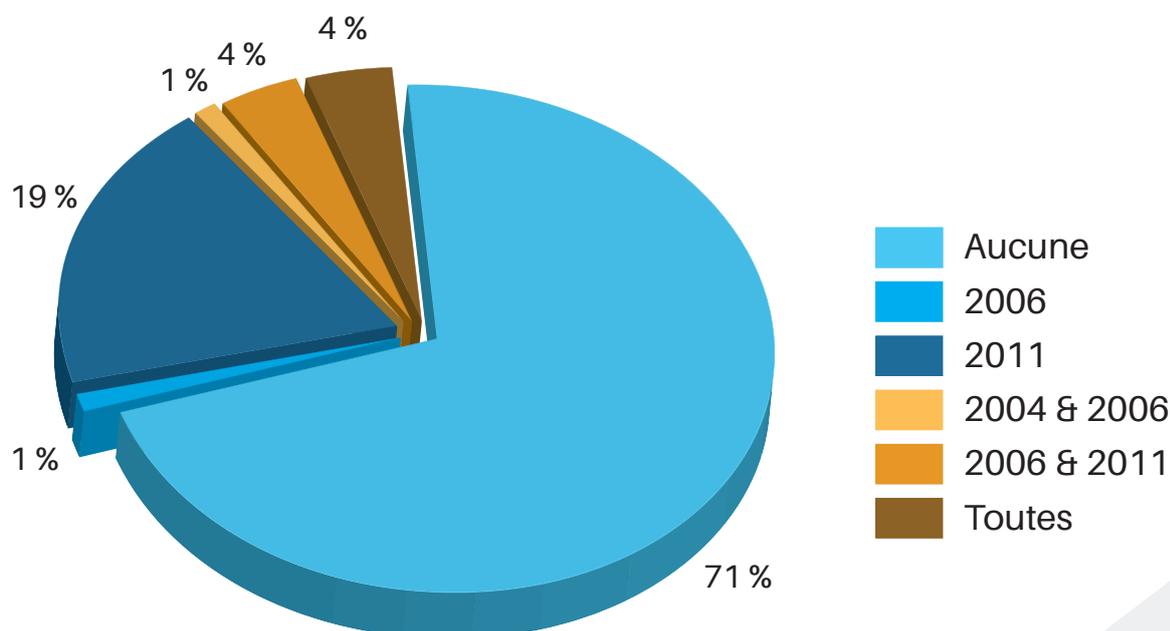


Figure 1 : Réponses aux enquêtes précédentes

Cette analyse par métiers indique que les directeurs sont 55 % à avoir déjà répondu à au moins une des enquêtes, les chargés de missions sont 27 % et les techniciens de rivière 29 %.

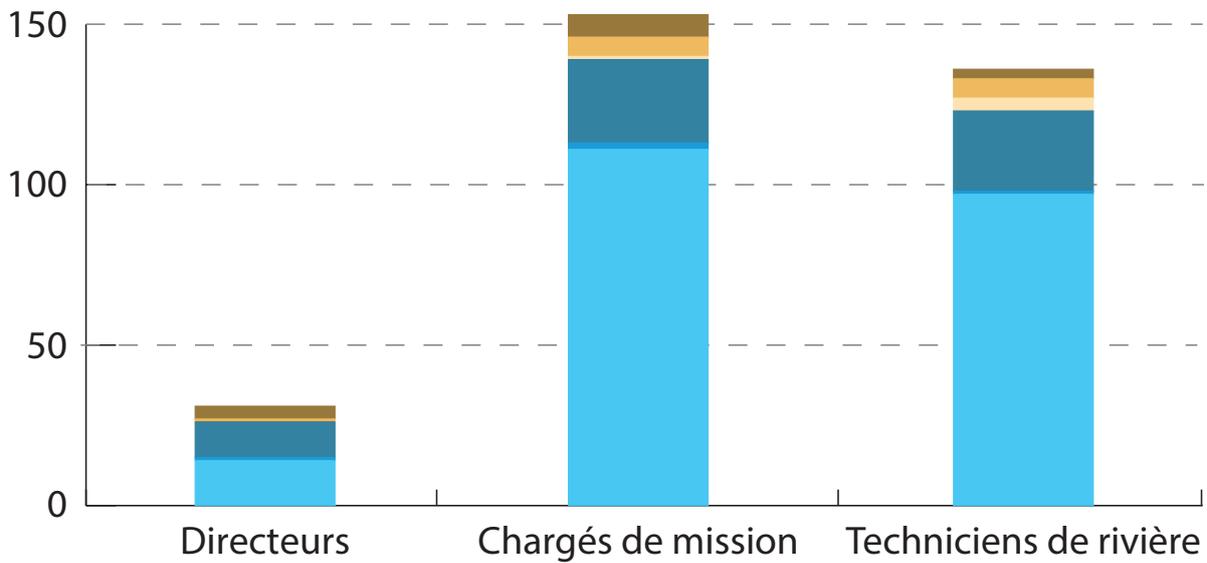


Figure 2 : Réponses aux enquêtes précédentes pour les directeurs, chargés de missions et techniciens de rivières.

Les résultats pour les autres métiers sont représentés ci-dessous (Figure 3), mais non discutés, chaque métier étant peu représenté.

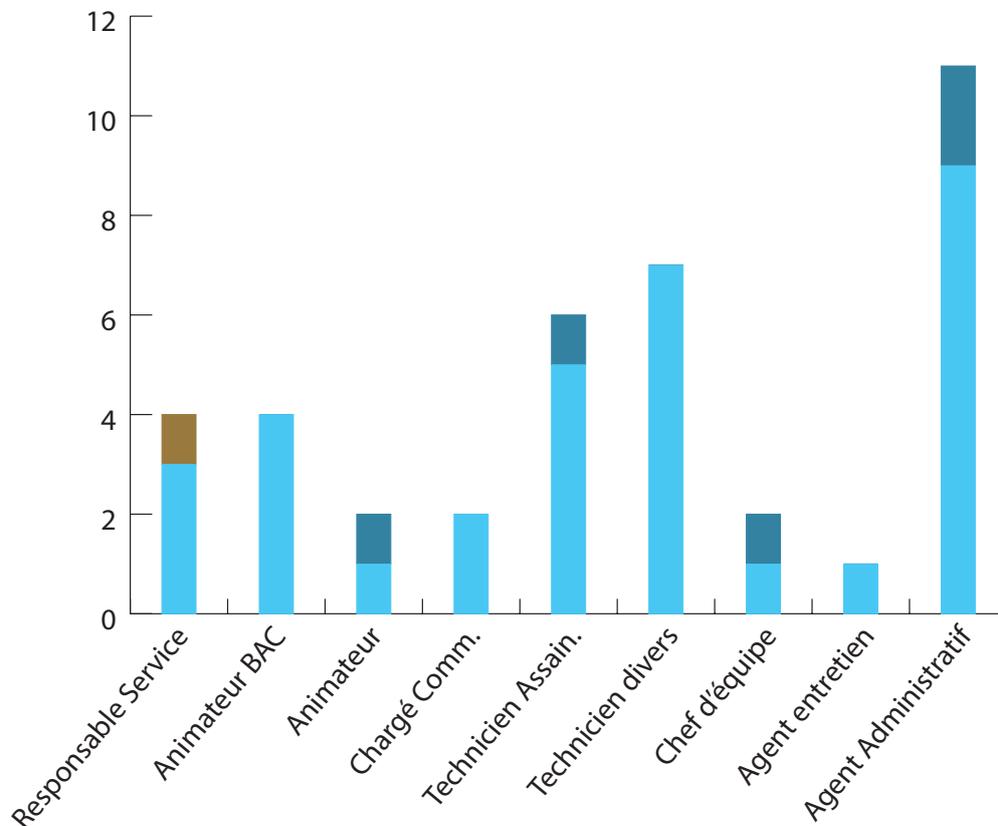


Figure 3 : Réponses aux enquêtes précédentes (autres métiers).

» II.2.MÉTIER ET RÉGIONS

La carte n°1 présente la répartition de l'échantillon par métiers et par régions. Deux analyses ont été faites, l'une avec les anciennes régions pour comparaison avec les enquêtes précédentes et l'autre avec les régions actuelles.

Les réponses proviennent essentiellement du sud et de l'est de la France. Les différences s'expliquent par la méthode de consultation choisie (via les réseaux régionaux) et par l'histoire des politiques de l'eau de chaque région.

Les chargés de missions les plus nombreux à avoir répondu sont ceux des régions Rhône-Alpes, Bourgogne, Auvergne et Provence Alpes Côte d'Azur. La région Rhône-Alpes représente à elle seule plus de la moitié des réponses (70 sur 134). Dans certaines régions comme Poitou Charente ou Pays de Loire, l'échantillon ne montre aucun chargé de mission.

Dans les régions du Sud-Ouest : Midi-Pyrénées, Aquitaine, et dans la région Centre les techniciens de rivière sont plus nombreux que les chargés de mission à avoir répondu.

Les directeurs de structure sont les plus représentés dans la région Rhône-Alpes.

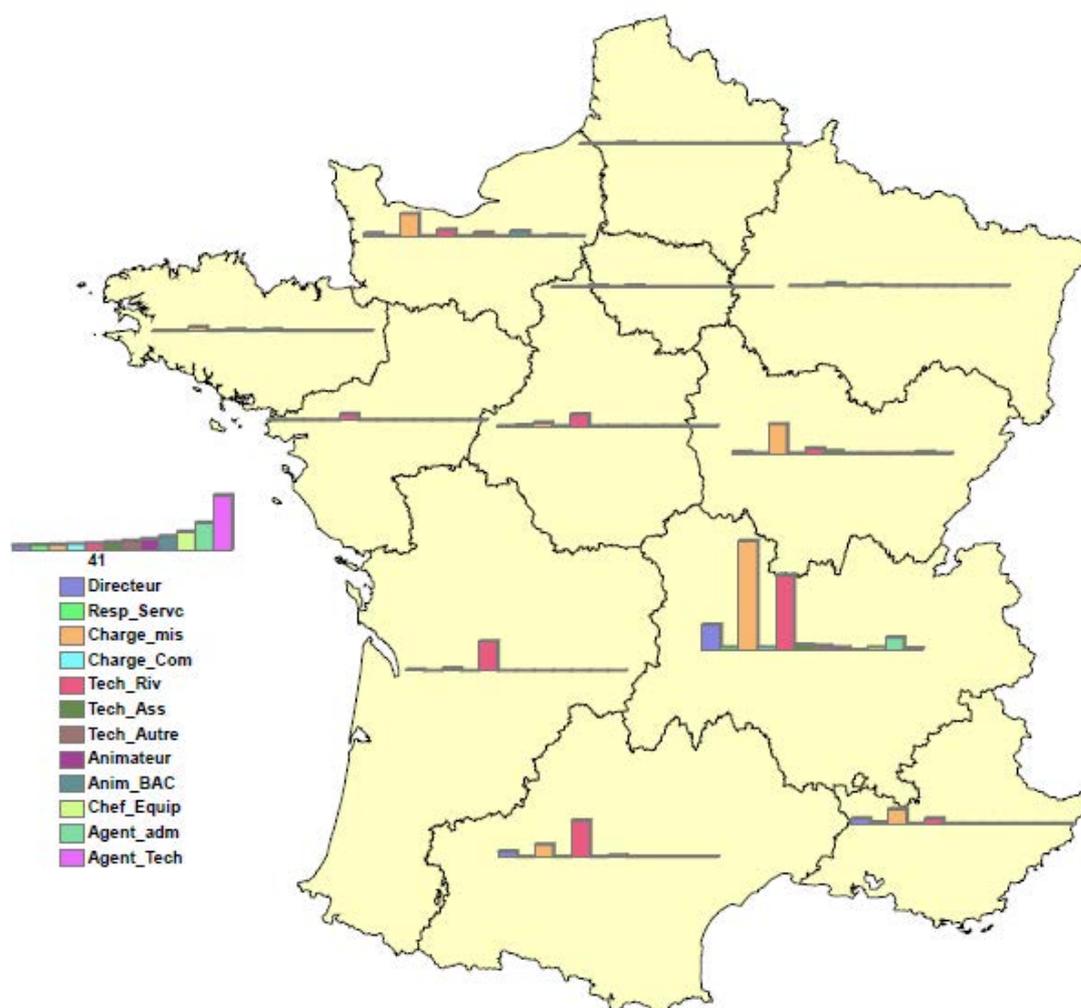


Figure 4 : Répartition des réponses par régions

Les tableaux de répartition des réponses par métiers et par sexe pour les anciennes et nouvelles régions sont présentés en annexes 2 et 3.

L'évolution du nombre de réponses entre 2011 et 2016 est présentée ci-dessous (Figure 5).

Cette enquête depuis sa création continue de mobiliser les gestionnaires des cours d'eau alors que le mode de consultation reste le même à savoir une information plus ou moins ciblée via les réseaux et pour laquelle le taux de relance est faible. Le nombre de réponses a augmenté dans la plupart des régions sauf en Provence-Alpes-Côte d'Azur où la mobilisation a été moins forte. En Occitanie si le nombre de réponses augmente globalement, le nombre de réponses pour l'ancienne région Languedoc Roussillon a fortement diminué. Pour ces deux secteurs, le nombre de structures gestionnaires n'ayant pas diminué, on peut s'interroger sur l'efficacité du mode d'information des agents de ces structures.

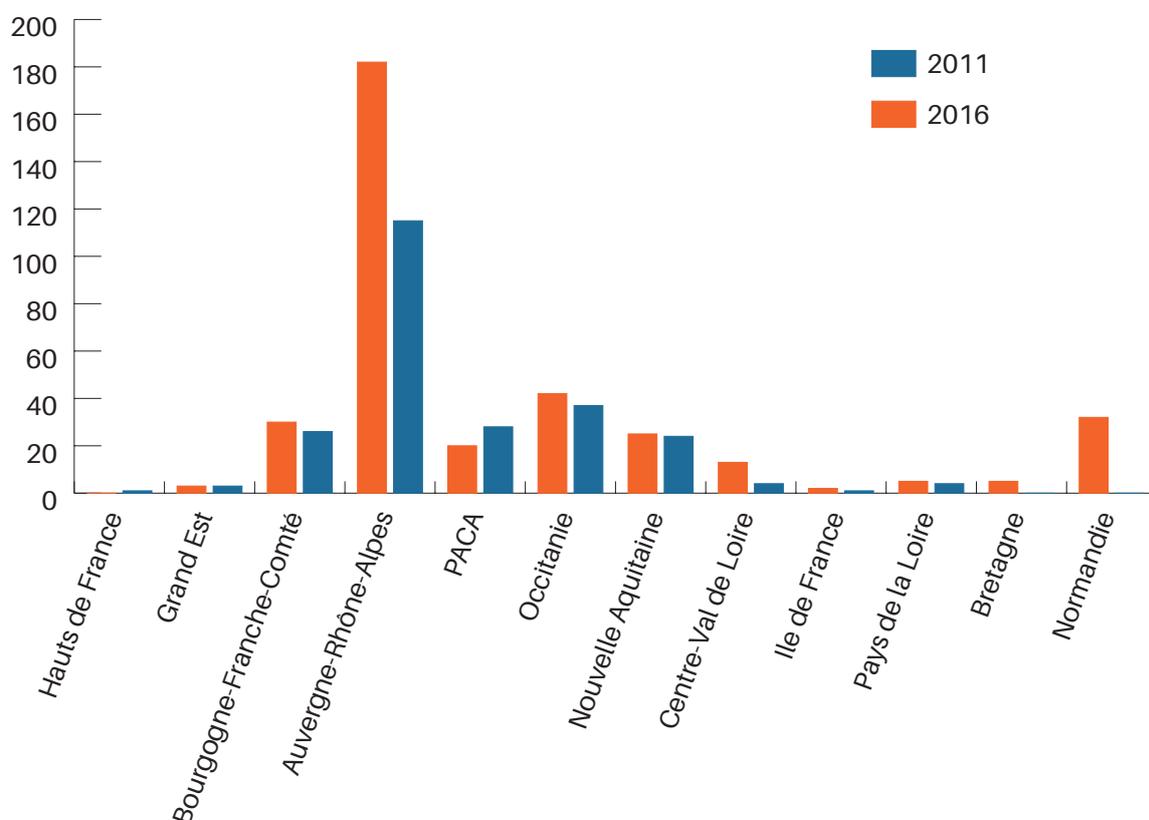


Figure 5 : Évolution du nombre de réponses



» II.3.MÉTIER S ET PYRAMIDE DES ÂGES

Seules les pyramides des âges pour les chargés de mission et les techniciens de rivière, métiers les plus représentés, ont été réalisées. La figure 6 présente la pyramide des âges pour les chargés de mission.

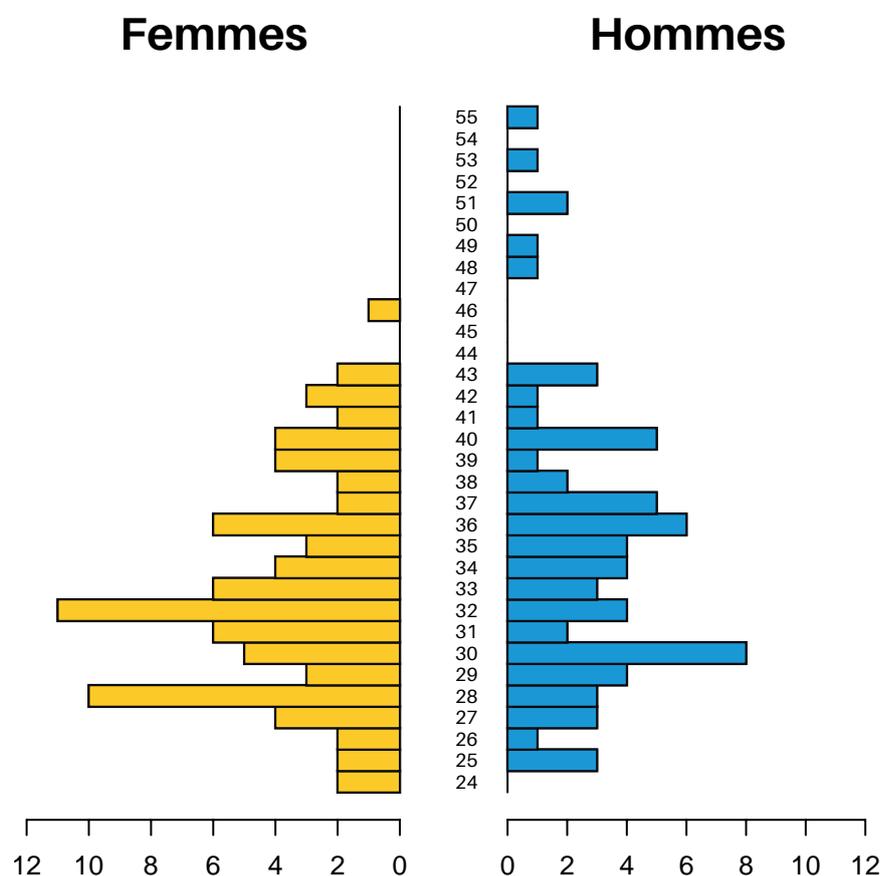


Figure 6 : Pyramide des âges chargés de mission et d'études

L'âge des chargés de mission tous sexes confondus varie de 24 à 55 ans.

Pour les femmes, les âges varient entre 24 et 46 ans. Dans notre échantillon, les chargées de mission les plus nombreuses ont entre 30 et 34 ans avec le pic de l'histogramme à 32 ans. Un deuxième pic est visible à 28 ans. Par rapport à la dernière enquête de 2011, le pic était centré sur 28/30 ans, il y a un vieillissement de l'échantillon, mais toujours un recrutement de jeunes chargées de mission.

Pour les hommes, les âges varient entre 25 et 55 ans. L'histogramme est moins régulier que pour les femmes, néanmoins la majorité des âges se situe entre 32 et 37 ans. Le pic est à 30 ans. On trouve également des chargés de mission entre 48 et 55 ans. Par rapport à la dernière enquête, le pic se situait entre 30 et 33 ans. On observe également un vieillissement de l'échantillon et un recrutement de jeunes chargés de mission.

Globalement les chargées de mission femmes de l'échantillon ont tendance à être un peu plus jeunes que les chargés de mission hommes. Ce phénomène était également observé dans l'enquête précédente.

La figure 7 présente la pyramide des âges pour techniciens de rivière.

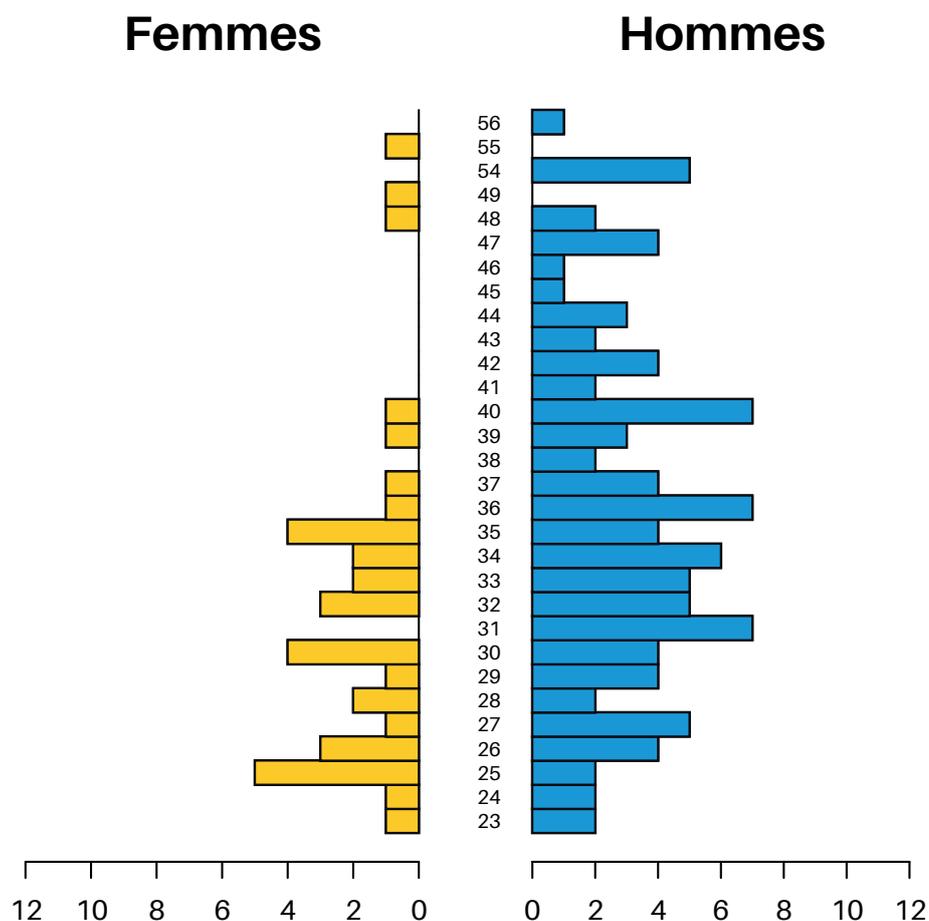


Figure 7 : Pyramide des âges techniciens de rivière

Pour les femmes, les techniciennes de rivière étant nettement moins nombreuses que les techniciens, la comparaison des deux sexes est peu représentative.

L'âge des techniciennes varie de 23 à 55 ans avec des classes d'âges peu représentées à partir de 40 ans. Sur l'histogramme, trois groupes peuvent être distingués un vers 25 ans, un vers 30 et le dernier vers 35 ans. Par rapport à la dernière enquête, on observe un vieillissement de l'échantillon avec néanmoins toujours une présence de jeunes techniciennes.

Pour les hommes, l'âge des techniciens s'échelonne de 23 à 56 ans. La majeure partie des techniciens ont entre 29 et 37 ans. Par rapport à la dernière enquête, on observe également un vieillissement de l'échantillon avec un recrutement de jeunes techniciens.

Le rapport annuel de la fonction publique de 2016, donne un pic d'âge de 50 ans pour les femmes et les hommes (1). Au vu des résultats, les métiers de la gestion de l'eau sont des métiers récents (une trentaine d'années) et occupés par des agents plutôt jeunes.

» II.4.MÉTIER S ET CADRE D'EMPLOI

Le tableau 1 présente la répartition du nombre de réponses par métier et par sexe

METIERS	Résultats 2016			
	Femme	Homme	Total	%
Chargé de mission	84	69	153	42,6
Technicien de rivière	36	100	136	37,8
Chef d'équipe		2	2	0,6
Agent d'entretien	1			0,3
Animateur	2		2	0,6
Directeur	17	14	31	8,6
Technicien assainissement	3	3	6	1,7
Agent administratif	11		11	3,1
Animateur BAC	4	4	8	2,2
Responsable service	3	1	4	1,1
Technicien divers	3	4	7	1,9
Chargé de communication	2		2	0,6
Total	166	193	359	100

Tableau 1 : Répartition des réponses par métiers et par sexe



Le tableau 2 présente la répartition de l'évolution du nombre de réponses par métier et par sexe depuis les premières enquêtes. Pour cette comparaison, les nouveaux métiers n'ont pas été pris en compte (Agents administratifs, Animateurs de bassin d'alimentation de captage (BAC), Techniciens divers, Responsables de services et chargés de communication).

METIERS	Résultats 2016				Résultats 2010				Résultats 2006				Résultats 2004	
	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%	Total	%
Chargé de mission	84	69	153	46,20%	61	45	106	42,70%	17	21	38	48%	28	41%
Chargé d'études					4	3	7	2,80%	2		2	2%		
Technicien de rivière	36	100	136	41,10%	27	84	111	44,80%	4	28	32	40%	22	32%
Chef d'équipe		2	2	0,60%	1	3	4	1,60%		3	3	4%	4	6%
Agent d'entretien	1		1	0,30%		2	2	0,80%		4	4	5%	13	19%
Animateur	2		2	0,60%	4	1	5	2,00%	1		1	1%	1	2%
Directeur	17	14	31	9,40%	5	6	11	4,50%						
Technicien assainissement	3	3	6	1,80%	2		2	0,80%						
Total	143	188			104	144	248	100%	24	56	80	100%	68	100%
	43%	57%			42%	58%			30%	70%				

Tableau 2 : Évolution du nombre de réponses par métiers et par sexe

La proportion des chargés de mission dans l'échantillon varie peu depuis 2004 (entre 41 et 48 %), en 2016 elle est de 46 %. Celle des techniciens de rivière était en augmentation régulière entre 2004 et 2011 (de 32 à près de 45 %), mais elle diminue en 2016 (41 %). Cette année, l'échantillon ne présente aucun chargé d'étude. Le nombre de chefs d'équipe et d'agents d'entretien ayant répondu continue de baisser (2 chefs d'équipe et 1 agent d'entretien). La mobilisation de ces métiers reste toujours difficile (agents travaillant essentiellement en extérieur, dont le renouvellement dans les équipes est régulier et qui utilisent moins les messageries professionnelles).

Les nouveaux métiers apparus en 2011, direction et assainissement, se renforcent, soulignant que les certaines structures en charge de gestion des milieux aquatiques élargissent le spectre de leurs compétences.

Globalement, le nombre de femmes dans l'échantillon est stable depuis la dernière enquête (43 % en 2016 contre 42 % en 2011). Les disparités homme-femme restent importantes selon les types de postes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes sur le poste de chargé de mission (84 femmes contre 69 hommes). En revanche, elles sont nettement moins nombreuses sur le poste de technicien de rivière (36 femmes contre 100 hommes).

Pour comparaison, le pourcentage des femmes dans la fonction publique territoriale est de 61 % (1), avec un peu moins de 62 % pour les cadres A (directeur/ chargé de missions) et environ 65 % pour les cadres B (techniciens) (1).

Le tableau 3 présente les catégories de rattachement en fonction des métiers. En 2016, comme en 2011 toutes les personnes ayant répondu à l'enquête connaissaient leur catégorie de rattachement, ce qui n'était pas le cas précédemment. Ces notions en lien avec le cadre d'emploi et le contrat de travail sont aujourd'hui maîtrisées par les agents.

METIERS	CATEGORIES DE RATTACHEMENT			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Chargé de mission	123	26	4	153
Technicien de rivière	5	108	23	136
Chef d'équipe	1		1	2
Agent d'entretien			1	1
Animateur	1	1		2
Directeur	27	4		31
Technicien assainissement		5	1	6
Agent administratif	2	2	7	11
Animateur BAC	2	2		4
Chargé de communication	2			2
Responsable de service	4			4
Techniciens divers	1	6		7
TOTAL	168	154	37	359

Tableau 3 : Répartition du nombre de réponses par catégories de rattachement et par métiers

La correspondance entre le type de poste occupé et le cadre d'emploi est globalement cohérente avec le référentiel CNFPT :

- La grande majorité des chargés de mission sont de catégorie A. Le nombre de chargés de mission de catégorie B est de 17 %, c'est à dire autant qu'en 2011 et 2006 (18 %). En revanche le nombre de chargés de mission en catégorie C (3 %) augmente. En 2011, une seule personne était dans ce cas.
- Les techniciens de rivière sont en majorité de catégorie B (80 %), certains sont en catégorie C (17 %), et peu en A (4 %). Cette répartition se rapproche des résultats de l'enquête précédente.
- Les 2 chefs d'équipe sont l'un en catégorie A et l'autre en catégorie C, comme l'est l'agent d'entretien. En 2006, tous étaient en catégorie C.
- Les directeurs sont très majoritairement en catégorie A (87 %) et une minorité est en catégorie B (13 %).



» II.5. NIVEAU DE FORMATION INITIALE

Le tableau 4 présente les niveaux de formation initiale en fonction des métiers. Les cases en grisé correspondent aux niveaux d'études théoriques définis pour chaque poste dans le référentiel CNFPT de 2001.

METIERS	NIVEAUX DE FORMATION INITIALE							
	Autre	Bac	Bac +2	Bac +3	Bac+4	Bac +5	Bac +6	Bac +8
Chargé de mission			8	7	5	133		
Technicien rivière	2	5	44	35	4	46		
Chef d'équipe			1			1		
Agent d'entretien				1				
Animateur						2		
Directeur		1	2		3	22		3
Technicien assainissement			1	3	1	1		
Agent administratif	1	2	4	1	1	2		
Animateur BAC					4			
Responsable de service				1		3		
Techniciens divers				4	1	2		
TOTAL	3	9	59	52	15	218		3

Tableau 4 : Répartition du nombre de réponses par niveau de formation initiale et par métier

Les niveaux de diplôme correspondent globalement au cadre des postes tel que défini par le CNFPT.

Les chargés de mission sont très souvent Bac+ 5 (école d'ingénieur ou formation universitaire) (87 %), le pourcentage est en hausse par rapport à la dernière enquête (81 %). On retrouve comme en 2006, quelques chargés de mission avec une formation Bac+2, +3 ou +4. En revanche, on ne retrouve plus de chargé de mission avec seulement le bac, un Bac+6 ou avec un Bac+8.

Les techniciens ont des niveaux de formation très variables, de niveau inférieur au bac à des Bac+5. Les titulaires d'un Bac+2 (32 %) sont en baisse par rapport à l'enquête de 2011 (37 %). En revanche, les titulaires d'un Bac+5 (34 %) sont majoritaires lors de cette enquête et en augmentation par rapport à 2011 (21 %). Les Bac+3 (26 %) sont aussi nombreux qu'en 2011.

Les Bac+4 (11 %) sont en légère hausse par rapport à la dernière enquête (9 %). L'échantillon 2016 est différent de celui de 2011, par contre il confirme la tendance observée depuis 2006 à savoir la surqualification des techniciens par rapport aux critères communément attendus de Bac+2. Trois explications pour cette observation :

- en période de crise de l'emploi, les personnes postulent sur des postes de qualification inférieure,
- certaines collectivités définissent des postes de techniciens pour remplir des missions de chargés de missions, ce qui permet éventuellement de moins rémunérer les agents.
- La terminologie « technicien de rivière » regroupe des métiers très différents, ce qui corrobore l'existence de technicien de rivière embauché en catégorie A.

Les postes d'encadrement (directeurs, chefs de service) sont très majoritairement occupés par des personnes de formation de niveau Bac+5 (63 %). Ils peuvent être Bac+4 (9 %) ou Bac+8 (9 %). Ils sont exceptionnellement de niveau Bac+2 ou de niveau bac.

Les techniciens assainissement ou techniciens divers sont majoritairement des Bac+3 (54 %), des Bac+2 ou Bac+ 4 ou même Bac+5.

» II.6.COLLECTIVITÉS EMPLOYEUSES

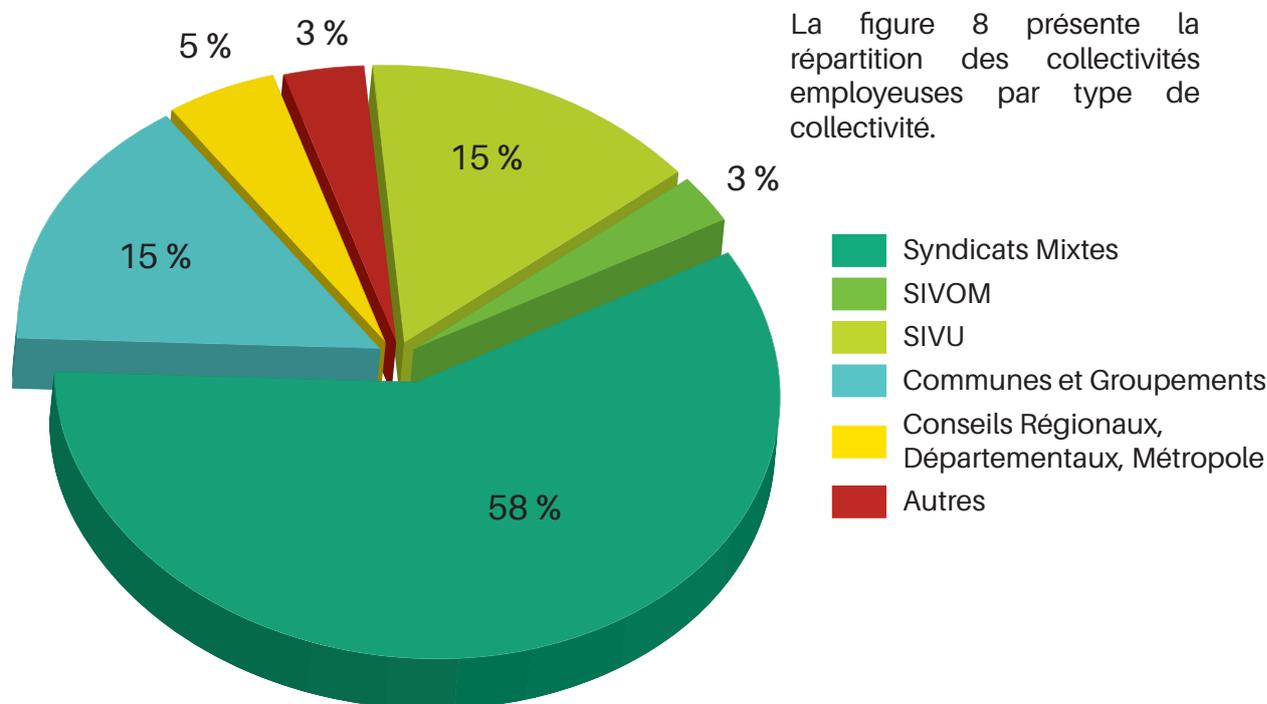


Figure 8 : Différents types de collectivités employeuses

72 % des structures qui emploient des métiers liés à la gestion des milieux aquatiques sont des syndicats (mixte pour plus de la moitié (57 %), SIVU et SIVOM). Cette proportion est supérieure à celle de la dernière enquête (55 %). En période de réforme des collectivités territoriales, ce chiffre prend toute sa valeur. Il souligne l'importance de ces collectivités dans la gestion des cours d'eau.

Les communes et leurs groupements (EPCI) représentent 16 % des structures employeuses, ce qui est légère baisse par rapport à la dernière enquête (19 %). Les conseils départementaux et régionaux représentent 7 % des structures employeuses, pourcentage stable par rapport à la dernière enquête (6 %).

Les chargés de mission, techniciens, directeurs et chefs de service se retrouvent en très grande majorité dans les syndicats mixtes. Ensuite en deuxième niveau, on retrouve plutôt les chargés de mission dans les communes et leurs groupements (EPCI) alors que les techniciens et les directeurs sont plutôt présents dans les SIVU.

Le rapport annuel 2016 de la fonction publique (1) indique qu'en 2014, 73 % des agents travaillent dans les communes ou leurs regroupements, 21 % dans les départements et 6 % dans les régions. Par comparaison notre enquête donne 7 % des agents dans les départements et les conseils régionaux.

Le tableau 5 détaille pour chaque métier, le type et le nombre de collectivités employeuses.

METIERS	TYPES DE COLLECTIVITES						Total
	SMU	SVOM	Syndicats mixtes	Communes et groupement (EPCI)	Conseil régionaux et départementaux	Autres	
Directeur, chef de services	4		24	2		1	31
Chargé de mission	18	8	88	24	10	5	153
Technicien rivière	27	2	74	22	5	6	136
Chef d'équipe			1		1		2
Agent d'entretien					1		1
Animateur			2				2
Technicien assai			2	4			6
Agent Administratif	4		7				11
Anim BAC	1		3				4
Chargé de communication			2				2
Responsable de service			2	1	1		4
Technicien divers			5	1	1		7
TOTAL	54	10	210	55	18	12	356
Total %	15.0%	2,80%	58.5 %	15,30%	5.0 %	3.3 %	100%



» II.7.TYPES DE CONTRATS

Le tableau 6 présente pour chaque métier, les différents types de contrats. Pour mémoire le CDI de la FPT n'était pas présenté lors de la dernière enquête, car il a été développé par la loi Sauvadet en 2012 (Cf. infra) .

METIERS	TYPE DE CONTRAT							Total
	Titulaire Stagiaire FTP	CDI FTP	CDD < 1 an	CDD de 1 à 2 ans	CDD de 2 à 3 ans	Emploi aidé Etat	CDI droit privé	
Directeur, chef de service	23	4		4				31
Chargé de mission	56	19	19	11	45	1	2	153
Technicien rivière	77	10	29	2	17		1	136
Autres techniciens	4		3					7
Chef d'équipe	1		1					2
Agent d'entretien	1							1
Animateur	1		1					2
Agent administratif	9		1		1			11
Animateur BAC		1		1	1		1	4
Chargé de communication	1		1					2
Responsable de service	2	2						4
Technicien assai	4	1				1		6
TOTAL	179	37	55	14	68	2	4	359
TOTAL %	49,90%	10,30%	15,30%	3,90%	18,90%	0,60%	1,10%	100%

Tableau 6 : Répartition des réponses par type de contrat par métier

Pour l'ensemble des métiers, le pourcentage d'emplois non titulaires (CDD et CDI) est de 51 %. Ce taux est pratiquement le même que celui de la dernière enquête (48 %) et a baissé depuis le début de nos enquêtes (75 % en 2004, 70 % en 2006). Le nombre de non titulaires dans notre échantillon est largement supérieur à ce qui est observé au niveau national dans la FPT d'une façon globale. En effet, un rapport du Sénat en date du 23 juillet 2014 (2), donnait un effectif global de 19 % d'effectifs non titulaires dans la FPT (CDD et CDI) qui se décomposait en 15 % pour les cadres A, 15 % pour les cadres B et 65 % pour les cadres C.

Ce chiffre de 19 % est également celui qui est donné dans le rapport annuel de la fonction publique de 2016 (1).

En revanche la baisse du nombre de non titulaires observée dans notre échantillon est également observée au niveau national dans la FPT, pour laquelle la baisse de 0,7 % entre 2014 et 2004 (1).

Si l'on ne s'intéresse qu'aux agents en CDD (39 %) les métiers liés à la gestion des cours d'eau restent précaires les premières années, 15 % des agents ont des CDD de moins d'un an. Depuis plusieurs années une tendance à la titularisation des agents s'observe, en particulier 10 % des agents sont aujourd'hui en CDI ce qui dénote une volonté par les collectivités d'inscrire la gestion des cours d'eau dans la durée et du réel besoin de moyens humains pour cette gestion.

Plus précisément, au niveau des chargés de mission, le taux de non titulaires est de 63 %, dont 80 % en CDD. Ce dernier taux est en hausse puisqu'il était de 56 % lors de la dernière enquête. Pour les techniciens, le taux de non titulaires est de 43 %, dont 36 % de CDD. Ce taux de CDD est en diminution par rapport à la dernière enquête, 40 % en 2016. Cette différence est assez logique puisque les chargés de mission ont souvent une activité limitée dans le temps (la mise en place et la gestion d'une procédure contractuelle) alors que le poste du technicien est plus pérenne : mise en œuvre et suivi de travaux pour l'entretien du cours d'eau. Pour les directeurs, le taux de non titulaires est de 26 %, dont 13 de CDD. Lors de la dernière enquête, tous étaient titulaires.

Les agents administratifs sont, dans une très grande majorité, titulaires (9/11), 1 est en CDI et 1 en CDD.

Pour rappel, la loi Sauvadet (mars 2012) était destinée à réduire la précarité des agents publics contractuels. Elle devait favoriser, jusqu'en 2016, l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels (titularisation des agents en CDD ou CDI) et la transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Cette loi n'existait pas encore lors de l'enquête de 2011.

Les agents en CDI, contrairement aux titulaires, ne bénéficient pas des modalités d'avancement à l'ancienneté ni à la promotion. Le salaire fait l'objet d'une renégociation annuelle. Le CDI, dérogatoire au statut de la fonction publique peut apporter un moyen de pérennisation d'emplois sur des postes accessibles normalement par concours. Les collectivités y ont recours pour pouvoir des postes spécifiques en général ou pour permettre de conserver un agent en CDD ayant donné toute satisfaction à l'emploi.

» II.8. RÉMUNÉRATION PAR MÉTIERS

Dans l'enquête, les rémunérations ont été données en fonction du temps de travail (50 %, 70 %, 80 % ...). Afin de les comparer, toutes ont été recalculées en équivalent temps plein. Les chiffres donnés sont des rémunérations annuelles nettes.

Dans le paragraphe suivant, deux notions différentes sont présentées : le salaire moyen et le salaire médian. Pour chacun des métiers, le salaire moyen est la moyenne des salaires d'un métier. Le salaire médian est le salaire pour lequel la moitié des personnes exerçant ce métier gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Le tableau 7 en annexes donne par métier : la taille de l'échantillon, les salaires moyens, minimaux, maximaux et médians observés.

La comparaison des salaires moyens entre les métiers n'a pas grand intérêt en soi, d'autant plus que pour certains métiers l'échantillon est très faible (11 et moins). Les chiffres donnés permettent néanmoins d'avoir une idée de la fourchette des salaires pour les chargés de missions et techniciens de rivière et de confirmer que les salaires moyens, minimaux et maximaux sont plus importants pour les chargés de mission que pour les techniciens de rivières.

Si l'on ne s'intéresse qu'aux salaires moyens des chargés de mission et des techniciens, leur différence est significative. Pour chacun de ces métiers, la variabilité des salaires est conséquente.

Les figures suivantes présentent, pour chaque métier, le profil des rémunérations et leur distribution à l'aide de graphique en boîte.

La représentation et la signification sont les suivantes :

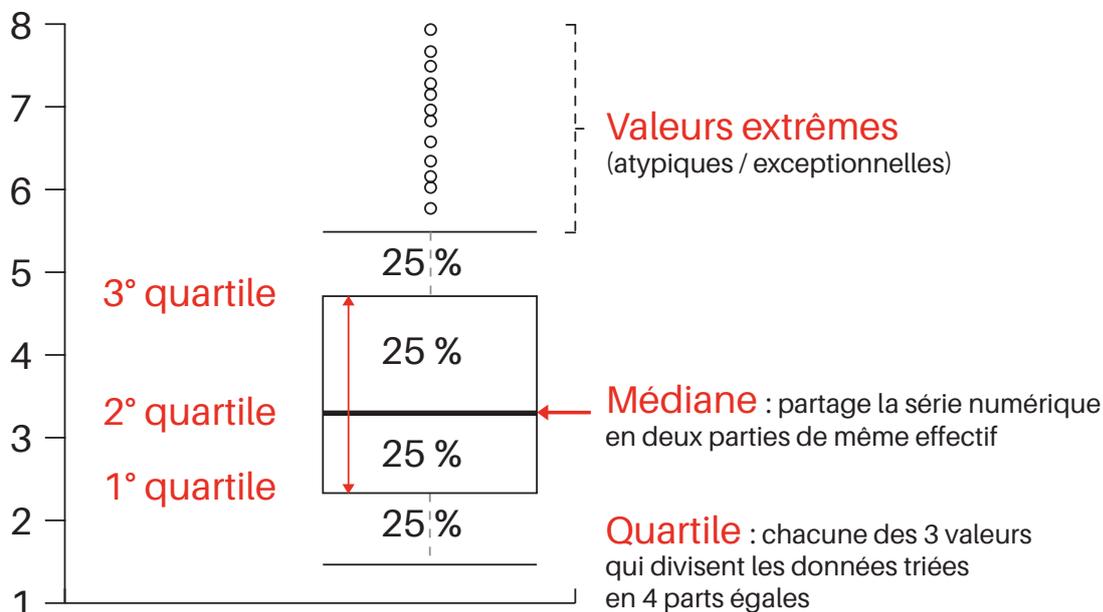


Figure 9 : Graphique en boîtes

La figure 10 représente les rémunérations pour chacun des métiers

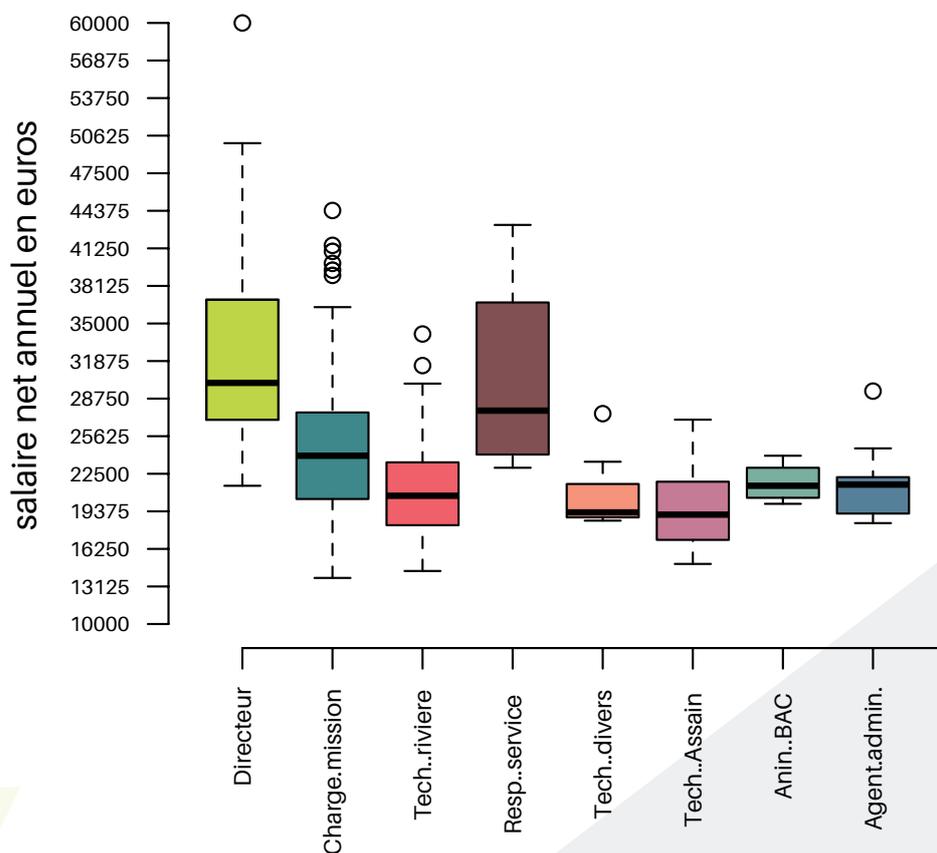


Figure 10 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métier

Le salaire médian net annuel est de 30 060 € pour les directeurs. La variabilité des salaires est importante, surtout en ce qui concerne la moitié des agents dont les salaires sont supérieurs à la médiane. Il y a une seule valeur extrême qui est le double du salaire médian. Le salaire maximal observé est plus du triple du salaire minimal.

Pour les chargés de mission, le salaire médian est de 24 000 €. La variabilité des salaires est assez importante. Il y a 6 valeurs extrêmes, ce qui est supérieur à ce que l'on observe chez les directeurs.

Le salaire médian est de 21 118 € pour les techniciens de rivières. Bien qu'également assez variable, il l'est moins que pour les chargés de mission. Il y a 2 valeurs extrêmes.

Pour les responsables de service, le salaire médian est de 27 750 €. La variabilité des salaires supérieurs à la médiane est forte.

Pour les techniciens divers, le salaire médian est de 20 918 € et de 19 840 € pour les techniciens assainissement.

Le salaire médian pour les animateurs de bassin d'alimentation de captage est de 21 500 €.

Pour les agents administratifs, le salaire médian est de 21 600 €. Dans cette catégorie de métier, la variabilité des salaires inférieurs à la médiane est plus forte que la variabilité des salaires supérieurs à la médiane.

Les salaires médians des techniciens de rivière, assainissement et divers sont relativement proches, ils varient entre 19 840 et 21 118 € net par an.

La variabilité pour les chargés de mission, techniciens de rivière est, comme en 2011 et 2006, très marquée.

Le nombre de réponses dans les métiers, chef d'équipe, agent d'entretien ... étant faible, la comparaison de l'ensemble des salaires médians par métier n'a pas grand intérêt.

À titre de comparaison, le salaire annuel net pour les cadres dans la fonction publique territoriale est de 39 276 € (1). Les salaires moyens des directeurs et des chargés de mission donnés dans l'enquête sont au-dessous du salaire moyen national. Pour les professions intermédiaires, le salaire moyen annuel net au niveau national est de 26 668 € ; les salaires moyens des techniciens enquêtés sont au-dessous de la valeur. Pour les employés et ouvriers, le salaire moyen annuel net au niveau national est de 19 884 €. (1)



» II.9. TEMPS DE TRAVAIL

Le tableau 8 présente par métier le nombre d'agents travaillant à temps partiel et temps complet.

Métiers	Temps de travail								Total temps partiel	Total temps partiel en %
	35%	50%	60%	70%	80%	85%	90%	100%		
Directeur					3		1	27	4	12,90%
Responsable service								4	0	0%
Chargé de mission		1	1		11	1	5	134	19	12,40%
Technicien de rivière					6	1	1	128	8	5,90%
Technicien assainissement					1			6	1	16,70%
Technicien divers					2			5	2	28,60%
Animateur BAC		2						2	2	
Animateur				1				1	1	
Chargé de communication								2	0	
Chef d'équipe								2	0	
Agent d'entretien								1	0	
Agent administratif	1			1	2			7	4	36,40%
Total	1	3	1	2	25	2	7	318	41	11,40%

Tableau 8 : Quotité de travail

Environ 11 % des personnes interrogées travaillent en temps partiel. Lors de l'enquête en 2011, le taux était de 20 % et en 2006 de 5 %. Au niveau national dans la fonction publique territoriale la part des agents en temps partiel toutes catégories confondues est de 20 %.

Pour les directeurs, les animateurs, les animateurs BAC, les chargés de communication et les agents administratifs, tous les temps partiels sont des femmes.

Pour les chargés de mission, 13 sont des femmes et 6 sont des hommes, pour les techniciens de rivières 6 sont des femmes et 2 des hommes, pour les techniciens divers 1 est une femme et 1 un homme. Enfin pour les techniciens assainissement, le poste à temps partiel est occupé par un homme.

Le temps partiel que l'on observe le plus est le 80 % suivi du 90 % qui représentent respectivement 61 % et 17 % des temps partiels.

Pour comparaison dans la fonction publique territoriale pour la catégorie A, le pourcentage des salariés en temps partiel est de 6 % pour les hommes et 22 % pour les femmes. Pour les catégories B, le pourcentage d'hommes en temps partiel est de 9 % et de femmes 28 %. Le tableau 9 présente par métier la durée de travail hebdomadaire (plus de 35 h avec RTT ou 35 h).

Métiers	Durée hebdomadaire > 35 h + RTT		Durée hebdomadaire = 35 H	
	Nombre de personnes	En %	Nombre de personnes	En %
Directeur	16	52%	15	48%
Responsable de service	4	100%		
Chargé de mission	83	54%	70	46%
Technicien de rivière	79	58%	57	42%
Technicien assainissement	1	17%	5	83%
Technicien divers	3	43%	4	57%
Chef d'équipe	1	50%	1	50%
Chargé de communication	2	100%		
Animateur	1	50%	1	5%
Animateur BAC			4	100%
Agent administratif	2	18%	9	82%
Agent d'entretien	1	100%	3	
Total	193	54%	166	46%

Tableau 9 : Durée hebdomadaire de travail

Tous métiers confondus, 54 % des personnes travaillent plus de 35 heures hebdomadaires et bénéficient de RTT. Ce chiffre diminue régulièrement : 63 % en 2011, 66 % en 2006.

On peut noter que le nombre de chargés de mission bénéficiant d'une durée de travail hebdomadaire à 35 h est supérieur (46 %) au nombre de techniciens bénéficiant de cette même durée (42 %). Ce rapport était inversé en 2011.

» II.10. AVANTAGES

Le tableau 10 en annexe présente les divers avantages octroyés par les structures employeuses aux chargés de mission

13,5 % des chargés de mission ne bénéficient d'aucun avantage, 24 % bénéficient d'un seul avantage (en général chèque restaurant suivi de voiture de service) (28 % en 2011, voiture principalement), 32 % de 2 avantages (le plus souvent voiture et indemnités repas), 18 % de 3 avantages (le plus souvent voiture, téléphone et indemnités repas), 11 % de 4 avantages et 0,1 % de 5 avantages.

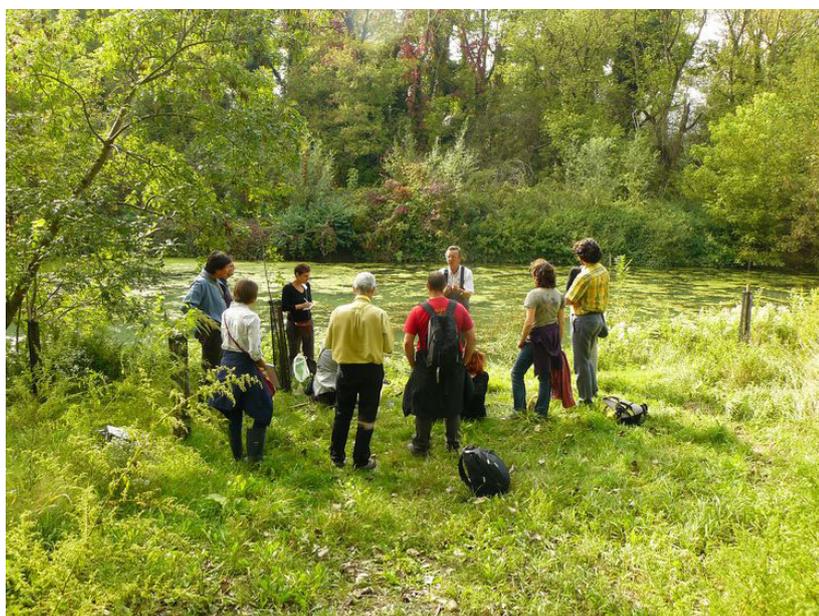
Les pourcentages sont sensiblement les mêmes qu'en 2011, aucun avantage pour 15 %, un seul avantage pour 28 % (voiture essentiellement), deux avantages pour 28 % (voiture et téléphone), trois avantages pour 16 %, quatre avantages pour 10 % et 5 avantages pour 5 %.

Parmi les avantages les plus cités, on trouve la voiture de service ou de fonction (53 %) et le téléphone portable (39 %). Les chiffres sont globalement les mêmes qu'en 2011 (51 % pour la voiture et 42 % pour le téléphone).

La moitié des chargés de mission bénéficient d'avantages alimentaires (33 % pour les chèques-restaurant et 30 % pour les indemnités repas). Le pourcentage de chèques-restaurant est le même qu'en 2011, en revanche le pourcentage d'indemnités repas était bien moindre en 2011, 17 %. Le cumul des deux est peu courant (5 chargés de mission).

Une analyse factorielle a également montré que les chargés de mission qui disposent de véhicules ont tendance à avoir des indemnités repas plutôt que des chèques-restaurant. À l'opposé, ceux qui n'ont pas de véhicule ont plutôt des tickets restaurant.

Peu de chargés de mission ont des primes exceptionnelles (13 %) ou le treizième mois (13,5 %). Le pourcentage de chargés de mission qui ont des primes exceptionnelles est le même qu'en 2011, en revanche le pourcentage des chargés de mission bénéficiant de treizième mois était plus élevé en 2011 (22 %). Les deux ne sont jamais cumulés. Les avantages sociaux sont rares, le plus courant est le CNAS (7 %).



Le tableau 11 en annexe présente les divers avantages octroyés par les structures employeuses aux Techniciens de rivière

7 % des techniciens de rivière ne bénéficient d'aucun avantage, 19 % bénéficient d'un seul avantage (en général une voiture de service), 28 % de 2 avantages (le plus souvent voiture et téléphone), 31 % de 3 avantages (le plus souvent voiture, téléphone et chèque restaurant), 11 % de 4 avantages, 2 % de 5 avantages et 1,5 % de 6 avantages.

En comparaison avec 2011, le pourcentage des techniciens de rivière qui ne bénéficient d'aucun avantage a nettement diminué (12 %). Pour le reste des avantages, les chiffres sont sensiblement les mêmes, un seul avantage pour 17 % (voiture essentiellement), deux avantages pour 30 % (voiture et téléphone), trois avantages pour 27 %, quatre avantages pour 11 % et cinq avantages pour 3 %.

Parmi les avantages les plus cités, on trouve la voiture de service ou de fonction (73 %) et le téléphone portable (62,5 %). Ces deux pourcentages sont en augmentation par rapport à 2011, 61 % pour la voiture et 54 % pour le téléphone. Un peu moins de la moitié (47 %) des techniciens de rivière bénéficient d'avantages alimentaires (48,5 % chèque restaurant et 18 % d'indemnités repas). Le pourcentage est en recul par rapport à 2011. À l'époque, 70 % des techniciens bénéficiaient d'avantages alimentaires et en particulier du remboursement des indemnités repas pour 39 %. Le cumul des chèques-restaurant et des indemnités repas est peu courant (6 techniciens de rivières).

Peu de techniciens de rivières ont des primes exceptionnelles (18 %) ou un treizième mois (18 %). Les deux sont très rarement cumulés (5 techniciens de rivière). Les avantages sociaux sont rares, le plus courant est le CNAS (5 %).

Globalement il semble que les conditions matérielles des techniciens se soient améliorées, moins de techniciens sans avantages matériels, plus de techniciens avec voitures et téléphone, mais moins de remboursements de repas.

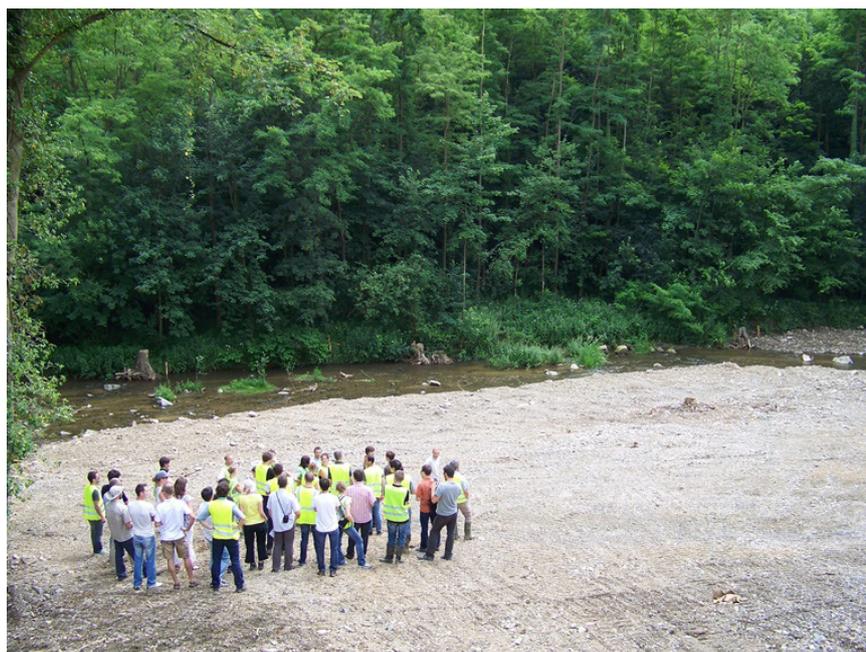
Une analyse factorielle montre que les techniciens qui n'ont ni voiture ni téléphone ont plutôt tendance à bénéficier du 13e mois ou de chèques restaurants. Ceux qui bénéficient de voiture ont plutôt tendance à avoir des indemnités repas que des chèques-restaurant.

Une comparaison détaillée avec les résultats des premières études est peu pertinente, car ils portaient sur l'ensemble chargés de mission + techniciens de rivière.

Le tableau 12 en annexe présente les divers avantages octroyés par les structures employeuses aux directeurs

6,5 % des directeurs ne bénéficient d'aucun avantage, 16 % bénéficient d'un seul avantage, 29 % de 2 avantages (le plus souvent voiture et téléphone), 33 % de 3 avantages (le plus souvent prime, voiture, téléphone), 16 % de 4.

Parmi les avantages les plus cités, on trouve le téléphone (61 %) suivi de la voiture de service ou de fonction (58 %) puis du téléphone portable (35,5 %). Un peu moins de la moitié des directeurs (42 %) bénéficient d'avantages financiers (26 % un treizième mois et 19 % des primes exceptionnelles). Le cumul des deux est peu courant (1 directeur). Peu de directeurs ont des avantages sociaux, 3 personnes ont soit des chèques vacances, chèques cadeaux ou bénéficient du CNAS.



ZOOM SUR CHARGÉS DE MISSION ET TECHNICIENS DE RIVIÈRE

Seul le nombre de réponses des chargés de mission et techniciens de rivière permet d'approfondir l'analyse des questionnaires. Les résultats pour ces deux métiers ont été traités par l'intermédiaire d'analyses multivariées et en particulier des analyses en composantes multiples. Pour mémoire, cette méthode analytique est un moyen d'organiser, regrouper des individus ou des variables dans un plan factoriel.

Le codage des réponses est présenté en annexe. Le type de collectivité étant corrélé positivement avec la taille de la collectivité, seule cette dernière est conservée. En effet, c'est plutôt la taille et donc la capacité financière de la collectivité qui emporte dans les décisions d'embauche d'agents. Le statut de la collectivité (SIVU, syndicat mixte ...) n'intervient pas.

I.1. LES CHARGÉS DE MISSION

Une partie des résultats est présentée en annexe 7.

» PREMIER AXE DE CLASSIFICATION

Le premier axe de classification est construit à partir des données relatives au type de contrat (fonctionnaire, CDI, contractuel), à la durée du contrat et à la volonté de passer ou non le concours de la fonction publique et à la rémunération.

On met en évidence une opposition entre un groupe comprenant les titulaires et les agents en CDI d'un côté et les contractuels de l'autre. Pour la durée du contrat, on observe logiquement deux groupes les titulaires et agents en CDI (pour lesquels la durée est sans objet) qui s'opposent aux contractuels pour lesquels la durée du contrat varie. Cependant, dans le groupe des contractuels, il n'y a pas de structuration forte à partir de la durée du contrat. En revanche les contractuels sont ordonnés en fonction de la volonté ou non de passer le concours. Néanmoins il n'y a pas de relation forte entre la durée de l'embauche et l'envie de passer le concours.

Pour la rémunération, on observe une gradation entre les contractuels qui présentent d'une façon générale, les salaires les plus bas et les titulaires dont les rémunérations sont plus hautes.

Enfin, il existe également une relation, mais d'ordre moindre, entre l'âge et l'ancienneté dans le poste. Les personnes les plus jeunes sont celles qui ont le moins d'ancienneté dans le poste. Les personnes les plus âgées ont tendance à avoir plus d'ancienneté dans les postes et sont toutes titulaires ou en CDI. Cela qui signifie que chargé de mission est un métier qui est choisi en début de carrière professionnelle (moins de trente ans) et qui est ensuite exercé pendant un nombre d'années plus ou moins long. En effet on ne trouve pas de personnes de plus de 40 ans avec moins de 5 ans d'ancienneté sur le poste de chargé de mission.

On trouve également un lien faible entre le nombre d'employés dans la collectivité et le type de contrat, les petites collectivités ont tendance à avoir plutôt des chargés de mission dont les contrats sont à durée déterminée alors que les collectivités avec de nombreux employés ont tendance à avoir des chargés de mission fonctionnaires, bien qu'elles puissent employer également des chargés de missions contractuels.

On retrouve le mode d'entrée dans ce métier décrit dans les précédentes enquêtes, à savoir que les chargés de mission sont embauchés sur des CDD, puis un certain nombre passent les concours de la fonction publique territoriale et sont généralement titularisés sur leur poste. Lorsque les postes sont déjà créés dans les structures, ils sont occupés par des titulaires.

Le sexe, l'expérience antérieure, les régions, le niveau de formation, les types de collectivités, les avantages ... n'interviennent pas pour expliquer la structuration de l'axe. Concrètement cela signifie que les salaires ne sont pas fonction du sexe ni du niveau de formation ou encore que le type de collectivité ou leur labellisation ne jouent ni sur le type de contrat ni sur la rémunération.

» DEUXIÈME AXE DE CLASSIFICATION

La variable qui structure le plus le deuxième axe est le nombre d'employés rivières dans la structure puis la taille de la collectivité.

La tendance qui est mise en évidence est une graduation progressive des collectivités à un agent aux collectivités à plus de 5 agents. Cette graduation est plus ou moins calée sur la taille de la collectivité, à savoir que les collectivités les plus petites (inférieures à 50 000 habitants) ont tendance à avoir un ou deux employés dédiés aux rivières alors que les collectivités les plus grandes sont systématiquement celles qui ont le plus d'employés rivières.

La région dans laquelle la profession est exercée, les différents avantages (financiers, matériels ...) ou la durée hebdomadaire du temps de travail n'interviennent pas dans les premiers axes de classification. Ces variables ne sont pas discriminantes, on ne peut pas dire qu'il y ait compensation des faibles rémunérations par l'octroi de tickets restaurant ou voiture de service, ou qu'au contraire les agents dont les rémunérations sont les plus importantes bénéficient également d'avantages. La taille de la collectivité n'intervient pas non plus dans l'octroi ou non des divers avantages ou dans le niveau de rémunération. Ces résultats avaient déjà été mis en évidence dans les études antérieures.

Ces observations confirment et maintiennent les observations des études précédentes. Le métier de chargés de mission n'a pas subi de variations au regard des variables étudiées.

I.2. LES TECHNICIENS DE RIVIÈRE

Une partie des résultats est présentée en annexe 8.

» PREMIER AXE DE CLASSIFICATION

Il est construit à partir des données relatives au type de contrat, à sa durée, à l'ancienneté dans le poste, à la volonté de passer le concours de la fonction publique territoriale ou non, l'âge et à la rémunération.

Les techniciens de rivière de moins d'un an d'ancienneté sont ceux qui ont les rémunérations les plus faibles et sont plutôt des contractuels. Ils ont tendance à être jeunes. À l'opposé, ceux qui ont le plus d'ancienneté (plus de 10 ans), sont titulaires de la fonction publique et ont les rémunérations les plus fortes. Ce sont également les techniciens les plus âgés.

Ce sont les mêmes variables qui structurent les axes des chargés de mission et des techniciens de rivière, seul l'ordre des variables change. Pour les chargés de mission, c'est au type de contrat (fonctionnaire, CDI, contractuel), à la durée du contrat et à la volonté de passer ou non le concours de la fonction publique et à la rémunération. Pour les techniciens c'est au

type de contrat, à sa durée, à l'ancienneté dans le poste, à la volonté de passer le concours de la fonction publique territoriale ou non, l'âge et à la rémunération.

On ne trouve pas de lien entre le nombre d'employés dans la collectivité et le type de contrat.

Le sexe, l'expérience antérieure, les régions, le niveau de formation, les types de collectivités, les avantages ... n'interviennent pas pour expliquer la structuration de l'axe. Concrètement cela signifie que les salaires ne sont pas fonction du sexe ni du niveau de formation ou encore que le type de collectivité ou leur labellisation ne jouent pas sur le type contrat ni sur la rémunération.

Le deuxième axe de classification

L'analyse fait ressortir que l'axe se structure autour du nombre d'employés de la collectivité et le nombre d'employés s'occupant des rivières et le type de structure. Les collectivités en partie positive de l'axe ont tendance à avoir de nombreux employés, dont plusieurs agents en charge des rivières et sont plutôt des EPCI à fiscalité propre. Elles s'opposent aux collectivités de la partie négative de l'axe qui ont tendance à être des collectivités à un ou deux agents qui ne s'occupent que des cours d'eau et qui sont plutôt des SIVU ou des SIVOM.

Comme pour les chargés de mission, les différents avantages (financiers, matériels ...) ou la durée hebdomadaire du temps de travail n'interviennent pas dans les premiers axes de classification. Ces variables ne sont pas discriminantes, on ne peut pas dire qu'il y ait compensation des faibles rémunérations par l'octroi de tickets restaurant ou voiture de service, ou qu'au contraire les agents dont les rémunérations sont les plus importantes bénéficient également d'avantages. La taille de la collectivité n'intervient pas non plus dans l'octroi ou non des divers avantages ou dans le niveau de rémunération.

II. RÉMUNÉRATIONS DES CHARGÉS DE MISSION ET DES TECHNICIENS DE RIVIÈRE



» II.1.1. ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DES CHARGÉS DE MISSION ET DES TECHNICIENS DE RIVIÈRE

Le tableau 13 donne pour les métiers précédemment analysés, en 2016, 2011, 2006 et 2004 : la taille de l'échantillon, les salaires moyens, minimaux et maximaux observés. Les directeurs n'apparaissent pas dans ce tableau, car ils n'avaient pas été individualisés lors des deux premières enquêtes.

Métiers	Années	Chargés de mission	Techniciens de rivière
Échantillons	2016	153	136
	2011	106	111
	2006	39	32
	2004	28	23
Salaire moyen	2016	24 490	21 118
	2011	24 687	19 646
	2006	21 093	16 566
	2004	21 256	17 617
Salaire minimal	2016	13 835	14 412
	2011	14 640	13 500
	2006	13 560	13 200
	2004	15 500	13 400
Salaire maximal	2016	44 400	34 125
	2011	42 000	31 200
	2006	32 192	20 200
	2004	31 700	24 300

Tableau 13 : Évolution des salaires moyen, minimal et maximal par métier en 2004, 2006, 2011 et 2016

La figure ci-dessous présente l'évolution des salaires pour les chargés de missions.

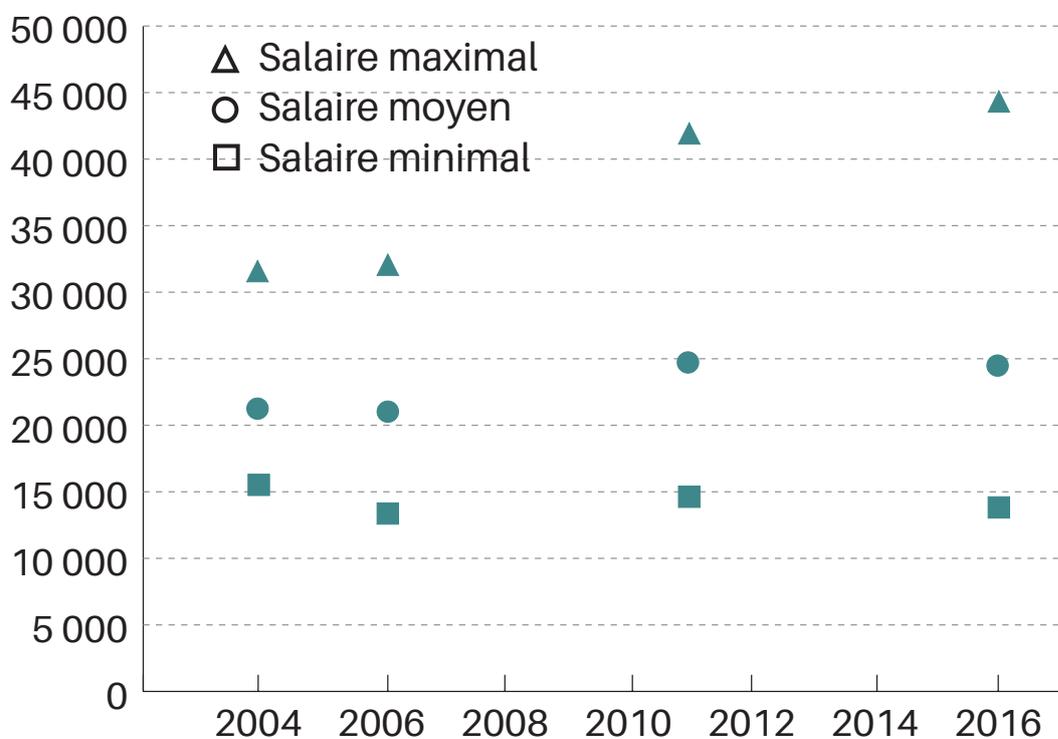


Figure 11 : Évolution des salaires moyens, minimaux et maximaux des chargés de missions

Pour les chargés de mission : le salaire moyen observé en 2016 est sensiblement le même que celui de 2011. Le salaire minimal observé en 2016 est plus faible que celui de 2011 alors que le salaire maximal est supérieur.

La figure ci-dessous présente l'évolution des salaires pour les techniciens de rivière.

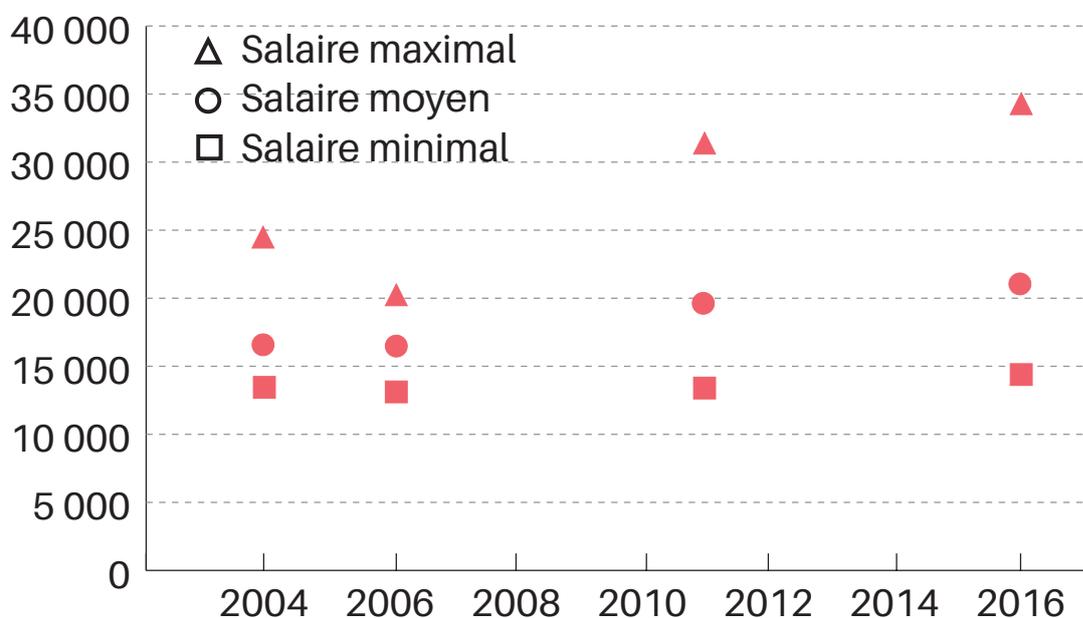


Figure 12 : Évolution des salaires moyens, minimaux et maximaux des techniciens de rivières

Pour les techniciens de rivière, le salaire moyen, minimal et maximal est plus élevé que ceux de 2011.

Pour ces deux catégories de métiers si les salaires minimaux de 2016 sont proches des salaires minimaux observés en 2006 et 2004, les salaires maximaux sont eux largement supérieurs aux salaires maximaux des années précédentes.

Cela signifie que les salaires des niveaux d'embauche ont peu varié, par contre avec l'expérience et /ou l'ancienneté, les salaires maximaux peuvent devenir importants.



» II.1.2. VARIATION DES SALAIRES EN FONCTION DU SEXE

Le tableau 14 présente pour chargés de mission et les techniciens de rivière la variation des salaires en fonction du sexe.

Métiers	Rémunération nette annuelle en €					
	Femmes			Hommes		
	Salaire moyen	Salaire maximal	Salaire minimal	Salaire moyen	Salaire maximal	Salaire minimal
Directeurs	31 093	50 000	22 800	34 362	60 000	21 500
Charges de mission	23 988	44 400	13 835	25 101	41 000	17 190
Techniciens de rivière	19 996	28 900	14 880	21 523	34 125	14 412

Tableau 14 : Salaires moyen, minimal et maximal, par sexe pour les directeurs, chargés de mission et techniciens de rivière

Pour les chargés de mission, le salaire moyen net annuel des femmes (23 988 €) est inférieur à celui des hommes (25 101 €). Néanmoins un test statistique (test de Wilcoxon) sur l'échantillon indique qu'il n'y a pas de différence significative de salaires entre les hommes et les femmes. Le salaire maximum est plus fort et le salaire minimum plus faible pour les femmes que pour les hommes.

Pour les techniciens de rivière, le salaire moyen net des femmes (19 006 €) est inférieur à celui des hommes (21 523 €). Un test statistique (test de Wilcoxon) indique qu'il y a une différence de salaires entre les hommes et les femmes. Une partie de cette différence de salaire s'explique par le fait que les femmes sont plus jeunes, ont moins d'ancienneté sur les postes et sont plutôt en CDD (Cf. III). Le salaire maximum est plus faible et le salaire minimum plus fort pour les femmes que pour les hommes.

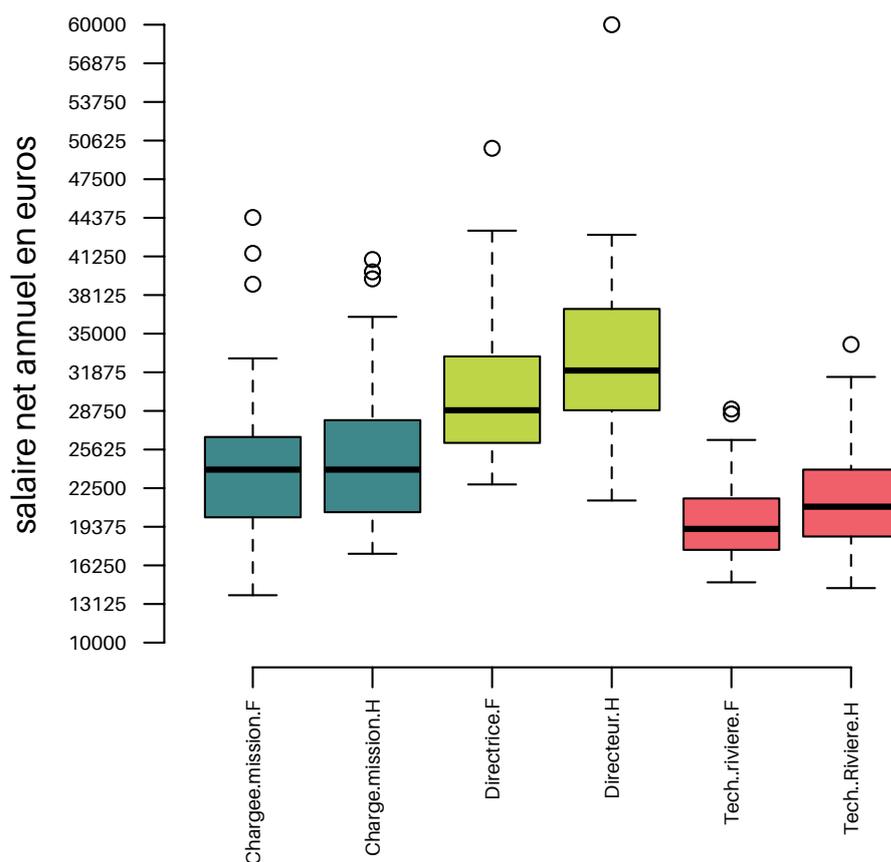


Figure 13 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métier et par sexe

Pour les chargés de mission, le salaire médian est de 24 000 €, il est identique pour les femmes et les hommes. Si l'on ne tient pas compte des salaires exceptionnels, la dispersion des rémunérations est plus forte dans les salaires inférieurs à la médiane pour les femmes et plus forte pour les salaires supérieurs à la médiane pour les hommes. Toujours hors salaires exceptionnels les salaires minimums et maximums sont plus bas pour les femmes.

Pour les techniciens de rivière, le salaire médian est de 19 200 € pour les femmes et 21 000 € pour les hommes. La dispersion des rémunérations est moins prononcée pour les femmes qui ont des salaires minimaux supérieurs à ceux des hommes, mais des salaires maximaux inférieurs.

Pour les directeurs, le salaire médian des femmes est de 28 800 € et de 32 020 € pour les hommes. La dispersion des salaires supérieurs à la médiane est supérieure chez les femmes alors que la dispersion des salaires inférieurs à la médiane est supérieure chez les hommes.

Malgré ces écarts, la situation tend à s'améliorer par rapport aux années précédentes surtout pour les chargés de mission où 75 % des femmes avaient un salaire inférieur au salaire médian des hommes.

» II.1.3. VARIATION DES SALAIRES EN FONCTION DU STATUT

Le tableau 15 présente pour les chargés de mission et les techniciens de rivière la variation des salaires en fonction du statut.

Métiers	Rémunération nette annuelle en €											
	Titulaire				CDI FPT				Contractuel			
	Salaires				Salaires				Salaires			
	n	moyen	maximal	minimal	n	moyen	maximal	minimal	n	moyen	maximal	minimal
Directeurs	23	32 336	50 000	21 500	4	37 500	60 000	28 000	4	28 981	36 960	22 800
Chargés de mission	56	27 529	44 400	16 656	19	27 447	39 433	17 600	77	21 688	28 937	16 200
Techniciens de rivière	77	22 080	34 125	14 500	11	22 027	30 000	14 412	48	19 367	30 000	14 880

Tableau 15 : Salaires moyen, minimal et maximal, par statut pour les directeurs, chargés de mission et techniciens de rivière

Pour les chargés de mission, le salaire moyen net annuel des titulaires (27 529 €) est supérieur à celui des contractuels (21 688 €). Un test statistique (test de Wilcoxon) sur l'échantillon indique qu'il y a une différence de salaires moyens entre les titulaires et les non titulaires. Le salaire moyen des chargés de mission en CDI de la fonction publique (27 447 €) se situe entre les deux. Le nombre d'agents en CDI n'est pas suffisant pour faire un test.

Pour les techniciens de rivière, le salaire moyen net des titulaires (22 080 €) est supérieur à celui des contractuels (19 367 €). Un test statistique (test de Wilcoxon) sur l'échantillon indique qu'il y a une différence de salaires moyens entre les titulaires et les non titulaires. Le salaire moyen des techniciens de rivière en CDI de la fonction publique (22 027 €) se situe entre les deux. Le nombre d'agents en CDI n'est pas suffisant pour faire un test.

Pour les directeurs, les chiffres sont donnés à titre indicatif, car le nombre d'individus n'est pas suffisant pour faire des statistiques.

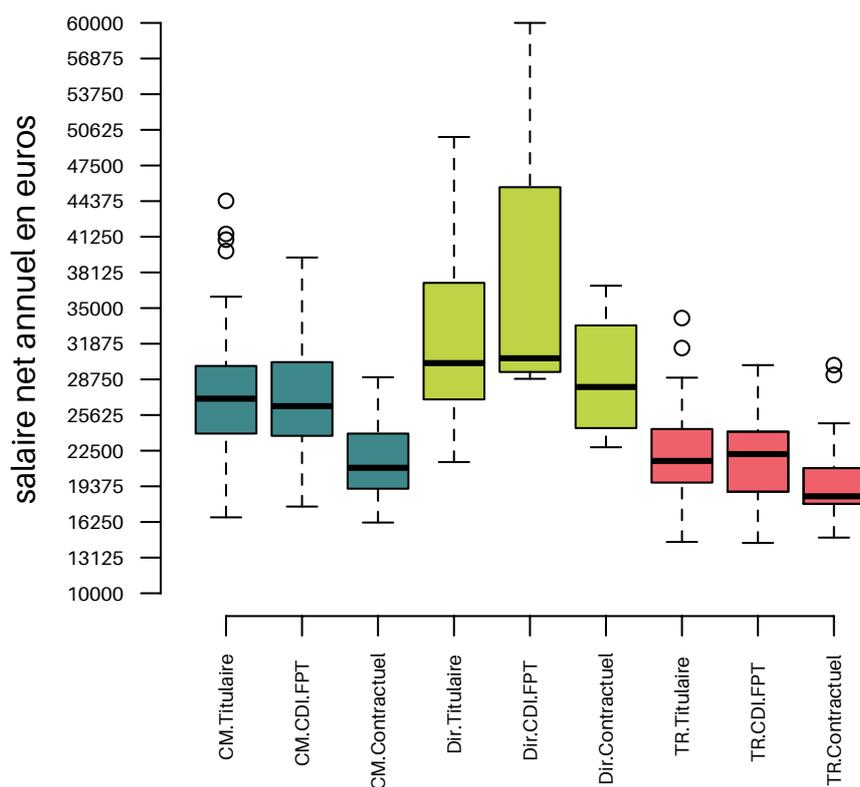


Figure 14 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métier et par statut

Le nombre de chargés de mission et de techniciens de rivière en CDI étant relativement faible (respectivement 19 et 11), la répartition des salaires est donnée à titre informatif.

Pour les chargés de mission, le salaire médian est de 27 529 € pour les titulaires ou stagiaires de la FPT et de 21 000 € pour les contractuels. La dispersion des rémunérations est plus forte pour les titulaires que pour les contractuels. Les salaires minimal et maximal sont plus bas pour les contractuels.

Pour les techniciens de rivière, le salaire médian est de 21 600 € pour les titulaires ou stagiaires de la FPT et 18 500 € pour les contractuels. La dispersion des rémunérations est plus forte pour les titulaires que pour les contractuels. Le salaire minimal est plus haut et maximal plus bas pour les contractuels.

Pour les directeurs, le salaire médian est de 30 177 € pour les titulaires ou stagiaires et de 30 600 € pour les contractuels. La dispersion des rémunérations est plus forte pour les titulaires que pour les contractuels. Les salaires minimal et maximal sont plus bas pour les contractuels.

BIBLIOGRAPHIE

1 : Fonction publique. Chiffres clefs 2016. Faits et Chiffres. Rapport annuel. P 11. Ministère de la Fonction publique

2 : Rapport d'information de Mme Jacqueline GOURAULT et M. Philippe KALTENBACH, fait au nom de la commission des lois et de la commission pour le contrôle de l'application des lois n° 772 (2013-2014) - 23 juillet 2014



TABLE DES FIGURES, TABLEAUX ET ANNEXES

Figures

Figure 1 : Réponses aux enquêtes précédentes

Figure 2 : Réponses aux enquêtes précédentes pour les directeurs, chargés de missions et techniciens de rivières

Figure 3 : Réponses aux enquêtes précédentes (autres métiers).

Figure 4 : Carte de répartition des réponses

Figure 5 : Évolution du nombre de réponses par régions

Figure 6 : Pyramide des âges chargés de missions et d'études

Figure 7 : Pyramide des âges techniciens de rivière

Figure 8 : Types de collectivités employeuses

Figure 9 : Graphique en boîtes

Figure 10 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers

Figure 11 : Évolution des salaires moyens, minimaux et maximaux des chargés de missions

Figure 12 : Évolution des salaires moyens, minimaux et maximaux des techniciens de rivières

Figure 13 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers et par sexe

Figure 14 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers et par statut

Tableaux

Tableau 1 : Répartition des réponses par métiers et par sexe

Tableau 2 : Évolution du nombre de réponses par métiers et par sexe

Tableau 3 : Répartition du nombre de réponses par catégories de rattachement et par métiers

Tableau 4 : Répartition du nombre de réponses par niveaux de formation initiale et par métiers

Tableau 5 : Répartition du nombre de réponses par type de collectivités et par métiers

Tableau 6 : Répartition des réponses par types de contrats par métier

Tableau 7 : Salaires nets annuels moyen, minimal, maximal et médian

Tableau 8 : Quotité de travail

Tableau 9 : Durée hebdomadaire de travail

Tableau 10 : Tableau des avantages pour les chargés de mission

Tableau 11 : Tableau des avantages pour les techniciens de rivière

Tableau 12 : Tableau des avantages pour les directeurs

Tableau 13 : Évolution des salaires moyens, minimal et maximal par métiers en 2004, 2006, 2011 et 2016

Tableau 14 : Salaires moyen, minimal et maximal, par sexe pour les directeurs, chargés de missions et techniciens de rivière

Tableau 15 : Salaires moyen, minimal et maximal, par statut pour les directeurs, chargés de missions et techniciens de rivière

Annexes

Annexe 1: Regroupement des catégories

Annexe 2: Répartition des réponses par métier et par sexe. Anciennes régions.

Annexe 3: Répartition des réponses par métier et par sexe. Nouvelles régions.

Annexe 4: Résultats de l'AFC pour les avantages des Chargés de mission.

Annexe 5: Résultats de l'AFC pour les avantages des Techniciens de rivière

Annexe 6: Résultats de l'ACM pour les chargés de mission

Annexe 7: Résultats de l'ACM pour les techniciens de rivière

Annexe 8: Codages des réponses

Annexe 9 : Tableau 7 : Salaires nets annuels moyen, minimal, maximal et médian

Annexe 10 : Tableau 10 : Tableau des avantages pour les chargés de mission

Annexe 11 : Tableau 11 : Tableau des avantages pour les techniciens de rivière

Annexe 12 : Tableau 12 : Tableau des avantages pour les directeurs

» ANNEXE 1: REGROUPEMENT DES CATÉGORIES.

- un chargé de projet, un animateur de contrat global, un animateur de contrat de rivière, un animateur SAGE et un ingénieur ont été regroupés dans la catégorie des chargés de mission
- tous les techniciens assainissement collectif, SPANC ou eaux usées non domestiques sont regroupés dans la catégorie des techniciens assainissement
- tous les techniciens divers (qualité de l'eau, bocage, ressources en eau, lutte contre les inondations, lutte contre le ruissellement) sont regroupés sous la catégorie autres techniciens
- deux animateurs agricoles, un animateur concertation et un animateur foncier sont regroupés dans la catégorie « animateurs »
- un responsable technique est regroupé avec la catégorie « chefs de service »
- les animateurs bassins d'alimentation de captage ont été regroupés dans la catégorie Animateurs BAC

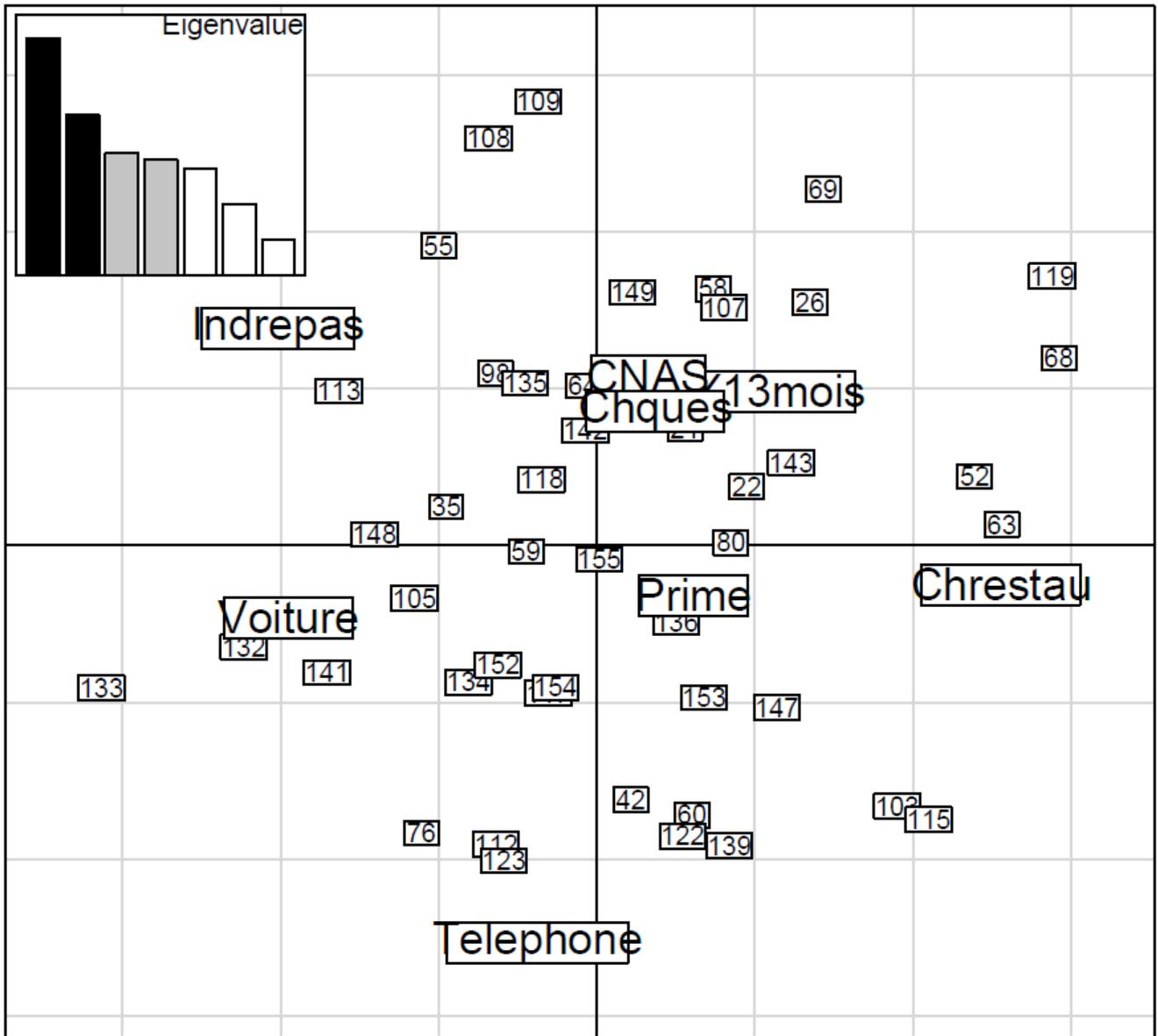
» ANNEXE 2: RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR MÉTIER ET PAR SEXE.
ANCIENNES RÉGIONS.

Métier	Directeur		Responsable de service		Chargé de mission		Chargé de communication		Technicien de rivière		Technicien assainissement		Autres techniciens		Animateur	Animateur BAC	Chef d'équipe	Agent administratif	Agent technique	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H						
Sexe																				
Région																				
Aquitaine										13										15
Auvergne	1	1			1	1				5						1				20
Bourgogne	1				9	7			2	2						1				22
Bretagne					2	1				1				1						5
Centre				1	2	1			4	5										13
Champagne																				
Ardennes										1										1
Poitou Charente	1								1	6										8
Franche Comté						6					2									8
Ile de France						1			1											2
Limousin									2											2
Lorraine						1	1													
Languedoc Roussillon	1									2			1							4
Midi Pyrénées	1	2			7	2			7	18										37
Normandie		2			10	7			2	3			2	1		4		1		32
Picardie						1														
Provence Alpes Côte Azur	3	1	1		8	3			1	3										20
Pays de la Loire									4	1										5
Rhône Alpes	9	8	2		39	31		2	11	40	1	3	2	1	2		2	8	1	162
Totaux	17	14	3	1	84	69	2	2	35	100	3	3	4	4	2	4	2	11	1	
	31		4		153		2		135		6		8		2	4	2	11	1	

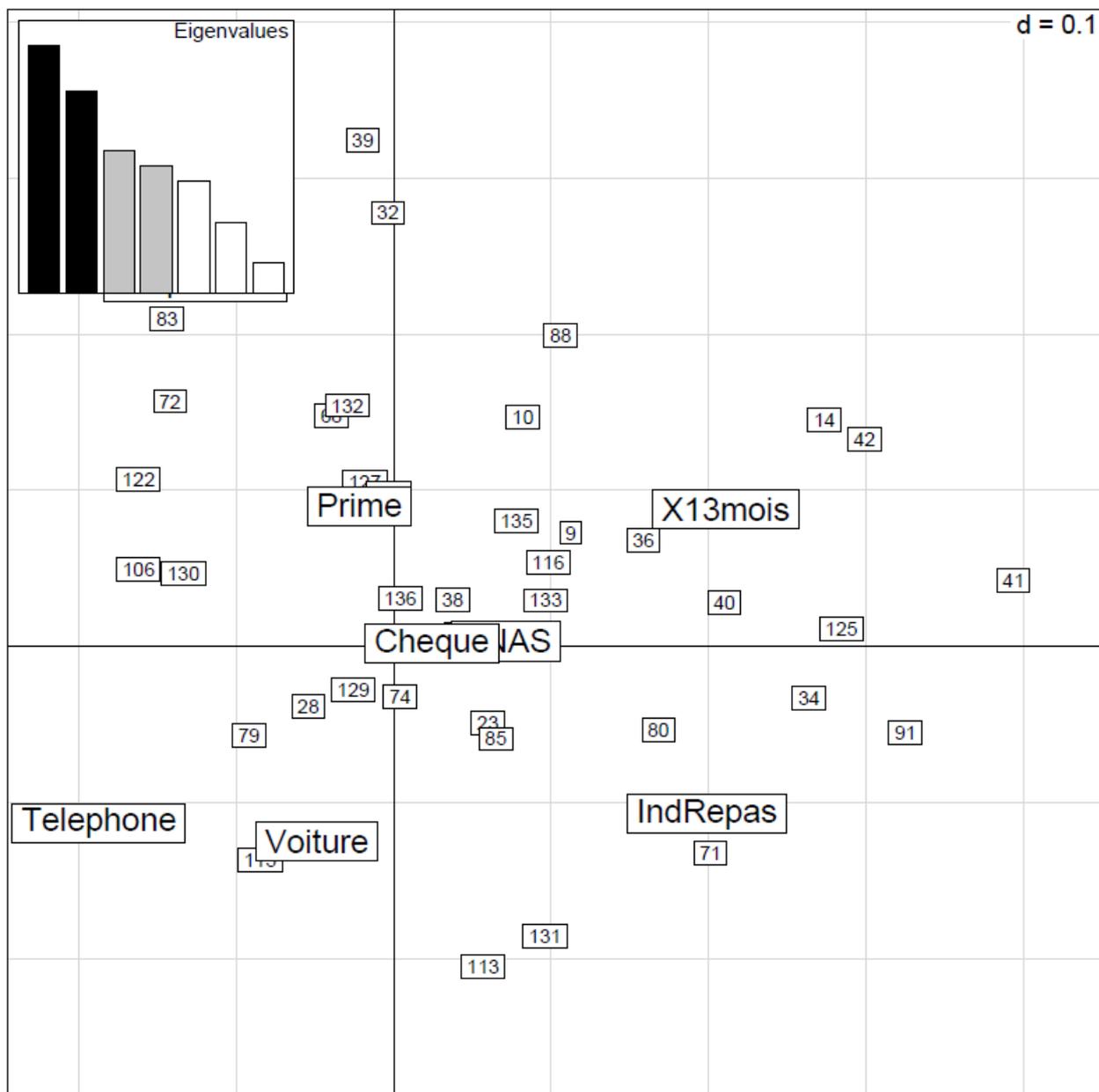
» ANNEXE 3: RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR MÉTIER ET PAR SEXE.
NOUVELLES RÉGIONS.

Métier	Directeur		Responsable de service		Chargé de mission		Chargé de communication		Technicien de rivière		Technicien assainissement		Autres techniciens		Animateur	Animateur BAC	Chef d'équipe	Agent administratif	Agent technique
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
Sexe																			
Auvergne Rhône Alpes	10	9	2		44	38	2		11	45	1	3	2	1	2		2		1
Bourgogne Franche Comté	1				9	13			2	2	2							1	
Bretagne					2	1				1				1					
Centre Val de Loire				1	2	1			4	5									
Corse																			
Grand Est					1	1				1									
Hauts de France						1													
Ile de France						1			1										
Normandie		2			10	7			2	3			2	1	4			1	
Nouvelle Aquitaine	1				1	1			3	19									
Occitanie	2	2			7	2			7	20				1					
Pays de Loire									4	1									
Provence Alpes Côte d'Azur	3	1	1		8	3			1	3									
Totaux	17	14	3	1	84	69	2	2	35	100	3	3	4	4	2	4	2	11	1
	31		4		153		2		135		6		4	4	2	4	2	11	1

» ANNEXE 4: RÉSULTATS DE L'AFM POUR LES AVANTAGES DES CHARGÉS DE MISSION.

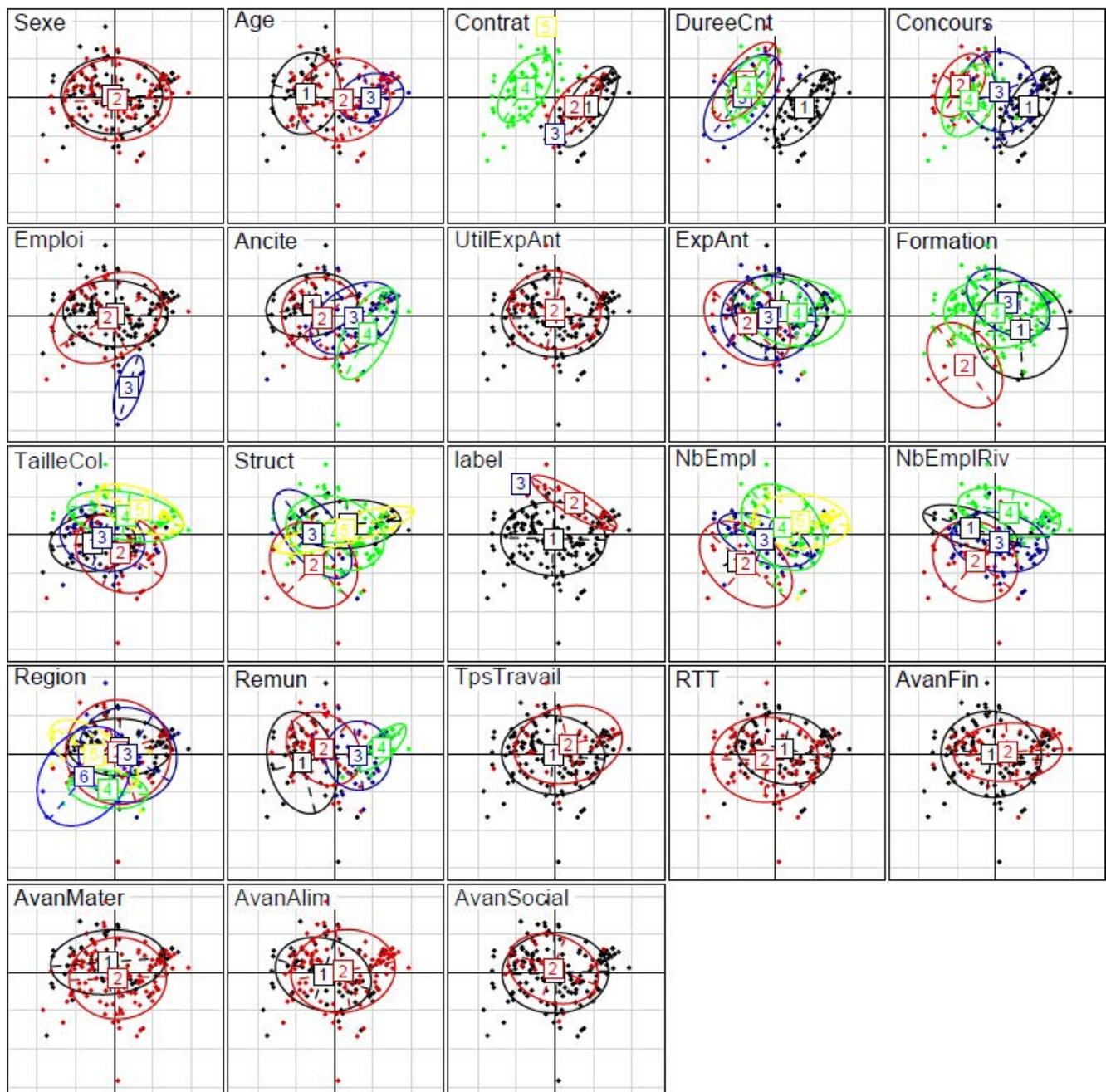


» ANNEXE 5: RÉSULTATS DE L'AFM POUR LES AVANTAGES DES TECHNICIENS DE RIVIÈRE



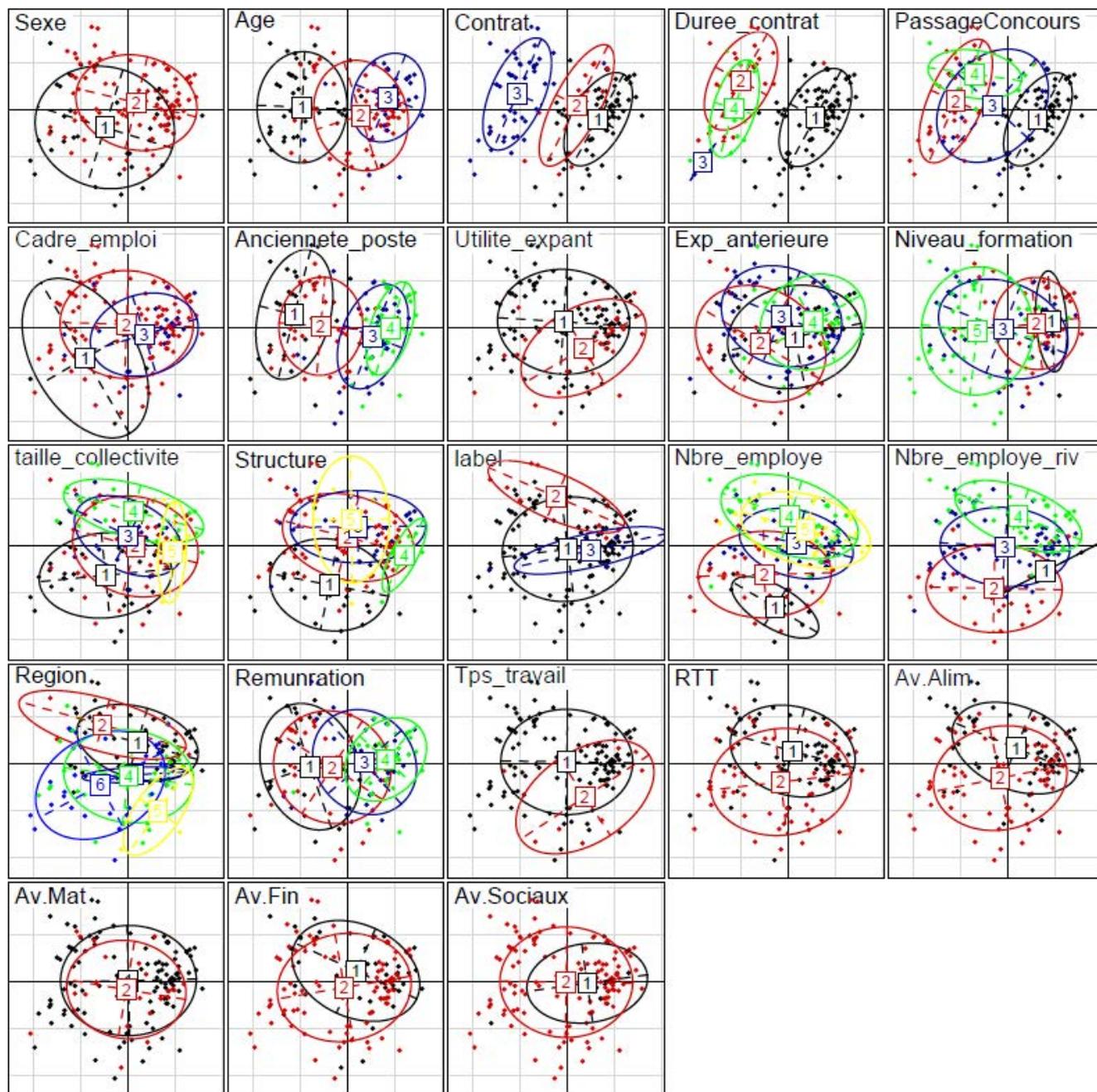
» ANNEXE 6: RÉSULTATS DE L'ACM POUR LES CHARGÉS DE MISSION

Plans factoriels F1/F2 : projection des individus. Chaque graphique représente une variable. Chaque individu est représenté par un point associé à une modalité de la variable. Les numéros représentent les centres de gravité des individus présentant la modalité concernée, l'ellipse représente la dispersion des points.



» ANNEXE 7: RÉSULTATS DE L'ACM POUR LES TECHNICIENS DE RIVIÈRE

Plans factoriels F1/F2 : projection des individus. Chaque graphique représente une variable. Chaque individu est représenté par un point associé à une modalité de la variable. Les numéros représentent les centres de gravité des individus présentant la modalité concernée, l'ellipse représente la dispersion des points.



» ANNEXE 8: CODAGES DES RÉPONSES

Questions	Codage
Réponse enquête salaire 2006	Oui
	Non
Sexe	Femme
	Homme
Age	≤ 30 ans
	31 à 40 ans
	> 40 ans
Métier	Chargé de mission
	Technicien de rivière
	Chef d'équipe
	Chargé d'étude
	Agent d'entretien
	Animateur
	Directeur/chef de service
	Techniciens assainissement, SPANC
Contrat	Titulaire/stagiaire FPT
	CDI FPT
	Contractuel
	Emploi aidé Etat
	CDI droit privé
	Détachement
CDD	< 1 an
	de 1 à 3 ans
	> 3 ans
Catégorie	A
	B
	C
Année d'expérience dans métier	≤ 2 ans
	2 à 5 ans compris
	5 à 10 ans
	≥ 10 ans
Années d'expérience antérieure	aucune
	≤1 an
	de 1 à 5 ans
	> 5 ans
Niveau d'études	bep
	bac, Bac+1
	Bac+ 2
	Bac+ 3, Bac+ 4
	Bac+ 5, Bac+ 6
	Bac+ 8

Questions	Codage
Taille des collectivités	≤ 20 000 habitants
	de 20 000 à 50 000 compris
	de 50 000 à 100 000 compris
	de 100 000 à 500 000
	Plus de 500 000 habitants
Type de collectivité	SIVU
	SIVOM syndicat à la carte
	Syndicat mixte
	Communauté de communes, agglomérations, urbaine
	Conseil régional et général
	EPTB
	PNR, Association, Entente interdépartementale
Nombre de personne collectivité	1 agent
	de 1 à 3 agents compris
	de 4 à 10 agents compris
	de 11 à 50 agents
	> 50 agents
Région	Rhône Alpes
	Bourgogne Franche Comté
	Provence Alpes Côte d'Azur
	Languedoc Roussillon
	Midi Pyrénées Aquitaine
	Autres
Nombre de personnes pour les rivières	aucune
	1 agent
	de 2 à 5 agents compris
	plus 5 agents
Avantages	
Avantages financiers (13ème mois et/ou primes)	Présence
	Absence
Avantages matériel (Téléphone portable et/ou voiture)	Présence
	Absence
Avantages alimentaires (chèque restaurant et/ou indemnités repas)	Présence
	Absence
Avantages sociaux (CNAS, mutuelle, chèques vacances)	Présence
	Absence
Activité plein temps	oui
	non
Temps de travail	> 35 h + RTT
	35 h
Réponse enquête salaire	Oui

» **ANNEXE 9 : TABLEAU 7 : SALAIRES NETS ANNUELS MOYEN, MINIMAL, MAXIMAL ET MÉDIAN**

METIERS	Taille échantillon	SALAIRE NET ANNUEL en €			
		Salaire moyen	Salaire minimal	Salaire maximal	Salaire médian
Chargé de mission	153	24 490	13 835	44 400	24 000
Technicien de rivière	136	21 118	14 412	34 125	20 670
Directeur	31	32 569	21 500	60 000	30 060
Agent Administratif	11	21 586	18 394	29 375	21 600
Technicien d'assainissement	6	19 840	15 000	27 000	19 100
Technicien Divers	7	20 918	18 600	27 500	19 284
Responsable de service	4	30 425	23 000	43 200	27 750

» ANNEXE 10 : TABLEAU 10 : TABLEAU DES AVANTAGES POUR LES CHARGÉS DE MISSION

Chargés de mission	Cumul d'avantages	Nbre de bénéficiaires	Avantages							
			Financiers		Matériels		Alimentaires		Sociaux	
			Prime	3eme mois	Voiture	Téléphone	Cheque restau	Indemnités repas	CNAS	Chèques vacances
Aucun	21									
1	1	X								
	4		X							
	9			X						
	7				X					
	10					X				
	3						X			
	3							X		
2	1	X		X						
	1	X			X					
	3	X				X				
	1		X	X						
	4		X			X				
	1		X					X		
	7			X	X					
	4			X		X				
	14			X			X			
	4			X				X		
	5				X	X				
	2				X		X			
	1						X	X		
1							X		X	
3	3	X		X	X					
	1	X		X			X			
	2	X			X	X				
	2		X	X	X					
	1		X		X		X			
	1		X			X			X	
	4			X(1)	X	X				
	11			X(1)	X		X			
	1			X	X			X		
4	1			X		X	X			
	3	X		X	X	X				
	2	X		X	X		X			
	1	X		X		X	X			
	1	X		X		X		X		
	4		X	X	X	X				
	1		X	X	X		X			
	1		X	X		X	X		X	
	3			X	X	X	X			
5	1	X		X	X	X	X			
	1		X	X	X	X	X			
Total des bénéficiaires	155	20	21	80 + 2	61	51	46	12	2	1

» ANNEXE 11 : TABLEAU 11 : TABLEAU DES AVANTAGES POUR LES TECHNICIENS DE RIVIÈRE

Techniciens de rivière	Nbre de bénéficiaires	Avantages								
		Financiers		Matériels			Alimentaires		Sociaux	
		Prime	Déme mois	Voiture	Téléphone	Vêtement	Chèques restaurant	Indemnités repas	Chèques cadeaux	CNAS
Aucun	9									
1	1	X								
	4		X							
	9			X (1)						
	5				X					
	3						X			
	2							X		
	2									X
2	2	X		X						
	1	X					X			
	1		X	X						
	1		X					X		
	1		X							X
	24			X (1)	X					
	2			X			X			
	3			X				X		
	1				X		X			
3	2				X					X
	5	X		X	X					
	1	X		X				X		
	3	X			X		X			
	2		X	X	X					
	3		X	X			X			
	3		X	X (1)				X		
	15			X	X		X			
	7			X	X			X		
	1			X	X	X				
	1			X	X				X	
4	1			X			X	X		
	6	X		X	X		X			
	2	X	X	X	X					
	1	X	X	X				X		
	2		X	X	X		X			
	2			X	X		X	X		
	1			X	X		X		X	
5	1			X	X			X		
	1	X	X	X	X		X	X		
	1		X	X	X		X		X vacances	
6	1	X	X	X	X		X	X		
	1	X		X	X		X	X		X
Total	136	25	24	100	85	1	66	25	3	7

» ANNEXE 12 : TABLEAU 12 : TABLEAU DES AVANTAGES POUR LES DIRECTEURS

Directeurs	Nbre de bénéficiaires	Financiers				Matériels			Alimentaires				Sociaux		
		Prime	3ème mois	Voiture	Téléphone	Chèques restaurant	Indemnités repas	CNAS	Chèques vacances	Chèques cadeaux					
Aucun	2														
1	1	X													
	1			X											
	1				X										
	2						X								
2	2	X				X									
	1		X												
	5			X(1)	X										
	1					X									
3	3		X	X	X										
	1		X	X		X									
	1		X			X							X		
	2			X	X	X									
	2			X	X				X						
	1					X								X	
4	1	X	X		X										
	1	X		X	X			X							
	1	X		X	X					X					
	1		X	X	X			X							
Total des bénéficiaires	31	6	8	17+1	19	11	6	1	1	1	1				

L'Association Rivière Rhône Alpes Auvergne est un réseau d'acteurs pour la gestion globale des milieux aquatiques et de l'eau qui rassemble plus de 1 400 professionnels afin de favoriser les échanges et mutualiser les expériences.



ASSOCIATION
RIVIÈRE RHÔNE ALPES AUVERGNE

ASSOCIATION RIVIÈRE RHÔNE ALPES AUVERGNE
7 RUE ALPHONSE TERRAY > 38000 GRENOBLE
04 76 48 98 08 > ARRAA@ARRAA.ORG
WWW.ARRAA.ORG