

# RÉFÉRENTIEL EMPLOI - SALAIRE

## Métiers liés à la gestion des milieux aquatiques

### Première partie : emplois et rémunérations

### Résultats de l'enquête 2011

Enquête réalisée en partenariat avec les réseaux rivières :



# Table des matières

---

I.	Rappels à propos du questionnaire et méthodologie.....	4
II.	Description générale de l'échantillon.....	5
II.1	Métiers et Régions.....	6
II.2	Métiers et pyramide des âges.....	7
II.3	Métiers et cadre d'emploi.....	9
II.4	Niveau de formation initiale.....	11
II.5	Collectivités employeuses.....	12
II.6	Types de contrats.....	13
II.7	Rémunération par métiers.....	14
II.8	Temps de travail.....	17
II.9	Avantages.....	18
III.	Zoom sur les chargés de mission et techniciens de rivière.....	20
III.1	Les chargés de mission.....	21
III.2	Les techniciens de rivière.....	22
IV.	Rémunérations des chargés de mission et techniciens de rivière.....	23
IV.1	Évolution des rémunérations des chargés de mission et des techniciens de rivière.....	23
IV.2	Variation des salaires en fonction du sexe.....	24
IV.3	Variation des salaires en fonction du statut.....	26
V.	Conclusion.....	28

# Table des figures

---

Figure 1 : Carte de répartition des réponses par métier et régions.....	6
Figure 2 : Pyramide des âges chargés de mission et d'étude.....	8
Figure 3 : Pyramide des âges techniciens de rivière.....	8
Figure 4 : Pourcentage des différents types de collectivités employeuses.....	13
Figure 5 : Graphique en boîte.....	15
Figure 6 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers.....	16
Figure 7 : Évolution des salaires moyens, minimums et maximums des chargés de mission.....	23
Figure 8 : Évolution des salaires moyens, minimums et maximums des techniciens de rivière.....	24
Figure 9 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers et par sexe.....	25
Figure 10 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers et par statut.....	26

# Tableaux

---

Tableau 1 : Répartition des réponses par métiers, régions et sexe.....	7
Tableau 2 : Évolution du nombre de réponses par métiers et par sexe.....	9
Tableau 3 : Répartition du nombre de réponses par catégories de rattachement et par métiers.....	10
Tableau 4 : Répartition du nombre de réponses par niveaux de formation initiale et par métiers.....	11
Tableau 5 : Répartition du nombre de réponses par types de collectivités et par métiers.....	12
Tableau 6 : Répartition des réponses par types de contrats par métier.....	13
Tableau 7 : Salaires moyen, minimal, maximal, médian annuels.....	15
Tableau 8 : Quotité de travail.....	17
Tableau 9 : Durée hebdomadaire de travail.....	17
Tableau 10 : Tableau des avantages pour les chargés de mission.....	19
Tableau 11 : Tableau des avantages pour les techniciens de rivière.....	20
Tableau 12 : Évolution des salaires moyens net annuel, minimums et maximums par métiers en 2004, 2006, 2011.....	23
Tableau 13 : Salaires moyen, minimal et maximal, par sexe pour les chargés de mission et techniciens de rivière.....	24
Tableau 14 : Salaires moyen, minimal et maximal, par statut pour les chargés de missions et techniciens de rivière.....	26



# CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

---

Le « Réseau Rivières »<sup>1</sup> fédère 5 réseaux de techniciens et de gestionnaires de milieux aquatiques :

- ✓ Association Rivière Rhône Alpes (ARRA),
- ✓ Association Rivière Languedoc Roussillon (ARLR),
- ✓ Réseau des Gestionnaires de Milieux Aquatiques de PACA (RRGMA PACA),
- ✓ Association Demain 2 Berges (D2B),
- ✓ Réseau des Gestionnaires des Milieux Aquatiques de Bourgogne et Franche Comté (RésO GMA).

Ces réseaux de professionnels se rejoignent autour d'un objectif commun : « *promouvoir une gestion globale 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](http://www.reseauxrivers.org).

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

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

Aujourd'hui, sur la base des enquêtes précédentes, nous vous livrons les résultats de la troisième étude Emplois-Salaires réalisée auprès des membres des 5 réseaux.

Ce travail est divisé en deux parties. La première, objet de ce document, traite de l'emploi et des rémunérations alors que la seconde, consacrée au ressenti au travail, est présentée dans un autre document.

## I. Rappels à propos du questionnaire et méthodologie

---

Le questionnaire 2011 reprend en grande partie la trame utilisée pour l'enquête en 2006. Quelques questions ont toutefois été adaptées.

Le questionnaire en ligne a été diffusé par mail aux membres de chacun des réseaux. Ceux-ci ont sollicités l'ensemble de leurs adhérents issus de collectivités locales pour une participation anonyme. L'enquête a également été élargie au réseau des techniciens médiateurs de rivière (TMR) en Poitou-Charentes et Limousin.

---

<sup>1</sup> Pour plus d'informations sur les 5 réseaux, vous pouvez consulter le portail des réseaux d'acteurs de la gestion globale des milieux aquatiques accessible à l'adresse suivante <http://www.reseauxrivers.org/>

Dans un premier temps, l'échantillon a été décrit globalement à partir du nombre de 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 contrat.... Les résultats ont été comparés à ceux de l'enquête précédente.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes intéressés de plus près aux métiers de chargés de mission et techniciens de rivière. Afin de prendre en compte les relations entre les variables, entre les individus et surtout, pour les comparer au sein d'un même métier, les résultats ont été traités à l'aide d'une analyse en composantes multiples. Ce type d'analyse intègre l'ensemble des réponses d'un même individu et permet de les classer puis de les regrouper en fonction de leurs réponses. L'échantillon peut de ce fait être rapidement décrit. Nous avons ainsi recherché s'il existait des relations entre le salaire et les autres éléments du questionnaire : ancienneté, statuts...

Les données ont été regroupées en classes pour permettre l'analyse. Elles sont présentées en annexes. Les résultats ont été comparés à ceux des enquêtes précédentes.

Dans un troisième temps, nous avons analysé les rémunérations des chargés de mission et des techniciens de rivière. Elles ont été décrites par des statistiques simples (moyennes, variabilité...) et ont été comparées au regard du sexe et du statut, lorsque les conditions le permettaient.

Pour les chefs d'équipe, les agents, les animateurs, les directeurs et autres techniciens assainissement, les analyses effectuées ci-dessous doivent être considérées avec précaution. En effet, le nombre de réponses lors de l'enquête étant faible pour chacun de ces métiers, ces analyses ne peuvent pas prétendre servir de référence.

## II. Description générale de l'échantillon

---

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 trois nouveaux métiers : directeur ou chef de service, technicien en assainissement et chargé d'étude.

**250 réponses ont été enregistrées.** Parmi elles, deux n'ont pas été exploitées car difficiles à regrouper avec d'autres catégories (une secrétaire et un technicien de nappe). D'autres ont été regroupées sous les intitulés suivants :

- ✓ directeur : un chef de service, un responsable de service, un responsable d'exploitation ainsi qu'un responsable d'unité territoriale
- ✓ animateur : deux animateurs environnement, un animateur qualité de l'eau, un animateur et un technicien environnement
- ✓ technicien assainissement : un technicien assainissement et un agent SPANC<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Service Public de l'Assainissement Non Collectif

## II.1 Métiers et Régions

La figure 1 présente la répartition de l'échantillon par métiers et par régions.

Les réponses proviennent essentiellement du Sud et de l'Est de la France et en particulier des régions Rhône-Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur, Bourgogne Franche Comté et Auvergne. Cela s'explique par la méthode de consultation choisie (par les réseaux) et par l'historique régional des politiques de l'eau (la région Rhône-Alpes ayant développé depuis plus d'une quinzaine d'années les procédures contractuelles sur son territoire). Néanmoins quelques personnes de régions limitrophes ont répondu.

Les chargés de mission les plus nombreux sont situés dans les régions Rhône-Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur, Bourgogne, Franche Comté et Auvergne. La majorité des réponses proviennent des régions Rhône-Alpes et Midi Pyrénées.

Dans les régions du Sud-ouest, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Aquitaine, Limousin, les techniciens de rivière sont plus nombreux que les chargés de mission.

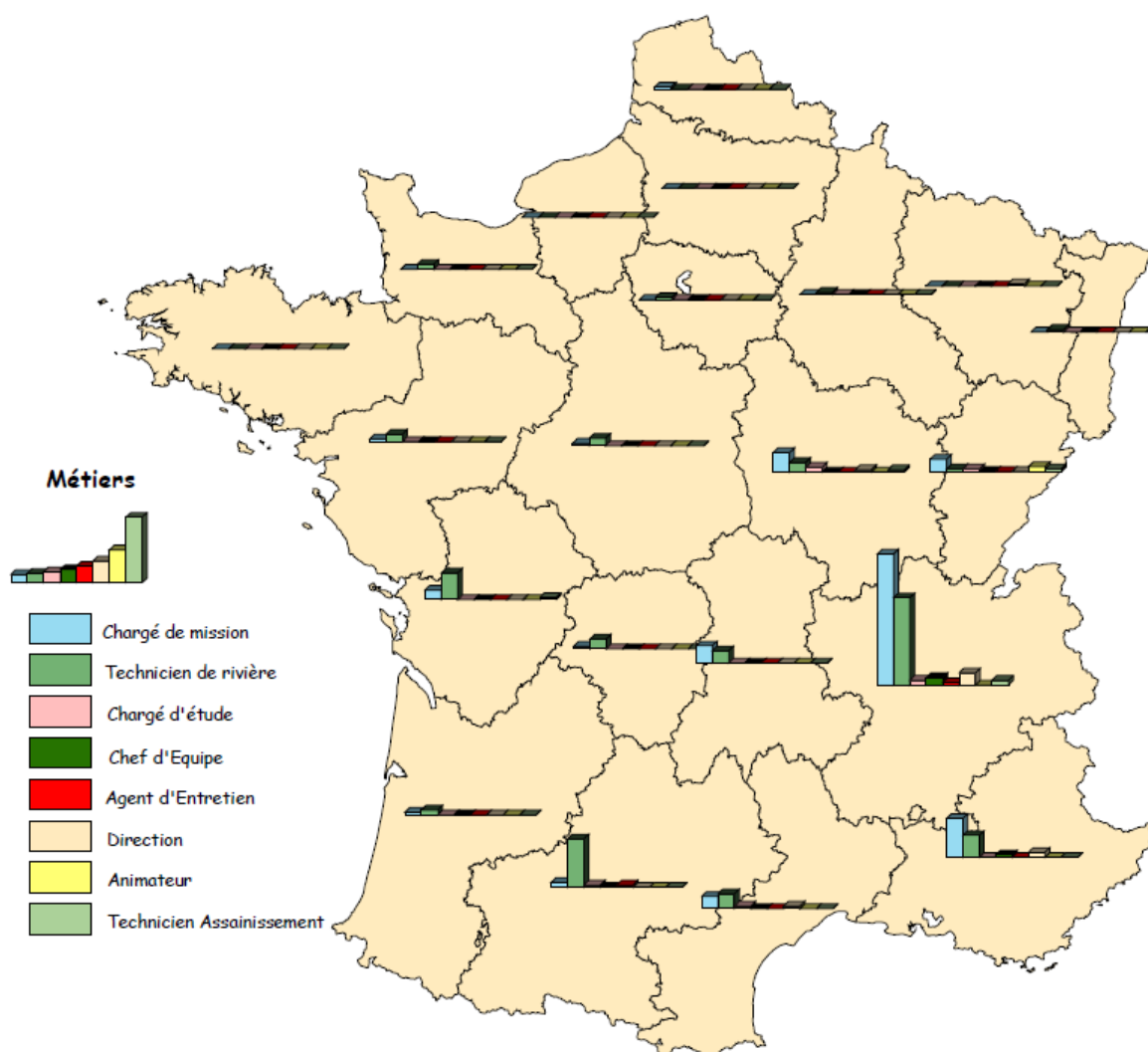


Figure 1 : Carte de répartition des réponses par métiers et régions

Le tableau 1 présente à titre informatif les résultats de la carte précédente en précisant le sexe des personnes interrogées. La répartition par métier et par sexe sera commentée plus précisément dans les paragraphes suivants.

Métier	Chargé de mission		Chargé d'étude		Technicien de rivière		Chef d'équipe		Agent		Animateur		Directeur		Technicien assainissement	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Région																
Alsace						1										
Aquitaine	1					2										
Auvergne	5	2				5										
Basse Normandie					2											
Bourgogne	2	6	1	1	1	3					1			1		
Centre	1					3										
Champagne Ardennes						1										
Poitou-Charentes	2	2			3	8					1					
Franche Comté	2	3	1		1							1			2	
Ile de France						1										
Limousin		1			2	2										
Lorraine														1		
Languedoc-Roussillon	5		1		1	5 dont 1 TN*								1		
Midi-Pyrénées	2		1		5	15				1						
Nord pas de Calais		1														
Provence Alpes Cote Azur	11	5			1	8	1						2			
Pays de la Loire	1				1	2										
Rhône-Alpes	29	25		2	10	26		3		1	2		3	2		
Non localisé						2								1	2	
Totaux	61	45	4	3	27	84	1	3		2	4	1	5	6	2	
	106		7		111		4		2		5		11		2	

Tableau 1 : Répartition des réponses par métiers, régions et sexes

\*Technicien de nappe

## II.2 Métiers et pyramide des âges

Seules les pyramides des âges pour les chargés de mission et les techniciens de rivière, métiers les mieux représentés, ont été réalisées. Les chargés d'étude ont néanmoins été intégrés et regroupés avec les chargés de mission.

La figure suivante présente la pyramide des âges pour les chargés de mission/chargés d'étude.

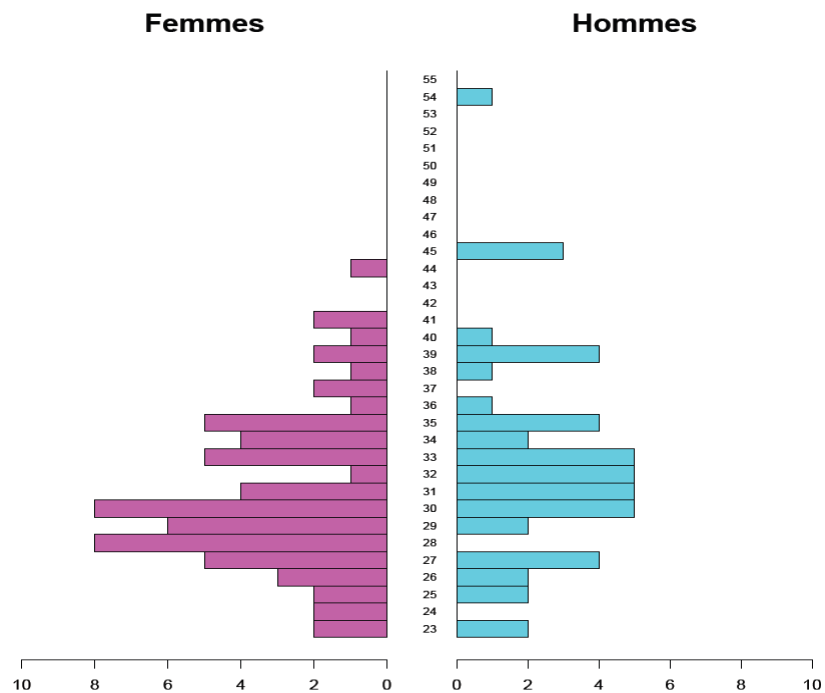


Figure 2 : Pyramide des âges chargés de mission et d'étude

L'âge des chargées de mission varie de 23 à 44 ans. La pyramide présente un pic entre 28 et 30 ans. L'ensemble des âges entre 23 et 41 ans est représenté.

L'âge pour les hommes varie quant à lui entre 23 et 54 ans. La pyramide présente un pic entre 30 et 33 ans. Quelques classes d'âge manquent entre 23 et 40 ans, mais surtout au-delà de 40 ans où seuls deux âges sont présents, 45 et 54 ans.

La figure 3 présente la pyramide des âges pour les techniciens de rivière.

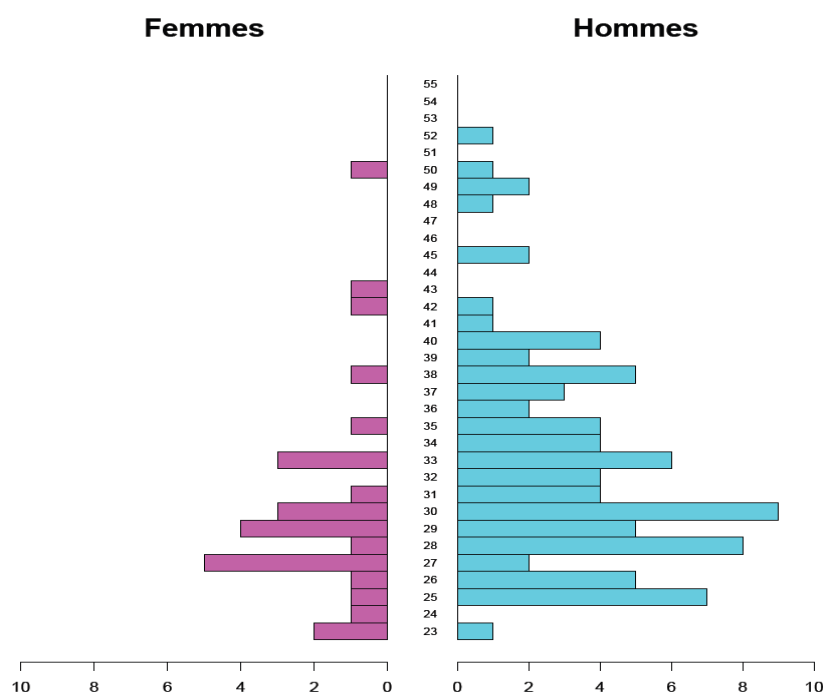


Figure 3 : Pyramide des âges techniciens de rivière



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 50 ans, avec des classes d'âges peu représentées à partir de 35 - 38 ans. Le pic de la pyramide est à 27 ans.

L'âge des techniciens s'échelonne de 23 à 52 ans. La pyramide présente pour les hommes un pic à 30 ans. Tous les âges sont représentés jusqu'à 42 ans.

## II.3 Métiers et cadre d'emploi

Le tableau 2 présente la répartition du nombre de réponses par métiers, par sexes, ainsi que son évolution depuis la première enquête réalisée en 2004.

METIERS	Résultats 2011				Résultats 2006				Résultats 2004	
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Total	%
Chargé de mission	61	45	106	42,7 %	17	21	38	48 %	28	41 %
Chargé d'études	4	3	7	2,8 %	2		2	2 %		
Technicien de rivière	27	84	111	44,8 %	4	28	32	40 %	22	32 %
Chef d'équipe	1	3	4	1,6 %		3	3	4 %	4	6 %
Agent d'entretien		2	2	0,8 %		4	4	5 %	13	19 %
Animateur	4	1	5	2,0 %	1		1	1 %	1	2 %
Directeur	5	6	11	4,5 %						
Technicien assainissement	2		2	0,8 %						
Total	104	144	248	100 %	24	56	80	100 %	68	100 %
%	42 %	58 %			30 %	70 %				

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

Dans l'échantillon 2011, 50 personnes avaient répondu à l'enquête de 2006 qui ne concernait que les membres de Rivières Rhône Alpes.

La proportion des chargés de mission dans l'échantillon varie peu depuis 2004 (entre 40 et 48 %). Celle des techniciens de rivière est en augmentation régulière (de 32 à près de 45 %). La proportion de chargés d'étude varie peu (autour de 2 %).

Le nombre de chefs d'équipe et d'agents d'entretien ayant répondu est en nette baisse (respectivement 4 et 2 réponses). En effet, il est peu aisé de mobiliser ces catégories de métiers où les agents n'ont pas toujours accès à internet, sont souvent en extérieur, et dont le renouvellement dans les équipes est régulier.

De nouveaux métiers apparaissent dans les réponses (direction et assainissement). Cette enquête n'ayant été diffusée que dans les réseaux de gestionnaires des milieux aquatiques, cela indique que de nouveaux métiers arrivent dans les structures en charge de procédures de gestion globale des cours d'eau. C'est en particulier le cas pour le métier de technicien en assainissement. En effet, certains syndicats, outre la conduite de contrats de rivière, ont pris des compétences en assainissement non collectif.

Globalement le nombre de femmes dans l'échantillon a largement augmenté depuis 2006. La proportion est en effet passée de 30 % à 48 %. Cette augmentation cache néanmoins une disparité importante selon les types de postes. Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes sur le poste de chargé de mission (61 contre 45). En revanche, elles sont moins nombreuses sur le poste de technicien de rivière (27 contre 84). Cet écart entre les deux postes n'était pas autant marqué dans l'échantillon de 2006.

La question de la féminisation de la profession reste posée, les résultats observés pouvant être un biais issu de l'augmentation de l'échantillonnage. Néanmoins, en se basant sur les participations aux journées d'échanges organisées par les divers réseaux, on peut observer une féminisation effective des professions de chargés de mission et de techniciens de rivière.

Cette observation semble se confirmer à l'échelle de Rhône Alpes, par la croissance constante du pourcentage de femmes adhérentes en tant que personnes physiques. Ce pourcentage est passé de 31 % en 2006 à 40 % en 2010. Cela n'est bien sûr qu'une indication car ne sont pas pris en compte les personnes travaillant dans des structures adhérentes en tant que personnes morales.

Le tableau 3 présente les catégories de rattachement en fonction des métiers. Lors de l'enquête, toutes les personnes connaissaient leur catégorie de rattachement A, B ou C. En 2006 et en 2004 respectivement, 2 et 10 personnes ne connaissaient pas ces catégories. Ces notions rattachées au cadre d'emploi et au contrat de travail semblent aujourd'hui maîtrisées par les agents.

Métiers	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Chargé de mission	86	19	1	106
Chargé d'étude	6	1		7
Technicien de rivière	3	90	18	111
Chef d'équipe	1	1	2	4
Agent d'entretien			2	2
Animateur	2	2	1	5
Directeur	9	2		11
Technicien assainissement			2	2
TOTAL	107	115	26	248

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 est de catégorie A. Le nombre de chargés de mission de catégorie B est de 18 % comme en 2006. Il est néanmoins étonnant de noter qu'une personne a répondu être chargé de mission en catégorie C. Il n'est pas possible de savoir s'il s'agit effectivement du cadre d'embauche ou d'une erreur lors du remplissage du questionnaire.

Les techniciens de rivière sont en majorité de catégorie B, certains sont en catégorie C, et 3 sont en A. Cette répartition est différente de la précédente enquête puisque tous les techniciens étaient de catégorie B. Pour les agents de catégorie A, un est en CDD dont la durée est inférieure à un an. Il s'agit probablement d'un remplacement d'un agent titulaire. Les deux autres cas sont des techniciens en CDI de la FPT.

Les chefs d'équipe et les agents d'entretien sont majoritairement en catégorie C. Un est en catégorie A mais ne travaille pas dans une collectivité et un est en catégorie B. En 2006, tous étaient en catégorie C.

## II.4 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 définis pour chaque poste dans le référentiel CNFPT de 2001. Le gris foncé correspond au niveau d'études normalement attendu, le gris clair à un niveau d'étude possible.

Métiers	BEP	Bac	Bac + 1	Bac + 2	Bac + 3	Bac + 4	Bac + 5	Bac + 6	Bac + 8
Chargé de mission		1		2	3	7	86	2	5
Chargé d'étude					1		6		
Technicien de rivière		7	1	41	29	10	23		
Chef d'équipe	1	1		1			1		
Agent d'entretien				2					
Animateur				2	1		2		
Directeur, chef de service				1		3	7		
Technicien assainissement				2					
TOTAL	1	9	1	51	34	2à	125	2	5

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

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 (ingénieur ou formation universitaire) (81 %). On retrouve, comme en 2006, quelques chargés de mission avec le Bac ou une formation Bac + 2 et Bac + 3. Ce sont des personnes dont l'expérience professionnelle est de plus de 10 ans dans ce métier. Apparaissent également des Bac + 6 mais surtout des Bac + 8 (5 personnes). En 2004, deux chargés de mission avaient ce niveau d'étude et en 2006 il n'y en avait plus dans l'échantillon.

Les techniciens ont des niveaux de formation très variables. Ils sont néanmoins majoritairement titulaires d'un Bac + 2 (37 %), mais on retrouve des Bac + 3 (26 %), des Bac + 4 (9 %) ou des Bac + 5 (21 %). L'échantillon 2011 est très différent de celui de 2006. Il présente beaucoup de variabilité au regard des niveaux de formation et surtout une dérive vers la surqualification des techniciens par rapport aux critères communément attendus de Bac + 2.

Quatre 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 mission, 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 techniciens de rivière embauchés en catégorie A.
- ✓ le métier de technicien de rivière a grandement évolué ces dernières années. Il demande souvent aujourd'hui des compétences se rapprochant plus des compétences d'un niveau Bac + 4/5 qu'un niveau Bac + 2/3.

Les chefs d'équipe ont des formations niveau BEP, Bac ou Bac + 2.

Les agents ont des niveaux de formation de Bac + 2 à Bac + 3, soit des niveaux de formation de technicien.

Les chargés d'étude sont très majoritairement des Bac + 5.

Les postes d'encadrement (directeurs, chefs de service...) sont tous occupés par des personnes de formation de niveau Bac + 4 ou Bac + 5 sauf un Bac + 2.

## II.5 Collectivités employeuses

Le tableau 5 présente pour chaque métier et par type de collectivités employeuses, le nombre de personnes employées.

Métiers	SIVU	SIVOM	Syndicats mixtes	Communes et groupements	Conseils régionaux, généraux	EPTB	Autres	Total
Chargé de mission	13	6	57	18	4	7	1	106
Chargé d'étude			2		1	4		7
Technicien de rivière	14	12	47	22	8	6	2	111
Chef d'équipe		1	1	1			1	4
Agent d'entretien et SPANC		1					1	2
Animateur	1	1	1	1		1		5
Directeur, chef de service			5	3	1		2	11
Technicien assainissement				2				2
TOTAL	28	21	113	47	14	18	7	248
Total %	11,3 %	8,5 %	45,6 %	18,9 %	5,6 %	7,2 %	2,8 %	100 %

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

La figure 4 présente la répartition des agents par type de collectivités.

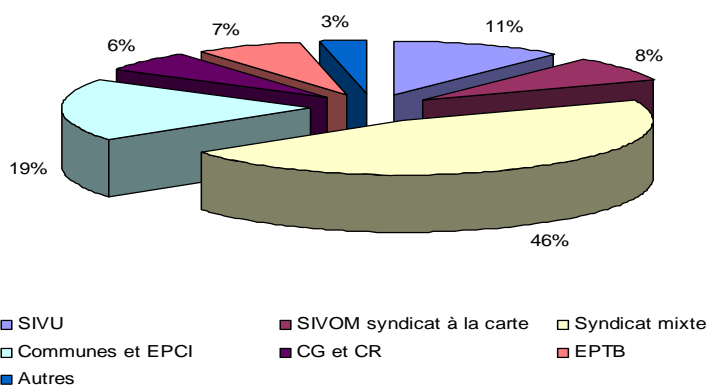


Figure 4 : Pourcentage d'agents par types de collectivités

Dans notre échantillon, 65,5 % des personnes sont employées par des syndicats (mixtes pour pratiquement la moitié, SIVU et SIVOM). **En période de réforme des collectivités territoriales, ce chiffre prend toute sa valeur en soulignant l'importance de ces collectivités dans la gestion des cours d'eau.** Le pourcentage est pratiquement le même que lors des enquêtes précédentes (70 %).

Si l'on ne s'intéresse qu'aux SIVU et Syndicats mixtes dont les vocations sont centrées autour de la gestion des cours d'eau, **ces structures représentent encore 60 % des agents employés.**

Il est également intéressant de noter que si les EPTB ont également une activité centrée sur la gestion des bassins, ils ne représentent pas les employeurs les plus importants. Le nombre de techniciens de rivière et de chargés de mission employés par les communes ou leurs groupements est supérieur à celui des employés par les EPTB. **Cela montre que la gestion des cours d'eau et de leurs bassins se fait encore à une échelle très locale.**

## II.6 Types de contrats

Le tableau 6 présente pour chaque métier, les différents types de contrat.

Métiers	Titulaire Stagiaire FTP	CDI FTP	CDD < 1 an	CDD de 1 à 3 ans	CDD > 3 ans	Emploi aidé État	CDI droit privé	Détache ment	Total
Directeur, chef de service	9	1					1		11
Chargé de mission	40	6	7	13	36	3		1	106
Chargé d'étude	2			3	2				7
Technicien de rivière	57	10	4	23	15	2			111
Autres techniciens	2								2
Chef d'équipe	1			2	1				4
Agent d'entretien et SPANC	2								2
Animateur	2			1	2				5
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>248</b>
<b>TOTAL %</b>	<b>46,6 %</b>	<b>6,8 %</b>	<b>4,4 %</b>	<b>16,9 %</b>	<b>22,5 %</b>	<b>2 %</b>	<b>0,4 %</b>	<b>0,4 %</b>	<b>100 %</b>

Tableau 6 : Répartition des réponses par types de contrats et par métiers.

Si l'on s'intéresse aux métiers de chargés de mission, techniciens de rivière, chefs d'équipe et agents d'entretien, le pourcentage d'emplois contractuels est d'environ 48 %. Ce taux est en diminution constante depuis le début de nos enquêtes (75 % en 2004, 70 % en 2006).

Si les métiers liés à la gestion des cours d'eau restent précaires les premières années, il y a quand même depuis plusieurs années une tendance à la titularisation des agents, ce qui dénote une volonté par les collectivités d'inscrire la gestion des cours d'eau dans la durée et un réel besoin de moyens humains pour cette gestion.

Plus précisément, au niveau des chargés de mission, le taux de contractuels est de 55,7 %. Pour les techniciens, il est de 40 %. Cette différence peut s'expliquer par l'âge et l'ancienneté sur les postes entre les deux catégories de métiers. L'âge moyen des techniciens de rivière est supérieur à celui des chargés de missions. Par ailleurs, les techniciens ont tendance à avoir une ancienneté sur leur poste supérieure à celle des chargés de missions. Les opportunités de titularisation sont donc plus importantes pour les techniciens que pour les chargés de missions.

En revanche, il est intéressant de souligner que les chefs d'équipe, même si leur nombre n'est pas représentatif, sont majoritairement des emplois contractuels. C'est à dire que la gestion en régie d'une équipe pour les petits travaux ou l'entretien de la ripisylve n'est pas encore ressentie comme une action inscrite dans la durée par les collectivités.

Tous les directeurs et chefs de service ont des postes de titulaire ou des CDI. Ils sont employés par des syndicats mixtes (5), des groupements de collectivités (3), des conseils généraux ou régionaux (1) et enfin par des EPTB (2).

Les postes de chargés de mission et techniciens de rivière aidés par l'État sont des postes qui concernent des personnes jeunes (moins de 27 ans) embauchées par des collectivités en CDD.

## **II.7 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 présente par métiers la taille de l'échantillon ainsi que les salaires nets moyens, minimums, maximums et médians observés.

Métiers	Taille échantillon	Salaire moyen	Salaire minimal	Salaire maximal	Salaire médian
Chargé de mission	106	24 687	14 640	42 000	24 000
Chargé d'étude	7	21 177	16 440	28 340	19 620
Technicien de rivière	111	19 646	13 500	31 200	19 200
Chef d'équipe	4	17 726	14 500	25 200	15 602
Agent d'entretien	2	16 868	16 510	17 227	16 868
Animateur	6	18 702	15 540	22 800	18 234
Directeur	11	31 163	24 700	39 310	29 300
Technicien d'assainissement	3	15 112	14 400	15 824	15 112

Tableau 7 : Salaires nets moyens, minimums, maximums, médians annuels en euros.

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 mission et techniciens de rivière, et de confirmer que les salaires moyens, minimums et maximums sont plus importants pour les chargés de mission que pour les techniciens de rivière.

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 deux 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 graphiques en boîte. La représentation et la signification sont les suivantes :

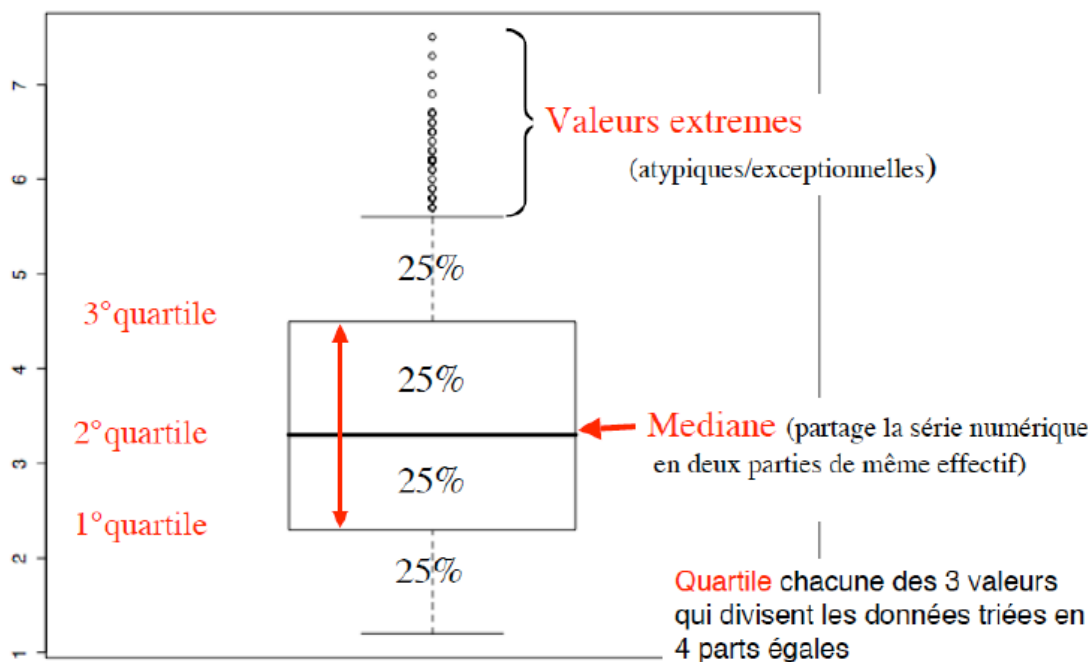


Figure 5 : Graphique en boîte

La figure 6 représente les rémunérations pour chacun des métiers.

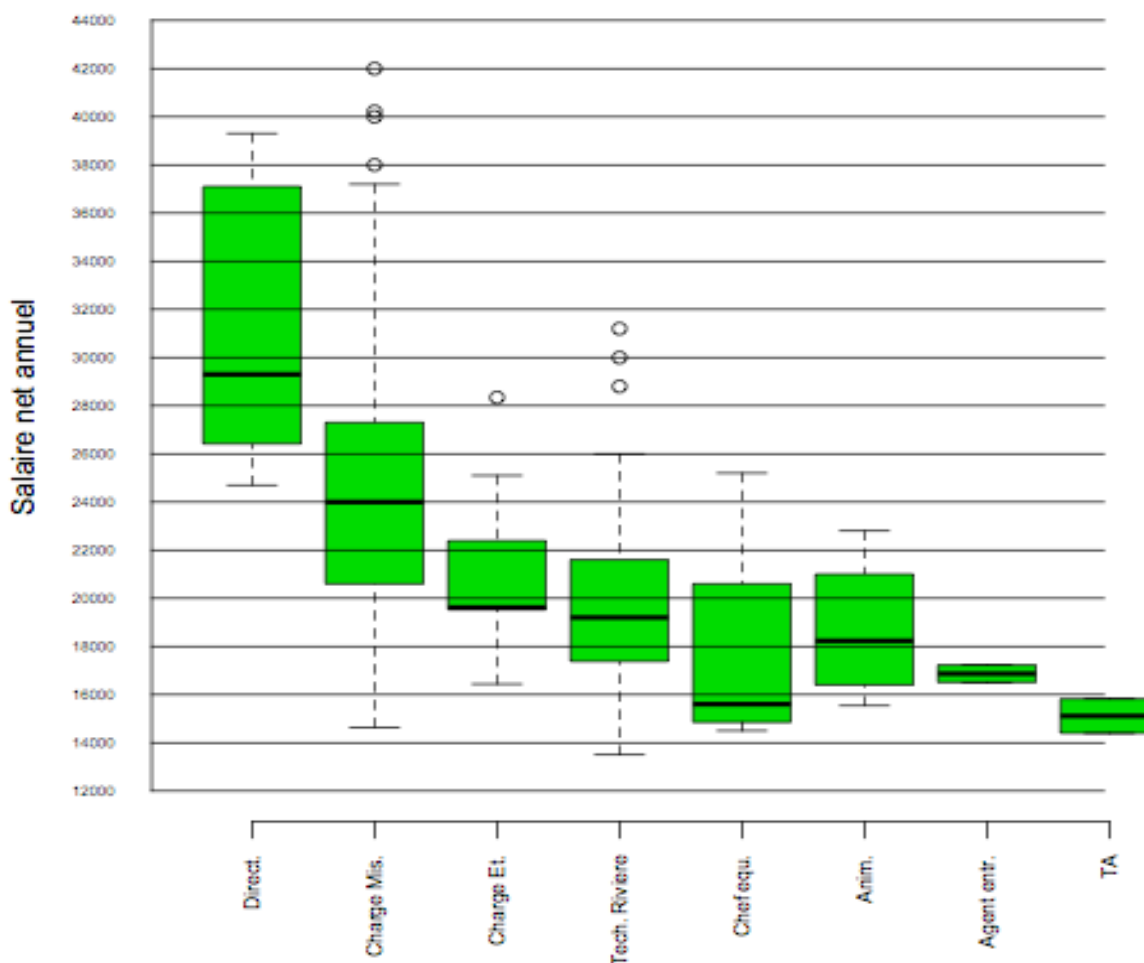


Figure 6 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers

Le salaire médian net annuel est de 24 000 € pour les chargés de mission. La variabilité des salaires est importante, surtout en ce qui concerne le quart des agents dont les salaires sont les plus élevés. Le salaire maximal observé est plus du triple du salaire minimal.

Ce salaire médian est de 19 200 € pour les techniciens de rivière. Bien qu'également assez variable, il l'est moins que pour les chargés de mission.

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

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



## II.8 Temps de travail

Le tableau 8 présente, par métiers, le nombre d'agents travaillant à temps partiel, tous les autres agents travaillant à temps complet.

Métiers	Temps de travail				Total temps partiel	Total temps partiel en %
	50 %	66 %	80 %	90 %		
Chargé de mission	1	1	10	2	14	13 %
Technicien de rivière	2		6	1	9	8 %
Technicien assainissement				1	1	
Total	3	1	16	4	24	

Tableau 8 : Quotité de travail

Environ 20 % des personnes interrogées travaillent à temps partiel. Lors de l'enquête 2006, le taux était de 5 %. Dans l'enquête 2011, ce sont les femmes qui travaillent le plus à temps partiel : seuls 3 hommes parmi les chargés de mission et 1 parmi les techniciens disposent de ce régime. La question du temps partiel choisi ou imposé n'a pas été posée. Il serait intéressant de le faire lors de la réactualisation de ce travail.

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 %
Chargé de mission	77	73 %	29	27 %
Technicien de rivière	62	56 %	49	44 %
Chef d'équipe			4	100 %
Chargé d'étude	7	100 %		
Agent d'entretien	1	50 %	1	50 %
Animateur	2	40 %	3	60 %
Directeur / chef de service	8	73 %	3	27 %
Technicien assainissement			2	100 %
Total	157		91	

Tableau 9 : Durée hebdomadaire de travail

Tous métiers confondus, 63 % des personnes travaillent plus de 35 heures hebdomadaires et bénéficient de RTT. Ce chiffre n'a que peu varié puisqu'il était de 66 %, lors de l'enquête de 2006.

On peut noter que le nombre de chargés de mission bénéficiant d'une durée de travail hebdomadaire à 35 h est plus faible que le nombre de techniciens bénéficiant de cette même durée.

## II.9 Primes et avantages

Deux tableaux ont été réalisés pour les chargés de mission et les techniciens de rivière. En colonnes sont notés les avantages (prime, 13<sup>ème</sup> mois...). Les lignes représentent les combinaisons d'avantages possibles (aucun avantage, prime seule, voiture seule, prime et voiture....). Chaque combinaison est matérialisée par un ensemble de croix sur une ligne et à l'intersection des colonnes. Elles sont classées par nombre croissant d'avantages (aucun, 1 avantage, 2, 3...), noté dans la première colonne du tableau. La deuxième colonne indique le nombre de personnes bénéficiant de cette combinaison d'avantages. La dernière ligne indique le nombre total de personnes bénéficiant de l'avantage indiqué en tête de colonne.

Par exemple la première ligne non grisée du tableau ne présente aucune croix. Il y a donc 16 chargés de missions qui ne bénéficient d'aucun avantage. La 8<sup>ème</sup> ligne non grisée du tableau indique qu'une personne bénéficie d'une prime et d'une indemnité repas (croix dans la colonne prime et dans la colonne indemnités repas). La dernière ligne indique que 12 chargés de mission bénéficient de primes. La distinction entre voiture de service et voiture de fonction n'a pas été conservée.

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

Cumul d'avantages	Nombre de bénéficiaires	Avantages octroyés aux chargés de mission									
		Financiers		Matériels		Alimentaires		Sociaux			
		Prime	13eme mois	Voiture	Téléphone	Chèque restau	Indemnités repas	Mutuelle	CNAS	Chèques vacances	Congés supp.
Aucun avantage	16										
1 avantage	1	X									
	1		X								
	13			X							
	5				X						
	6					X					
2 avantages	3						X				
	1	X					X				
	3		X	X							
	1		X		X						
	4		X			X					
	1		X					X			
	1				X						X
	10			X	X						
	2			X			X				
4				X	X						
1				X		X					
2					X		X				

Cumul d'avantages	Nombre de bénéficiaires	Avantages octroyés aux chargés de mission									
		Financiers		Matériels		Alimentaires		Sociaux			
		Prime	13eme mois	Voiture	Téléphone	Chèque restau	Indemnités repas	Mutuelle	CNAS	Chèques vacances	Congés supp.
3 avantages	1	X		X	X						
	1	X		X		X					
	1	X			X		X				
	2		X	X	X						
	2		X		X	X					
	2		X			X		X			
	1		X	X		X					
	4			X	X		X				
	1			X	X				X		
4 avantages	2	X		X	X	X					
	1	X		X	X		X				
	1	X		X		X	X				
	2		X	X	X	X					
	1		X	X	X			X			
	1		X	X	X				X		
	1		X	X		X	X				
	1		X		X	X	X	X			
5 avantages	1	X	X	X		X		X			
	1	X		X		X	X		X		
	1		X	X	X	X	X				
Total des bénéficiaires	106	12	24	54	45	35	18	8	2	1	1

Tableau 10 : Tableau des avantages pour les chargés de mission

Le tableau 11 présente les divers avantages octroyés par les structures employeuses aux techniciens de rivière.

Cumul d'avantages	Nombre de bénéficiaires	Avantages octroyés aux techniciens de rivière								
		Financiers		Matériels			Alimentaires		Sociaux	
		Prime	13eme mois	Voiture	Téléphone	Vêtement	Chèque restau	Indemnités repas	Mutuelle	CNAS
Aucun avantage	13									
1 avantage	2	X								
	1		X							
	7			X						
	4				X					
	3						X			
2 avantages	2							X		
	2	X		X						
	1	X			X				X	
	1		X	X						
	1		X		X					
	11			X	X					
	5			X			X			
	3			X				X		
	1			X						X
	3				X		X			
	1				X			X		
1						X	X			

Cumul d'avantages	Nombre de bénéficiaires	Avantages octroyés aux techniciens de rivière								
		Financiers		Matériels			Alimentaires		Sociaux	
		Prime	13eme mois	Voiture	Téléphone	Vêtement	Chèque restau	Indemnités repas	Mutuelle	CNAS
3 avantages	3	X		X	X					
	1	X					X		X	
	3		X		X		X			
	1		X		X			X		
	1		X	X			X			
	1		X		X				X	
	5			X	X		X			
	8			X	X			X		
	2			X	X					X
	1			X			X	X		
	1					X	X	X		
	2					X	X		X	
1			X			X	X			
4 avantages	1	X	X	X			X			
	1	X	X	X				X		
	1	X	X		X			X		
	2	X		X			X	X		
	1		X	X	X			X		
	1			X	X		X			X
	3			X	X		X	X		
	1			X	X	X		X		
1			X	X			X	X		
5 avantages	2	X		X	X		X	X		
	1	X	X	X	X		X			
	1		X	X	X		X	X		
Total	111	20	15	68	60	1	46	32	6	3

Tableau 11 : Tableau des avantages pour les techniciens de rivière

### III. Zoom sur les 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 par l'intermédiaire d'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 l'emporte dans les décisions de recrutement des agents. Le statut de la collectivité (SIVU, syndicat mixte...) n'intervient pas.

Pour les chargés de mission, le poste en détachement a été codé comme un poste de la fonction publique territoriale. Un des emplois aidés par l'état n'a pas été pris en compte car la personne était embauchée sur un emploi de cadre C (le seul dans l'échantillon). Les deux autres ont été codés comme des CDD de 3 ans.

### **III.1 Les chargés de mission**

#### Premier axe de classification : ancienneté / type de contrat

Le premier axe de classification est construit à partir des données relatives à l'ancienneté sur le poste et le type de contrat.

On met en évidence que les personnes ayant moins de deux ans d'ancienneté ont essentiellement des CDD de courte durée de moins d'1 an à 3 ans. Les personnes qui ont entre 2 et 5 ans d'expérience bénéficient de CDD de 1 à 3 ans ou de plus de trois ans. Entre 5 et 10 ans d'expérience, les agents sont stagiaires ou titulaires de la FPT. Les CDI de la FPT se retrouvent essentiellement chez des personnes ayant plus de 10 ans d'expérience.

L'arrivée dans ce métier semble toujours se faire de la même façon que ce qui avait été décrit dans les précédentes enquêtes, à savoir que les chargés de mission sont embauchés sur des CDD de courte durée (remplacement de congé maternité, élaboration des dossiers sommaires de candidature ou des études pour les SAGE). Ces contrats sont aidés par les partenaires financiers (agences de l'eau, régions), d'où la durée limitée des premiers contrats. Les chargés de mission ont ensuite tendance à présenter 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.

Cette relation entre ancienneté dans le métier / type de contrat est en lien également avec l'âge des agents. Les personnes de moins de 30 ans ont encore peu d'ancienneté sur les postes, et, à l'opposé, les plus de 40 ans ont plus de 10 ans d'expérience. Moins de 10 % des chargés de missions ont plus de 5 ans d'expérience dans le métier, et parmi cette catégorie, il n'y a aucune personne de moins de trente ans. Cela signifie que chargé de mission est un métier qui est choisi en début de carrière professionnelle (moins de trente ans) puis les agents ont tendance à faire jouer la mobilité. Une partie de l'explication est également due au fait que certaines procédures contractuelles (SAGE, contrats de rivières) sont relativement récentes.

Le niveau de rémunération est aussi lié à ces trois variables mais de façon peu forte. La tendance générale qui apparaît est que les personnes avec le moins d'ancienneté (entre 2 et 5 ans) et en CDD court ont les rémunérations les plus faibles. A l'opposé, les personnes avec le plus d'expérience (plus de 10 ans) et titulaires de la FPT ont les rémunérations les plus fortes. Entre ces deux extrêmes, la variabilité est importante et les relations expérience / rémunération plus ténues.

La dernière tendance qui apparaît est que ce sont des femmes qui sont plutôt dans les catégories moins de 30 ans et les hommes dans les catégories plus de 40 ans. Cela pourrait confirmer la tendance à la féminisation de la profession.

#### Deuxième axe de classification : cadre d'emploi / ancienneté / niveau de formation

La tendance mise en évidence est le lien entre le cadre d'emploi, l'ancienneté et le niveau de formation. C'est parmi les plus anciens chargés de mission que l'on retrouve tous ceux qui ont des niveaux de formation de Bac à Bac + 2 et la majorité des Bac + 3/Bac + 4. On retrouve la variabilité des niveaux d'embauche existant quand le métier de chargé de mission était encore peu formalisé.

Aujourd'hui, les chargés de mission dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans ont tous Bac + 5 ou Bac + 4. Certains chargés de mission sont en catégorie B. Ce sont essentiellement les chargés de mission les plus anciens ou les plus jeunes. Pour le second groupe, l'explication est peut-être une recherche d'une moindre rémunération des agents par les collectivités puisque les grilles salariales des cadres B sont plus faibles que celles des cadres A.

La région dans laquelle la profession est exercée, la taille de la collectivité, le nombre d'employés, 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 donc 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 celles des études précédentes et plus particulièrement celles de 2006.

### **III.2 Les techniciens de rivière**

#### Premier axe de classification : rémunération / ancienneté

Les techniciens de rivière de moins d'un an d'ancienneté sont ceux qui ont les rémunérations les plus faibles. A l'opposé, ceux qui ont le plus d'ancienneté (plus de 10 ans) ont les rémunérations les plus fortes.

Le type de contrat et l'âge interviennent également sur ce premier axe de classement, les techniciens de rivière les plus jeunes (moins de 30 ans) étant en CDD et les plus âgés titulaires de la FPT ou en CDI. Cependant, ces variables sont nettement moins structurantes pour les techniciens de rivière que pour les chargés de mission, où le type de contrat est prépondérant dans la classification.

#### Le deuxième axe de classification : cadre d'embauche / niveau de formation / région

La plupart des techniciens de rivière de catégorie C avec un niveau de formation Bac sont employés en Languedoc Roussillon.

Comme pour les chargés de mission, la taille de la collectivité, le nombre d'employés, 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 restaurants 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.

## IV. Rémunérations des chargés de mission et techniciens de rivière

### IV.1 Évolution des rémunérations des chargés de mission et des techniciens de rivière

Le tableau 12 donne, pour les métiers précédemment analysés en 2006 et 2004, la taille de l'échantillon, les salaires moyens, minimums et maximums observés en euros nets annuels.

Métiers	Échantillon			Salaire moyen			Salaire minimal			Salaire maximal		
	2011	2006	2004	2011	2006	2004	2011	2006	2004	2011	2006	2004
Chargé de mission	106	39	28	24 687	21 093	21 256	14 640	13 560	15 500	42 000	32 192	31 700
Technicien de rivière	111	32	23	19 646	16 566	17 617	13 500	13 200	13 400	31 200	20 200	24 300

Tableau 12 : Évolution des salaires moyens nets annuels, minimums et maximums par métiers en 2004, 2006, 2011 (en € nets annuels)

La figure 7 présente l'évolution des salaires pour les chargés de mission.

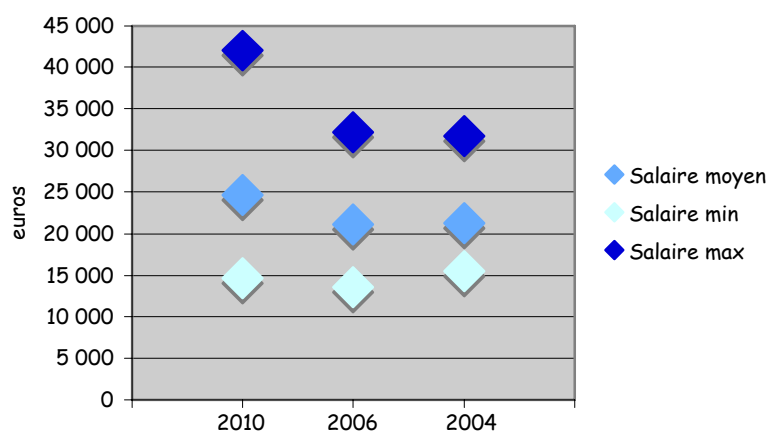


Figure 7 : Évolution des salaires moyens, minimums et maximums des chargés de mission (en € nets annuels)

Pour les chargés de mission : le salaire moyen observé en 2011 est plus élevé que celui de 2006 et 2004. Il en est de même pour le salaire maximal. Le salaire minimal observé en 2011 est plus élevé que celui de 2006, mais inférieur à celui de 2004.

Il a été montré dans le paragraphe précédent (Cf. III.1) qu'il y a un lien, certes faible mais néanmoins existant, entre ancienneté dans le poste et rémunération, en particulier pour les catégories extrêmes de ces variables. Par ailleurs, la pyramide des âges des chargés de mission souligne que le nombre de personnes de plus de 35 ans n'est pas négligeable. Une partie de cette élévation des salaires moyen et maximal pourrait donc s'expliquer davantage par le vieillissement de l'échantillon entre 2004 et 2011 que par une réelle revalorisation des salaires sur cette période.

La figure 8 présente l'évolution des salaires pour les techniciens de rivière.

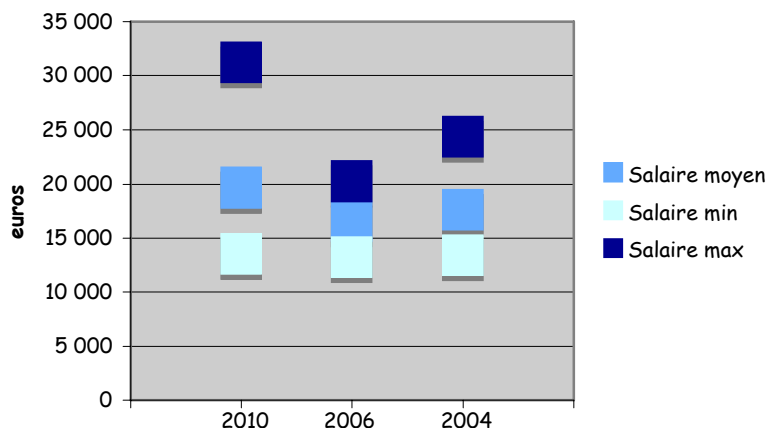


Figure 8 : Évolution des salaires moyens, minimums et maximums des techniciens de rivière

Pour les techniciens de rivière, le salaire moyen, minimal et maximal 2011 est plus élevé que celui de 2006 et 2004. Comme pour les chargés de mission, une partie de cette variation des salaires moyens s'explique par le vieillissement de l'échantillon.

Pour ces deux catégories de métiers, si les salaires minimaux de 2011 sont proches des salaires minimaux observés en 2006 et 2004, les salaires maximums sont eux largement supérieurs aux salaires maximums des années précédentes. Cela signifie que les salaires des niveaux d'embauche ont peu varié, par contre avec l'expérience, les salaires maximums peuvent devenir importants.

## IV.2 Variation des salaires en fonction du sexe

Le tableau 13 présente pour les chargés de mission et les techniciens de rivière la variation des salaires en fonction du sexe.

Métiers	Rémunération nette annuelle en €					
	Femmes			Hommes		
	Salaires moyen	Salaires maximal	Salaires minimal	Salaires moyen	Salaires maximal	Salaires minimal
Chargés de missions	24 234	37 200	14 640	25 314	42 000	16 560
Techniciens de rivière	19 180	30 000	13 500	19 792	31 200	14 400

Tableau 13 : Salaires moyen, minimal et maximal, par sexe pour les chargés de mission et techniciens de rivière

Le salaire moyen net annuel des chargés de mission pour les femmes (24 234 €) est inférieur à celui des hommes (25 314 €). Il en est de même pour les techniciens de rivière entre les femmes (19 180 €) et les hommes (19 792 €). La différence est cependant moindre dans ce dernier cas.

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).



Les salaires maximum et minimum sont plus faibles pour les chargés de mission femmes que pour les hommes. On retrouve cette différence entre sexes pour les techniciens de rivière, mais les écarts sont nettement moins forts.

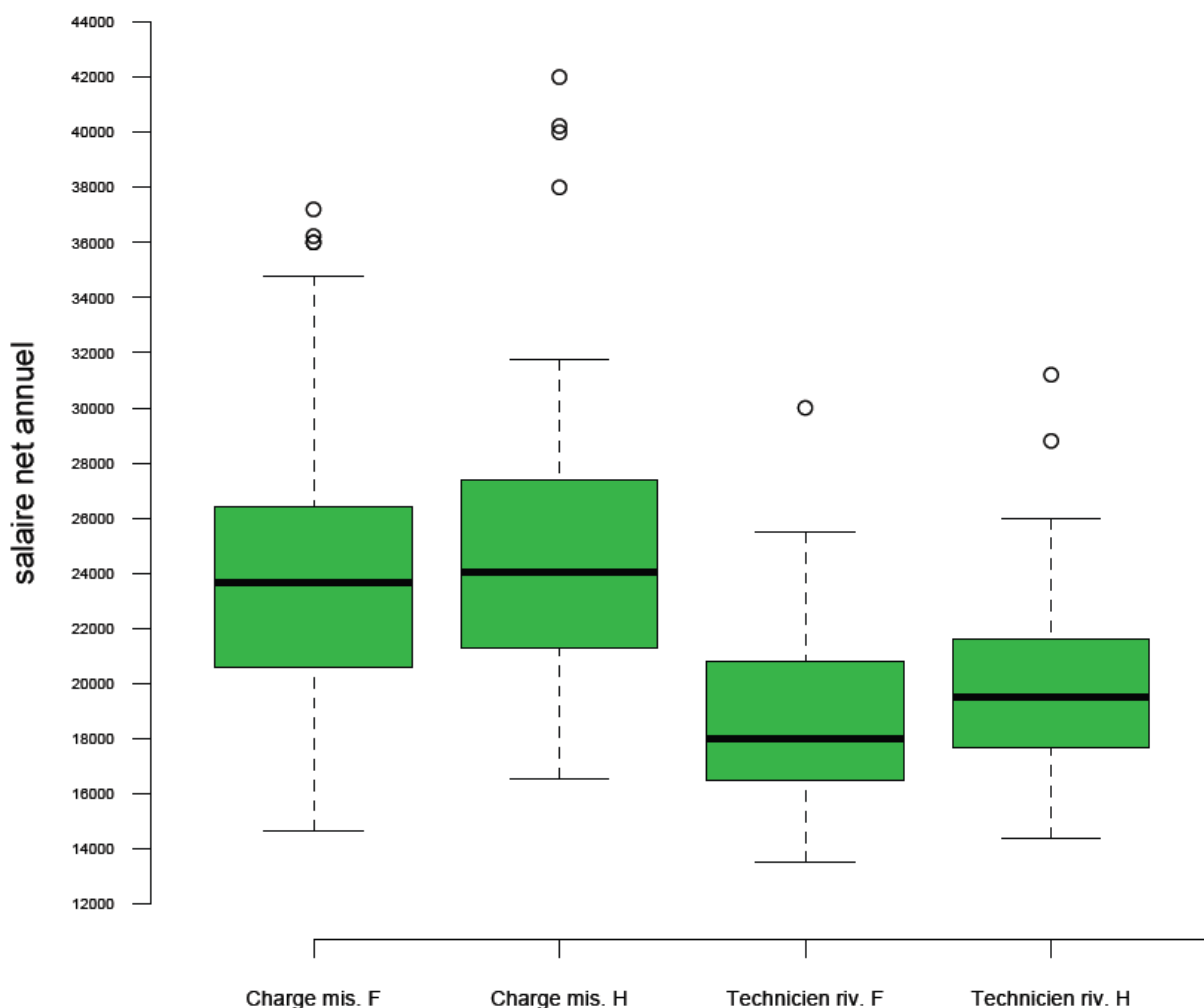


Figure 9 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers et par sexe

Pour les chargés de mission, le salaire médian est de 23 684 € pour les femmes et de 24 060 € pour les hommes. Si l'on ne tient pas compte des salaires « exceptionnels », la dispersion des rémunérations est plus forte pour les femmes que pour les hommes. Les salaires minimums sont plus bas pour les femmes, alors que les salaires maximums sont plus élevés.

Pour les techniciens de rivière, le salaire médian est de 18 000 € pour les femmes et 19 530 € pour les hommes. La dispersion des rémunérations entre les sexes est moins prononcée que dans le cas des chargés de mission.

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

### IV.3 Variation des salaires en fonction du statut

Le tableau 14 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			
	n	Salaires			n	Salaires			n	Salaires		
	n	moyen	maximal	minimal	n	moyen	maximal	minimal	n	moyen	maximal	minimal
Chargés de missions	41	28 087	42 000	18 180	5	30335	38 000	24 375	56	22124	34 800	15 228
Techniciens de rivière	59	20 903	31 200	15 000	10	20157	23 750	14 400	42	17978	22 550	13 500

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

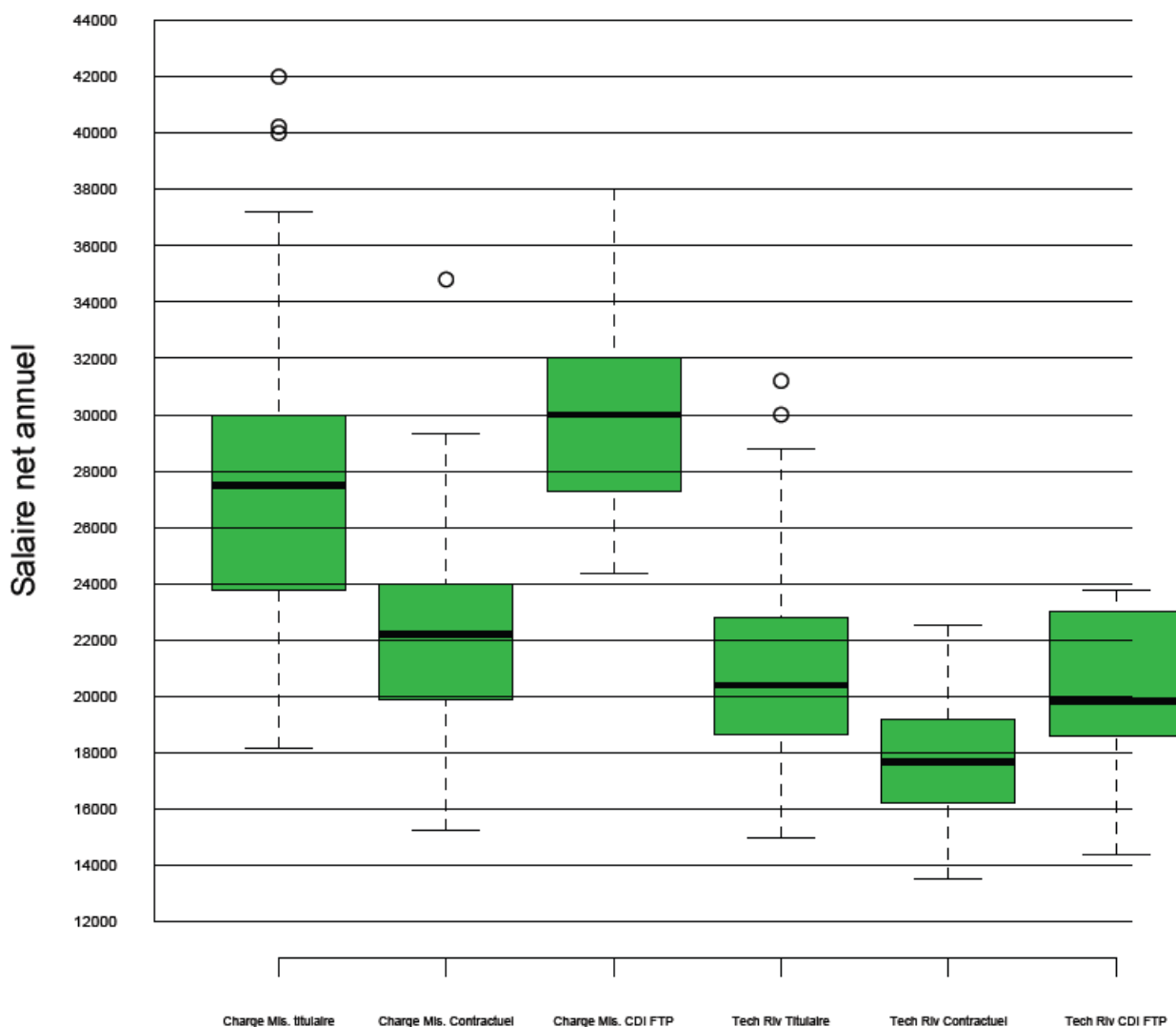


Figure 10 : Variations des rémunérations nettes annuelles par métiers et par statut

Le nombre de chargés de mission et de techniciens de rivière en CDI étant relativement faible (respectivement 5 et 10), la répartition des salaires est donnée à titre informatif.

Pour les chargés de mission, le salaire médian est de 27 500 € pour les titulaires ou stagiaires de la FPT et de 22 185 € pour les contractuels.

Pour les techniciens de rivière, le salaire médian est de 20 400 € pour les titulaires ou stagiaires de la FPT et 17 690 € pour les contractuels.

Dans les deux cas, la différence de salaire s'explique plus par l'ancienneté dans le métier que par le statut. C'est ce qui a été mis en évidence dans la partie III. Les agents avec de l'ancienneté sont titulaires, les jeunes agents sont plutôt contractuels.



## V. Conclusion

---

Le nombre élevé de réponses à cette troisième étude démontre le fort attachement des gestionnaires des cours d'eau à leurs métiers. L'élargissement du périmètre de l'enquête confirme à l'échelle de la grande moitié Sud de la France les résultats observés précédemment. Le rôle prépondérant des structures locales de bassins (syndicats) dans la gestion des cours d'eau est souligné, ainsi que l'émergence de nouvelles fonctions.

Si les femmes sont bien représentées parmi les chargés de mission, la profession de techniciens de rivière est moins investie.

Les rémunérations moyennes sont en augmentation. Ceci est dû en partie au fait que depuis la dernière enquête, les techniciens et les chargés de missions ont pris de l'ancienneté et que les rémunérations ont, de fait, évolué en parallèle.

L'échantillonnage étant conséquent, il serait intéressant de renouveler cette étude d'ici quelques années pour travailler au sein de chaque métier au niveau de la classe d'âge et non plus au niveau du métier dans sa globalité.

Le couplage à réaliser « *description du métier-rémunération et ressenti du travail* » devrait également apporter un éclairage nouveau sur ces professions.



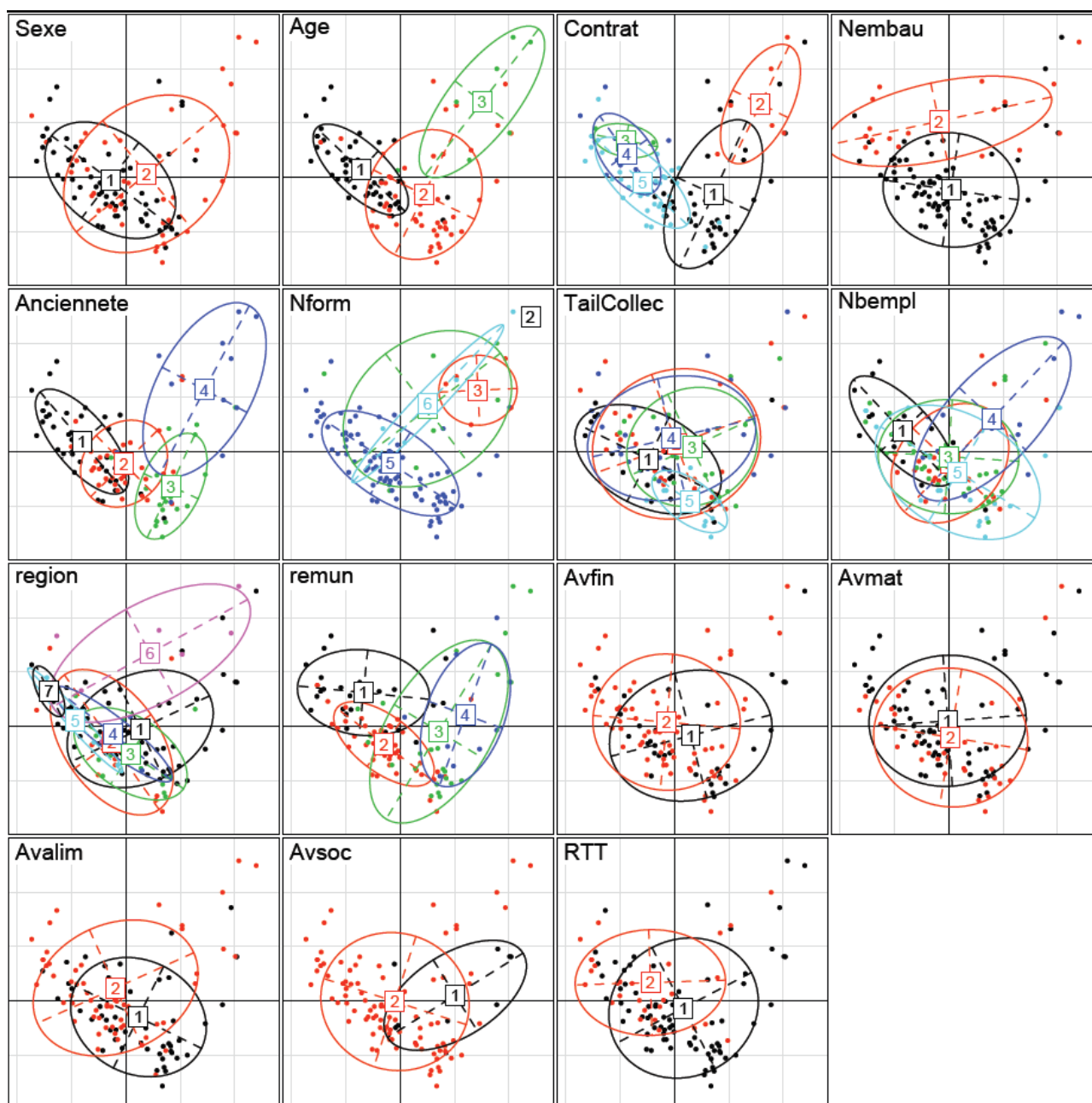
## ANNEXE : Codage pour les réponses au questionnaire

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 État
	CDI droit privé
	Détachement
CDD	< 1 an
	de 1 à 3 ans
	> 3 ans
Catégorie	A
	B
	C
Années 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
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

Questions	Codage
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 Cote d'Azur
	Languedoc Roussillon
	Midi Pyrénées Aquitaine
	Autres
Nombre de personnes pour les rivières	Aucune
	1 agent
	de 2 à 5 agents compris
	Plus de 5 agents
Avantages financiers (13 <sup>ème</sup> mois et/ou primes)	Présence
	Absence
Avantages matériels (Téléphone portable et/ou voiture)	Présence
	Absence
Avantages alimentaires (chèques 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
	Non

## Résultats des analyses : Chargé-e-s de missions

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



## Résultats des analyses : Technicien-ne-s de rivière

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

