Les métiers de la gestion des milieux aquatiques dans la fonction publique

2024

ARRA²

En partenariat avec :

Réseaux Rivières

Avec le soutien financier de :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

agence de l'eau
RHÔNE MÉDITERRANÉE CORSE

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Nos métiers de gestionnaires de milieux aquatiques se sont fortement développés et diversifiés au cours des dernières décennies, en fonction des évolutions du cadre législatif et du contexte institutionnel. Cela a parfois sensiblement modifié nos métiers à de multiples niveaux : thématiques de travail, missions, compétences, structures employeuses, salaires, cadre d'emploi… À ce titre, l'arrivée de la compétence GEMAPI (Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations) depuis quelques années n'est pas neutre, tout comme l'évolution des différentes politiques publiques en matière environnementale.

L'une des vocations de l'ARRA² depuis sa création est de développer l'emploi et de participer à la structuration des métiers du domaine. Plusieurs études ont ainsi été menées depuis 2003. Cette étude s'inscrit ainsi dans un travail global sur la structuration de la gestion de l'eau en Auvergne-Rhône-Alpes et, plus largement, à l'échelle nationale avec le concours des réseaux partenaires et de leurs adhérents.

À travers ce document, nous avons voulu dresser un état des lieux le plus complet possible de ces métiers, à la fois au travers des missions et des compétences des professionnels, mais aussi de leur rémunération et de leurs perceptions de l'influence de la compétence GEMAPI sur leurs métiers et leurs structures.

Cela a été l'occasion de s'intéresser à tous les types de postes et plus spécifiquement aux plus répandus d'entre eux : les postes de direction (directeur et responsable de service), chargé de mission, animateurs, technicien de rivière. Donner la parole à ces acteurs a également permis d'apporter des témoignages concrets pour aller plus loin que les seules données chiffrées.

Justement, la quantité « gigantesque » de ces données, ainsi que des problèmes techniques bien indépendants de notre volonté ont retardé la parution de cette étude… C'est donc avec une grande joie (et un certain soulagement) que nous vous offrons enfin à lire cette étude !

Espérant que celle-ci apporte informations et éclairages aux professionnels, actuels et futurs, en ayant le besoin, je vous en souhaite une très bonne lecture !

Emmanuelle TACHOIRES
Présidente de l'ARRA² depuis 2024

REMERCIEMENTS :

Ce document est le fruit d'un travail collectif, initié par l'ARRA². Il a été impulsé, coordonné et rédigé par Nicolas VALÉ avec l'appui précieux d'Hervé CALTRAN, sans qui ce travail n'aurait pu aboutir.

Nous remercions vivement Perrine GANIER qui a initié ce travail lors de son stage de fin d'études en 2022 en menant de front les enquêtes quantitatives et qualitatives, ainsi qu'un pré-traitement des données.

Nous souhaitons enfin vivement remercier l'ensemble des professionnels qui ont pris le temps de répondre à l'enquête, ainsi que les 9 réseaux professionnels partenaires au sein de « Réseaux Rivières » qui l'ont relayé auprès de leurs membres.

Pour leur participation à l'élaboration des enquêtes et pour leurs conseils avisés au lancement de l'étude, nous remercions chaleureusement Marylise COTTET, Julien DUMOUTIER et Lucille DELACOUR, ainsi qu'Emmanuelle TACHOIRES pour sa relecture finale et Nathalie PERRIN pour son appui graphique.

SOMMAIRE

INTRODUCTION 7

I. MÉTHODE 8

A. COLLECTE ET PRÉTRAITEMENT DES DONNÉES QUANTITATIVES 8
B. L'ANALYSE QUANTITATIVE 9
C. L'ANALYSE QUALITATIVE 11

II. DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON GLOBAL 12

A. RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR GRAND BASSIN ET PAR RÉGION 12
B. RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR TYPE DE STRUCTURE 13
C. RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR TYPE DE POSTES, PAR GENRE ET PAR ÂGE 13
D. LES CONTRATS DE TRAVAIL 16
E. LES CONDITIONS DE TRAVAIL : TEMPS PARTIELS, CONGÉS, RTT ET RISQUES 16
F. GÉNÉRALITÉS SUR LES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES EN FONCTION DU POSTE 18

III. LES MÉTIERS DE GESTIONNAIRES DE MILIEUX AQUATIQUES 23

A. LES POSTES DE DIRECTION : DIRECTEURS ET RESPONSABLES DE SERVICES 23
B. LES CHARGÉS DE MISSION 34
C. LES ANIMATEURS 38
D. CHARGÉ DE MISSION OU ANIMATEUR : DES PROFILS DE MISSIONS SENSIBLEMENT DIFFÉRENTS 43
E. LES COMPÉTENCES DES CHARGÉS DE MISSION ET ANIMATEURS 47
F. LES TECHNICIENS RIVIÈRES 50

IV. L'INFLUENCE DE LA GEMAPI 61

A. L'INFLUENCE DE LA GEMAPI SUR LES STRUCTURES ET LEUR FONCTIONNEMENT 61
B. L'INFLUENCE SUR LES POSTES ET LES MÉTIERS DES AGENTS 65
C. CONCLUSION SUR L'INFLUENCE DE LA GEMAPI 66

CONCLUSION 67

POUR ALLER PLUS LOIN : QUELQUES LECTURES INTÉRESSANTES 68
LISTE DES ACRONYMES 69
LISTE DES ANNEXES 70
LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX 71

INTRODUCTION

Depuis sa création, l'ARRA² mène régulièrement des études sur les métiers pour contribuer à la structuration et à la valorisation de l'emploi dans le secteur de la gestion des milieux aquatiques. En 2012, puis en 2016, deux référentiels sur les emplois et les salaires ont permis de dresser une première description des métiers dans la fonction publique territoriale (FPT) et d'État (FPE), avec un focus sur les missions et les ressentis en 2012, suivi d'une analyse des niveaux de rémunération en 2016. La présente étude, menée en 2022, prolonge et approfondit ces démarches en conjuguant les deux approches et en prenant en compte l'apparition de la compétence GEMAPI (Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations) au sein des structures gestionnaires de cours d'eau.

Elle s'adresse spécifiquement aux professionnels du secteur public, avec un échantillon représentatif des agents des FPT et FPE. En revanche, le domaine privé, dont les activités sont souvent plus hétérogènes et moins standardisées, n'a pas été intégré dans cette enquête.

Quatre objectifs principaux ont guidé l'étude :

- dresser un état des lieux des métiers de la gestion des milieux aquatiques dans la région Auvergne-Rhône-Alpes et dégager des tendances à l'échelle nationale,
- caractériser ces métiers, ainsi que leurs évolutions en lien avec la mise en œuvre de la GEMAPI, en analysant les missions et les compétences associées,
- étudier les niveaux de rémunération des professionnels pour identifier les éventuels écarts et évolutions dans le temps,
- évaluer les effets concrets de la compétence GEMAPI sur ces métiers.

À travers l'analyse des missions, des compétences, des salaires et des perceptions des professionnels de l'eau, elle vise ainsi à fournir aux professionnels, actuels et futurs, des clés de lecture pour se situer dans leur domaine, aux responsables de structures et services Ressources humaines de mieux cibler leurs offres d'emploi et aux responsables de formations d'adapter leurs contenus pédagogiques en fonction des compétences exigées par ces métiers.

L'étude est structurée en **quatre grandes parties relativement indépendantes les unes des autres**. **Chacun pourra ainsi consulter la partie qui l'intéresse en fonction de ses attentes**. La première expose la méthode globale de l'étude, permettant ainsi de contextualiser les résultats. La seconde présente une analyse de l'échantillon global au niveau national. La troisième partie propose une monographie des quatre types de postes les plus représentés dans l'échantillon : postes de direction, chargés de mission, animateurs et techniciens de rivière, chacun étant détaillé pour donner un aperçu des spécificités et des compétences attendues. La quatrième partie est enfin dédiée aux évolutions apportées par la GEMAPI, avec un éclairage particulier sur l'impact de cette compétence sur les structures, les missions et les ressentis des agents.

En dressant un portrait nuancé et complet de ces métiers dans un contexte de changement institutionnel, l'étude répond également à la difficulté de recrutement et à l'instabilité observées pour certains postes. Elle éclaire enfin les défis spécifiques auxquels sont confrontés les professionnels en gestion des milieux aquatiques dans un secteur encore en pleine évolution.

I. MÉTHODE

Deux sources d'information ont été utilisées pour mener à bien la présente étude : un recueil de témoignages auprès des professionnels et un questionnaire en ligne.

L'étude a été menée en 3 parties :

- la collecte des données et leur prétraitement,
- une analyse quantitative décrivant l'échantillon, les compétences, les missions, ainsi que les éléments de rémunération,
- une analyse qualitative concernant les ressentis et perceptions des professionnels interrogés.

L'enquête quantitative a été menée auprès de l'ensemble des professionnels de la gestion des milieux aquatiques et de l'eau identifiés au sein des réseaux nationaux. Sur la base d'un questionnaire en ligne individuel et anonyme, les personnes ont été interrogées sur leur métier afin de rassembler des informations visant à dresser un état des lieux aux niveaux régional et national.

L'enquête qualitative a été menée en parallèle à travers des entretiens semi-directifs individuels au cours de rencontres physiques auprès d'un échantillon de 24 professionnels identifiés pour leurs caractéristiques et/ou les hypothèses émises quant aux évolutions des métiers. Cette enquête a permis de récolter de nombreuses informations et témoignages sur les caractéristiques de leurs métiers, la représentation qu'en ont les personnes qui les exercent et les évolutions constatées avec l'influence de la GEMAPI sur l'ensemble des éléments constitutifs de ces métiers.

► LA MÉTHODE DE TRAVAIL COMPLÈTE EST FOURNIE EN ANNEXE 1 : LES CHOIX EFFECTUÉS SUR LA MANIÈRE DONT LES DONNÉES ONT ÉTÉ TRAITÉES (ENQUÊTES QUALITATIVE ET QUANTITATIVE, TRAME D'ENTRETIENS, NETTOYAGE DE LA BASE DE DONNÉES, REGROUPEMENTS ET DISTINCTIONS ENTRE TYPES DE POSTES, TYPES DE STRUCTURES, ETC.) ET LA MANIÈRE DE LIRE LES DIFFÉRENTS GRAPHIQUES (BOITES À MOUSTACHES, DENDROGRAMMES, ETC.). UN RÉSUMÉ DE LA MÉTHODE EST PRÉSENTÉ DANS LES PAGES SUIVANTES.

A. COLLECTE ET PRÉTRAITEMENT DES DONNÉES QUANTITATIVES

Les destinataires des deux enquêtes sont les professionnels de la gestion des milieux aquatiques (directeur, responsable de service, chargé de mission, chargé d'étude, animateur, technicien, chef d'équipe, agent de terrain et personnel administratif), agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT) ou non, travaillant dans les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI, à fiscalité propre ou non) ou dans les Conseils Départementaux. L'exercice de la compétence GEMAPI par leur structure employeuse ne constitue pas un critère discriminant.

Un questionnaire anonyme (ANNEXE 2) de 48 questions (structure employeuse, missions, compétences, salaire, cadre d'emploi, influence de la GEMAPI…) a été publié en ligne et diffusé à destination des membres des 8 réseaux de techniciens et gestionnaires de milieux aquatiques constituant **l'interréseaux « Rivières »** en France métropolitaine.

Les réponses au questionnaire ont tout d'abord été prétraitées. Certains enquêtés ayant indiqué plusieurs postes (« responsable de structure » et « chargé de mission » par exemple), un seul intitulé a été conservé au regard des missions prioritaires du répondant ou de l'intitulé de son poste. Les réponses ont été regroupées et codées sous un même vocable pour faciliter le traitement :

- **1 - DIRECTEUR**
- **2 - RESPONSABLE DE SERVICE**
- **3 - CHARGÉ DE MISSION**
- **4 - ANIMATEUR de procédure contractuelle**
- **5 - ANIMATEUR Ressource en eau**
- **6 - CHARGÉ D'ÉTUDE**
- **7 - TECHNICIEN DE RIVIÈRE**
- **8 - AUTRE TECHNICIEN** (autres thématiques parallèles à la rivière et aux milieux aquatiques)
- **9 - AGENT DE TRAVAUX**
- **10 - PERSONNEL ADMINISTRATIF**

► PLUS DE DÉTAIL SUR LE CONTENU DE CES REGROUPEMENTS EST FOURNI DANS LA MÉTHODE COMPLÈTE (ANNEXE 1).

B. L'ANALYSE QUANTITATIVE

1. Analyse de l'échantillon

L'échantillon a été analysé à l'aide de statistiques descriptives simples dans des tableaux à doubles entrées permettant de décrire les effectifs selon les territoires (grand bassin hydrographique et Région), le type de structures employeuses (global et par type de poste), le genre et l'âge des répondants (pyramide des âges de l'échantillon) et le genre par type de poste, ainsi que les différents statuts contractuels des répondants.

► ON RETROUVERA LE DÉTAIL EN PARTIE II – DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON GLOBAL.

2. Analyse des éléments de rémunération : salaires, primes et avantages

Les éléments de rémunération sont nombreux et diversifiés dans la fonction publique entre éléments fixes (salaire de base et suppléments ou bonifications), variables (primes, indemnités ponctuelles…), accessoires (Tickets restaurant, biens matériels de fonction…). Le montant de tous ces éléments de rémunération était demandé dans l'enquête : le salaire mensuel de base, les éventuelles primes (RIFSEEP, Mobilité, NBI, IHTS, IFTS, CIA, etc.), les avantages (tickets restaurant, chèques vacances…) et le matériel (téléphone, véhicule…) dont l'agent bénéficie. L'ensemble a été étudié séparément.

a. Les salaires

Contrairement aux précédentes enquêtes sur le sujet, la présente étude se base sur le **salaire mensuel brut plutôt que sur le salaire net**. En effet, avec l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu en 2019, questionner les participants sur leur salaire brut semble plus fiable en matière d'homogénéité de réponses. De plus, le salaire brut ne dépend pas de diverses données non mesurables (taux d'imposition, participation à la mutuelle…). Les salaires déclarés par les professionnels à temps partiel ont par ailleurs été rapportés à temps complet afin d'homogénéiser l'analyse des rémunérations.

Nota Bene : *l'enquête ayant eu lieu au premier semestre 2022, les niveaux de rémunération ont probablement évolué depuis, avec les réévaluations successives du point d'indice de la fonction publique et les mesures de progression indiciaire pour les bas salaires depuis 2022. Les montants de rémunération présentés dans cette étude sont donc indicatifs et permettent d'établir des tendances et non un état des lieux exhaustif et actuel à la date de sortie de cette étude.*

Les agents de la Fonction Publique Territoriale (titulaires ou non) ont la possibilité d'obtenir davantage d'informations sur les calculs de leurs rémunérations et de calculer leur salaire net avec le simulateur du site Emploi-collectivites.fr.

Les salaires sont présentés en € bruts, par mois et sans primes. Ils sont décrits à l'aide de boites à moustache qui décrivent la série statistique, une fois celle-ci rangée dans l'ordre croissant. L'explication de la boite à moustache est donnée en ANNEXE 1.B.a.

Cette première analyse a permis d'élaborer un comparatif des niveaux de rémunération par type de poste pour l'ensemble des 11 catégories. Puis les salaires ont été analysés en fonction du genre, de l'âge, du statut contractuel et du type de structure employeuse pour les quatre grandes catégories représentatives au sein de l'échantillon (direction, chargé de mission, animateur, technicien de rivière).

b. Les primes

Les participants à l'enquête ont été questionnés sur le montant mensuel des différentes primes et indemnités possibles dans la Fonction publique territoriale (FPT), dont le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), l'indemnité de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), de résidence et supplément familial de traitement (SFT), horaire ou forfaitaire pour travaux supplémentaires (IHTS et IFTS), de sujétion spéciale (ISS), la nouvelle bonification indiciaire (NBI), etc. (liste complète dans le questionnaire et la méthode complète en ANNEXES 1 et 2).

Les montants mensuels de ces primes et indemnités ont été globalisés afin d'analyser les rémunérations globales mensuelles des différents professionnels.

c. Les avantages

Au-delà des éléments numéraires de rémunération, les agents bénéficient parfois d'autres avantages (financiers comme des chèques vacances ou en nature comme un véhicule de fonction) ou de moyens de travail facilités avec la mise à disposition de matériel par leur collectivité (véhicule de service, téléphone, etc.- listes complètes dans le questionnaire et la méthode complète en ANNEXES 1 et 2).

Ces éléments sont traités sous forme de cumul du nombre d'avantages et moyens de travail dont bénéficient les agents et en proportion d'agents bénéficiant de chaque item, par type de poste.

3. Analyse des missions et des compétences

Les professionnels ont été interrogés concernant la fréquence d'exercice de plusieurs types de missions et sur les compétences nécessaires selon eux pour mener à bien ces missions. Celles-ci correspondent aux savoir-faire et savoir-être que les professionnels mobilisent quotidiennement ou ponctuellement pour mener à bien les missions liées à leur poste. Chacun des items est ainsi noté selon son importance dans le poste de l'agent en fonction d'un gradient à 4 entrées : « principale », « régulière », « occasionnelle » et « jamais ».

Les missions et les compétences ont été analysées par type de poste et seulement pour ceux dont l'effectif était suffisant, à savoir, les directeurs, les chargés de missions et animateurs, ainsi que les techniciens de rivières.

Sur la base de ces réponses, les différents types de postes sont caractérisés de manière globale en fonction de leurs missions et compétences. Des Classifications Ascendantes Hiérarchiques (CAH) ont été réalisées pour analyser plus précisément les différents profils au sein de chaque type de poste et sont présentées sous forme de dendrogrammes (plus d'informations sur leur lecture dans la méthode complète en ANNEXE 1). Ceux-ci permettent de regrouper les individus similaires en fonction de leurs missions ou compétences.

Des points communs peuvent alors être identifiés et des caractéristiques spécifiques relevées pour chaque groupe.

Les résultats détaillés des CAH réalisées pour les missions et les compétences pour les postes de direction, de chargés de mission, d'animateurs et de techniciens de rivière sont fournis en ANNEXES 4, 5 et 6. On y retrouve les différents groupes et le détail de leurs réponses pour chaque mission. Le détail des différentes missions et des compétences proposées et leur codage sont présentés en ANNEXE 7.

4. Analyse de l'impact de la GEMAPI :

Les professionnels ont enfin été interrogés à travers trois questions sur les changements induits par la compétence GEMAPI, dans le but de déterminer dans quelle mesure la mise en œuvre de la GEMAPI a fait évoluer leur poste, leur structure et les conditions d'exercice de leur métier.

Une analyse des correspondances multiples (ACM) a enfin été effectuée pour évaluer les corrélations entre différentes variables :

- Pour **l'influence de la GEMAPI sur les structures**, cinq variables ont été retenues : le type de structure (syndicat inter-communaux, syndicats mixtes, EPCI à fiscalité propre, conseils départementaux et autres structures), l'influence de la GEMAPI sur la structure (la question de la compétence GEMAPI n'est pas encore résolue, aucun changement, changement de statut, etc.) et enfin l'évolution en termes de périmètre d'action, de moyen financier, de moyen humain et de charge administrative (diminution, statu quo, augmentation).
- Concernant **l'influence de la GEMAPI sur les postes**, sept variables ont été retenues : la fonction de l'individu, la modification des missions, l'évolution des thématiques, l'acquisition de nouvelles compétences, l'augmentation des responsabilités, l'augmentation de la rémunération, l'augmentation des avantages hors rémunérations.

On retrouvera ces éléments codés dans les graphes des ACM réalisées. Leur légende est fournie dans le texte dans la partie dédiée aux explications des résultats et on en retrouvera le détail dans la méthode complète en ANNEXE 1.

5. Quelques limites de l'étude quantitative et du traitement des données :

Les limites de la présente étude sont expliquées dans la méthode complète en ANNEXE 1. On peut citer :

- **L'échantillon en lui-même**, qui varie en fonction des analyses réalisées puisqu'il a été décidé de conserver l'ensemble des réponses au questionnaire lorsqu'elles étaient pertinentes pour l'analyse,
- **Les catégories de la Fonction Publique Territoriale** (cadre A, B, C) qui n'ont pas été interrogées auprès des répondants,
- **Les données sur la durée hebdomadaire de travail**, qui montrent parfois des incohérences. Il a ainsi été décidé de se concentrer sur l'analyse des temps partiels,
- **Les missions et les compétences**, pour lesquelles la manière de poser la question en fonction de la fréquence à laquelle elle est assignée dans la fiche de poste portait probablement à interprétation et pour lesquelles une définition plus précise aurait été bienvenue.

C. L'ANALYSE QUALITATIVE

La partie qualitative de l'étude concernant les ressentis et les perceptions de leur métier par les professionnels s'est appuyée sur des entretiens semi-directifs individuels, anonymes et enregistrés. Des questions ouvertes ont permis aux personnes enquêtées de s'exprimer librement et ouvertement sur les différents sujets. Les professionnels interrogés ont été choisis par les salariés de l'ARRA² avec l'objectif d'obtenir un maximum de diversité et de variété au niveau des profils (poste, ancienneté, territoire, type et taille de structure), tout en restant sur le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Au total, **24 personnes ont participé à ces entretiens**. Leurs profils sont répartis de manière relativement homogène en termes de poste, de genre, de structure employeuse. Le détail des caractéristiques de l'échantillon est fourni en ANNEXE 1.

Seuls quelques extraits de discours sont retranscrits dans la présente étude. Le reste sera exploité ultérieurement. Par ailleurs, aucun nom de personne, de territoire ou de structure n'est cité. Les profils ne sont également pas détaillés par individu afin de conserver l'anonymat des professionnels ayant témoigné.

II. DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON GLOBAL

L'enquête quantitative a permis de récolter 534 réponses complètes (48 questions et 9 pages complétées), dont 171 en AuRA, ainsi que 113 réponses incomplètes (au moins 3 pages complétées jusqu'à la fin des questions de profils), dont 43 en AuRA, soit :

- 647 réponses exploitables pour les données de profil,
- 624 réponses exploitables pour les données de missions et de compétences,
- 544 réponses exploitables pour les données de salaires.

A. RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR GRAND BASSIN ET PAR RÉGION

Sur 647 réponses, 214 réponses ont été recueillies en région Auvergne-Rhône-Alpes, soit 33 % de l'échantillon, et 435 sur le reste du territoire métropolitain, dont 15 % en Nouvelle-Aquitaine et 10 % en Occitanie (figure 1).

Les trois grandes régions du Nord et de l'Est de la France et, par extension, les bassins Artois-Picardie et Rhin-Meuse, sont sous-représentés par manque de relais régionaux (Hauts-de-France, Ile-de-France et Grand-Est), contrairement aux autres régions et grands bassins qui sont tous couverts, au moins partiellement, par un réseau professionnel partenaire.

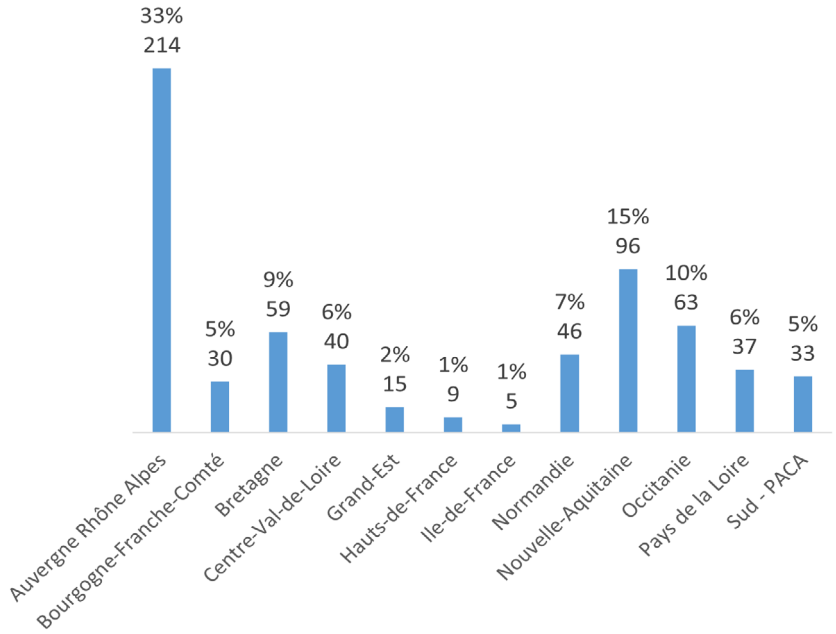

Figure 1 – Répartition des réponses par Région (647 réponses)

74 % des réponses sont issues des bassins Loire-Bretagne et Rhône-Méditerranée, bassins dont l'essentiel du public de l'association est issu (figure 2). Une quantité importante de réponses est également issue du bassin Adour-Garonne et, dans une moindre mesure, de Seine-Normandie.

Les chargés de mission et les techniciens de rivière sont les personnes ayant le plus répondu à l'enquête. Les premiers sont surreprésentés sur les régions correspondant au bassin Rhône-Méditerranée (43 % des chargés de mission sont issus d'AuRA), tandis que les techniciens de rivière sont les plus représentés sur le reste des régions et grands bassins (dont 23 % seulement de l'échantillon situé en AuRA). 41 % des réponses des postes de direction sont également issus de la région AuRA (figure 3).

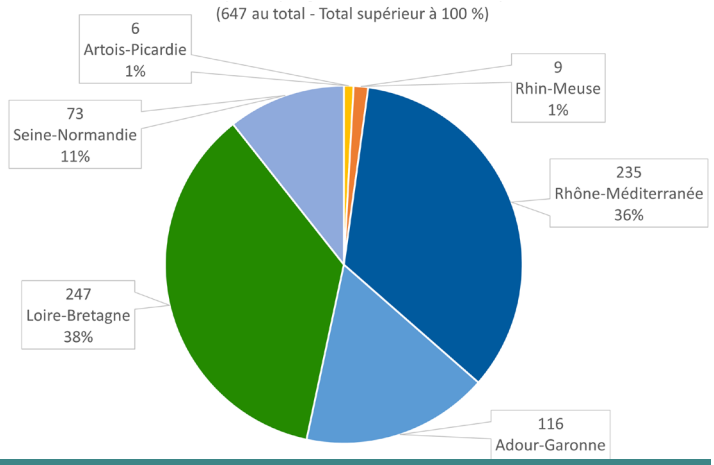

Figure 2 – Répartition des réponses par bassin versant (647 réponses)

Attention : *La cartographie ci-après n'est qu'une représentation de l'échantillon de l'enquête et non une représentation fidèle de la réalité de la répartition des types de postes en France.*

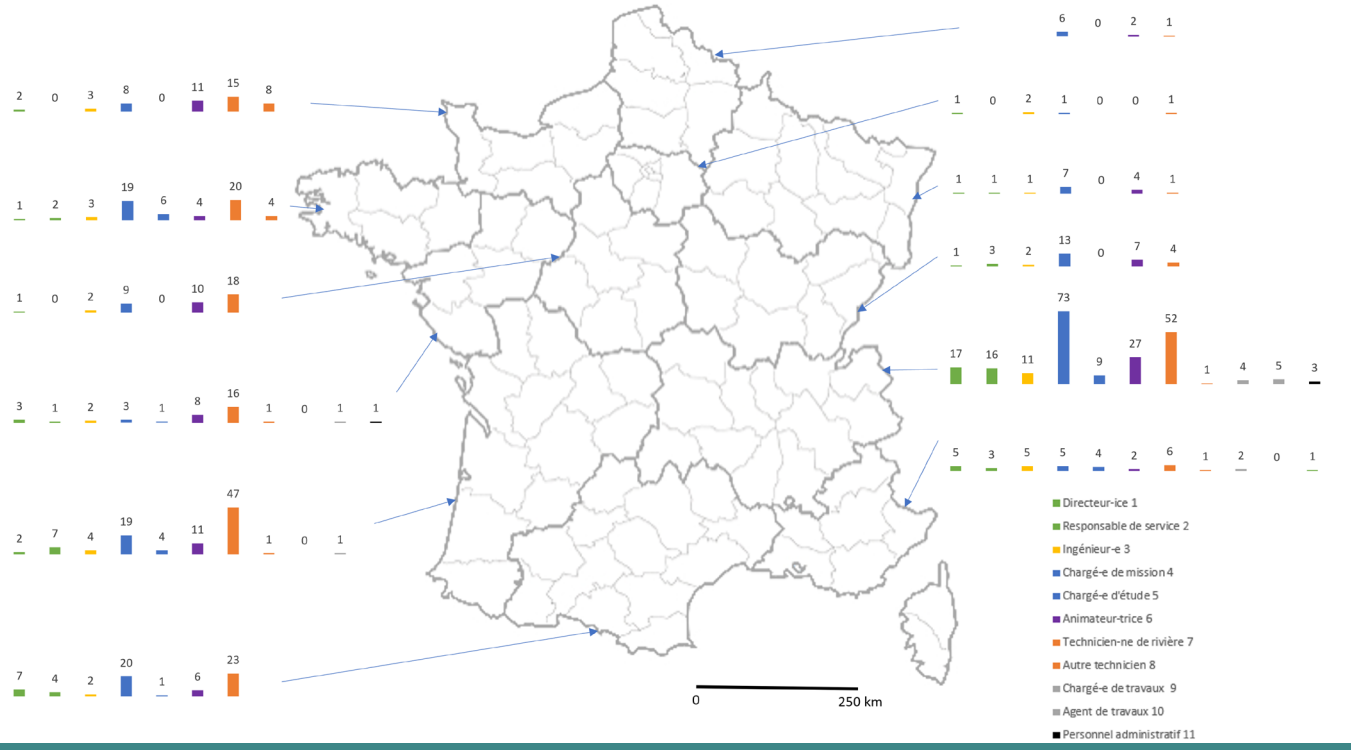

Figure 3 – Répartition des réponses par postes et par région

B. RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR TYPE DE STRUCTURE

La répartition des réponses par type de structure employeuse constitue une importante évolution par rapport à la précédente étude de 2016 (figure 4). Elle traduit clairement l'influence de la compétence GEMAPI et des lois MAPTAM et NOTRe sur la structuration du domaine.

En effet, sur 647 professionnels, 65 % travaillent en Syndicats mixtes en 2022 contre 58 % en 2016. Les Syndicats intercommunaux ont quasiment disparu de l'échantillon avec seulement 2 % en 2022 contre 18 % en 2016 (15 % pour les SIVOM et 3 % pour les SIVU). En parallèle, la place des EPCI à fiscalité propre (EPCI-FP), dont les Métropoles, s'est fortement élargie avec 28 % de l'échantillon en 2022 contre 15 % seulement en 2016. Les Départements continuent quant à eux à assurer certaines missions en rapport avec la gestion de l'eau et des milieux aquatiques. Preuve en est, les 27 réponses qui en sont issues, soit 4 % de l'échantillon. Les Régions ont quant à elles totalement disparu de l'échantillon.

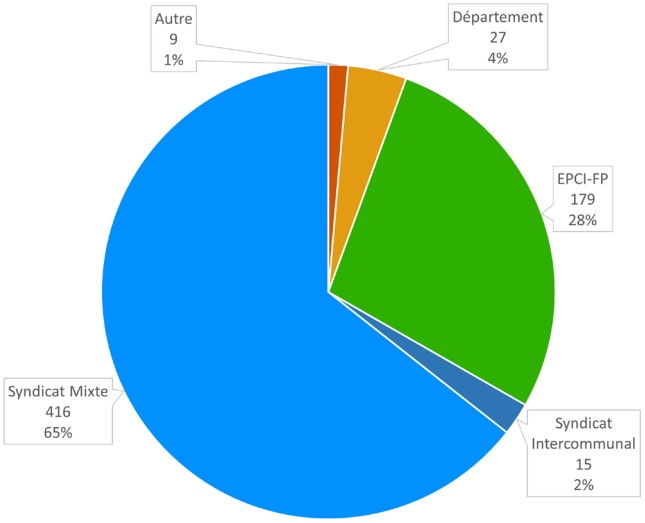

Figure 4 – Répartition des réponses par type de structures (647 réponses)

Parmi les Syndicats mixtes non labellisés, les syndicats fermés (SMF) sont les plus représentés (41 % de l'échantillon), loin devant les syndicats ouverts (SMO) qui représentent 11 % des réponses. 16 % des réponses sont issus de syndicats mixtes labellisés EPTB (9 %) ou EPAGE (7 %). Au sein des EPCI-FP, les Communautés d'Agglomération représentent 14 % de l'échantillon devant les Communautés de communes (11 %), les Métropoles (3 %) et les Communautés Urbaines (1 %).

Dans la suite de l'analyse, les différentes catégories de syndicats mixtes sont regroupées, tout comme les différents types d'EPCI à fiscalité propre (EPCI-FP). La répartition des différents types de postes au sein de ces structures varie plus ou moins largement.

C. RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR TYPE DE POSTES, PAR GENRE ET PAR ÂGE

L'échantillon couvre l'ensemble des métiers de la gestion des milieux aquatiques et de l'eau, mais tous les types de postes ne sont pas également représentés (figure 5). Les techniciens de rivière et les chargés de mission présentent les effectifs les plus importants (189 et 177 réponses, soit respectivement 29 % et 27 % de l'échantillon), suivis par les animateurs de projet (62) et de la qualité de l'eau (73 personnes, soit 135 réponses cumulées et 21 % de l'échantillon) et les postes de direction (88 réponses, soit 14 % de l'effectif). Les autres types de postes ne sont pas analysés dans la présente étude par manque de représentativité (inférieurs à 10 % de l'échantillon). Ils sont néanmoins évoqués à titre indicatif dans certaines parties de l'étude.

Si les deux effectifs les plus importants restent ceux des techniciens de rivière et des chargés de mission, postes historiques de la gestion des milieux aquatiques, leur importance relative au sein de l'échantillon global est en forte baisse par rapport aux précédentes études malgré une augmentation en valeur absolue. Les postes d'animateurs de projet et qualité de l'eau, ainsi que les responsables de services sont en très forte augmentation dans l'échantillon de 2022 par rapport aux années précédentes.

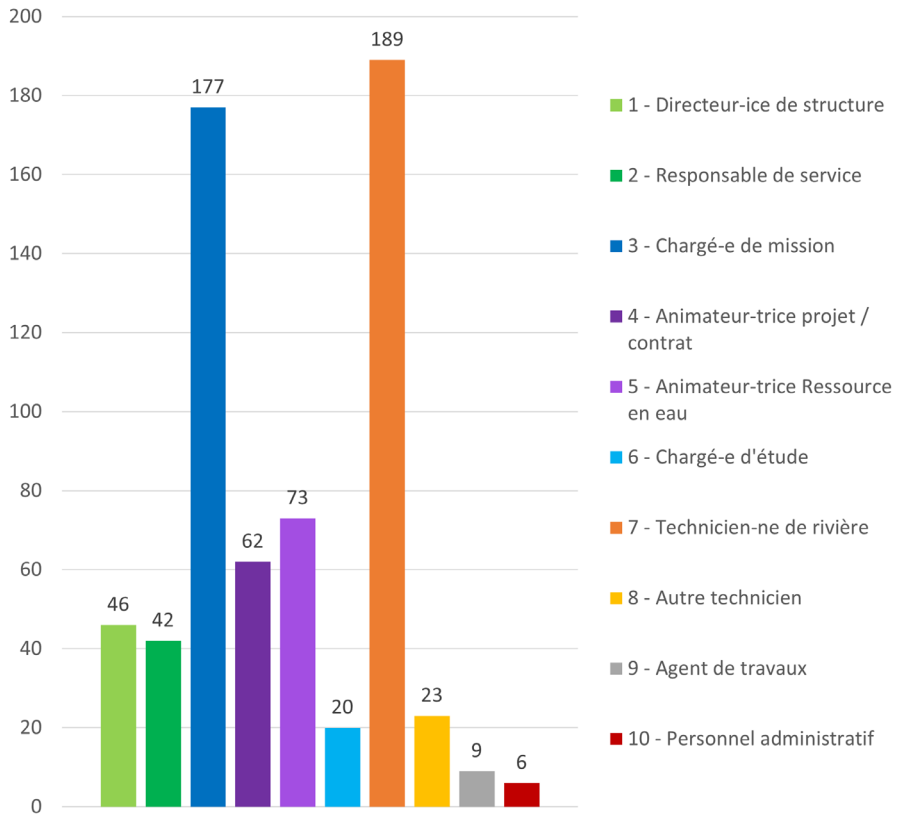

Figure 5 – Répartition des réponses par type de poste (647 réponses)

Comme le montre le tableau 1, l'évolution de la répartition des réponses traduit une tendance à une féminisation progressive des métiers depuis les premières enquêtes, il y a près de 20 ans. La parité n'est pas encore atteinte, mais la tendance est bien réelle. À titre indicatif, on comptabilisait 30 % de réponses féminines en 2006, contre 42 % en 2010, près de 46 % en 2016 et enfin près de 47 % en 2022.

	Résultats 2022					Résultats 2016				Résultats 2010			
Genre / poste	**Féminin**	**Non binaire**	**Masculin**	**Total**	**%**	**Feminin**	**Masculin**	**Total**	**%**	**Feminin**	**Masculin**	**Total**	**%**
1 - Directeur-ice de structure	22		24	**46**	7%	17	14	**31**	9%	5	6	**11**	4%
2 - Responsable de service	16		26	**42**	6%	3	1	**4**				**0**	
3 - Chargé-e de mission	91		86	**177**	27%	84	69	**153**	42%	61	45	**106**	43%
4 - Animateur-trice projet / contrat	40		22	**62**	10%	2		**2**	1%	4	1	**5**	2%
5 - Animateur-trice Ressource en eau	49	1	23	**73**	11%	4	4	**8**				**0**	
6 - Chargé-e d'étude	11		9	**20**	3%			**0**		4	3	**7**	3%
7 - Technicien-ne de rivière	52	2	135	**189**	29%	36	100	**136**	37%	27	84	**111**	45%
8 - Autre technicien	16		7	**23**	4%	6	7	**13**	4%	2		**2**	1%
9 - Agent de travaux			9	**9**	1%	1	2	**3**	1%	1	5	**6**	2%
10 - Personnel administratif	6			**6**	1%	13		**13**				**0**	
Total	**303**	**3**	**341**	**647**	**100%**	**166**	**197**	**363**	**93%**	**104**	**144**	**248**	**100%**
%	**46,8%**	**0,5%**	**52,7%**			**45,7%**	**54,3%**			**41,9%**	**58,1%**		

Tableau 1 – Répartition des réponses par postes et par genre des études 2010, 2016 et 2022

Cependant, dans le détail, la tendance vers la parité est inégale et concerne essentiellement les postes de direction et d'animation (figure 6). On observe des différences significatives de genre parmi les populations d'animateurs de projet et qualité de l'eau, principalement des femmes (66 %). Parmi les techniciens de rivière, ce sont les hommes qui sont encore très fortement majoritaires et surreprésentés (71 %) malgré une augmentation en proportion des femmes sur ce métier. On retrouvera davantage de détails dans les parties dédiées à ces métiers. Les différences ne semblent pas significatives pour les autres types de postes compte tenu de la faiblesse des échantillons. Notons que la possibilité de se déclarer non binaire a permis à 3 personnes de répondre à l'enquête en tant que tel.

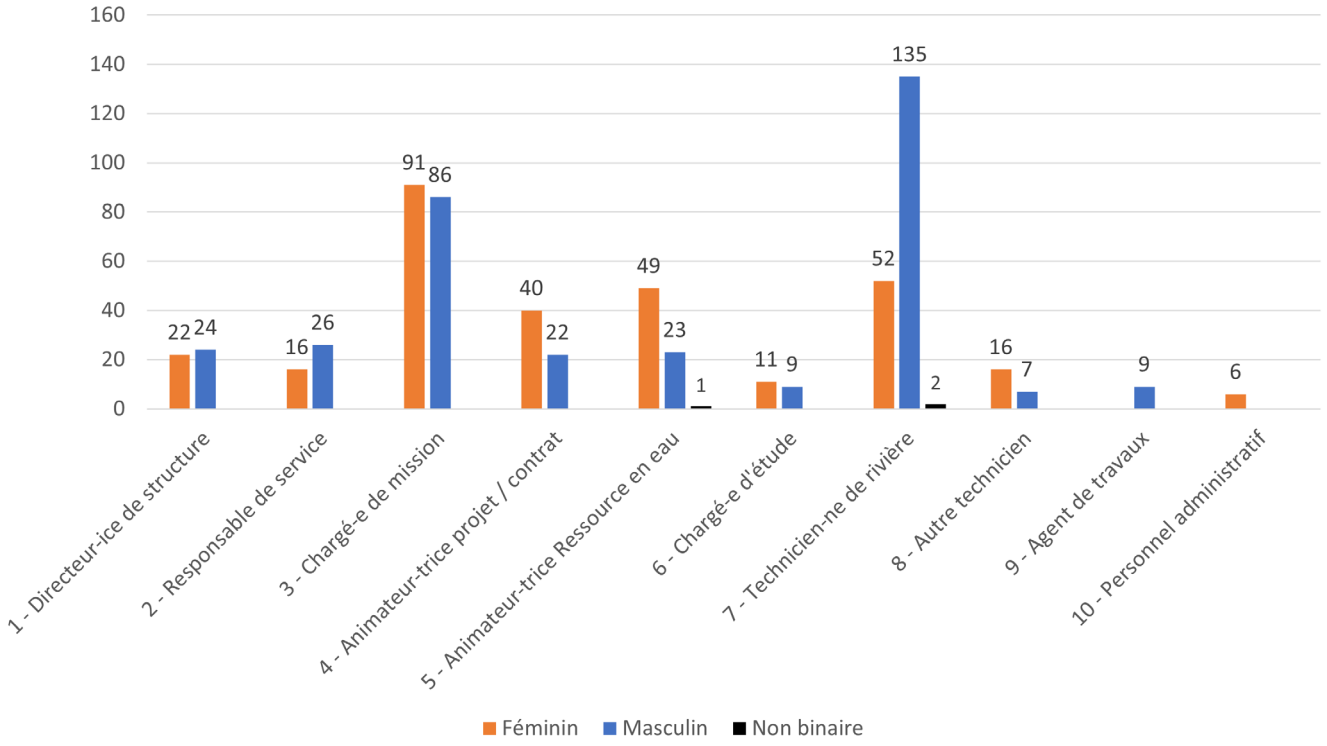

Figure 6 – Répartition des genres en fonction des postes (647 réponses)

Enfin, le domaine de la gestion des milieux aquatiques se rajeunit avec 61 % de l'effectif global entre 20 et 40 ans et même 80 % sous 45 ans, les principaux effectifs concernant les classes d'âges entre 25 et 44 ans (figure 7).

Le domaine se féminise par le bas de la pyramide des âges avec l'entrée massive de femmes de moins de 30 ans dans les métiers de l'eau. Les effectifs féminins sont majoritaires en dessous de 40 ans (54 % avec 209 femmes contre 181 hommes), et ce pour chaque classe d'âge hormis 30-34 ans. La tendance s'inverse au-delà de 40 ans avec 63 % de l'échantillon entre 40 ans et 64 ans composé d'hommes.

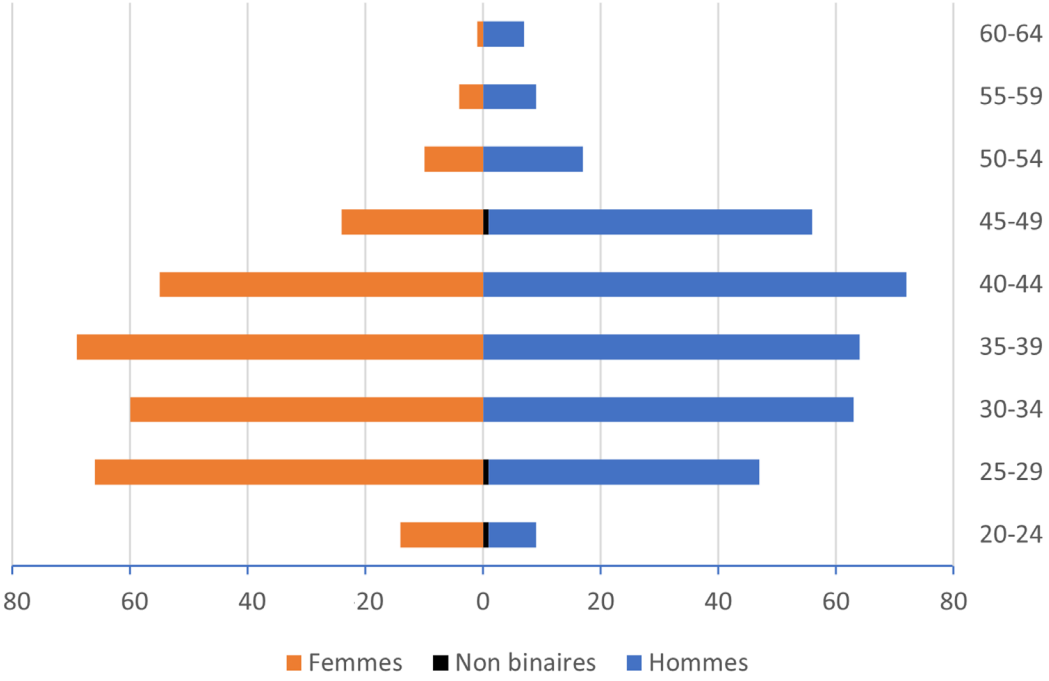

Figure 7 – Pyramide des âges de l'échantillon (647 réponses - 303 Femmes et 341 hommes)

D. LES CONTRATS DE TRAVAIL

La répartition des postes en fonction du statut est présentée ci-dessous (figure 8). L'échantillon est composé de :

- 336 Contractuels :
  - 86 en CDI de la fonction publique territoriale et de droit privé (5),
  - 250 en CDD de la fonction publique territoriale,
- 306 Titulaires de la fonction publique territoriale, intégrant les stagiaires en cours de titularisation (5),
- 5 Titulaires de la fonction publique de l'État.

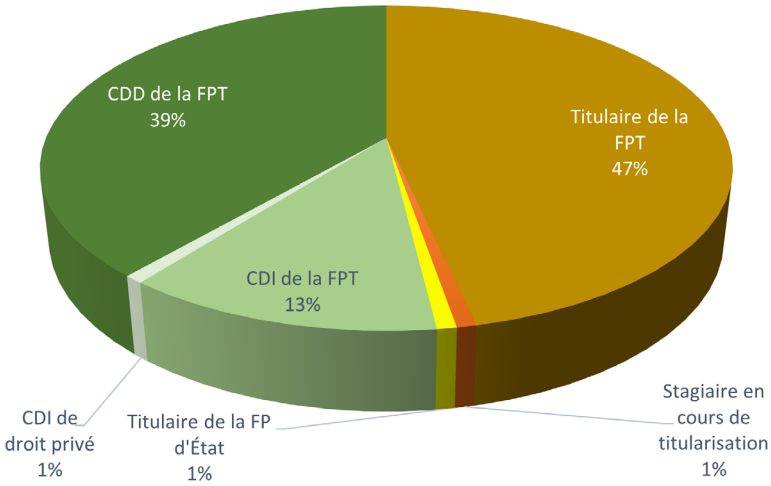

Figure 8 – Répartition des réponses en fonction du statut, tous métiers confondus (647 réponses)

On observe depuis la précédente étude de 2016 un développement des CDI de la FPT instaurés par la loi Sauvadet de 2012, passant de 10,3 % à 12,5 %, ainsi qu'une stabilité globale des CDD de la FPT (38,1 % à 38,6 %- tableau 2). L'étude 2022 voit apparaitre quelques titulaires de la fonction publique d'État parmi l'échantillon, tandis que les titulaires de la fonction publique territoriale (stagiaires compris) régressent de 49,9 % à 47,3 %. Davantage de détails sont fournis par la suite pour les postes de direction, les chargés de mission, les animateurs et les techniciens de rivière.

Comme expliqué dans la méthode, **les catégories d'emploi A, B et C de la Fonction Publique Territoriale ne peuvent pas être analysées de manière systématique dans la présente étude par manque de données**.

Statut contractuel par métier	Titulaire de la FPT	Stagiaire en cours de titularisation	Titulaire de la FP d'État	CDI de la FPT	CDI de droit privé	CDD de la FPT	Total général
1 - Directeur-ice de structure	37		1	4		4	**46**
2 - Responsable de service	28		1	5		8	**42**
3 - Chargé-e de mission	68	1	1	21		86	**177**
4 - Animateur-trice projet / contrat	20	1	1	16		24	**62**
5 - Animateur-trice Ressource en eau	19		1	11	4	38	**73**
6 - Chargé-e d'étude	4			4		12	**20**
7 - Technicien-ne de rivière	103	3		19	1	63	**189**
8 - Autre technicien	9					14	**23**
9 - Agent de travaux	7			1		1	**9**
10 - Personnel administratif	6						**6**
TOTAL	**301**	**5**	**5**	**81**	**5**	**250**	**647**
%	**46,5%**	**0,8%**	**0,8%**	**12,5%**	**0,8%**	**38,6%**	**100%**

Tableau 2 – Répartition des postes par type de contrat

E. LES CONDITIONS DE TRAVAIL : TEMPS PARTIELS, CONGÉS, RTT ET RISQUES

1. Le volume horaire contractuel :

Au vu des réponses, d'importantes incohérences ont été relevées au sein de l'échantillon. On peut s'interroger sur la réalité des réponses : celles-ci concernent-elles véritablement le volume horaire contractuel (comme demandé) ou le nombre moyen d'heures réellement effectuées (en moyenne annuelle) ? 158 personnes sur 647 (soit 24 %) ont en effet déclaré bénéficier d'un contrat à 35 h hebdomadaires ET bénéficier de RTT (ainsi que 6 réponses au-delà de 35 h, mais sans RTT), ce qui parait incohérent au vu de la réglementation en vigueur. Cela pose la question de la compréhension de la question, voire de la connaissance du cadre de travail par les répondants. Cette potentielle incohérence n'avait pas été relevée en 2016 lors de la précédente étude sur les salaires. Or, les proportions des réponses des deux études concordent.

Ainsi, 56 % des professionnels ont déclaré disposer d'un contrat de travail d'un volume horaire supérieur à 35 h hebdomadaires (proportion comparable à l'étude de 2016) et des RTT légales associées. Une part non négligeable de l'échantillon (44 réponses, soit 7 %) déclare disposer d'un contrat de travail supérieur à 39 h hebdomadaires.

Cependant, au vu de l'incohérence des réponses et en considérant que les personnes ayant répondu bénéficier de RTT ont en réalité un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35 h, il apparait que **80 % des professionnels** (519 personnes) **bénéficient d'un contrat de travail** (ou d'arrêtés de leur collectivité) **d'un volume horaire supérieur à 35 h et de RTT**, contre 20 % seulement à 35 h (128 personnes).

2. Les congés supplémentaires :

Contrairement aux incohérences relevées ci-dessus, on peut raisonnablement poser l'hypothèse que les professionnels disposent d'une relativement bonne connaissance des règles concernant leurs congés (jours de fractionnement, compte épargne temps). Ainsi, 66 % déclarent bénéficier de jours de fractionnement (jours de congés supplémentaires accordés lorsqu'un agent prend 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période qui va du 1er mai au 31 octobre) et 55,5 % d'un compte épargne temps. 41 % de l'échantillon cumule jours de fractionnement et compte épargne temps.

3 % seulement de l'échantillon déclare bénéficier de jours de congés supplémentaires liés à un arrêté de leur collectivité : 6e semaine, fête locale, ponts, jour(s) du Président, jour de repos compensateur, assiduité, bonification…

3. Les temps partiels :

17 % de l'échantillon global dispose d'un temps partiel (17,3 % en moyenne globale à l'échelle nationale). Ce sont les postes de direction (responsables de service inclus) qui ont le moins recours au temps partiel (9 %), tandis que 29 % des animateurs de projet y recourent (tableau 4), le poste étant majoritairement féminin.

En effet, près de 25 % des femmes représentées au sein de l'échantillon global déclarent être à temps partiel, contre seulement 10 % des hommes (tableau 3). Les mi-temps sont également répartis entre hommes et femmes (4 réponses chacun). Les autres modalités de temps partiels sont très majoritairement féminines (de 60 à 95 %).

QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL	FEMMES	% DE FEMMES	HOMMES	% D'HOMMES
Temps partiel	74	24.4 %	34	10 %
Temps plein	229	75.6 %	307	90 %
TOTAL	**303**	**100 %**	**341**	**100 %**

Tableau 3 – Répartition des temps partiels et temps plein par genre (644 réponses, hors non-binaires)

Le tableau 4 présente une synthèse par poste des temps partiels et temps pleins :

Quotité de temps de travail par métier	% de temps de travail								Total général	% de temps partiel
	50%	60%	70%	75%	80%	90%	95%	100%		
1 - Directeur-ice de structure					2	3		41	**46**	**11%**
2 - Responsable de service						3		39	**42**	**7%**
3 - Chargé-e de mission	1				17	10		149	**177**	**16%**
4 - Animateur-trice projet / contrat	1	1			16			44	**62**	**29%**
5 - Animateur-trice Ressource en eau		1			8	3		61	**73**	**16%**
6 - Chargé-e d'étude					2	2		16	**20**	**20%**
7 - Technicien-ne de rivière	6	1	2	2	15	7	1	155	**189**	**18%**
8 - Autre technicien					3			20	**23**	**13%**
9 - Agent de travaux								9	**9**	**0%**
10 - Personnel administratif		1						5	**6**	**17%**
TOTAL	**8**	**4**	**2**	**2**	**63**	**28**	**1**	**539**	**647**	**17%**
%	**1%**	**1%**	**0%**	**0%**	**10%**	**4%**	**0%**	**83%**		

Tableau 4 – Répartition de la quotité de temps de travail par type de poste

TÉMOIGNAGES :

Certains témoignages recueillis concernent l'investissement individuel et alertent sur le dépassement des volumes horaires contractuels. Une chargée de mission confie ainsi que « l'influence de la vie professionnelle sur la vie personnelle est importante. Il y a parfois de nombreuses heures non comptées […] et puis il y a tous les problèmes que l'on ramène à la maison… ». Un directeur explique quant à lui : « Il m'est arrivé au tout début de venir travailler le week-end, alors que j'aurais dû être chez moi… Mais ça, c'est fini ! Quand on fait un burn-out, on en fait qu'un seul… ». Un autre raconte : « Ce métier est très présent dans ma vie, car j'y passe des heures ! Cela me met dans la tourmente parfois. »

► ZOOM SUR LES RISQUES :

Un chargé de mission témoigne concernant les risques : « je me suis blessé dans un cours d'eau et de l'eau croupie est rentrée dans la plaie. J'ai souffert d'une infection et le foie a même été attaqué… Je ne touche pas de prime de risque et par rapport à notre rémunération, on n'est pas forcément payés à la juste valeur de ce qu'on fait et des risques du métier. »

Pour un technicien de rivière, « il y a parfois des dangers, comme les déplacements en période de crue, les inspections en milieu souterrain (risque de gaz…), une chute en rivière sur les zones torrentielles… Il faut en avoir conscience, mais ce n'est pas un métier particulièrement dangereux. Il y a des risques dans tout métier. » Notons également que quelques réponses à l'enquête témoignent aussi de risques liés à la maladie de Lyme et à la Leptospirose.

Un autre technicien explique que « les risques les plus importants sont de chuter dans l'eau ou de se prendre un arbre lors de travaux d'entretien de la végétation. Chez nous, on a des systèmes de protection qui détectent quand on est allongé et qui appellent les secours si on ne répond pas. » Dans une autre structure, « on prend des mesures de sécurisation avec un téléphone portable, mais aussi un gilet de sauvetage. On essaye aussi d'aller sur le terrain à deux, plutôt que seul, notamment avec les élus ou les riverains qui connaissent souvent bien leur terrain et les accès. »

Un chef d'équipe témoigne quant à lui de l'importance de suivre « une formation "Gestes et postures", c'est la base pour éviter les accidents, et une formation aux premiers secours. Nos principaux risques sont liés à nos outils de travail, mais nous avons des équipements de protection individuelle (EPI), qui sont là pour nous sauver la vie. »

F. GÉNÉRALITÉS SUR LES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES EN FONCTION DU POSTE

1. Les niveaux de rémunération

Contrairement aux études précédentes, la présente étude s'intéresse aux **salaires bruts mensuels** (et non aux salaires nets annuels). Les primes sont étudiées en parallèle, leur proportion dans la rémunération globale variant fortement et amenant parfois à des différences nettes de traitement entre les postes et les profils.

Nota Bene : *l'enquête ayant eu lieu au premier semestre 2022, les niveaux de rémunération ont probablement évolué depuis, avec les réévaluations successives du point d'indice de la fonction publique. Les montants de rémunération présentés dans cette étude sont donc indicatifs et permettent d'établir des tendances et non un état des lieux exhaustif et actuel à la date de sortie de cette étude.*

Les agents de la Fonction Publique Territoriale (titulaires ou non) ont la possibilité d'obtenir davantage d'informations sur les calculs de leurs rémunérations et de **calculer leur salaire net avec le simulateur** du site Emploi-collectivites.fr.

Type de poste	Effectif	Rémunération totale mensuelle brute à 100%			
		Minimum	Moyenne	Médiane	Maximum
1 - Directeur-ice de structure	41	2 500 €	4 102 €	3 794 €	9 361 €
2 - Responsable de service	30	2 290 €	3 668 €	3 391 €	5 309 €
3 - Chargé-e de mission	152	1 871 €	2 762 €	2 746 €	5 066 €
4 - Animateur-trice projet/contrat	49	1 831 €	2 682 €	2 535 €	4 300 €
5 - Animateur-trice Ressource en eau	64	1 747 €	2 729 €	2 599 €	5 530 €
6 - Chargé-e d'étude*	16	1 800 €	2 677 €	2 616 €	3 597 €
7 - Technicien-ne de rivière	161	1 607 €	2 426 €	2 350 €	3 940 €
8 - Autre technicien*	18	1 744 €	2 174 €	2 173 €	2 604 €
9 - Agent de travaux*	7	1 894 €	2 385 €		4 075 €
10 - Personnel administratif*	6	1 833 €	2 455 €		2 985 €
Total général	544	1 607 €	2 776 €	2 177 €	9 361 €
* non représenté dans les graphiques par manque de représentativité					

Tableau 5 – Les rémunérations mensuelles brutes par type de poste (544 réponses)

Les directeurs et responsables de service sont évidemment mieux rémunérés que les autres types de postes. On observe néanmoins pour ces deux types de postes une plus grande variabilité de rémunération au sein de ces effectifs que pour les autres postes (tableau 5).

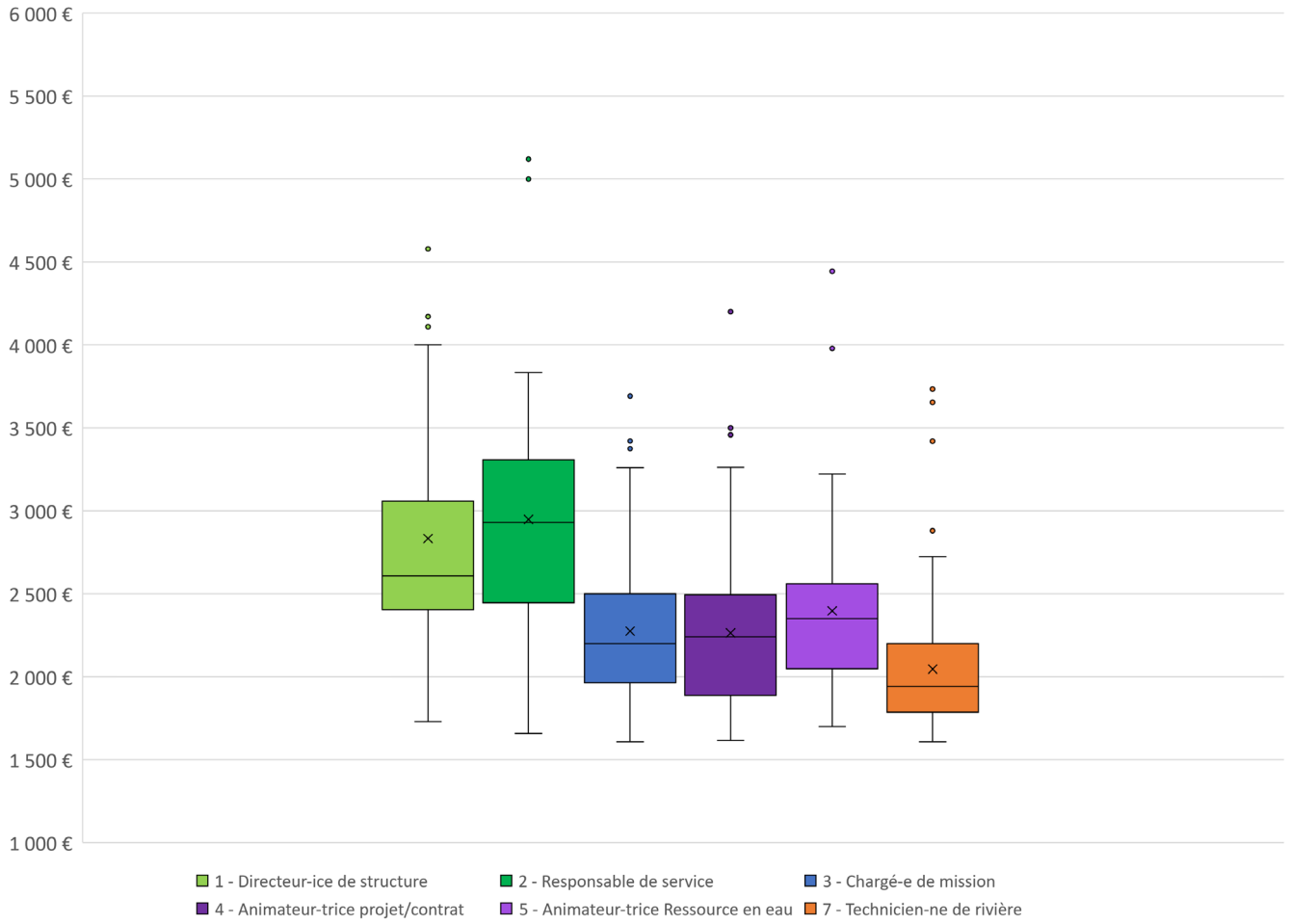

Figure 9 – Les salaires mensuels bruts, hors primes, par type de poste (497 réponses analysées)
[pour une aide à la lecture des boites à moustaches, on se réfèrera à la méthode complète de l'étude en ANNEXE 1]

Les primes constituent parfois une proportion très importante de la rémunération globale des agents. Cela est particulièrement marquant pour les postes de direction (Directeurs et Responsables de services avec 25 % de la rémunération totale en moyenne), plus que pour les autres types de postes (figure 10).

Notons que pour les postes de direction, trois valeurs exceptionnelles n'apparaissent pas sur la figure 10 ci-après représentant les rémunérations globales avec primes (6 604 € et 6 620 € pour deux réponses en PACA et une réponse à 9 361 € en Île-de-France), afin de conserver une échelle de représentation équivalente. Les valeurs extrêmes hautes observées pour certains types de postes sont la plupart du temps issues de professionnels très expérimentés.

La croissance de rémunération en fonction de l'âge, donc de l'ancienneté, est par ailleurs particulièrement marquée.

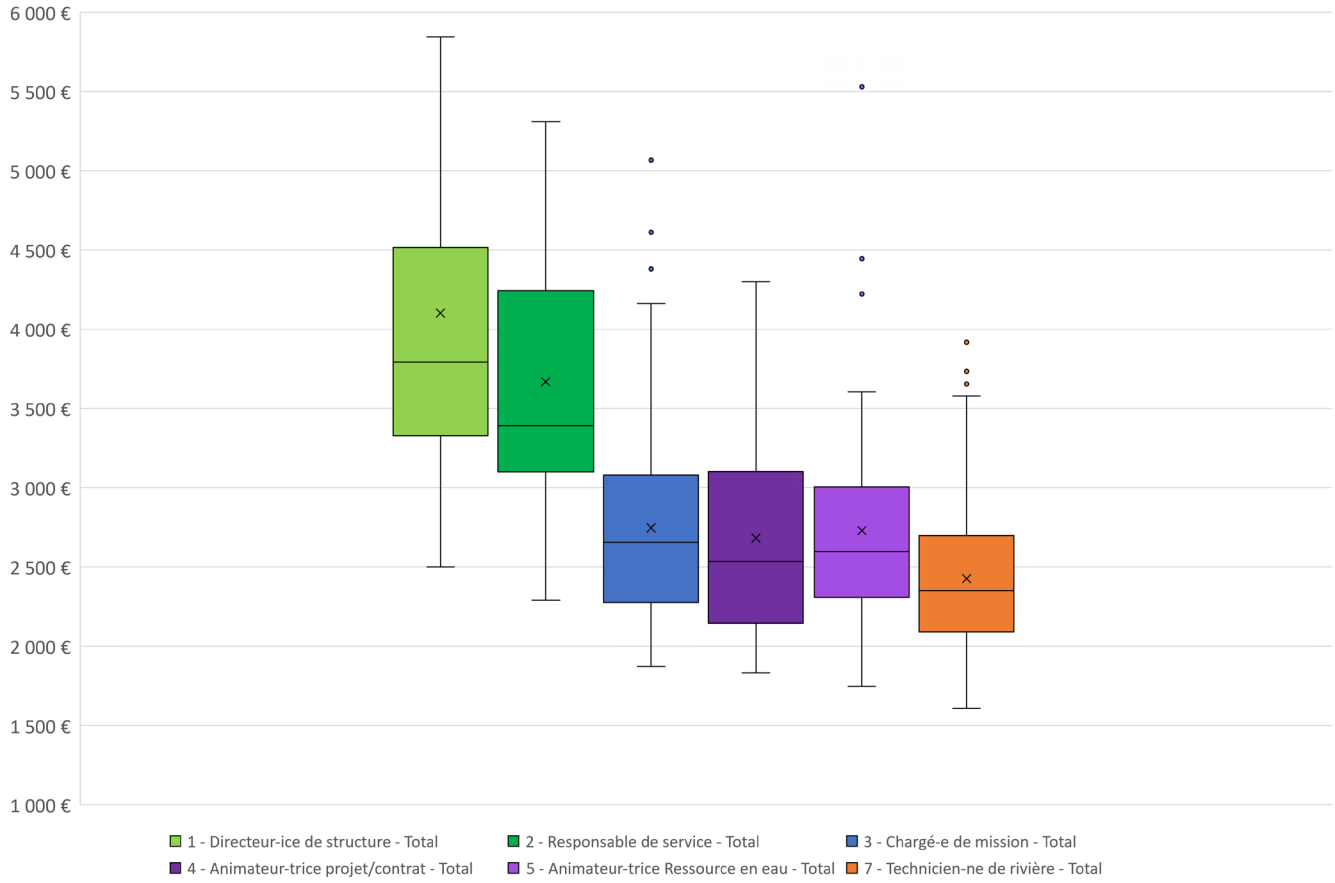

Figure 10 – Les salaires mensuels bruts, primes incluses, par type de poste (497 réponses)

2. Les primes et indemnités

La figure 11 présente la proportion des réponses par type de poste bénéficiant d'au moins un type de prime (RIFSEEP, Mobilité, Pouvoir d'achat, IHTS, IFTS, ISS, Résidence et Supplément familial, Qualification et technicité, Rendement et productivité, Astreinte, 13e mois, Autres). Les postes de direction, et principalement les directeurs de structures (93 %), bénéficient davantage de primes diverses que les autres types de postes représentatifs. Les animateurs Ressource en eau en bénéficient le moins (66 % seulement).

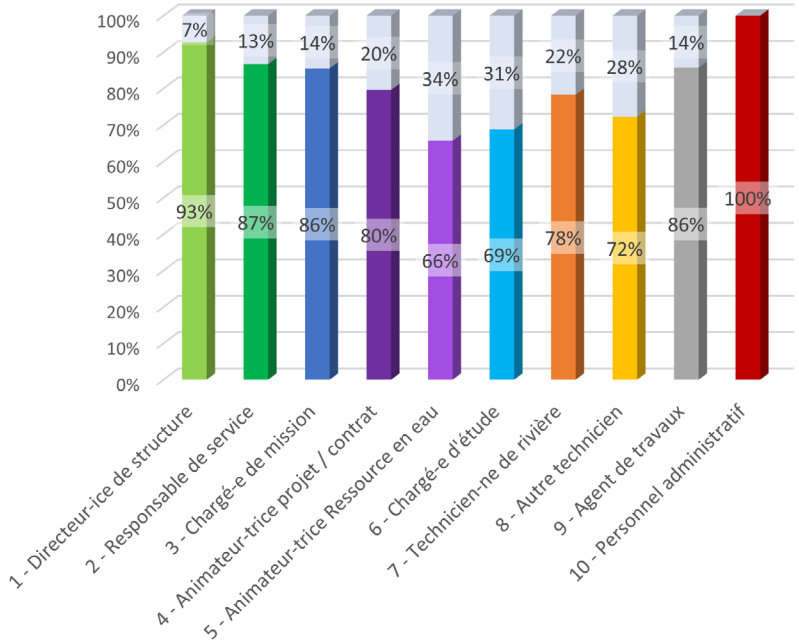

Figure 11 – Répartition des primes par type de poste

Légende : *en couleurs, la proportion des réponses avec au moins un type de prime (RIFSEEP, Mobilité, Pouvoir d'achat, IHTS, IFTS, ISS, Résidence et Supplément familial, Qualification et technicité, Rendement et productivité, Astreinte, 13e mois, Autres) / En grisé, la proportion de réponses ne bénéficiant d'aucune prime.*

3. Les moyens de travail

Les professionnels ont également été interrogés concernant les moyens de travail mis à leur disposition par leur employeur, qu'il s'agisse de véhicule de service, de téléphone portable, de matériel de télétravail (à domicile) ou d'un ordinateur portable (figure 12).

Ainsi, la mise à disposition de moyens matériels supplémentaires est très répandue : seuls 7 % des professionnels interrogés ne bénéficient d'aucun moyen matériel supplémentaire tandis que 21 % bénéficient de l'ensemble des moyens. En moyenne, les postes de direction bénéficient à 64 % de 3 ou 4 de ces éléments ; les postes techniques (de chargé de mission à technicien) sont en moyenne 55 % dans ce cas.

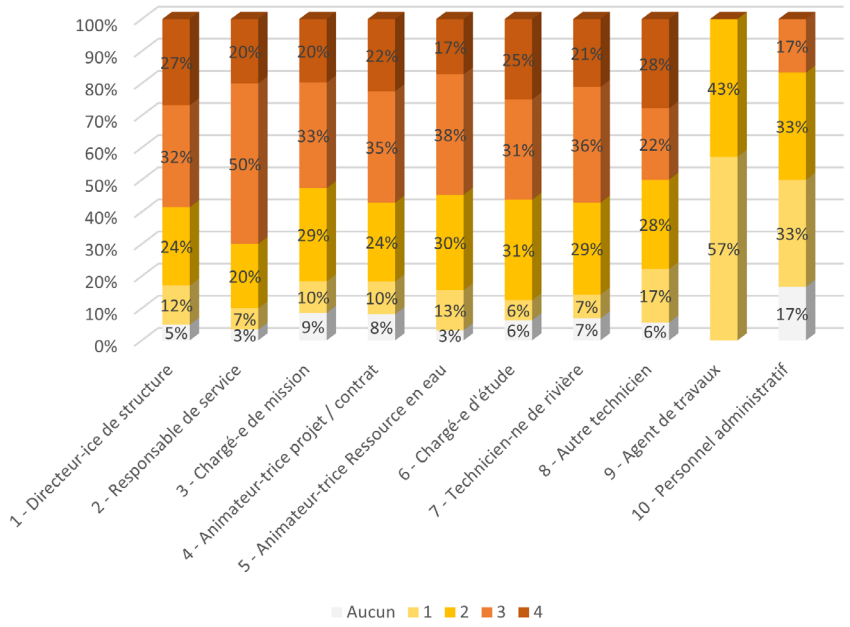

Figure 12 – Nombre cumulé de moyens de travail mis à disposition par l'employeur par type de poste (sur 4 possibilités)

Le tableau 6 montre dans le détail la répartition des moyens de travail mis à disposition par type de poste. Le téléphone portable professionnel est le moyen le plus répandu (77 % de l'effectif total), devant l'ordinateur portable (68 %) et le véhicule de service (55 %). Le matériel de télétravail à domicile est quant à lui plus confidentiel (35 % de l'effectif). La répartition entre les postes est relativement variable. Notons par exemple que 28 % des chargés de mission ne disposent pas d'ordinateurs portables et plus de 20 % n'ont pas de téléphone professionnel.

TYPES de moyens de travail mis à disposition par postes	EFFECTIF	Aucun	Véhicule de service	Téléphone portable	Matériel de télétravail	Ordinateur portable
1 - Directeur-ice de structure	41	5%	61%	83%	41%	78%
2 - Responsable de service	30	3%	57%	97%	40%	83%
3 - Chargé-e de mission	152	9%	59%	78%	37%	72%
4 - Animateur-trice projet / contrat	49	8%	76%	71%	31%	76%
5 - Animateur-trice Ressource en eau	64	3%	53%	84%	38%	78%
6 - Chargé-e d'étude	16	6%	50%	75%	50%	88%
7 - Technicien-ne de rivière	161	7%	75%	84%	33%	65%
8 - Autre technicien	18	6%	61%	83%	44%	61%
9 - Agent de travaux	7	0%	29%	100%	0%	14%
10 - Personnel administratif	6	17%	33%	17%	33%	67%
soit en MOYENNE :		6%	55%	77%	35%	68%
		En vert : supérieur à la moyenne				

Tableau 6 – Répartition des types de moyens de travail mis à disposition des professionnels par type de poste

4. Les autres avantages sociaux

Au-delà du traitement de base, des primes, indemnités et congés supplémentaires, les professionnels ont parfois droits à certains avantages sociaux tels que les chèques déjeuners, dont certains peuvent être considérés comme des avantages en nature (chèques vacances, véhicule de fonction). Ces avantages sont fonction des règles de la structure employeuse.

Parmi les répondants, 46 % n'ont accès à aucun des 4 avantages proposés dans l'enquête (250 réponses), tandis que 40 % bénéficient d'un avantage, le plus répandu étant les chèques déjeuners (pour 42 % des répondants). Seuls 13 % des répondants ont 2 avantages en cumulant les chèques vacances aux chèques déjeuners. 23 % de l'effectif bénéficient de ces chèques vacances, tandis que 5 % ont accès à un véhicule de fonction (usage personnel autorisé – 25 réponses). Parmi les quatre options proposées aux professionnels, aucun logement de fonction n'a été déclaré.

D'autres avantages non proposés ont par contre été largement identifiés tels que le Comité national d'action sociale (CNAS-service d'aide à l'action sociale au sein des collectivités territoriales qui joue un rôle similaire à celui du CSE dans le secteur privé – 30 réponses), les chèques cadeaux pour la période de Noël, la participation aux frais de repas au restaurant administratif et, plus rarement, la participation de la collectivité à un contrat Prévoyance.

La figure 13 montre que les animateurs de projet ou de contrat sont la catégorie professionnelle qui bénéficie le moins d'avantages sociaux (63 % des personnes sans avantages). À l'inverse, les agents de travaux et les chargés d'études sont les catégories dont les agents bénéficient le plus d'avantages bénéficiant le plus (respectivement 85 % et 82 %). Les responsables de service, les chargés de mission et les techniciens de rivières sont les seules catégories professionnelles à pouvoir éventuellement disposer de 3 avantages sur 4.

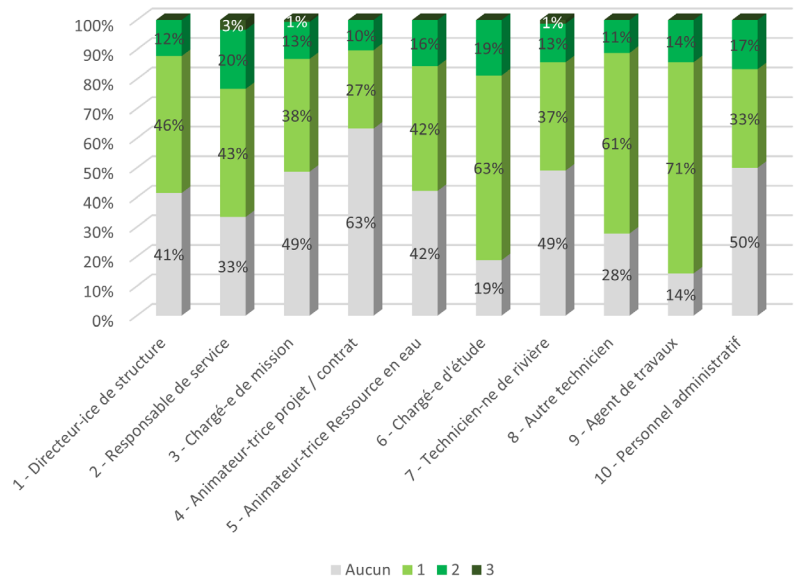

Figure 13 – Nombre cumulé d'avantages par type de poste (sur 4 possibilités)

Le tableau 7 présente, par catégories professionnelles, le pourcentage des agents bénéficiant des divers types d'avantages.

TYPES d'avantages mis à disposition par postes	EFFECTIF	Aucun	Chèques-déjeuner	Chèques vacances	Véhicule de fonction	Logement
1 - Directeur-ice de structure	41	41%	44%	15%	12%	0%
2 - Responsable de service	30	33%	57%	30%	7%	0%
3 - Chargé-e de mission	152	49%	42%	21%	2%	0%
4 - Animateur-trice projet / contrat	49	63%	22%	22%	2%	0%
5 - Animateur-trice Ressource en eau	64	42%	42%	25%	6%	0%
6 - Chargé-e d'étude	16	19%	81%	19%	0%	0%
7 - Technicien-ne de rivière	161	49%	38%	23%	6%	0%
8 - Autre technicien	18	28%	61%	17%	6%	0%
9 - Agent de travaux	7	14%	29%	71%	0%	0%
10 - Personnel administratif	6	50%	33%	33%	0%	0%
soit en MOYENNE :		39%	45%	28%	4%	0%
		En vert : supérieur à la moyenne				

Tableau 7 – Répartition des types d'avantages à disposition des professionnels par type de poste

III. LES MÉTIERS DE GESTIONNAIRES DE MILIEUX AQUATIQUES

Pour définir chaque type de poste, il est ici proposé une monographie de quatre types de postes, intégrant la description de l'échantillon, des profils et du cadre d'emploi, les missions et les compétences principales et enfin les éléments de rémunération. Les avantages sociaux et moyens de travail ne sont pas davantage détaillés. On se reportera ainsi aux pages précédentes.

Compte tenu des effectifs des différents types de postes, seuls quatre d'entre eux sont ici détaillés, les autres étant faiblement représentatifs : postes de direction, chargés de mission, animateurs, techniciens de rivière.

A. LES POSTES DE DIRECTION : DIRECTEURS ET RESPONSABLES DE SERVICES

Dans la présente étude, les postes de « 1 – Directeur-trice » et « 2 – Responsable de service » ont été regroupés dans une catégorie « postes de direction », au vu des missions et des compétences déclarées qui présentent de très fortes similarités. La principale différence en termes de profil tient aux structures employeuses de ces deux catégories : syndicats de rivière pour les premiers et principalement EPCI à Fiscalité Propre (EPCI-FP) pour les seconds.

► LE PROFIL TYPE MOYEN DES POSTES DE DIRECTION : UN HOMME ENTRE 40 ET 49 ANS, DE FORMATION INITIALE BAC+5, EMBAUCHÉ À TEMPS PLEIN, EN TANT QU'INGÉNIEUR TITULAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CATÉGORIE A) AU SEIN D'UN SYNDICAT MIXTE ET RÉMUNÉRÉ ENTRE 3 800 € ET 4 000 € BRUT MENSUEL (PRIMES ET INDEMNITÉS INCLUSES).

1. Description de l'échantillon des postes de direction :

a. Le genre et l'âge

L'échantillon des postes de direction est davantage masculin que lors des précédentes études de 2016 et 2011 (cette catégorie de postes était apparue en 2011). Cela tient probablement à un échantillon global plus important que lors des précédentes enquêtes et à son ouverture nationale. Cependant, on constate une répartition relativement homogène de cette catégorie sur le bas de la pyramide des âges (figure 14), jusqu'à la classe d'âge 45-49 ans au-delà de laquelle les hommes sont davantage représentés. Le métier semble se féminiser au sein des catégories les plus jeunes. Les plus âgés aux postes de direction sont presque exclusivement des hommes (15 hommes contre 3 femmes au-delà de 50 ans). De manière générale, ce type de poste est principalement occupé par des professionnels entre 40 et 49 ans qui représentent 54 % de l'effectif.

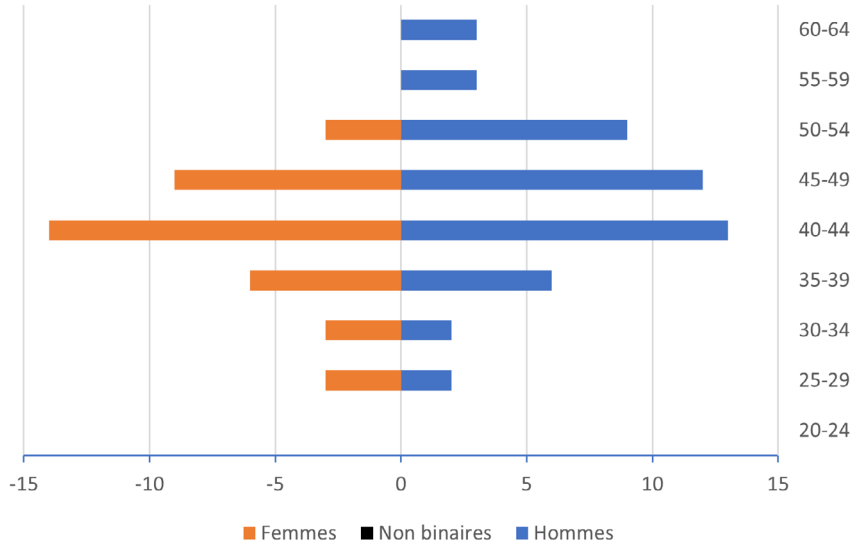

Figure 14 – Pyramide des âges des postes de direction (directeur-ice et responsables de service - 88 réponses : 38 femmes et 50 hommes)

Sur le plan des perceptions, les avis des professionnels interrogés concernant la parité divergent, probablement en lien avec le contexte local. Un directeur de syndicat témoigne : « *Je pense que dans le milieu environnemental, la place de la femme est déjà pleinement prise. Néanmoins, sur les métiers de direction ou sur certains postes à responsabilité, on peut encore identifier un manque de mixité. La parité n'est pas forcément respectée* ». Un autre possède un avis totalement différent avec un nombre de femmes plus important sur les postes de direction autour de lui : « *Sur certains postes de chargés de mission, ça s'équilibre, mais en direction il n'y a qu'un homme sur les 4 structures du département* ».

b. Le niveau de formation

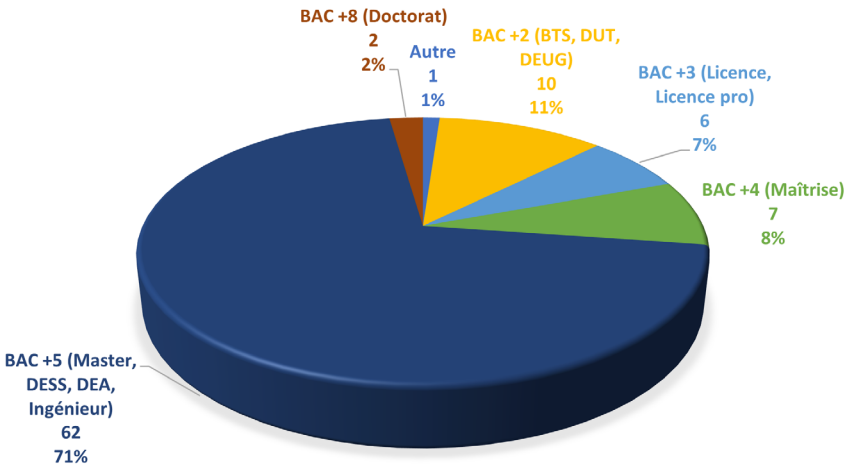

Figure 15 – Niveau de formation initiale des postes de direction (88 réponses)

Les postes de direction sont essentiellement occupés par des professionnels possédant un Bac+5 (figure 15), ce qui correspond au niveau requis selon le référentiel du CNFPT. 13 des 16 professionnels occupant des postes de direction avec un niveau Bac+2 et Bac+3 ont plus de 40 ans. L'essentiel travaille dans des syndicats de rivière relativement anciens. Leur propre ancienneté et l'expérience acquise ont probablement permis une évolution en interne au sein de structures qui ont grossi progressivement.

c. Le statut : titulaire / contractuel / catégorie

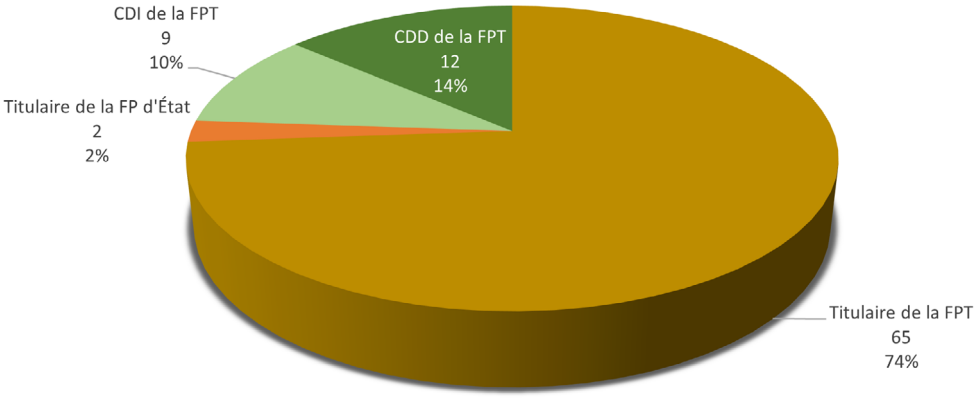

Figure 16 – Statut contractuel des postes de direction (88 réponses)

74 % des directeurs et responsables de service sont titulaires de la fonction publique territoriale (FPT – figure 16), dont 78 % ont passé un concours de catégorie A. 10 directeurs ou responsables de service sur les 65 titulaires (soit 15 %) ont en effet passé au maximum un concours de catégorie B et 5 personnes semblent avoir bénéficié d'une précédente réforme de titularisation (Loi Sauvadet n° 2012-347 du 12/03/2012).

21 personnes, soit 24 % de l'échantillon des postes de direction, bénéficient d'un contrat en CDD ou CDI de la FPT. Parmi elles, 8 seulement envisagent de passer le concours d'ingénieur de la FPT.

Pour rappel, l'enquête n'ayant pas questionné les participants sur leur catégorie actuelle, il n'est pas ici possible d'analyser cette donnée.

d. Le temps de travail

Le temps partiel est beaucoup moins répandu parmi les postes de direction que sur le reste de l'échantillon de l'enquête : 9 % seulement contre 17 % en moyenne sur les 647 réponses de l'échantillon (tableau 8). Ce sont principalement des femmes qui y recourent (6 sur les 8 réponses).

Quotité de temps de travail par métier	% de temps de travail								Total général
	50%	60%	70%	75%	80%	90%	95%	100%	
1 - Directeur-ice de structure					2	3		41	46
2 - Responsable de service						3		39	42
TOTAL :	0	0	0	0	2	6	0	80	88
%	0%	0%	0%	0%	2%	7%	0%	91%	

Tableau 8 – Le temps de travail contractuel des postes de direction (88 réponses)

e. Les structures employeuses

La principale différence en termes de profil des postes de direction tient aux structures employeuses (figure 17, ci-après). Si 16 responsables de service sur 42 sont employés par des syndicats mixtes (38 % de cet échantillon), la majorité (52 %) est employée au sein d'EPCI à Fiscalité Propre (EPCI-FP) et 10 % au sein de Conseils départementaux. Les directeurs et directrices sont à 96 % employés de Syndicats mixtes.

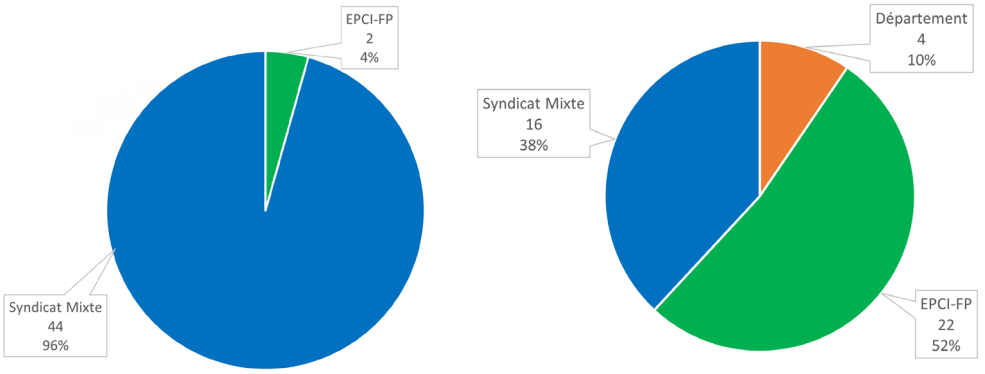

Figure 17 – Répartition des directeurs (46 réponses, à gauche) et des responsables de services (42 réponses, à droite) par type de structure

2. Les missions liées aux postes de direction :

La figure 18 présente les missions principales et régulières effectuées dans les postes de direction. La gestion d'équipe, l'animation de réunions et la relation avec les acteurs, ainsi que l'élaboration de budget et le suivi financier de projets constituent les missions principales des postes de direction. Une majorité des enquêtés sur ces postes déclare aussi être fréquemment impliquée dans le montage et la mise en œuvre de projets et d'études dans le cadre de missions liées à la maitrise d'ouvrage.

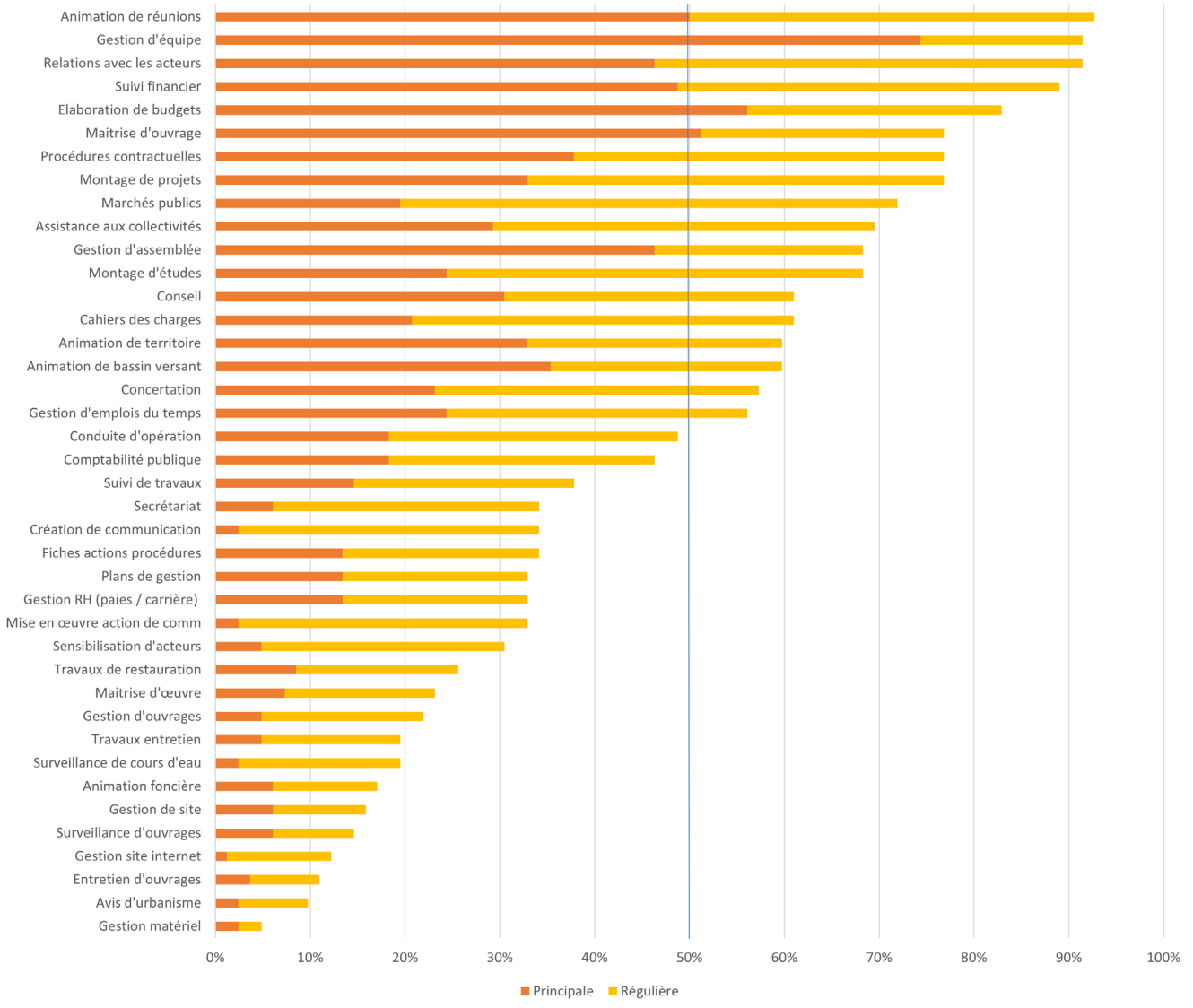

Figure 18 – Les principales missions des postes de direction (83 réponses)

TÉMOIGNAGE DE DIRECTEUR CONCERNANT LES MISSIONS D'ENCADREMENT ET DE MANAGEMENT :

« Il s'agit de mettre en musique toute l'équipe, c'est-à-dire de manager. Il faut donc avoir une vigilance sur l'état d'avancement des dossiers, les points de blocages… On a toujours, sur un dossier, un blocage politique, financier, foncier ou technique… Mon rôle est d'éteindre un certain nombre de feux ou de remettre de l'huile dans les rouages. Ça nécessite à la fois des compétences en relations humaines et des compétences techniques… »

Une analyse de Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) permet d'identifier **trois groupes de directeurs et chefs de services en fonction des missions exercées** (figure 19). Des points communs ont été identifiés et des caractéristiques spécifiques relevées pour chacun de ces groupes.

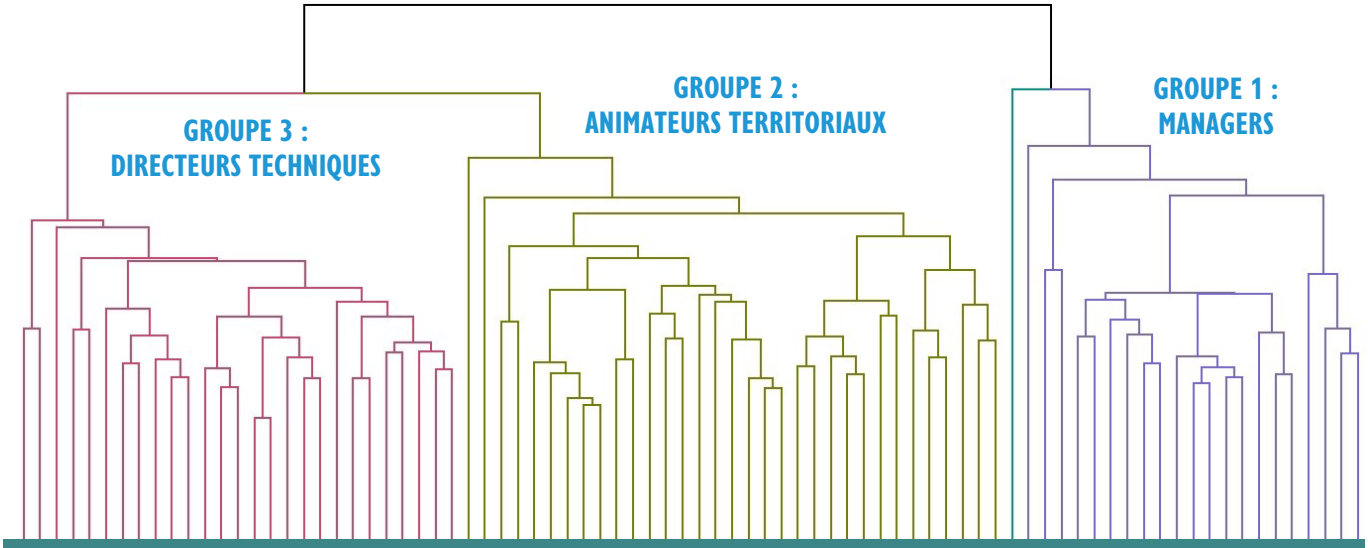

Figure 19 – Regroupement d'individus du groupe des postes de direction par similarité de **missions**
[pour une aide à la lecture des dendrogrammes, on se réfèrera à la méthode complète de l'étude en ANNEXE 1]

On observe ainsi trois profils de direction :

- **Manager :** des missions polyvalentes, davantage orientées sur la gestion d'équipe et administrative, mais peu techniques,
- **Animateurs territoriaux :** des missions orientées sur l'animation de bassin versant et de procédures contractuelles,
- **Directeurs opérationnels ou techniques :** des missions orientées vers la technique au sens large avec des missions de montage, de mise en œuvre et de suivi de projets.

Le détail des différents groupes est présenté dans le tableau de l'ANNEXE 4. Les deux valeurs les plus fortes pour chaque groupe y sont mises en valeur pour chaque mission.

a. Points communs

Le tableau des effectifs par fréquences de missions en ANNEXE 4 permet d'identifier les points communs suivants pour les postes de direction.

Ces postes n'exercent jamais (ou rarement) des missions techniques d'entretien de cours d'eau, d'entretien de matériel et de gestion technique de sites naturels. Pour la grande majorité des postes de direction, la gestion d'équipe constitue leur mission principale ou une mission régulière, tandis que la gestion administrative du personnel (paies et suivi de carrières) fait rarement partie de leurs prérogatives. Ils exercent par ailleurs régulièrement des missions d'animation de réunions et de lien entre les différents acteurs du territoire. Enfin, les taches relatives à la sensibilisation, l'information et à la communication de la structure, ainsi qu'à la gestion de sites web sont rarement exercées.

b. Spécificités des 3 groupes

Parmi l'ensemble des postes direction, un individu se trouve complètement isolé des autres (en bleu ci-dessus). Il exerce pour l'essentiel des missions techniques, orientées sur des études, de la maitrise d'œuvre et des travaux, et administratives (toutes en dehors des avis d'urbanisme). Il exerce également des missions d'animation, sans pour autant avoir de missions de lien avec les acteurs, d'assistance aux collectivités et d'animation de bassins versants. Dans le même temps, il n'effectue aucune mission d'encadrement, de sensibilisation, ni de conseil.

Le premier groupe : les postes de manager

Ce 1er groupe comporte 22 individus qui semblent exercer des missions principalement administratives, à une fréquence moindre que les autres groupes, peu fréquemment des missions techniques et d'animation territoriale et rarement des missions de sensibilisation. Leurs missions sont très diversifiées, mais relativement peu fréquentes. Ce groupe semble ainsi regrouper **des personnes polyvalentes et peu techniques, dont les missions sont davantage axées sur la gestion administrative et celle des équipes.**

- *D'un point de vue technique :*

Ces 21 individus n'exercent jamais ou rarement les missions techniques identifiées dans l'enquête. Cependant, près d'un tiers d'entre eux exerce régulièrement des missions de montage, de réalisation et de suivi technique de projets ou d'études.

- *D'un point de vue administratif :*

Ces individus exercent régulièrement ou principalement des missions de gestion et de suivi financier de projets ou d'études. La fréquence des missions de gestion du conseil (syndical ou communautaire) et du bureau de la structure, ainsi que l'élaboration des budgets est variable au sein de ce groupe (de « jamais » à « principalement »), mais elles constituent tout de même des missions principales pour une majorité du groupe.

Au contraire, les missions de secrétariat, de comptabilité, d'avis d'urbanisme, d'animation et de négociation foncière ne sont jamais ou rarement exercées. Les missions de préparation de marchés publics et de suivis des consultations ainsi que la maitrise d'ouvrage sont rarement ou régulièrement effectuées.

- *D'un point de vue animation :*

Les individus de ce groupe exercent peu des missions liées à l'animation territoriale au sens large, l'essentiel de ces missions étant dilué et majoritairement occasionnelles, telles que la rédaction de cahiers des charges d'études préalables, de fiches actions, de montage et de suivi de projet ou d'étude, d'animation de bassin versant et d'élaboration ou d'animation de procédures.

Cependant, la grande majorité déclare exercer régulièrement ou principalement des missions d'animation de réunions et de lien avec les différents acteurs locaux.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

Ce groupe exerce encore plus rarement que les deux autres groupes des missions de sensibilisation et de communication telles que la création de communications autour des activités de la structure ou de la sensibilisation du public. La concertation à destination des acteurs du territoire est cependant plus fréquente que les autres missions de ce type parmi ce groupe.

Le deuxième groupe : les animateurs territoriaux

Ce second groupe de 33 individus se distingue, car il exerce un peu plus fréquemment des missions techniques, administratives, d'animation et de sensibilisation que le premier groupe.

Ces personnes ont un profil lié au montage de projets et d'études qui vont déboucher sur des travaux et une partie importante des individus participe au suivi de travaux. Ce sont des profils qui suivent leurs projets de A à Z et élaborent des procédures contractuelles.

- *Du point de vue technique :*

Ces individus exercent assez peu les missions liées aux travaux, à la maitrise d'œuvre, au matériel et aux ouvrages hydrauliques. Celles liées aux plans de gestion, à la surveillance des cours d'eau, à la conduite d'opération et au suivi de travaux ont des fréquences variables (de « jamais » à « missions principales »), mais elles font néanmoins partie des missions exercées au moins occasionnellement par ce groupe. Le montage, la réalisation et le suivi de projets et d'études font en revanche en grande majorité partie de leurs missions régulières, voire principales.

- *D'un point de vue administratif :*

Ces individus assurent très majoritairement des missions de gestion et de suivi financier de projets et d'études, de préparation de marchés publics, d'élaboration de budgets, de maitrise d'ouvrage et de gestion du conseil et du bureau de la structure. Il se distingue du premier groupe par une plus grande fréquence de ces missions, ainsi que, dans une moindre mesure, des missions de secrétariat, de comptabilité, d'animation et négociation foncière et d'avis d'urbanisme.

- *D'un point de vue encadrement :*

Davantage que pour les autres groupes, la gestion d'équipe fait partie des missions principales des individus et la gestion des emplois du temps est plus fréquente que pour le premier groupe.

- *D'un point de vue animation :*

Ces individus, contrairement au 1er groupe, rédigent des cahiers des charges et des fiches actions de procédures, montent et rédigent des projets, élaborent, animent et mettent en œuvre des procédures. Ils ont beaucoup plus fréquemment des liens avec les acteurs du bassin versant, ainsi que des missions d'assistance aux collectivités, d'animation de bassin versant ou de territoire et, surtout, d'animation de réunions.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

Enfin, ce groupe se distingue également des autres par la fréquence plus élevée de ses missions de sensibilisation et de concertation à destination des acteurs du territoire, ainsi que de conseil vis-à-vis des élus et riverains.

Le troisième groupe : les postes de direction technique

Ce troisième et dernier groupe, comprenant 27 individus, est plus proche du second groupe que du premier du fait d'une fréquence plus importante des missions techniques que pour le premier. Il a cependant une activité d'animation territoriale (réunions, bassin versant, procédures contractuelles) nettement moins fréquente que le deuxième groupe. Il a enfin un peu moins fréquemment des missions administratives ou de sensibilisation que le deuxième groupe.

- *a) Du point de vue technique :*

Ce groupe exerce plus ou moins fréquemment des missions techniques liées aux travaux, à la maitrise d'œuvre, à la surveillance de cours d'eau, au montage, à la réalisation et au suivi de projets et d'études, aux plans de gestion. Globalement, les individus de ce groupe exercent plus fréquemment des missions relatives aux travaux, aux ouvrages hydrauliques et à la gestion environnementale que les deux autres groupes.

- *b) D'un point de vue administratif :*

Sur ce plan, ce groupe est intermédiaire entre le groupe 1, qui exerce ces missions moins fréquemment, et le groupe 2 qui les exerce plus fréquemment. Comme le groupe 2, les missions « avis d'urbanisme », « animation et négociation foncière » sont exercées plutôt rarement.

- *c) D'un point de vue encadrement :*

Ce groupe est assez similaire aux deux autres pour ce qui concerne l'encadrement, mais la gestion d'équipe constitue une mission pour régulière à principale pour l'ensemble de ses individus.

- *d) D'un point de vue animation :*

Ces individus se rapprochent davantage du groupe 2 que du groupe 1. Les missions d'animation présentent ici une fréquence moindre par rapport au groupe 2. Les individus rédigent également des cahiers des charges, mais font moins fréquemment des fiches actions, de montage, d'animation de procédures et d'animation de réunions. Ils ont beaucoup moins fréquemment de missions d'animation de bassin versant.

- *e) D'un point de vue sensibilisation :*

Parmi les trois groupes, celui-ci exerce le moins fréquemment des missions de sensibilisation et de communication. La concertation ainsi que le conseil vis-à-vis des élus constituent néanmoins des missions au moins occasionnelles pour ces individus.

Les autres missions citées :

Au-delà des missions proposées dans le questionnaire d'enquête, les répondants ont cité de nombreuses autres missions exercées :

- Sur le plan technique :
  - le suivi des thématiques hors GEMAPI du grand cycle de l'eau,
  - le support expertise sur les milieux naturels auprès d'autres services de la structure,
- Sur le plan administratif :
  - l'appui aux PCS, la gestion des astreintes et le lien avec la Préfecture en cas de crise (inondation, pollution),
  - l'ingénierie et la prospective financières, la recherche active de financement et la veille des appels à projets,
  - la gestion réglementaire, la structuration, l'analyse et la veille juridique (tous domaines : techniques, administratifs, financiers et comptables…), la prospective administrative et technique (nouvelles missions, nouveaux statuts…),
  - la gestion du Domaine Public Fluvial (transfert de gestion de l'État vers notre syndicat de rivière) : gestion des autorisations d'occupation temporaire et du tourisme fluvial (canoë-kayak),
- Sur le plan de l'encadrement :
  - le rôle d'agent de prévention et la mise à jour du document unique de risques professionnels,
  - l'encadrement et la gestion de l'insertion au sein de la structure référencée Atelier Chantier d'Insertion (ACI),
  - la formation, l'actualisation des connaissances des agents et l'adaptation de la structure aux nouveaux contextes/besoins,
- En termes d'animation :
  - la promotion et la valorisation du patrimoine lié à l'eau (écluses…),
  - l'élaboration de la stratégie prospective du syndicat (financière, partenariale, thématique).

TÉMOIGNAGE D'UN DIRECTEUR DE SYNDICAT AU SUJET DE SES MISSIONS ET COMPÉTENCES :

« Ma première mission en tant que directeur, c'est d'être en première ligne avec le président, c'est-à-dire de porter les projets, de fédérer. Ça, c'est un travail qui nécessite de l'expérience dans beaucoup de domaines, car on travaille un jour sur les pesticides, un jour sur la prévention des inondations, un jour sur la politique agricole, les retenues collinaires. Il faut avoir un spectre très large et des compétences techniques très larges… Pour autant, on n'a pas besoin d'être un spécialiste. »

3. Les compétences des postes de direction :

La figure 20 présente les compétences principales et régulières des postes de direction. De manière générale, ils nécessitent cinq compétences techniques indispensables sans lesquelles il est difficile de mener à bien ses missions (citées par plus de 50 % de l'effectif) :

- la connaissance du territoire (les acteurs et sa géographie),
- la maitrise des techniques de management,
- la connaissance des milieux aquatiques et de leur fonctionnement,
- la maitrise du fonctionnement des collectivités territoriales et des marchés publics,
- la maitrise des méthodes d'animation et de médiation auprès des différents interlocuteurs du territoire.

Les autres compétences nécessitant davantage de technicité peuvent être mobilisées ponctuellement. Les compétences humaines sont pour la plupart indispensables.

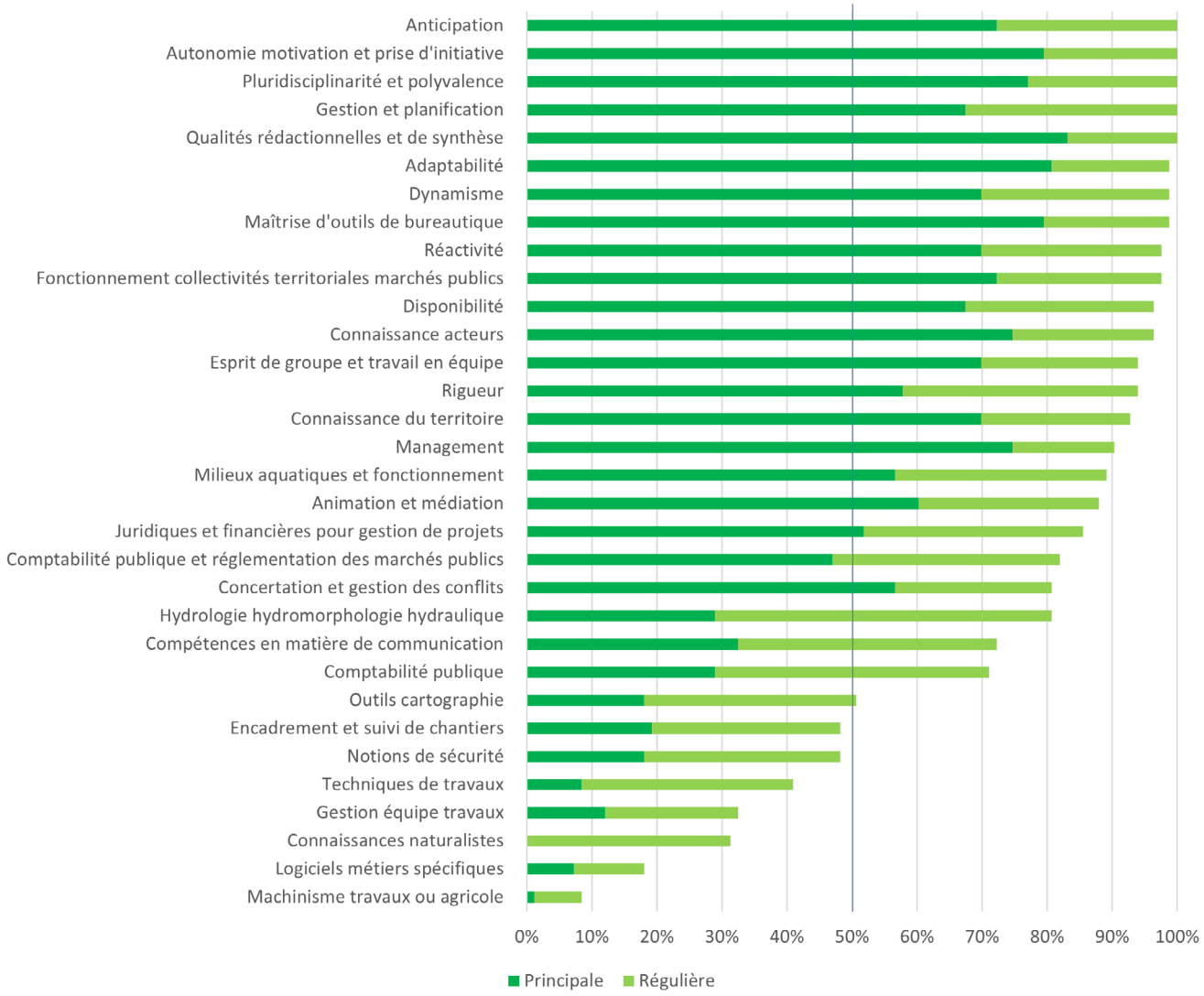

Figure 20 – Les principales compétences mobilisées au sein des postes de direction (83 réponses)

Comme pour les missions, l'analyse en classification hiérarchique ascendante permet d'identifier cinq groupes au sein des postes de direction en fonction des compétences (figure 21). Des points communs ont été identifiés et des caractéristiques spécifiques relevées pour chacun de ces groupes.

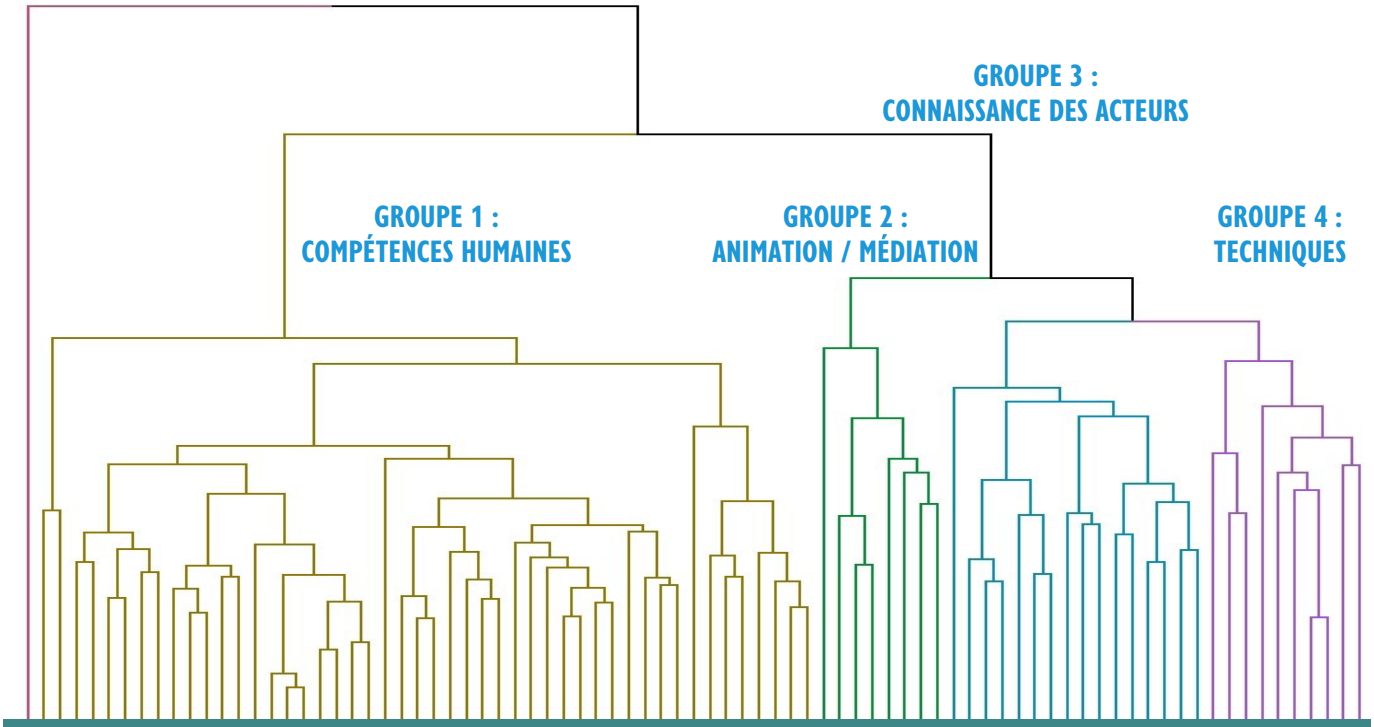

Figure 21 – Regroupement d'individus du groupe des postes de direction par similarité de **compétences**

a. Points communs

Le tableau des effectifs par fréquences de compétences en ANNEXE 4 permet d'identifier les points communs suivants pour les postes de direction.

Ils mobilisent tous, peu ou prou, des compétences techniques d'animation et de médiation, de connaissance d'acteurs, de connaissance de fonctionnement des milieux aquatiques, de connaissance du territoire, de comptabilité publique.

Pour les compétences administratives, tous mobilisent des compétences juridiques et financières pour la gestion de projet, sur les marchés publics, des compétences rédactionnelles et de synthèse, des compétences de maitrise d'outils de bureautique. Pour les compétences humaines, les compétences de gestion et planification, de pluridisciplinarité et de polyvalence, de concertation et de gestion des conflits, des compétences de communication, de rigueur, de disponibilité, d'adaptabilité et d'adaptation sont mobilisées.

b. Spécificités des 5 groupes

1 individu se distingue particulièrement des autres (sans être le même que la personne isolée pour les missions). Les compétences techniques mobilisées par cette personne portent uniquement sur le fonctionnement des collectivités territoriales, les marchés publics, les logiciels métiers spécifiques et les outils cartographiques, tandis que celles liées à la connaissance du fonctionnement des milieux aquatiques, du territoire et des acteurs ne le sont pas du tout.

Les compétences administratives de cette personne portent sur les aspects juridiques et financiers pour la gestion de projets, ainsi que sur les marchés publics. Elle mobilise par ailleurs toutes les compétences humaines citées, en dehors de la concertation et la gestion de conflits.

Le premier groupe : compétences humaines

Ce groupe comprend 48 individus et se distingue des autres par les compétences humaines et administratives qui sont plus fréquemment mobilisées que pour les autres groupes. Il ressort aussi une mobilisation plus fréquente que pour les autres de compétences techniques liées à l'animation territoriale (connaissance des acteurs et du fonctionnement des collectivités), la concertation et le management… Tout ce qui est en lien avec des aspects techniques, environnementaux et de travaux (équipe travaux, notions de sécurité, encadrement et suivi de chantier, génie végétal) est beaucoup moins représenté.

Ce groupe semble ainsi rassembler des directeurs qui s'occupent principalement d'une équipe ou d'un service.

Les groupes 2, 3 et 4 : Animation et médiation / Connaissance des acteurs / Techniques

Ces trois groupes sont apparentés. Les compétences humaines et administratives sont régulièrement mobilisées par les individus, mais ce ne sont pas les compétences principales mises en jeu, contrairement au groupe 1.

Le groupe 2 se distingue des groupes 3 et 4. Ces 8 individus ont majoritairement parmi les compétences techniques principales, l'animation et la médiation et la comptabilité publique. En revanche, ils mettent plus rarement en œuvre leurs compétences techniques en matière environnementale. Les compétences sur les notions de sécurité, sur l'encadrement et le suivi de chantier sont absentes et l'encadrement d'équipe de travaux ne sont pas du tout ou rarement mises en jeu, de même que les compétences sur des logiciels spécifiques métiers.

Ce groupe est clairement un groupe de directeurs qui nécessitent moins fréquemment des compétences d'encadrement des équipes et qui restent sur l'animation administrative et auprès des acteurs du territoire.

Les 2 derniers groupes (3 et 4) se distinguent également. Le groupe 3 met plus fréquemment en jeu des compétences sur la connaissance des acteurs, le fonctionnement des collectivités et mobilise des compétences en matière environnementale (fonctionnement des milieux aquatiques, hydrologie, etc.). Il mobilise également régulièrement des compétences en techniques de travaux, en notions de sécurité, en encadrement et suivi de chantier. Il met en jeu plus fréquemment ses compétences en comptabilité publique, en utilisation de logiciels spécifiques et en outils cartographiques.

Pour les compétences techniques ou administratives relatives aux marchés publics, le groupe 4 indique ne les mettre en jeu que rarement.

Ces deux groupes rassemblent des postes de direction davantage opérationnels.

4. La rémunération et le cadre d'emploi des postes de direction

Seules 71 personnes sur les 88 postes de direction identifiés ont répondu aux questions relatives à la rémunération. Ces postes possèdent les niveaux de rémunération les plus importants de l'ensemble de l'échantillon. D'importantes différences sont néanmoins constatées entre les « directeurs » et les « responsables de service » et par genre.

Le traitement de base mensuel brut (hors primes et indemnités – figure 22) est compris entre 1659 € (cas d'un adjoint technique territorial de catégorie C, chef de service) et 4579 € pour les hommes et entre 1729 € et 4000 € pour les femmes (en dehors de valeurs aberrantes, liées à des contextes particuliers en Île-de-France et à l'ancienneté des individus, représentées par les points dans les figures ci-dessous). La médiane de l'échantillon féminin est inférieure de 322 € mensuels à celle des hommes (2608 € contre 2930 €; médiane globale à 2826 €). On observe ainsi d'importantes disparités de salaires en fonction du genre.

Cette tendance s'accentue encore davantage en considérant la rémunération globale intégrant les primes et indemnités (figure 22), avec un maximum de 6620 € et une médiane de 3958 € pour les hommes, tandis que les femmes présentent des valeurs respectivement de 5200 € et 3422 €. Les 1er et 3e quartiles masculins sont également plus élevés que pour les femmes, respectivement de 128 € et 469 €.

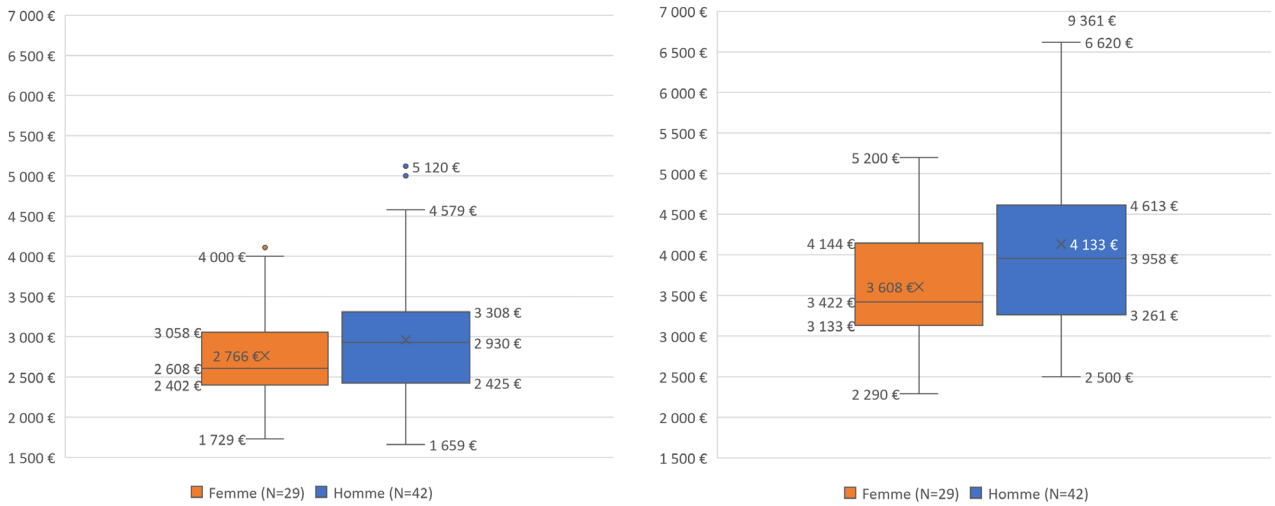

Figure 22 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des postes de direction **par genre** (71 personnes)

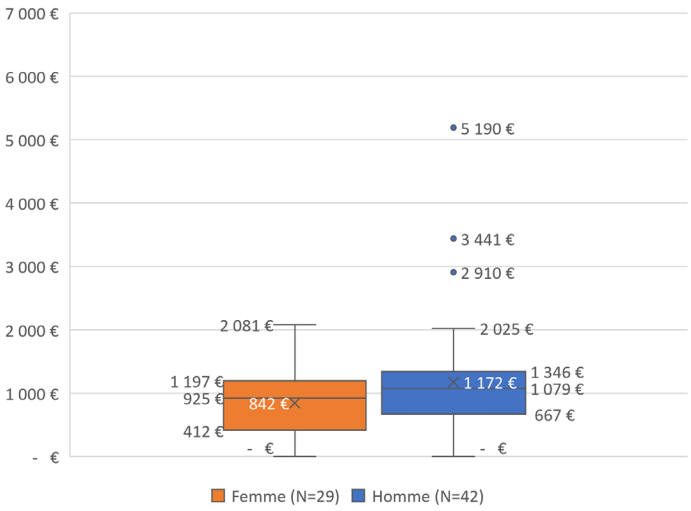

Figure 23 – Total mensuel brut des primes des postes de direction **par genre** (71 personnes)

Le taux de rémunération liée aux primes et indemnités (figure 23) est compris entre 0 % (7 réponses) et 59 % (2 réponses au-delà de 50 %), avec une médiane à 26 % (en moyenne de 23 % pour les femmes et 27 % pour les hommes). 33 personnes bénéficient de primes supérieures à 1 000 €, montant qui situe également la médiane de l'échantillon global des postes de direction.

La plus grande variabilité de rémunération de base est observable chez les titulaires de la fonction publique (figure 24) avec des différences très importantes entre les valeurs minimales et maximales, tandis que la répartition des valeurs est plus concentrée pour les CDD et CDI. Les titulaires bénéficient par contre de primes et indemnités beaucoup plus importantes (27 % de la rémunération en moyenne, contre 16 % pour les CDD et CDI - figure 25), ce qui amène à des totaux de rémunération globalement plus élevés (médiane à 3 852 € contre 3 500 € pour les CDI et 3 018 € pour les CDD - figure 24).

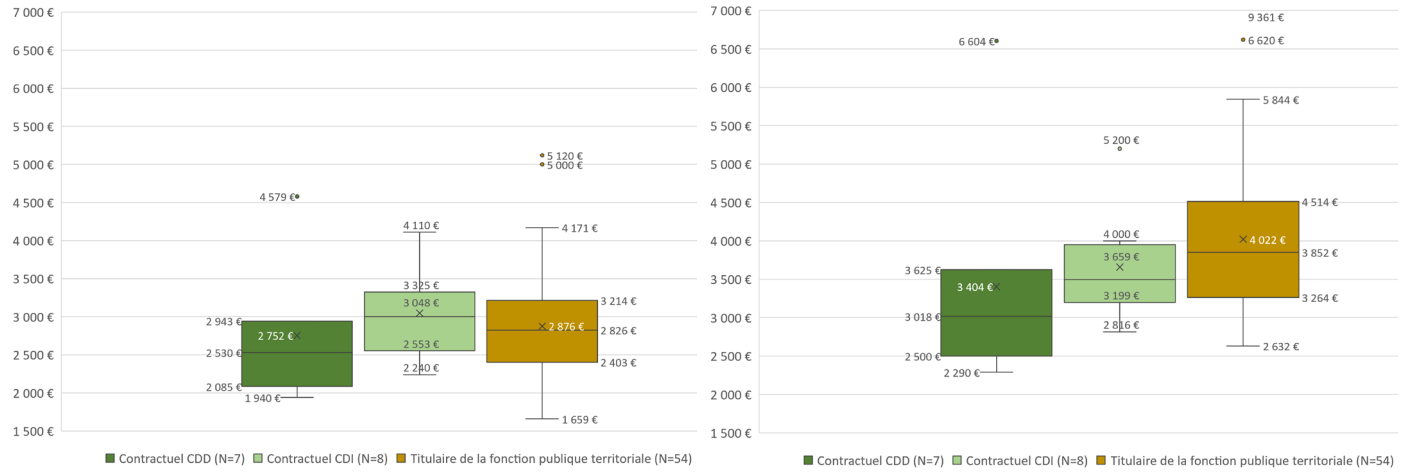

Figure 24 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des postes de direction **par statut contractuel** (69 personnes, hors FP d'État)

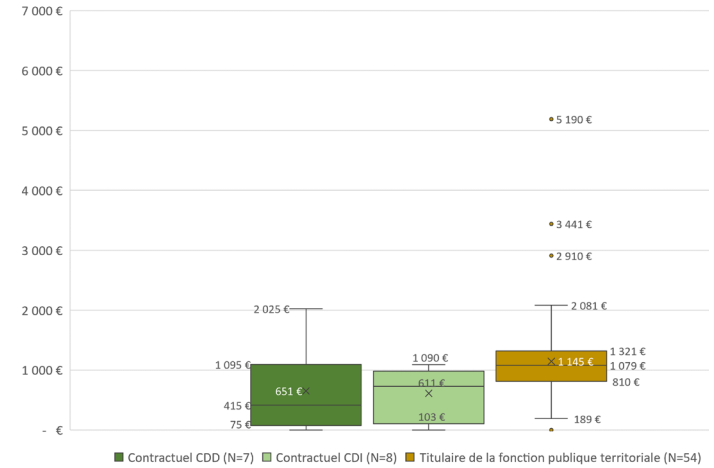

Figure 25 – Total mensuel brut des primes des postes de direction **par statut contractuel** (69 personnes, hors FP d'État)

Par ailleurs, la distinction entre directeurs (quasiment exclusivement en syndicats de rivières) et responsables de service (principalement en EPCI-FP) est relativement significative (figure 26), principalement compte tenu des primes et indemnités qui représentent en moyenne 29 % de la rémunération pour les premiers, contre 20 % pour les seconds (figure 27). La médiane des directeurs passe ainsi largement au-dessus de celle des responsables de service en intégrant les primes (3 794 € contre 3 391 € avec les primes, contre 2 608 € et 2 930 € sans).

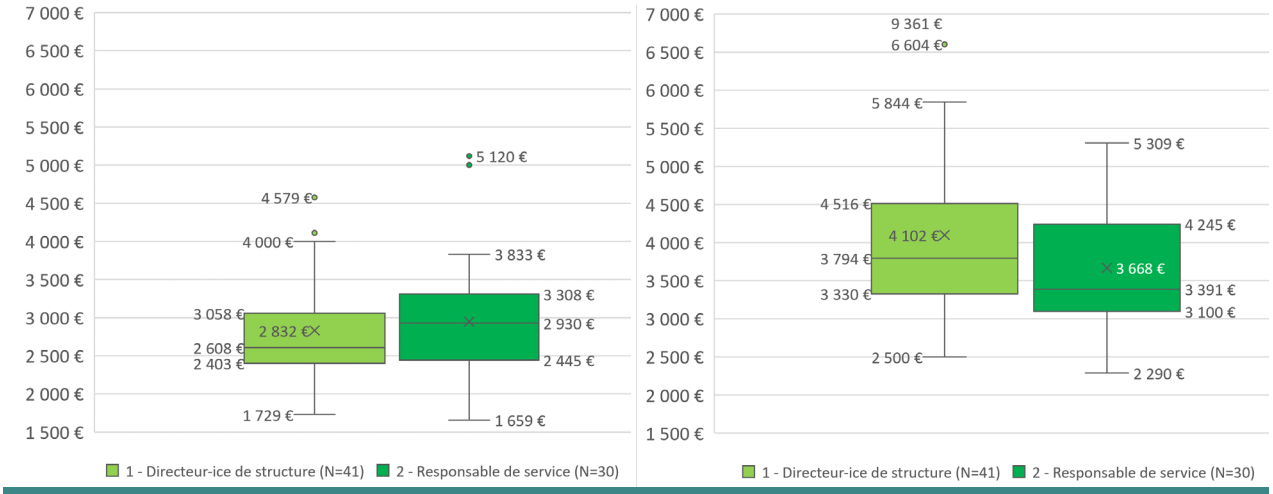

Figure 26 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) **par type de postes de direction** (71 réponses)

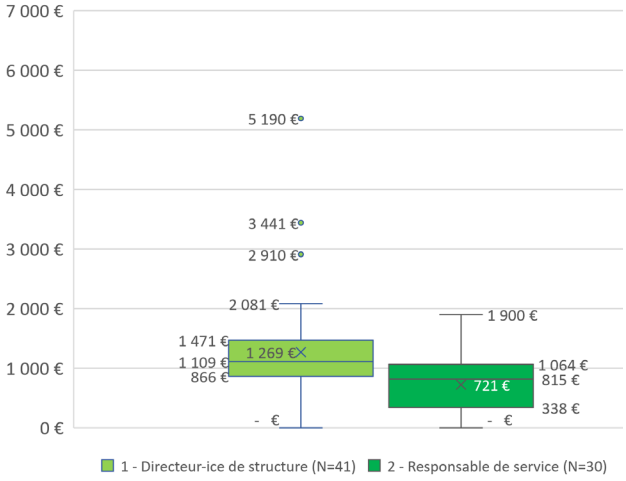

Figure 27 – Total mensuel brut des primes **par type de postes de direction** (71 réponses)

On constate également que les rémunérations des postes de direction en fonction du type de structure employeuse (figure 28) sont relativement proches entre syndicats et EPCI-FP, les premiers offrant potentiellement davantage de primes et indemnités que les seconds.

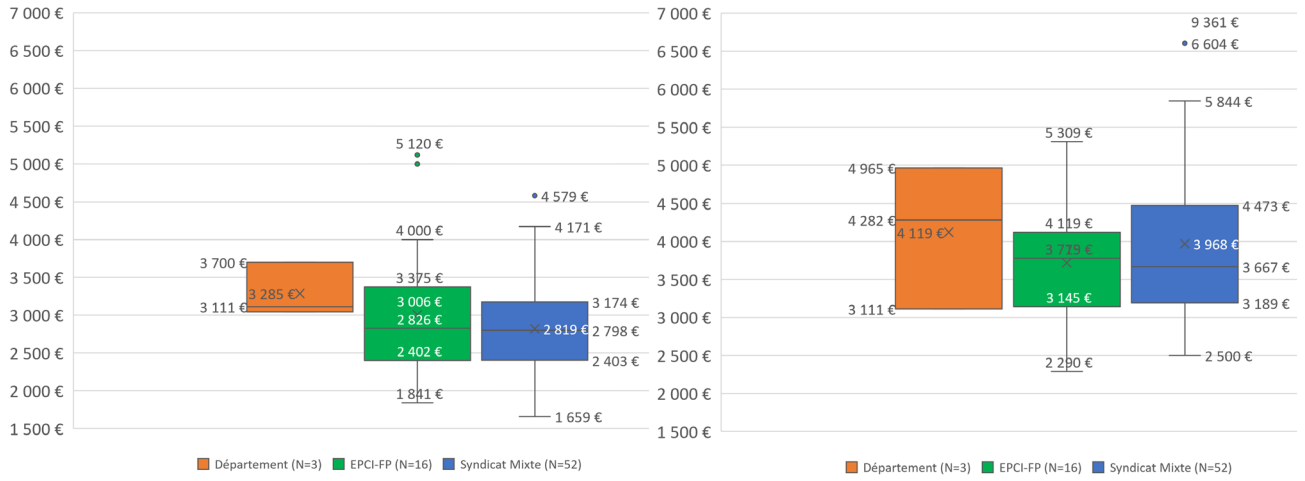

Figure 28 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des postes de direction **par type de structure employeuse** (71 réponses)

B. LES CHARGÉS DE MISSION

Comme lors des précédentes enquêtes, les chargés de mission font partie des effectifs les plus importants (177 réponses), avec les techniciens de rivières (189). Néanmoins, si le nombre de réponses a augmenté, leur proportion dans l'échantillon total a quant à elle très fortement diminué (de 42 à 27 %) au profit des postes de direction (de 9 à 13 %), mais surtout des postes d'animation de projet et/ou ressources en eau (de 3 à 21 %). Cette variation est partiellement due au découpage opéré dans la présente étude entre les postes de chargé de mission et d'animateur.

L'intitulé « Chargé de mission » regroupe de manière générale des postes variés qui couvrent de nombreuses thématiques, parfois très spécifiques : PAPI, GEMAPI, digues, rivière, milieux alluviaux, continuités écologiques, géomatique, bassin versant, contrat de rivière, contrat territorial… Comme précisé dans la méthode, les réponses ont ici été regroupées sous ce vocable en fonction de l'intitulé déclaré par le répondant et la thématique du poste. On retrouve donc ici les chargés de mission dédiés à des sujets techniques spécifiques, principalement relatifs aux milieux et aux risques. Les profils correspondants à des thématiques liées à la ressource en eau (qualité et quantité) sont regroupés au sein des « Animateurs ».

► LE PROFIL TYPE MOYEN DES CHARGÉ-E-S DE MISSION : UNE FEMME ENTRE 25 ET 39 ANS, DE FORMATION INITIALE BAC+5, EMBAUCHÉE À TEMPS PLEIN, EN TANT QU'INGÉNIEURE EN CDD DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CATÉGORIE A) AU SEIN D'UN SYNDICAT MIXTE ET RÉMUNÉRÉE ENTRE 2 600 € ET 2 700 € BRUT MENSUEL (PRIMES ET INDEMNITÉS INCLUSES).

1. DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON DES CHARGÉS DE MISSION :

a. Le genre et l'âge

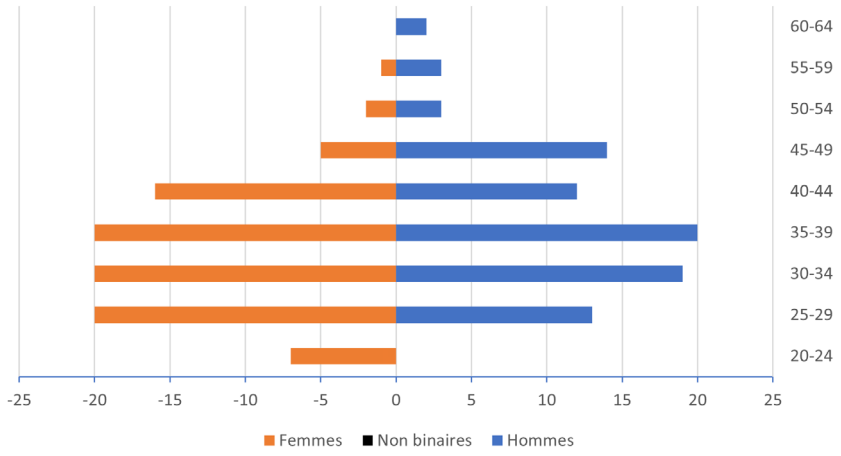

Figure 29 – Pyramide des âges des chargés de mission (177 réponses : 91 femmes et 86 hommes)

Ce métier, historiquement féminin lors des précédentes enquêtes, semble tendre progressivement vers une certaine parité avec 51,5 % de femmes en 2022 contre 57,5 % en 2011. Cependant, on observe un rajeunissement de l'effectif issu du côté féminin de l'effectif. Le poste est plus largement occupé par les trentenaires qui constituent 45 % de l'effectif. Comme pour les postes de direction, les hommes sont plus nombreux au-delà de 45 ans (figure 29).

b. Le niveau de formation

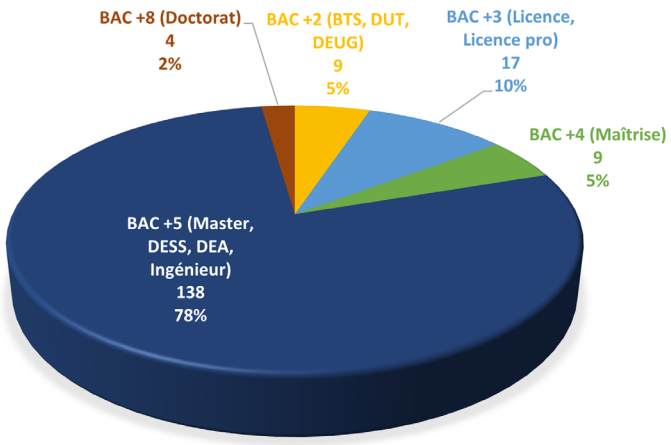

Figure 30 – Niveau de formation initiale des chargés de mission (177 réponses)

Les chargés de mission disposent à 78 % d'un niveau de formation Bac+5, niveau requis pour ce type de poste (figure 30). Les professionnels ayant un Bac+2 restent stables par rapport à 2016. Ces profils ont en majorité au-delà de 50 ans et ont donc probablement évolué grâce à leur expérience sur des postes précédents. On constate aussi le développement des Licences professionnelles (Bac+3) dans l'effectif passant de 4,5 à 10 % entre 2016 et aujourd'hui. On voit également de nouveau apparaitre quelques Bac+8 au sein de l'échantillon.

c. Le statut : titulaire / contractuel

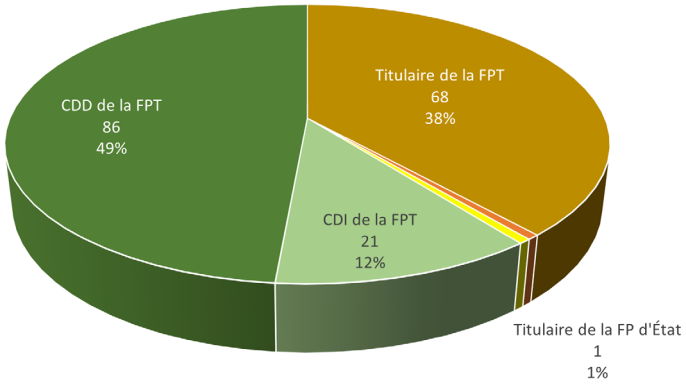

Figure 31 – Statut contractuel des chargés de mission (177 réponses)

On ne constate aucune évolution significative entre 2016 et 2022 concernant le type de contrats au sein de l'effectif. Les proportions sont quasiment identiques (+2 points pour les titulaires de la FPT et-1 % pour les CDD- figure 31). Les chargés de mission sont ainsi majoritairement contractuels, en CDD (49 %) ou en CDI de la FPT (12 %).

Ces postes restent donc relativement précaires, ce qui est probablement dû au fait qu'ils sont affectés à des projets ayant une temporalité donnée et des financements non pérennes.

d. Le temps de travail

Les temps partiels sont davantage répandus parmi les chargés de mission que parmi les postes de direction (Tableau 9). La proportion (16 %) reste néanmoins proche de la moyenne nationale globale de la population en activité (17,3 % des salariés en 2022) et de la moyenne de l'échantillon. Ce sont les femmes qui y recourent le plus (près de 21 % contre 10,5 % chez les hommes).

Quotité de temps de travail par métier	% de temps de travail								Total général
	50%	60%	70%	75%	80%	90%	95%	100%	
Femmes	1				12	6		72	91
Hommes					5	4		77	86
TOTAL :	1	0	0	0	17	10	0	149	177
%	1%	0%	0%	0%	10%	6%	0%	84%	

Tableau 9 – Le temps de travail contractuel des chargés de mission

e. Les structures employeuses

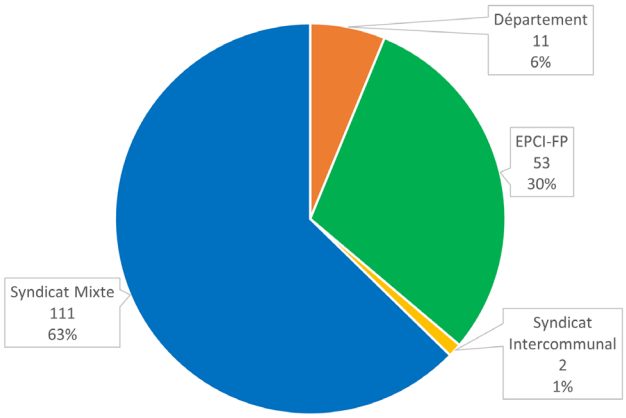

Figure 32 – Répartition des chargés de mission par type de structure (177 réponses)

Les chargés de mission sont majoritairement employés au sein de syndicats mixtes (63 %), dont certains sont labélisés EPTB ou EPAGE (17 %- figure 32). Comparativement à l'enquête de 2016, on constate la quasi-disparition des syndicats intercommunaux dans l'échantillon (de 17 à 1 %), le très fort développement de ce type de poste dans les EPCI-FP (de 19 à 30 %, principalement au profit des Communautés d'Agglomération avec 16 %) et une légère diminution des Départements au sein de l'effectif (de 7 à 6 %).

2. La rémunération et le cadre d'emploi des chargés de mission

Seules 152 personnes sur les 177 chargés de mission identifiés ont répondu aux questions relatives à la rémunération (79 femmes et 73 hommes).

Le traitement de base mensuel brut (donc hors primes- figure 33 gauche) est compris entre 1663 € et 3242 € pour les hommes et entre 1607 € et 2996 € pour les femmes (en dehors de valeurs extrêmes représentées par les points dans les figures ci-après). La médiane de l'échantillon féminin est inférieure de 64 € mensuels à celle des hommes (2175 € contre 2239 €; médiane globale à 2200 €). Les disparités salariales en fonction du genre semblent ainsi à première vue moins marquées que pour les postes de direction.

Cependant, une fois les primes et indemnités comptabilisées (figure 33 droite), les disparités apparaissent plus nettement avec une médiane supérieure de 315 € par mois au profit des hommes et une médiane féminine située légèrement en dessous du 1er quartile masculin (75 % des hommes sont ainsi mieux rémunérés que 50 % des femmes). On constate ainsi des rémunérations totales brutes mensuelles comprises entre 1871 € et 3836 € pour les femmes et entre 1893 € et 4047 € pour les hommes (hors valeurs extrêmes).

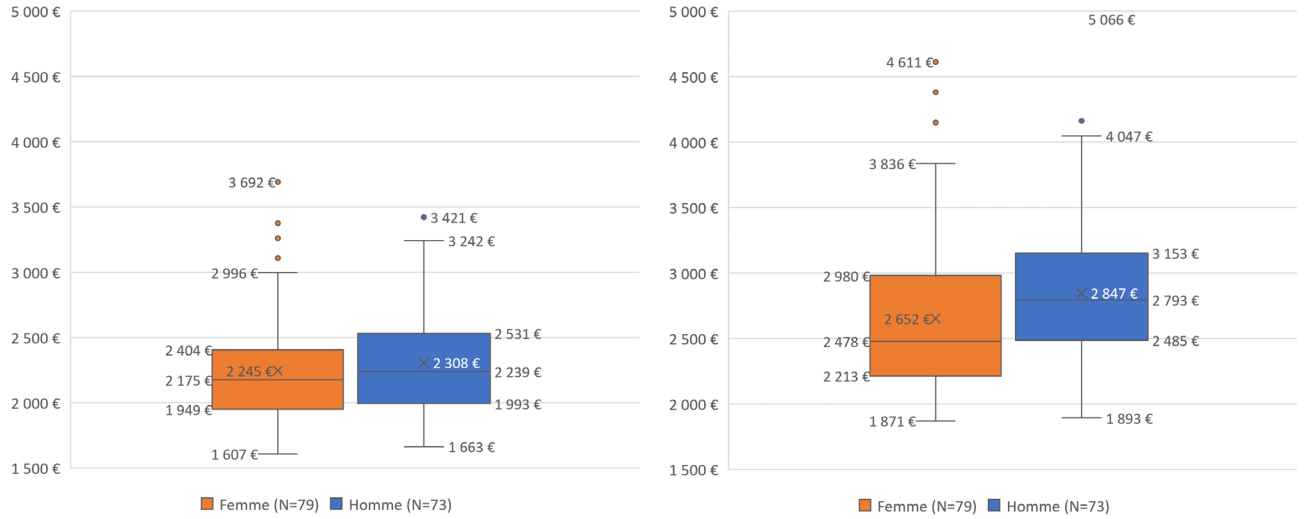

Figure 33 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des chargés de mission **par genre** (152 personnes)

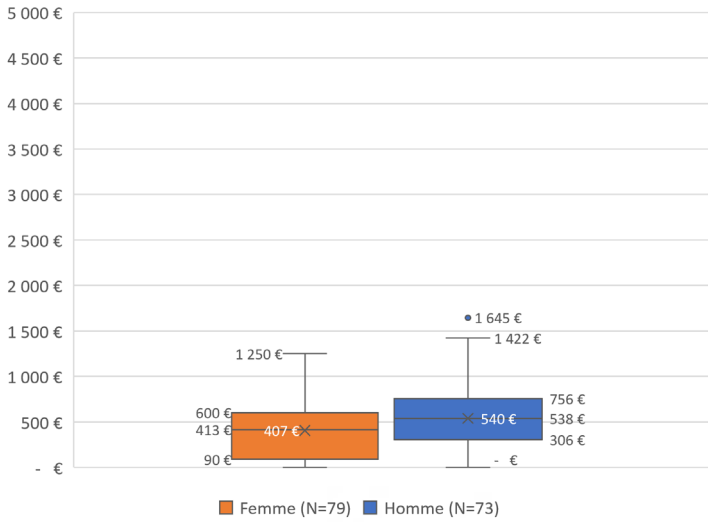

Figure 34 – Total mensuel brut des primes des chargés de mission **par genre** (152 personnes)

Le taux de rémunération liée aux primes et indemnités est compris entre 0 % (22 réponses) et 42 % (1 réponse) avec une médiane à 18 % (en moyenne de 14 % pour les femmes et 18 % pour les hommes). 13 personnes, soit 8,5 % de l'échantillon, bénéficient de primes supérieures à 1000 € (figure 34).

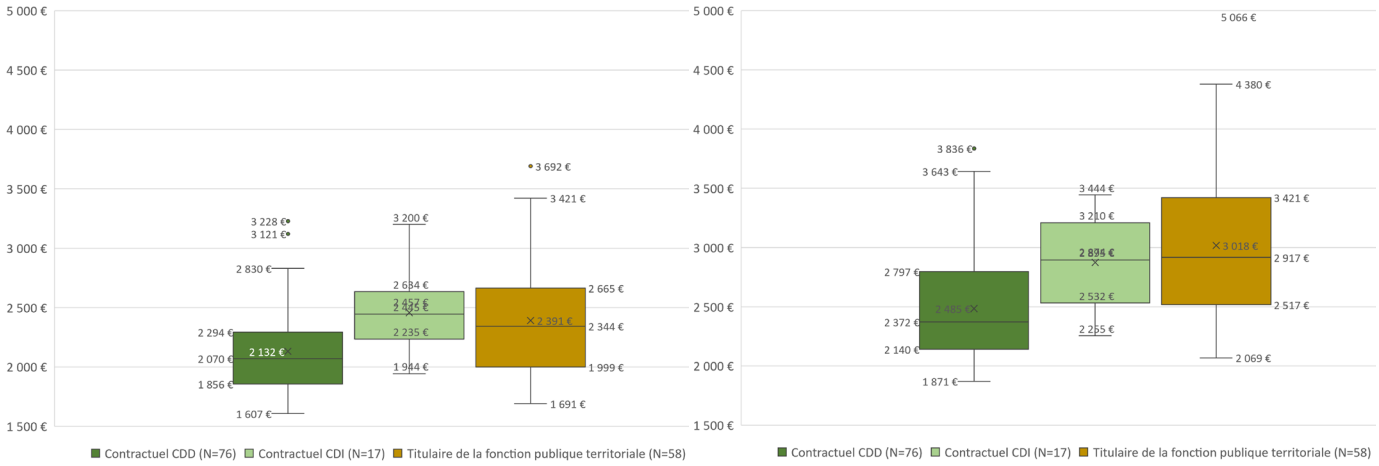

Figure 35 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des chargés de mission **par statut contractuel** (151 personnes, hors FP d'État)

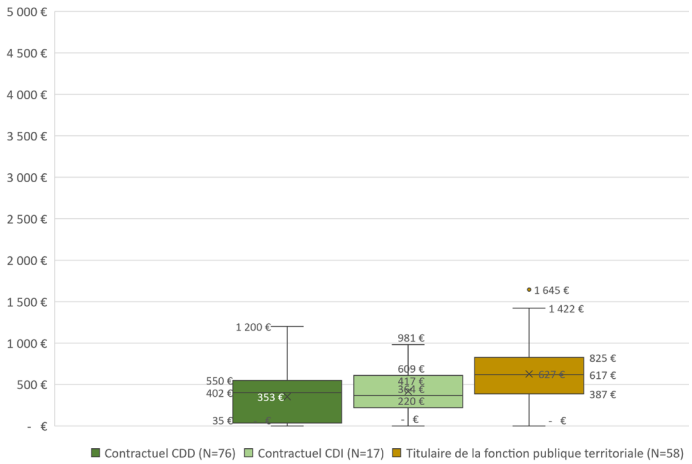

Figure 36 – Total mensuel brut des primes des chargés de mission **par statut contractuel** (151 personnes, hors FP d'État)

Comme pour les postes de direction, d'importantes disparités sont observables chez les titulaires de la fonction publique avec des différences très importantes entre les valeurs minimales et maximales, tandis que la répartition des valeurs est encore une fois plus concentrée pour les CDD et CDI (figure 35). Ces derniers bénéficient de traitements de base plus élevés que les deux autres catégories. Les titulaires bénéficient quant à eux de primes et indemnités plus importantes (20 % de la rémunération en moyenne, contre 13 et 14 % pour les CDD et CDI) qui rééquilibrent leur rémunération globale avec celle des CDI (figures 35 droite et 36). Leurs médianes sont comparables autour de 2900 €. Les CDD sont ainsi globalement moins bien rémunérés avec une médiane située à 2372 €, bien inférieure aux 1ers quartiles des CDI et titulaires.

Toutes proportions gardées au vu des différences d'échantillons, les rémunérations sont globalement considérablement plus élevées au sein des Départements (figure 37). Le différentiel constaté sur les traitements de base entre EPCI-FP et Syndicats de rivière au profit de ces derniers est comblé par les primes et indemnités qui font passer la médiane des EPCI-FP au-dessus de celle des syndicats pour 44 €.

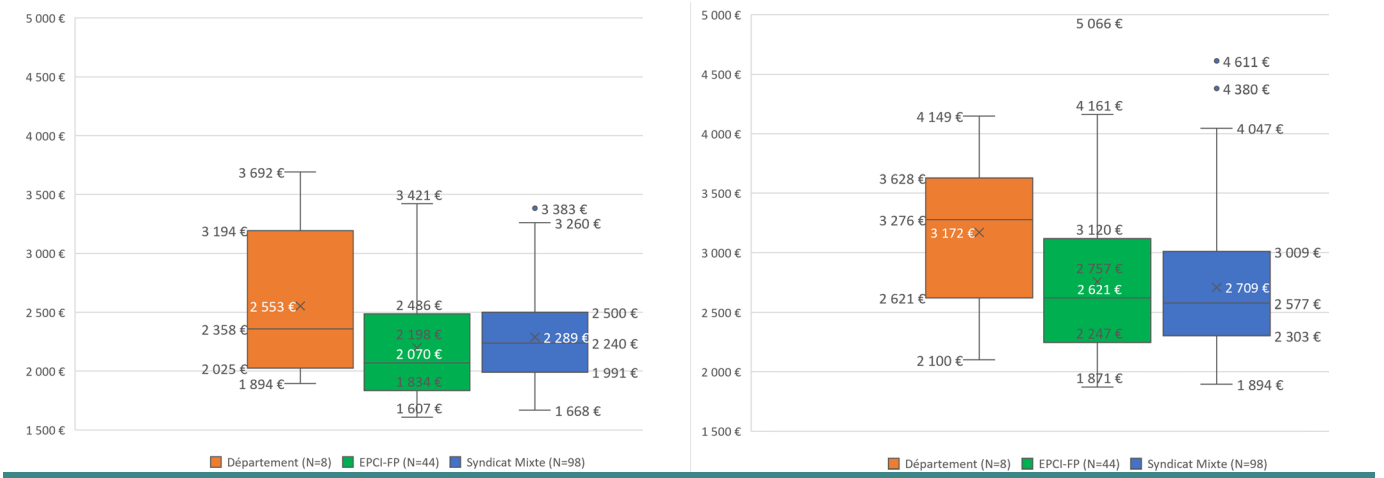

Figure 37 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des chargés de mission **par type de structure** (150 personnes, hors Syndicat intercommunal)

C. LES ANIMATEURS

Si les différences peuvent paraitre ténues avec le poste de chargé de mission, elles ressortent néanmoins dans l'analyse des missions de ces deux types de postes, ce qui permet et justifie le fait de les différencier dans la présente étude.

À l'instar de « Chargé de mission », l'intitulé « Animateur » regroupe des postes variés dédiés à de nombreuses et diversifiées thématiques (ou programmes thématiques) liés à la protection de la ressource en eau (qualité et quantité) : SAGE, protection de la ressource, qualité de l'eau, hydrogéologie, PTGE, cycle de l'eau, charte de territoire, captages prioritaires, agricoles, agroenvironnement… Les intitulés de poste comportant les termes « Animateur » ou « Animation », ainsi que les postes dédiés à l'animation et à la coordination de procédures ou des thématiques citées ci-dessus ont été regroupés sous ce vocable.

Les postes d'animation de projet et/ou ressources en eau sont en très forte augmentation au sein de l'échantillon global de l'étude par rapport aux précédentes éditions (2011 et 2016) : de 3 % (10 réponses) en 2016 à 21 % (135 réponses).

► LE PROFIL TYPE MOYEN DES ANIMATEURS : UNE FEMME ENTRE 25 ET 39 ANS, DE FORMATION INITIALE BAC+5, EMBAUCHÉE À TEMPS PLEIN, EN TANT QU'INGÉNIEURE EN CDD DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CATÉGORIE A) AU SEIN D'UN SYNDICAT MIXTE ET RÉMUNÉRÉE ENTRE 2 300 € ET 2 600 € BRUT MENSUEL (PRIMES ET INDEMNITÉS INCLUSES).

1. Description de l'échantillon au sein du poste d'animateur :

a. Le genre et l'âge

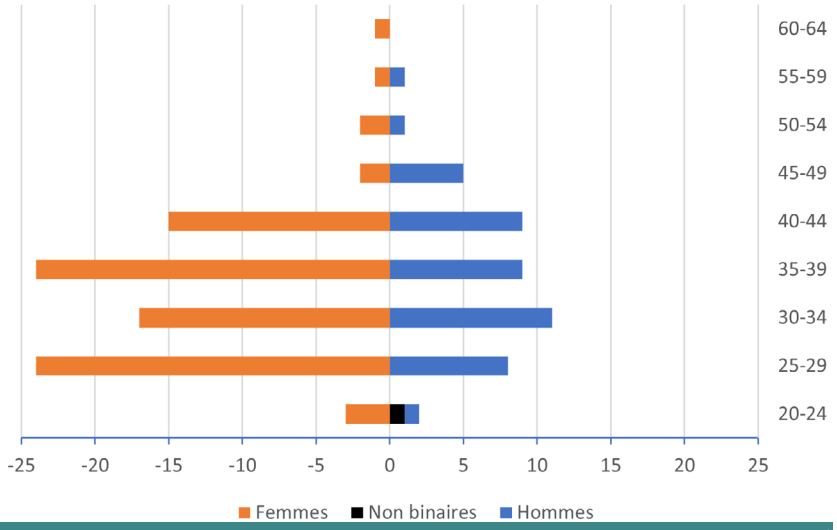

Figure 38 – Pyramide des âges des postes d'animateurs (135 réponses : 89 femmes / 45 hommes / 1 non-binaire)

Ce type de poste reprend les caractéristiques historiques de genre du profil « Chargé de mission », historiquement davantage féminin, mais qui tend quant à lui à s'équilibrer. Ainsi, en 2022, les postes d'animation sont occupés aux deux tiers par des femmes (66 % contre 33 % d'hommes et une personne non binaire - figure 38). Les femmes sont notamment plus nombreuses que les hommes sur toutes les tranches d'âge, sauf sur la tranche 45-49 ans. On observe également un effectif sensiblement plus jeune que les chargés de mission : 73 % de l'effectif de ce type de poste a moins de 40 ans (contre 67 %) et 27 % moins de 30 ans (contre 23 %).

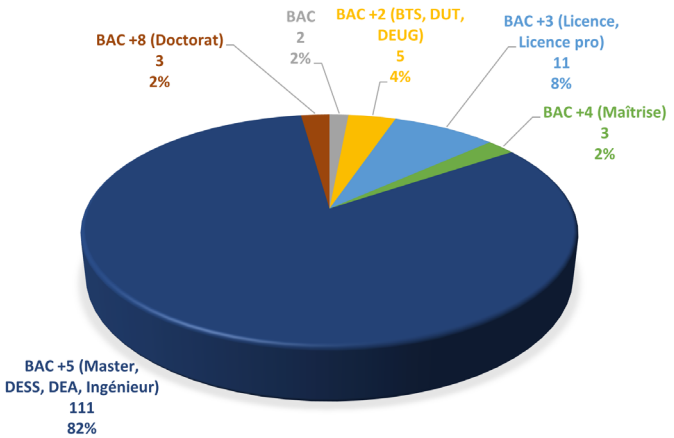

Figure 39 – Niveau de formation initiale des postes d'animateurs (135 réponses)

b. Le niveau de formation

Les profils des animatrices et animateurs correspondent globalement au niveau de formation attendu avec 82 % des répondants disposant d'un Bac +5 (figure 39). Comme pour les autres types de postes, les profils les moins diplômés (de Bac à Bac+3) se trouvent majoritairement parmi les classes d'âges au-delà de 40 ans. Les chiffres ne sont pas comparables avec ceux des précédentes études compte tenu du faible échantillon du poste dans celles-ci.

c. Le statut : titulaire / contractuel / catégorie

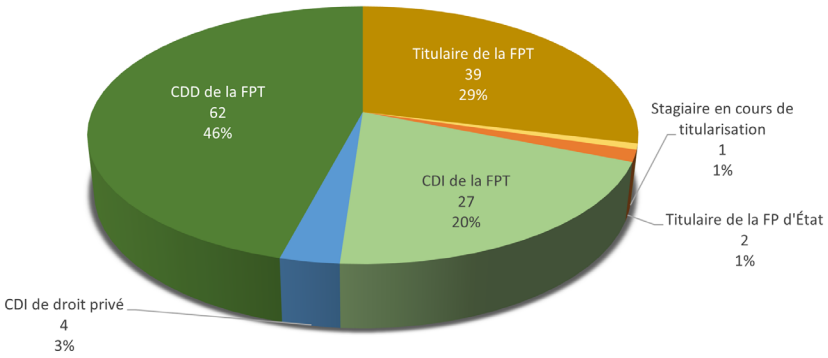

Figure 40 – Statut contractuel des postes d'animateurs (135 réponses)

Les titulaires de la fonction publique sont beaucoup moins nombreux et représentés au sein de l'effectif des postes d'animation (29 %) que parmi leurs homologues chargés de mission (38 %). Les CDI de la Fonction publique Territoriale représentent 20 % de l'effectif (figure 40) contre 12 % pour les chargés de mission, tandis que la proportion de CDD de la FPT est comparable (46 % et 49 %). On observe enfin quelques CDI de droit privé parmi les animatrices de protection de la ressource en eau et captages prioritaires.

d. Le temps de travail

Les temps partiels sont plus largement répandus parmi les postes d'animation que dans la moyenne nationale globale de la population en activité : 22 % des postes d'animation sont à temps partiel (tableau 10), contre 17,3 % à l'échelle nationale. 27 % des femmes en poste y recourent contre 13 % des hommes. Dans les deux cas, ces proportions sont plus importantes que parmi les chargés de mission.

Quotité de temps de travail par genre	% de temps de travail								Total général
	50%	60%	70%	75%	80%	90%	95%	100%	
Femmes	1	2			19	2		65	89
Hommes					5	1		39	45
TOTAL :	1	2	0	0	24	3	0	104	134
%	1%	1%	0%	0%	18%	2%	0%	78%	

Tableau 10 – Le temps de travail contractuel des animateurs

e. Les structures employeuses

Les postes d'animation sont employés à 64 % au sein de Syndicats mixtes et pour 23 % au sein d'EPCI-FP. Il est notable que ce type de poste soit le seul de l'échantillon global à être employé par des Sociétés Publiques Locales, un EPIC ou encore des Communes (catégorie « Autre »).

Dans le détail de l'analyse, on constate enfin une différence notable de structures employeuses entre les animateurs Ressource en eau (figure 41 droite) et les autres intitulés (contrat / projet- figure 41 gauche) qui se traduit par une surreprésentation des EPCI-FP (29 %), des Syndicats intercommunaux (8 %) et de la catégorie « Autre » (10 %) parmi les personnes dédiées à la thématique de la préservation de la ressource en eau.

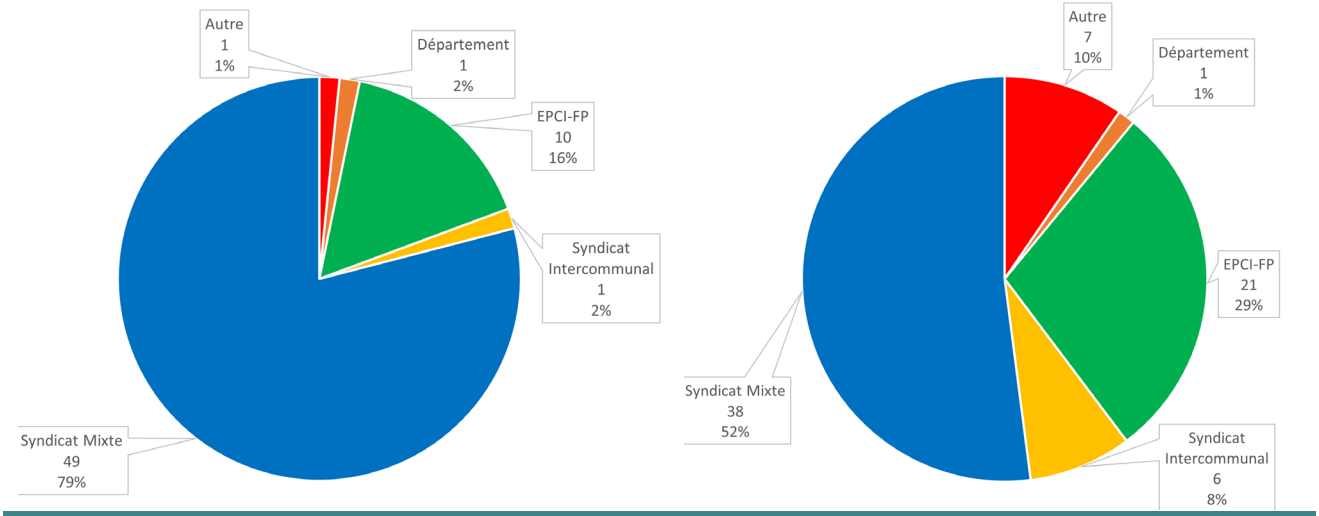

Figure 41 – Répartition par type de structure des postes d'animateurs de contrats/projets (à gauche - 62 réponses) et celle des animateurs « Ressource en eau » (à droite - 73 réponses)

2. La rémunération et le cadre d'emploi des animateurs

Parmi les 135 répondants à l'enquête au sein de l'effectif des postes d'animation, 113 réponses sont exploitables pour analyser les éléments de rémunération (77 femmes et 36 hommes).

Le traitement de base mensuel brut (donc hors primes) est compris entre 1682 € et 3045 € chez les femmes et 1616 € et 2900 € chez les hommes (en dehors des valeurs extrêmes représentées par les points dans les figures ci-après et considérées comme non représentatives). Tandis que la rémunération moyenne par genre est équivalente (autour de 2223 €), les médianes sont très éloignées l'une de l'autre entre hommes et femmes, avec respectivement 2239 € et 2085 €, soit un différentiel conséquent de 154 € (figure 42 gauche).

Toutefois, une fois les primes et indemnités comptabilisées dans la rémunération globale (figure 42 droite), les femmes sont mieux rémunérées avec une médiane qui passe 102 € au-dessus de celle des hommes (2605 € contre 2503 €). Parmi ceux-ci, les salaires les plus élevés amènent néanmoins à une moyenne plus élevée que pour les femmes. On constate ainsi des rémunérations totales brutes mensuelles comprises entre 1831 € et 4120 € pour les femmes et entre 1828 € et 4222 € pour les homes (hors valeurs extrêmes). Cela fait de ce type de poste, celui présentant le moins de disparité de rémunération par genre parmi les types de postes analysés.

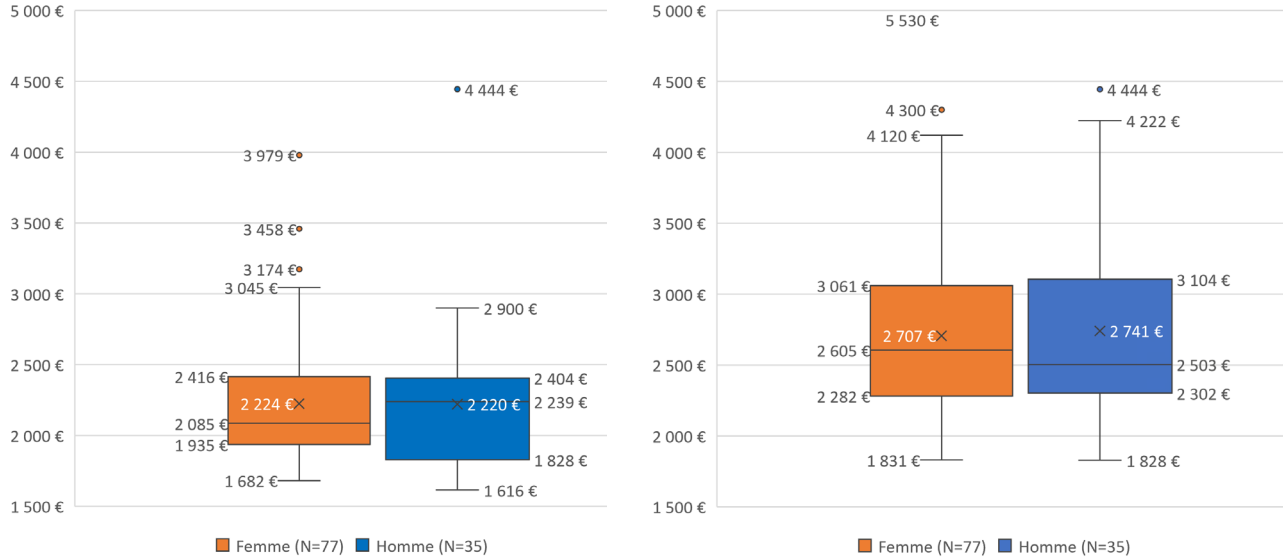

Figure 42 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des animateurs **par genre** (112 personnes)

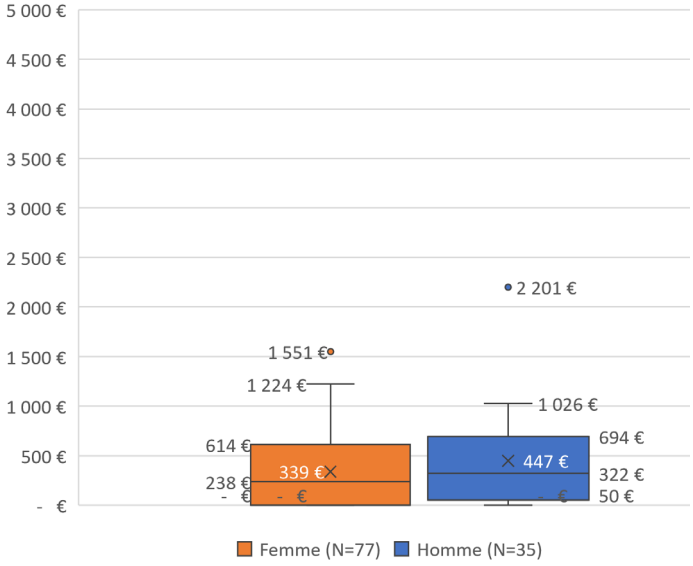

Figure 43 – Total mensuel brut des primes des animateurs **par genre** (112 personnes)

Près d'un quart des répondants (23 %) ne dispose pas de primes. La médiane de l'ensemble de l'effectif est de 295 € par mois (figure 43). Le taux de rémunération lié aux primes et indemnités varie donc de 0 (32 réponses) à 54 % (1 réponse) avec une médiane à 10 % pour les femmes et à 15 % pour les hommes.

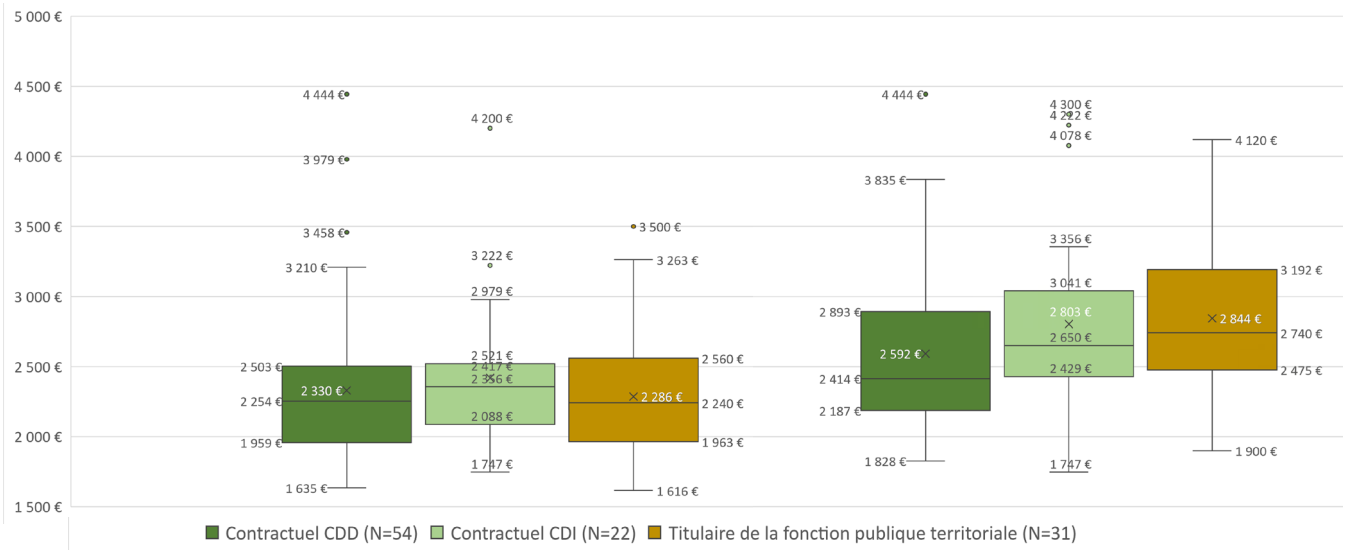

Figure 44 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des animateurs **par statut contractuel** (107 réponses, hors FP d'État et CDI privés)

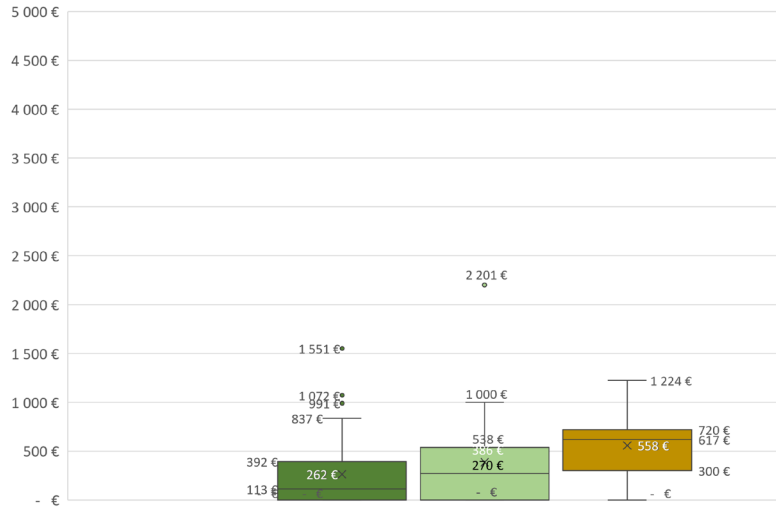

Figure 45 – Total mensuel brut des primes des animateurs **par statut contractuel** (107 réponses, hors FP d'État et CDI privés)

Des différences notables de rémunération en fonction du statut contractuel sont encore une fois observables sur le traitement de base mensuel brut (figure 44 gauche), mais avec des différences moins marquées entre les valeurs minimales et maximales que parmi les chargés de mission. La répartition des valeurs est plus concentrée pour les CDI (de 1 747 € à 2 979 €, hors valeurs extrêmes), tandis que celle des CDD ressemble davantage à celle des titulaires (toutes deux comprises entre 1 600 € et 3 270 €). Ce sont encore une fois les CDI qui bénéficient de traitements de base plus élevés que les deux autres catégories, avec une médiane située à 2 356 €, soit un peu plus de 100 € au-dessus de celles des CDD (2 254 €) et des titulaires (2 240 €), assez similaires. Les valeurs extrêmes sont particulièrement observables parmi les CDD et les CDI, tandis qu'on en trouve une seule parmi les titulaires.

Une fois les primes et indemnités intégrées (figure 44 droite), les titulaires bénéficient d'une meilleure rémunération globale avec cependant une grande variabilité de répartition au sein de l'effectif allant de 1 900 € à 4 120 € et avec une rémunération médiane située à 2 740 €, soit 90 € de plus que pour les CDI (2 650 €). Pour ceux-ci, on observe une faible différence entre salaire de base et rémunération globale, le minimum restant à 1 747 € et la valeur maximale, hors extrêmes, passant à 3 356 € (soit seulement 377 € de plus). Cela ne se traduit pas dans le graphe des primes (figure 45), les CDI bénéficiant de montants plus importants que les CDD (médiane à 270 € au lieu de 113 € et maximum à 1 000 € contre 837 €). Cela participe probablement à un rééquilibrage des rémunérations des CDI bénéficiant d'un traitement de base plus faible. Sans surprise, les titulaires bénéficient davantage de primes. 75 % d'entre eux bénéficient d'au moins 300 € de prime mensuelle, avec une prime médiane à 617 € et un maximum situé à 1 224 €.

Le type de structure employeuse semble également avoir une influence sur les éléments de rémunération (figure 46). Si le dernier quartile des traitements de base (25 % de l'effectif gagne plus) est étonnamment similaire entre les 4 types de structures, les valeurs maximales et extrêmes sont beaucoup plus élevées parmi les EPCI-FP et notamment dans les Syndicats mixtes que les autres types de structures (communes, Département, Syndicat intercommunal). On observe également une très faible différence entre traitement de base et rémunération globale parmi les Syndicats intercommunaux, les primes y étant beaucoup plus faibles que pour les autres structures. Les meilleures rémunérations globales se retrouvent parmi des Syndicats mixtes avec un maximum et une médiane plus élevée que pour les autres types.

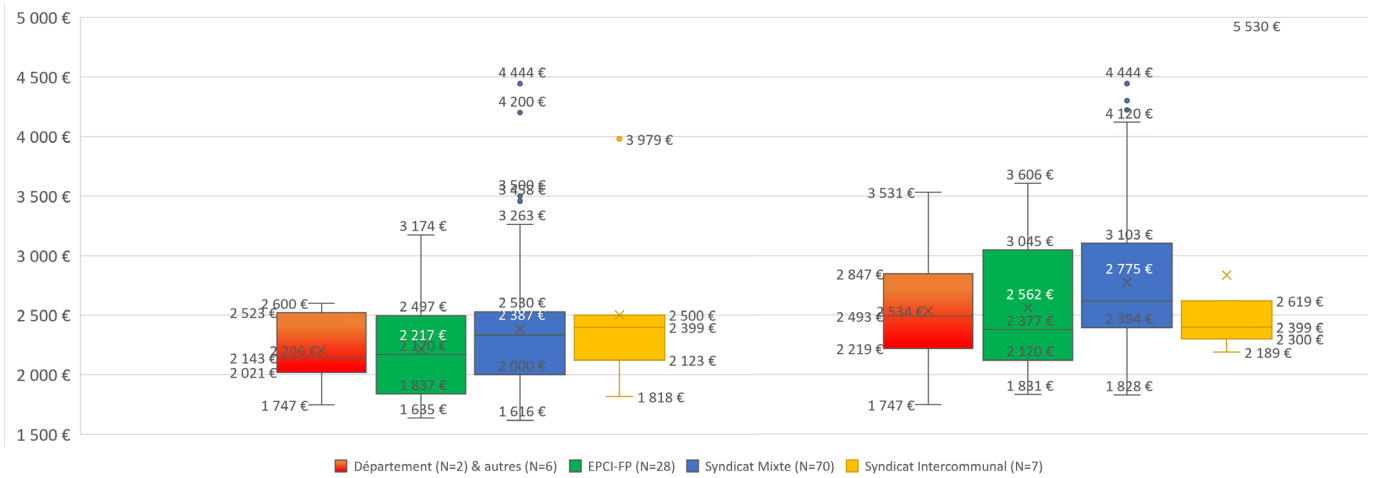

Figure 46 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des animateurs **par type de structure** (113 réponses)

D. CHARGÉ DE MISSION OU ANIMATEUR : DES PROFILS DE MISSIONS SENSIBLEMENT DIFFÉRENTS

La figure 47 présente les missions principales et régulières des chargés de mission et animateurs. Ils exercent dans leur très grande majorité principalement ou régulièrement des missions de montage, réalisation et suivi de projets, d'études et de diagnostics, des missions de gestion et de suivi financier de ces projets, d'élaboration et d'animation de procédures, d'animation de réunions et de lien avec différents acteurs. Cette dernière est la plus fréquemment exercée parmi les répondants.

Contrairement à ce qui aurait pu être attendu, les missions d'animation territoriale et de bassin versant sont moins fréquentes et relativement réparties en termes de fréquence au sein de l'échantillon. Les missions de rédaction de cahiers des charges, de conseil vis-à-vis des élus et autres acteurs, de concertation ou encore de conduite d'opération sont quant à elles relativement fréquemment exercées, mais la répartition inégale des fréquences au sein de l'échantillon incite à supposer l'existence de profils différents.

« Notre métier, ce n'est pas d'être au bord de la rivière. C'est plutôt de travailler avec les communes, avec les services de l'État, avec les acteurs du territoire… Nous sommes des facilitateurs… »

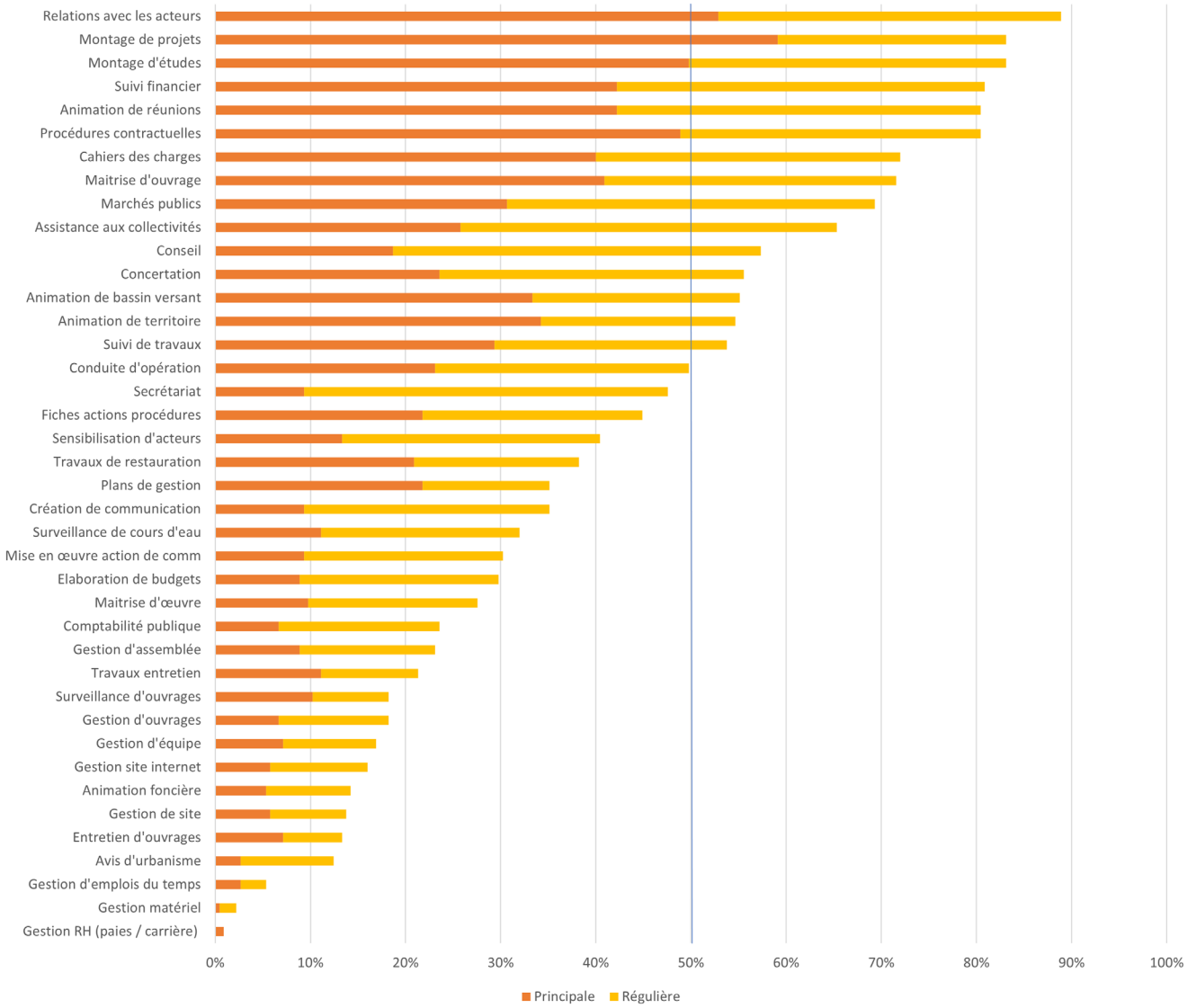

Figure 47 – Les principales missions des chargés de mission et animateurs (225 réponses)

Cela est confirmé par une analyse en Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) réalisée sur une partie de l'échantillon des chargés de mission et animateurs (225 personnes). Celle-ci a permis d'identifier trois groupes en fonctions des missions exercées (figure 48) et qui sont détaillés par la suite :

- les **animateurs de procédures opérationnelles**
- les **chargés de mission de travaux**
- les **animateurs de procédures non opérationnelles**

Les points communs identifiés et les caractéristiques spécifiques relevées permettent assez nettement de les différencier statistiquement, indépendamment des intitulés de postes initiaux, ceux-ci mélangeant largement animateur et chargé de mission.

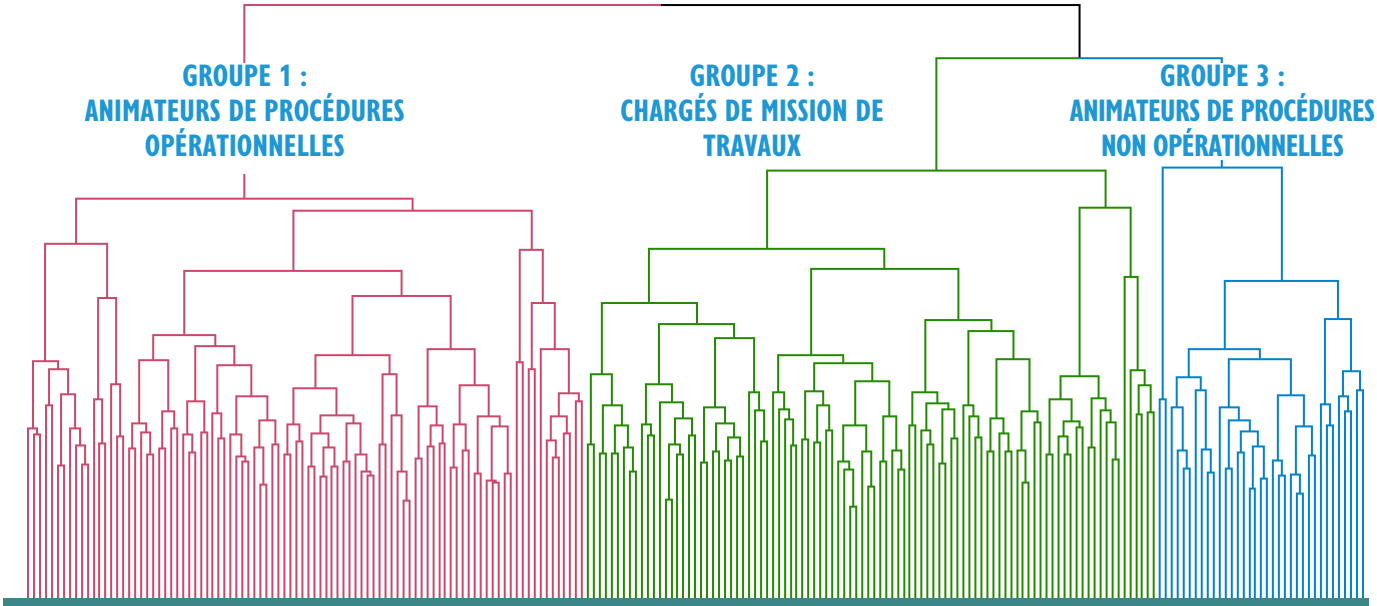

Figure 48 – Regroupement d'individus du groupe des chargés de mission et animateurs par similarité de missions (225 réponses)

a. Points communs :

Le tableau des effectifs par fréquence de missions en ANNEXE 5 permet d'identifier trois groupes qui ont relativement peu de points communs. Peu de missions sont exercées aux mêmes fréquences par une majorité des individus des trois groupes. Les points qui rapprochent le plus ces trois profils sont la mission technique de gestion et d'entretien de matériel et les missions administratives de gestion du personnel (paies, suivi de carrières) et des emplois du temps qu'ils ne font jamais ou seulement occasionnellement.

b. Spécificités des trois groupes

Le premier groupe : les animateurs de procédures opérationnelles

Il comporte **94 individus** dont le **profil montre qu'ils sont responsables de l'animation de procédures contractuelles ou de programmes territoriaux qui aboutissent à des actions concrètes et opérationnelles comme des travaux de restauration de cours d'eau ou de zones humides**. Ces professionnels exercent fréquemment des missions d'animation territoriale au sens large, ainsi que des missions techniques liées à l'encadrement de travaux et d'études.

- *D'un point de vue technique :*

La grande majorité de ce groupe a comme missions principales le montage, la réalisation et le suivi de projets, d'études ou de diagnostics. La grande majorité des individus ne réalise jamais ou seulement occasionnellement des missions techniques du type travaux d'entretien de cours d'eau, d'entretien de matériel technique, de gestion technique de site, de travaux de restauration de cours d'eau, de gestion du patrimoine d'ouvrages de protection hydraulique, de surveillance et d'entretien de ce patrimoine ou encore de maitrise d'œuvre.

En revanche, les missions de mise en œuvre, suivi et réalisation de plans de gestions pluriannuels, de conduite d'opération et de suivi de réalisation de travaux sont plus variables, allant de jamais exercées à missions principales. La mission de surveillance de cours d'eau est quant à elle principalement occasionnelle.

- *D'un point de vue administratif :*

Dans ce groupe, la grande majorité des individus réalisent régulièrement ou ont comme missions principales la gestion et le suivi financier d'études et de projets, la préparation de marchés publics et la maitrise d'ouvrage. En revanche, ils ont occasionnellement, voire régulièrement des missions de secrétariat, de gestion du conseil et du bureau, d'élaboration de budget et ne font jamais ou seulement occasionnellement des missions d'animation et de négociation foncière ou d'avis d'urbanisme.

- *D'un point de vue encadrement :*

Même si ces missions restent plutôt occasionnelles, il s'agit du groupe qui exerce le plus fréquemment ces missions, une majorité des individus exerçant occasionnellement à principalement des missions de gestion d'équipe.

- *D'un point de vue animation :*

La grande majorité a pour missions principales la rédaction de cahiers des charges et d'encadrement d'études préalables, le montage, la réalisation et le suivi de projets et études, l'élaboration, l'animation et la mise en œuvre de procédures, l'animation de réunions, le lien avec les différents acteurs, ainsi que l'animation de bassin versant et de territoire. La rédaction de fiches actions de procédures et l'assistance aux collectivités sont moins fréquentes, mais restent tout de même des missions régulières à principales pour une majorité de l'effectif.

Ce profil semble correspondre principalement à des animateurs territoriaux, dédiés à des procédures contractuelles de type Contrat territorial, Contrat de milieu, etc.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

Ce groupe exerce plus fréquemment que les autres des missions liées à la sensibilisation et la communication. Les individus ont occasionnellement des missions informatiques. La grande majorité fait occasionnellement ou régulièrement des missions de création de communication autour de la structure ou des tâches relatives à l'information et la communication mises en place par la structure. En revanche, ils font régulièrement ou principalement des missions de concertation avec les acteurs ou de conseil vis-à-vis des élus. Les missions de sensibilisation à destination des différents acteurs sont beaucoup plus réparties entre occasionnellement et principalement.

Ces missions de sensibilisation correspondent avec les missions d'animation de procédures.

Le deuxième groupe : les chargés de mission de travaux

Il comprend **96 individus et regroupe des professionnels aux profils plus techniques et davantage orientés sur l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre d'actions techniques et opérationnelles, telles que les travaux**. Il s'agit ici d'un profil davantage orienté sur le terrain.

- *Du point de vue technique :*

Ce groupe exerce un peu plus fréquemment des missions d'entretien de cours d'eau que le premier groupe, même si la majorité des individus n'en font jamais ou qu'occasionnellement. Un tiers des individus en fait tout de même une mission régulière à principale. Tout comme le premier groupe, les missions liées aux plans de gestion pluriannuels de gestion, d'entretien et d'aménagement sont très réparties dans l'effectif, allant de jamais à principalement.

Les individus de ce groupe exercent plus fréquemment que les autres des missions liées à la gestion, la surveillance et l'entretien du patrimoine d'ouvrages hydrauliques, près d'un tiers en faisant des missions régulières à principales. De même, ils exercent également plus fréquemment des missions de travaux de restauration et d'aménagement (d'occasionnellement à principalement), de suivi de réalisation de travaux (régulièrement à principalement).

La conduite d'opération (plutôt régulière) et la maitrise d'œuvre (occasionnelle à régulière) sont plus fréquemment exercées par ce groupe, au contraire des missions de montage, réalisation et suivi de projets, d'études et de diagnostics qui sont moins fréquentes que pour le premier groupe, même si elle reste une mission principale pour plus du tiers de l'effectif.

Ces individus sont ainsi, davantage que le premier groupe, **orientés sur des missions techniques de terrain et liées aux travaux de restauration et d'entretien, à la maitrise d'œuvre et aux ouvrages hydrauliques.**

- *D'un point de vue administratif :*

Ce groupe assure en majorité régulièrement ou principalement des missions de gestion et suivi financier de projets et d'études, tout comme les missions de maitrise d'ouvrage, mais les deux moins fréquemment que le premier groupe. Il exerce régulièrement ou occasionnellement des missions de préparation de marchés publics et suivis des consultations, ainsi que des missions de secrétariat et d'élaboration de budget. Toutes ces missions sont moins fréquentes que pour le premier groupe.

Ces professionnels exercent occasionnellement ou jamais des missions de comptabilité, de gestion du conseil et du bureau ou des avis d'urbanisme. Même s'ils ne font jamais ou occasionnellement des missions d'animation foncière, cela est un peu plus fréquent que pour le premier groupe.

On retrouve bien ici le **profil de personnes davantage sur le terrain, sur la partie technique** et qui ont moins d'activités administratives que le premier groupe.

- *D'un point de vue encadrement :*

Ces individus ne font, pour la grande majorité, jamais ou occasionnellement de gestion d'équipe ou de gestion d'emploi du temps et jamais de gestion du personnel. La proportion d'individus n'exerçant jamais ces missions est plus importante que dans le premier groupe.

- *D'un point de vue animation :*

Toutes les missions d'animation sont bien moins fréquemment exercées que parmi le premier groupe. Ce groupe rédige des cahiers des charges, monte, réalise et suit des projets et études, créé du lien avec les différents acteurs régulièrement ou principalement, mais à une fréquence moindre. Les missions de rédaction de fiches actions de la procédure, d'élaboration, d'animation et de mise en œuvre de la procédure, d'animation de réunions, d'assistance aux collectivités, d'animation de bassin versant et d'animation de territoire sont essentiellement occasionnelles ou régulières.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

Une fois encore, toutes les actions de sensibilisation sont exercées à des fréquences moindres que le premier groupe. Dans leur grande majorité, ces professionnels n'exercent qu'occasionnellement des missions de communication, ainsi que celles liées à la sensibilisation des différents acteurs du territoire. La concertation et le conseil vis-à-vis des élus et autres parties prenantes sont quant à elles occasionnelles à régulières.

Ce constat est cohérent avec un **profil davantage dédié à la technique et à des actions opérationnelles**.

Le troisième groupe : les animateurs de procédures non opérationnelles

Pour finir, ce troisième groupe comprend **35 individus** et se distingue des deux autres par des fréquences de réalisation plus faibles pour la quasi-totalité des missions. Par ailleurs, peu d'entre elles ressortent comme étant des missions significativement principales au sein de l'effectif.

L'analyse globale du groupe fait cependant ressortir un **profil d'animateurs territoriaux dédiés à des procédures non opérationnelles et dont les missions sont considérées par les individus comme étant plus diffuses dans le temps**. Il semble également intégrer **quelques professionnels travaillant à une échelle différente de celle du bassin versant** et peut-être sur des thématiques connexes.

- *Du point de vue technique :*

Dans leur très large majorité, les individus de ce groupe n'exercent jamais la plupart des missions techniques proposées. Seuls le montage, la réalisation et le suivi de projets et d'études sont exercés de manière plus fréquente au sein de l'effectif, et ce, en proportions très variables, allant de mission principale à régulière pour une petite majorité des individus.

Toutes les missions techniques sont exercées à des fréquences moindres que les 2 premiers groupes. La plupart de ces missions techniques ne sont jamais déclarées comme étant les missions principales.

- *D'un point de vue administratif :*

Ce groupe ne fait jamais ou qu'occasionnellement des missions de maitrise d'ouvrage, de comptabilité, de gestion de bureau et de conseil et d'élaboration de budget. La préparation de marchés publics est plutôt occasionnelle pour ces individus.

Ils exercent par contre relativement fréquemment la gestion et le suivi financier de projets et d'études, ainsi que des missions de secrétariat. La fréquence de ces missions est comparable au groupe 2.

Sur ce plan aussi, c'est le groupe dont les missions administratives sont les moins fréquentes des trois.

- *D'un point de vue encadrement :*

Comme les deux autres groupes, les individus n'exercent, en très grande majorité, jamais de gestion d'équipe, de gestion de personnel ou de gestion d'emplois du temps.

- *D'un point de vue animation :*

Ce groupe dans sa grande majorité exerce principalement à régulièrement des missions d'élaboration, d'animation, de mise en œuvre de procédures, de plan ou programme, tandis que l'animation du territoire est une mission occasionnelle à principale. Les individus font régulièrement à principalement du lien avec les différents acteurs et animent plus fréquemment des réunions que le groupe 2.

Si la majorité de ce groupe exerce des missions d'animation de bassin versant, cette mission est beaucoup moins fréquente que pour les autres groupes, plus du tiers de l'effectif n'en faisant jamais. De même, mais dans une proportion moindre, les missions de rédaction de fiches actions, d'assistance aux collectivités sont très réparties entre jamais et principalement exercées. Les individus du groupe font occasionnellement à régulièrement des missions de rédaction de cahiers des charges pour les études préalables et du montage de projets et d'études.

On voit que ce groupe est un **groupe d'animateurs spécifiques qui exercent peu d'autres missions que l'animation locale**.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

Ce groupe exerce occasionnellement à régulièrement l'ensemble des missions de communication, de sensibilisation et de concertation, en dehors de la gestion de site web, moins fréquentes. L'essentiel de ces missions est plus fréquent que pour le groupe 2, hormis le conseil aux élus et autres parties prenantes qui est exercé occasionnellement pour une grande majorité des individus du groupe.

Même si ces missions ont tendance à être moins fréquentes que pour le groupe 1, leur **répartition est en cohérence avec le rôle d'animation/sensibilisation spécifique à ce groupe**.

Les autres missions citées par les répondants :

- Représentation/ participation à des réunions extérieures,
- Développement de stratégies de sensibilisation tous publics,
- Conception et réalisation d'outils de sensibilisation et d'espaces muséographiques dédiés aux problématiques de l'eau et des milieux aquatiques,
- Gestion de plans de lutte contre les pollutions (mise en œuvre de PSE, conseil agricole, animation agricole, coordination des prescripteurs agricoles, gestion d'appels à projets…),
- Accompagnement technique, sensibilisation des agriculteurs et pisciculteurs et organisation de temps de formation et d'échanges techniques en lien avec les PSE,
- Suivi de procédure réglementaire (ex : démarche Captages prioritaires…),
- Surveillance des périmètres de protection de captage,
- Suivi de la qualité des eaux de surface : prélèvement, petites analyses, interprétations des données, vulgarisation,
- Inventaires de zones humides,
- Gestion des baignades en rivière…

E. LES COMPÉTENCES DES CHARGÉS DE MISSION ET ANIMATEURS

La figure 49 présente les compétences techniques principales ou régulières des chargés de mission et animateurs.

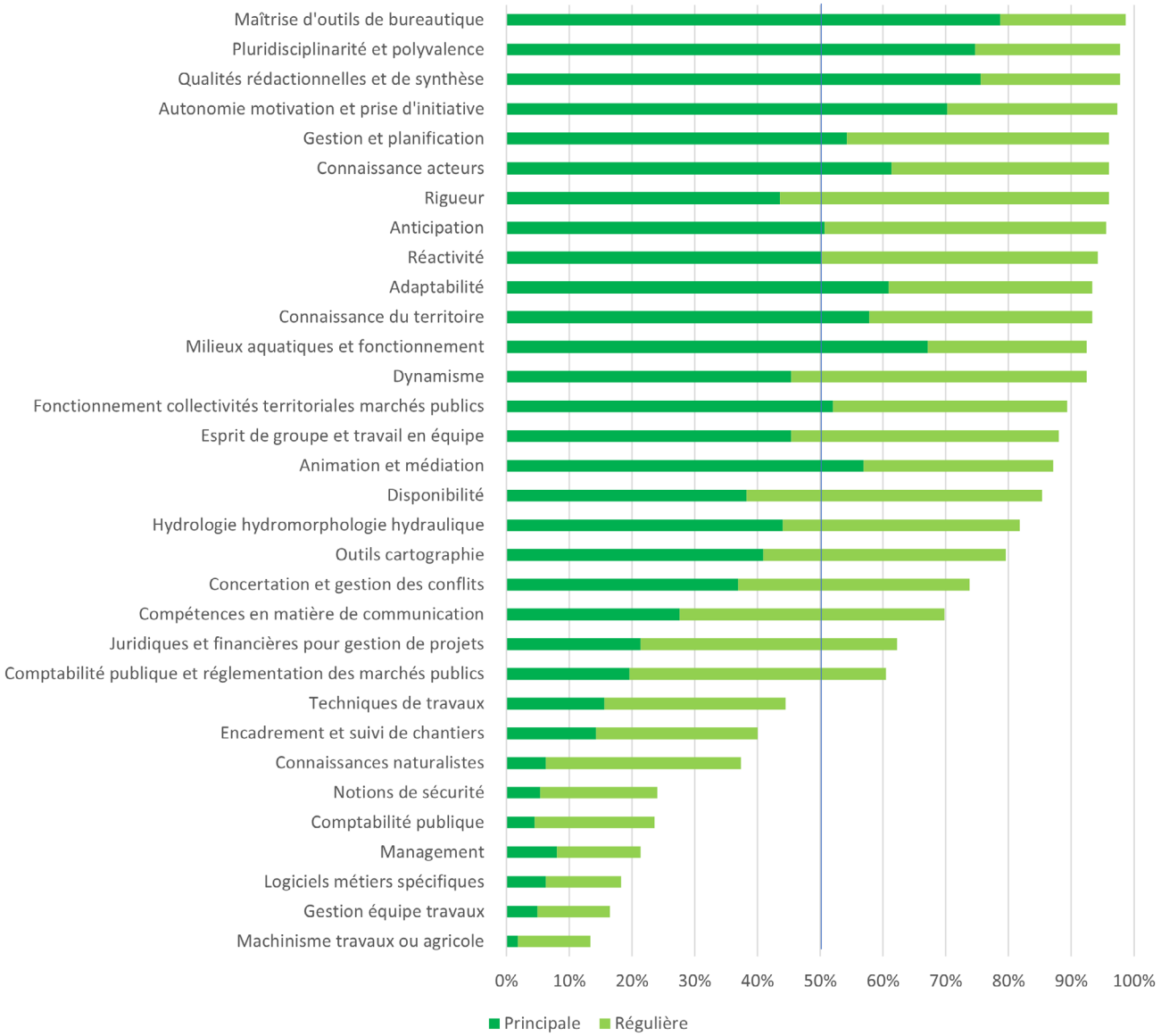

Figure 49 – Les principales compétences des chargés de mission et animateurs (225 réponses)

De manière générale, comme pour les postes de direction, les chargés de mission et animateurs ont principalement besoin de quatre compétences techniques indispensables (plus de 50 % de l'effectif ayant noté ces compétences de la sorte) sans lesquelles il est difficile de mener à bien ses missions :

- la connaissance du territoire (les acteurs et sa géographie),
- la connaissance des milieux aquatiques et de leur fonctionnement,
- la maitrise du fonctionnement des collectivités territoriales et des marchés publics,
- la maitrise des méthodes d'animation et de médiation auprès des différents interlocuteurs du territoire.

Les autres compétences techniques sont moins fréquemment mobilisées. Les compétences humaines sont, pour une grande partie, considérées comme étant indispensables.

Comme pour les missions, une analyse de classification hiérarchique ascendante permet d'identifier trois groupes de chargés de mission et animateurs en fonctions des missions exercées (figure 50). Des points communs ont été identifiés et des caractéristiques spécifiques relevées.

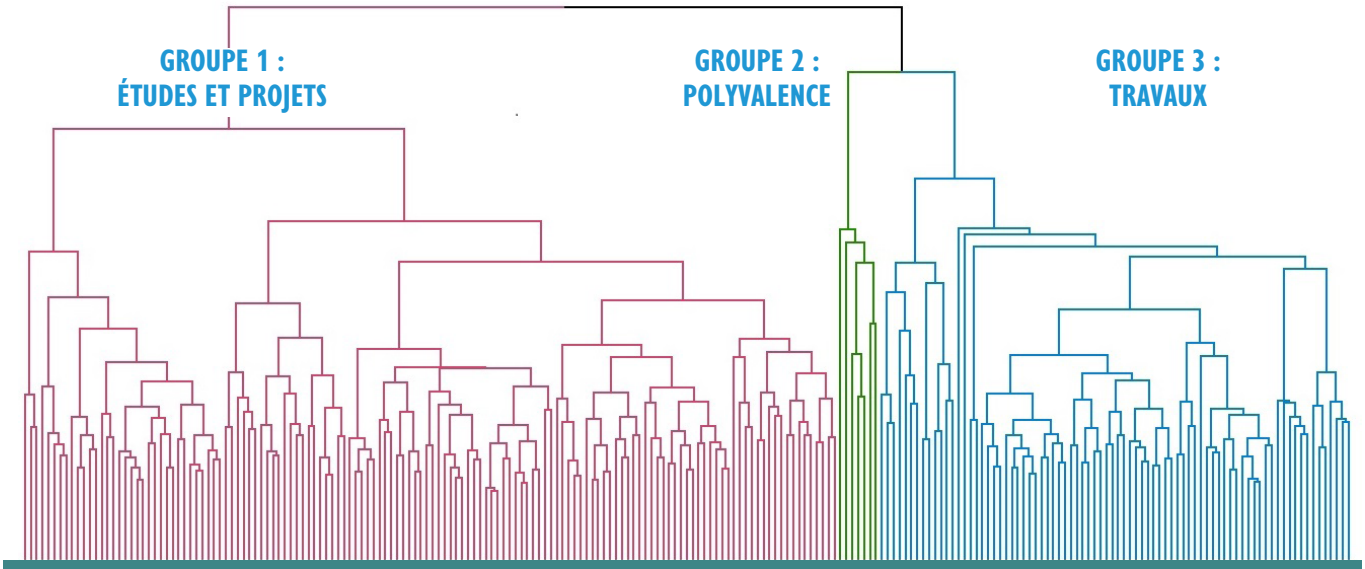

Figure 50 – Regroupement d'individus du groupe des chargés de mission et animateurs par similarité de compétences (225 réponses)

a. Points communs

Le tableau des effectifs par fréquences de missions en ANNEXE 5 permet d'identifier les points communs suivants pour les chargés de mission et animateurs.

Tous ont peu ou prou des compétences en connaissance des acteurs, en connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales, en hydrologie, hydromorphologie ou hydraulique, des qualités rédactionnelles et de synthèse et maitrisent les outils de bureautique. Pour les compétences humaines, tous ont peu ou prou des compétences en gestion et planification, ont des qualités de pluridisciplinarité et de polyvalence, sont autonomes, ont l'esprit de groupe et des compétences en matière de communication, font preuve de rigueur, du dynamisme, sont adaptables et réactifs et doivent anticiper.

b. Spécificités des trois groupes

Le premier groupe : les études et projets

Il comporte **138 individus**.

- *D'un point de vue technique :*

La grande majorité des individus du groupe mobilise principalement des compétences d'animation et de médiation, de connaissance des acteurs et du fonctionnement des collectivités, de connaissances des milieux aquatiques et du territoire. Les compétences en hydrologie, morphologie et hydraulique ainsi que la maitrise des outils cartographiques sont mobilisées de façon principale ou régulière. Les compétences qui sont en majorité occasionnelles sont les compétences naturalistes, en génie végétal, les notions de sécurité, les compétences en management et en comptabilité publique. Les compétences qui sont en majorité jamais ou occasionnellement mises en avant concerne le machinisme agricole, l'encadrement et le suivi de chantier, la gestion des équipes travaux et l'utilisation de logiciels métiers spécifiques.

- *D'un point de vue administratif :*

Les compétences principalement mises en œuvre pour la très grande majorité des individus sont les qualités rédactionnelles et de synthèse et la maitrise des outils bureautiques. Les compétences juridiques et financières pour la gestion de projets et

les compétences de comptabilité publique et de réglementation des marchés publics sont régulièrement à occasionnellement mobilisées pour la majorité des individus du groupe.

- *D'un point de vue humain :*

Pour la majorité des individus de ce groupe, les compétences principalement mobilisées sont les capacités de gestion et de planification, la pluridisciplinarité et la polyvalence, l'autonomie, la motivation et la prise d'initiative, la concertation et la gestion des conflits, la rigueur, le dynamisme, l'adaptabilité, la réactivité et l'anticipation. L'esprit de groupe et le travail en équipe, les compétences en concertation et en gestion de conflits, ainsi que la disponibilité sont moins cités comme étant indispensables. Les compétences dont les fréquences sont plus variables, d'occasionnelles à principales, sont les compétences en matière de communication.

Le deuxième groupe : la polyvalence

Ce second groupe comporte seulement **7 individus**.

- *D'un point de vue technique :*

Il se distingue du premier groupe, car ces professionnels mobilisent moins fréquemment les compétences techniques.

La majorité d'entre eux ne mobilise jamais de compétences en matière de sécurité, d'encadrement et suivi de chantier, de gestion d'équipe travaux, de comptabilité publique et sur des logiciels métiers spécifiques. Ils ne mobilisent jamais ou occasionnellement des compétences en management et en machinisme agricole. Leurs connaissances du fonctionnement des collectivités, leurs connaissances naturalistes, en hydrologie, en hydromorphologie et hydraulique ne sont mobilisées qu'occasionnellement. Par ailleurs, la majorité de ces professionnels mobilise régulièrement leurs connaissances des milieux aquatiques et de leur fonctionnement. Ils ont régulièrement ou principalement besoin de leur connaissance des acteurs et du territoire. Les compétences en animation, médiation, en connaissance du génie végétal, en logiciels métiers spécifiques et outils cartographiques sont très variables.

- *D'un point de vue administratif :*

La grande majorité des individus ne mobilisent jamais de compétences juridiques et financières pour la gestion de projets, ainsi que des compétences en comptabilité publique. Ils ont comme compétences principales ou régulières leurs qualités rédactionnelles et leur maitrise des outils informatiques.

- *D'un point de vue humain :*

Ce groupe se distingue du premier par une moindre fréquence de mobilisation d'une grande part des compétences humaines.

La pluridisciplinarité et la polyvalence sont les principales compétences humaines mobilisées par ce groupe, qui les considèrent dans leur très grande majorité comme étant indispensables. La majorité des individus mobilise occasionnellement ou régulièrement des compétences de gestion de conflit. Ils mobilisent régulièrement ou principalement des compétences de gestion et de planification, d'autonomie, de motivation et de prise d'initiative, des compétences en matière de communication, de rigueur, de dynamisme, de réactivité et d'anticipation. En revanche, les qualités d'adaptabilité et de disponibilité sont plutôt mobilisées moins fréquemment que les autres.

Le troisième groupe : les travaux

Pour finir, ce troisième groupe comporte **80 individus**.

- *D'un point de vue technique :*

Ce groupe diffère du premier et du second groupe, car il mobilise plus fréquemment ses compétences techniques liées aux travaux et un peu moins les compétences d'animation et de médiation, de connaissances des acteurs et du territoire et de fonctionnement des collectivités.

La majorité des individus mobilise principalement ou régulièrement des compétences d'animation, leurs connaissances des acteurs et du territoire, du fonctionnement des collectivités, en hydrologie, en géomorphologie et en hydraulique. La grande majorité des individus mobilise principalement des compétences en milieux aquatiques. Ils mobilisent régulièrement les compétences en outils cartographiques et mobilisent régulièrement ou occasionnellement des compétences en techniques de travaux de génie végétal et en encadrement de chantier. Dans leur grande majorité, ils ne mobilisent qu'occasionnellement des compétences naturalistes, les notions de sécurité, les compétences en management, en gestion d'équipe de travaux, en comptabilité publique et en utilisation de logiciels métiers spécifiques.

Il s'agit là clairement de compétences de chargés de mission de terrain qui effectuent ou suivent des travaux.

- *D'un point de vue administratif :*

La majorité mobilise régulièrement ou occasionnellement des compétences juridiques et financières pour la gestion de projet, ainsi que de comptabilité publique pour les marchés publics. Ils mobilisent plus ces compétences que le premier groupe. En revanche, ces individus mobilisent principalement ou régulièrement des compétences rédactionnelles et de maitrise des outils bureautiques. Ces deux catégories de compétences sont cependant moins mobilisées que le premier groupe.

- *D'un point de vue humain :*

La majorité des individus de ce groupe mobilise principalement des compétences de pluridisciplinarité et de polyvalence. Les compétences d'autonomie, de motivation, de prise d'initiative sont principalement ou régulièrement mobilisées. Les autres compétences sont régulièrement mobilisées pour la majorité des individus à savoir : la gestion et la planification, l'esprit de groupe et de travail en équipe, la gestion des conflits, la communication, la rigueur, le dynamisme, la disponibilité, l'adaptabilité, la réactivité et l'anticipation.

Toutes les compétences mobilisées sont à des niveaux moindres que le premier groupe.

F. LES TECHNICIENS RIVIÈRES

Le métier de technicien de rivière représente 29 % de l'échantillon global de l'enquête avec 189 réponses. Néanmoins, sa proportion au sein des réponses a diminué de 16 points au sein de l'échantillon d'enquête depuis 2011 (111 réponses, soit 45 %), une tendance déjà à l'œuvre en 2016 lors de la dernière enquête (136 réponses pour 37 %). Cela traduit une certaine diversification des types de postes au sein des structures de gestion des milieux aquatiques (chargé de projet, chargé d'opération, conducteur de travaux…) et l'apparition de postes de techniciens dédiés en tout ou partie à d'autres thématiques, tels que des techniciens « *bocage* », « *agricole* », « *ressources en eau* », « *gestion de milieux naturels* », « *ENS* », « *eaux pluviales* »…

Dans la présente étude, le poste de technicien de rivière regroupe ici toutes les réponses de techniciens relatives aux thématiques GEMAPI, Rivière, Milieux aquatiques, bassin versant, zone humide, technicien médiateur de rivière, CATER, entretien des cours d'eau…

► LE PROFIL TYPE MOYEN DES TECHNICIEN-NE-S DE RIVIÈRE : UN HOMME ENTRE 30 ET 44 ANS, DE FORMATION INITIALE BAC+2 À BAC+3, EMBAUCHÉ À TEMPS PLEIN, EN TANT QUE TECHNICIEN PRINCIPAL, TITULAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CATÉGORIE B) AU SEIN D'UN SYNDICAT MIXTE ET RÉMUNÉRÉ ENTRE 2 300 € ET 2 400 € BRUT MENSUELS (PRIMES ET INDEMNITÉS INCLUSES).

1. Description de l'échantillon au sein du poste de technicien de rivière :

a. Le genre et l'âge

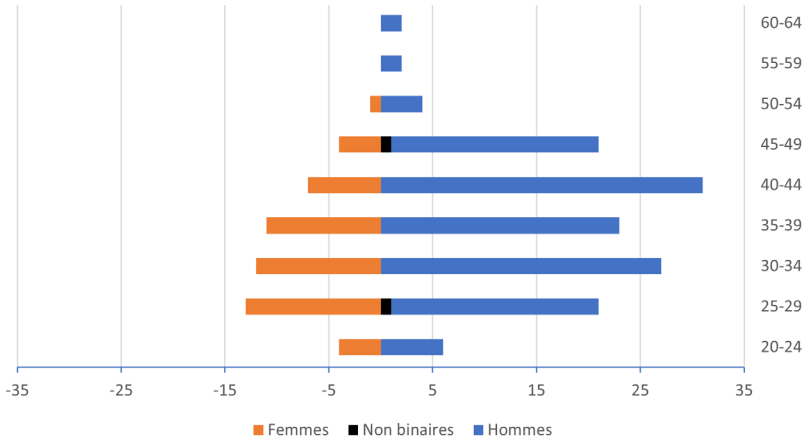

Figure 51 – Pyramide des âges des techniciens et techniciennes de rivière (189 réponses : 52 femmes / 135 hommes / 2 non binaires)

Le métier de technicien de rivière reste très largement masculin, les hommes étant encore très fortement majoritaires et surreprésentés (71,4 %- figure 51). Une sensible augmentation de la proportion de femmes sur ce type de poste peut être observée au sein de l'échantillon depuis 2011, passant de 24,3 % à 27,5 %, mais cela ne marque pas une tendance évidente au rééquilibrage des genres. Les techniciens au-delà de 45 ans sont quasi exclusivement des hommes (5 femmes sur 34 personnes), tandis que 70 % des techniciennes de rivière ont entre 25 et 39 ans.

TÉMOIGNAGES AU SUJET DE LA MIXITÉ DU POSTE :

Une chargée de mission : « Au global, je pense qu'il y a plus d'hommes que de femmes, surtout sur des postes de techniciens. Quand il y a plus de terrain et de travaux, je pense qu'il y a encore une vision des élus tendant à embaucher un homme plutôt qu'une femme ».

Un technicien de rivière : « Ce n'est pas un métier plus compliqué qu'un autre. Bien au contraire, je pense que la féminité permettrait d'avoir des relations plus apaisées, avec les propriétaires notamment. Cela apporterait probablement une certaine douceur dans les relations ».

b. Le niveau de formation

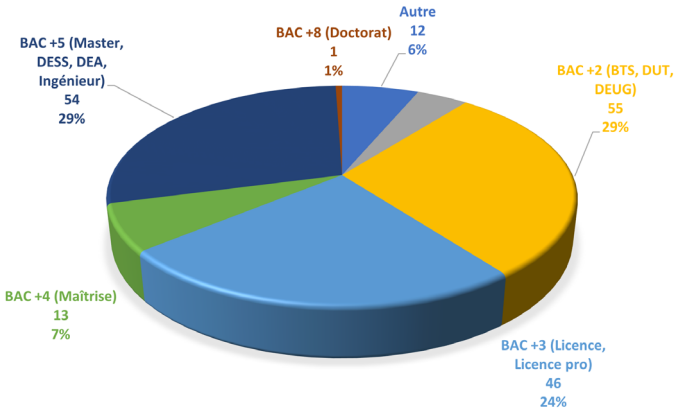

Figure 52 – Niveau de formation initiale des techniciens de rivière (189 réponses)

Près de 30 % de l'effectif des techniciens de rivière possède un Bac+5 (figure 52), ce qui correspond à un niveau de formation plus élevé que le niveau recommandé (Bac+2 à Bac+3, soit seulement 53 % des techniciens de rivière). La moyenne d'âge de ces personnes est de 32 ans, avec une médiane à 31 ans. On peut alors supposer qu'il s'agit soit de professionnels ayant souhaité acquérir de l'expérience en occupant un poste de catégorie inférieure à leur niveau d'étude, soit que le marché de l'emploi des chargés de mission et animateurs est surchargé, incitant ainsi certains professionnels à postuler sur des postes de techniciens de rivière. Par ailleurs, il est également envisageable que les offres d'emploi pour des postes de techniciens fassent appel à des compétences de type Bac+5, certaines structures faisant ainsi le choix d'employer des personnes « surqualifiées » pour occuper les postes de techniciens.

c. Le statut : titulaire / contractuel / catégorie

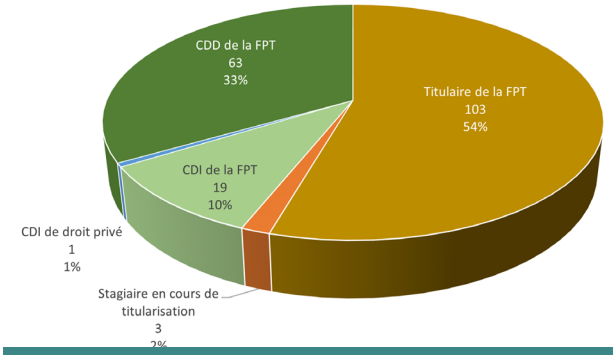

Figure 53 – Statut contractuel des techniciens de rivière (189 réponses)

Contrairement aux postes de chargé de mission et d'animateurs, les techniciens de rivière sont majoritairement titulaires de la FPT ou en cours de l'être (106 personnes, soit 56 %- figure 53). Parmi ceux-ci, 13 personnes ont bénéficié d'une titularisation dans le cadre de la Loi Sauvadet (n° 2012-347 du 12/03/2012), 2 personnes ont passé un concours de catégorie A et 5 un concours de catégorie C. Le reste de l'effectif, soit 86 personnes, a passé un concours de catégorie B.

10 % de l'échantillon des techniciens de rivière bénéficie d'un CDI de la FPT. Enfin, parmi le tiers de techniciens en CDD, près de 60 % (37 réponses) envisagent de passer à terme un concours de la FPT, essentiellement en catégorie B (8 en catégorie A).

d. Le temps de travail

Le taux de temps partiel parmi les techniciens de rivière est supérieur à la moyenne nationale globale (17,9 % contre 17,3 %) et à celle de l'échantillon (tableau 11). Hommes et femmes y recourent à égalité (17 réponses chacun).

Quotité de temps de travail par métier	% de temps de travail								Total général
	50%	60%	70%	75%	80%	90%	95%	100%	
Femmes	2	1	1	2	8	2	1	35	52
Non binaire								2	2
Hommes	4		1		7	5		118	135
TOTAL :	6	1	2	2	15	7	1	155	189
%	3%	1%	1%	1%	8%	4%	1%	82%	

Tableau 11 – Le temps de travail contractuel des techniciens de rivière

e. Les structures employeuses

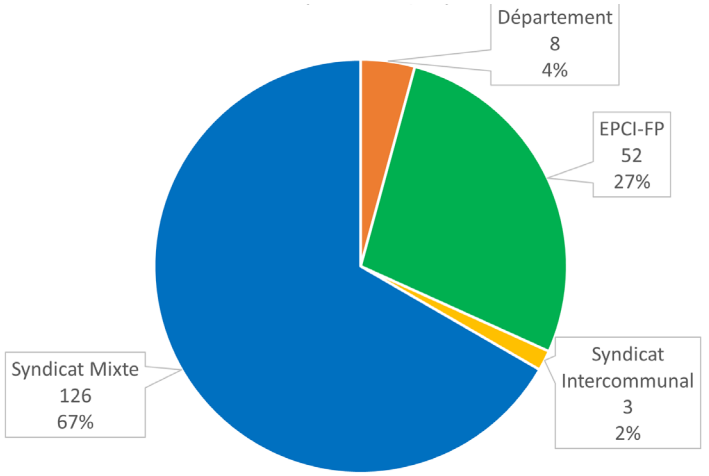

Figure 54 – Répartition des postes de techniciens de rivière par type de structure (189 réponses)

Les Syndicats mixtes, labélisés EPTB/EPAGE ou non, sont les principaux employeurs des techniciens de rivière (67 %; en augmentation de 13 points par rapport à 2016), loin devant les EPCI-FP (27 %; +11 points).

3 personnes, soit 2 %, ont répondu travailler en Syndicat intercommunal alors qu'ils étaient 21 % en 2016.

2. Les missions liées au poste de technicien de rivière :

La figure 55 présente les missions principales ou régulières des techniciens de rivières. Ceux-ci exercent principalement des missions de mise en œuvre, suivi et réalisation de plans pluriannuels de gestion, d'entretien et d'aménagement des cours d'eau, ainsi que le suivi de la réalisation de travaux (plus de 50 % de l'effectif ayant noté ces missions comme étant « principale »). Dans une moindre mesure, le montage et le suivi de projets, d'études et de diagnostics, ainsi que les travaux de restauration et d'aménagement, constituent le cœur de leur activité technique. Ils ont également comme principale mission d'assurer le lien entre la collectivité et les différents acteurs du territoire, qu'il s'agisse d'élus, de riverains ou d'usagers, d'acteurs économiques ou autres.

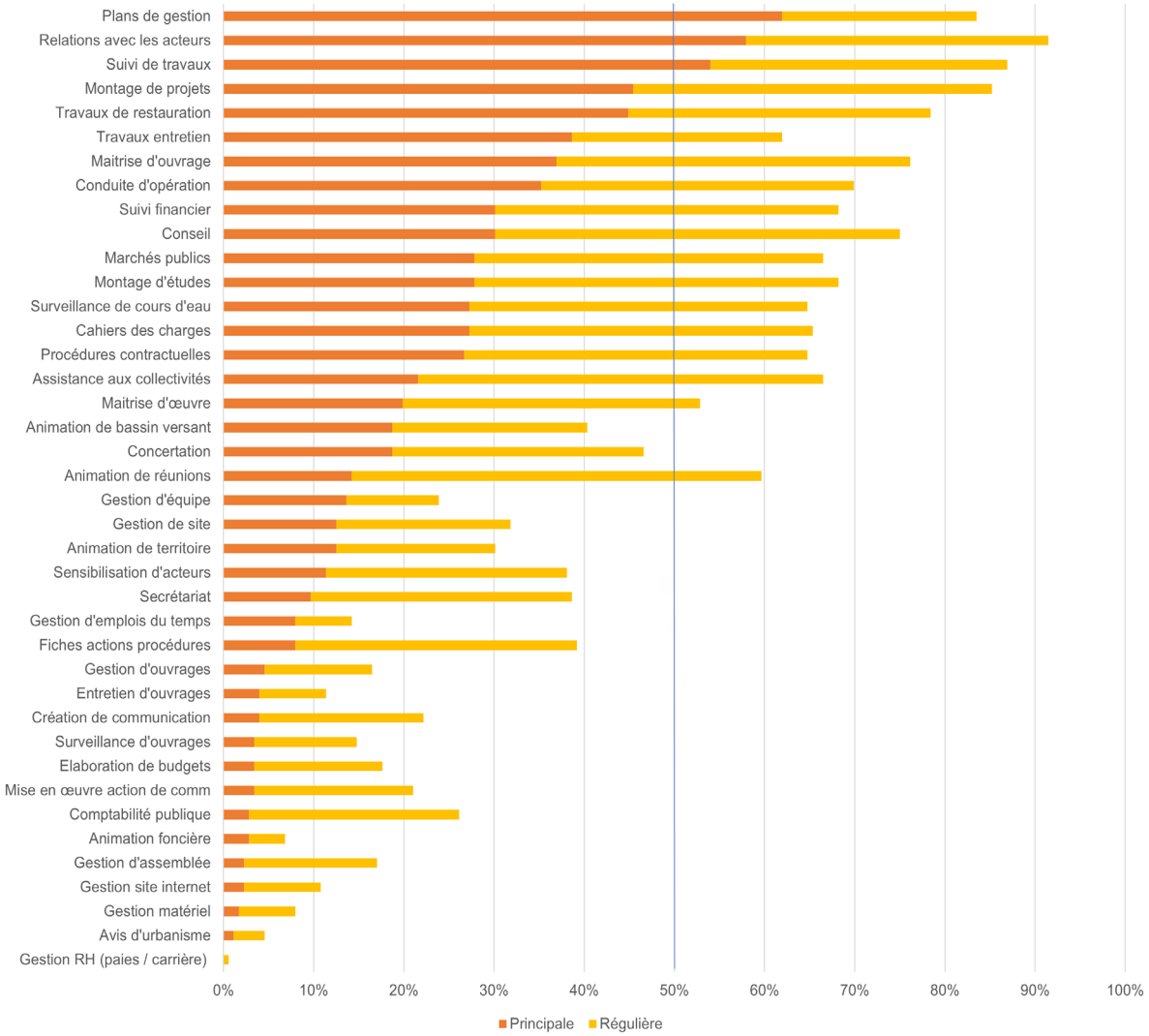

Figure 55 – Les principales missions des techniciens de rivière (176 réponses)

Comme pour les autres types de postes, une analyse plus détaillée des missions des techniciens est nécessaire pour aller plus loin. L'analyse en Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) permet ainsi d'identifier quatre groupes de techniciens de rivière en fonction des missions exercées (figure 56). Des points communs ont été identifiés et des caractéristiques spécifiques relevées pour chacun de ces groupes.

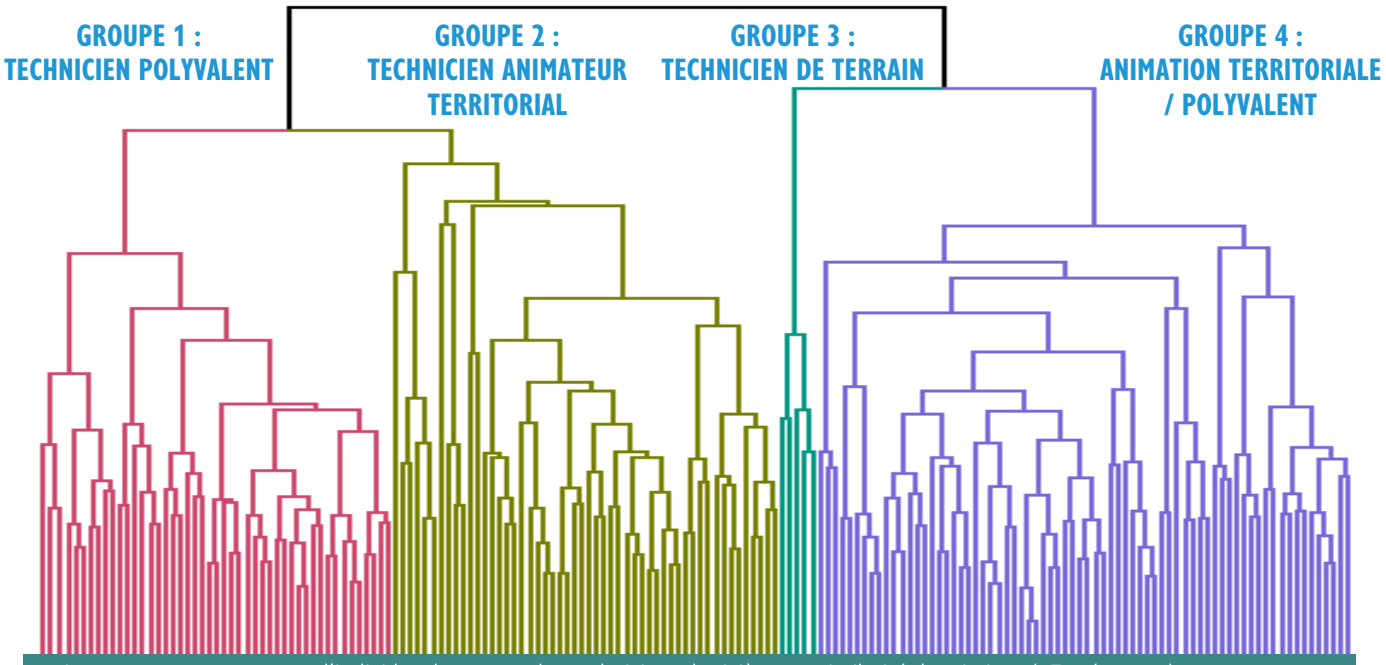

Figure 56 – Regroupement d'individus du groupe des techniciens de rivière par similarité de missions (176 réponses)

On observe donc 4 profils de techniciens de rivière détaillés ci-après :

- le **technicien polyvalent**
- le **technicien animateur territorial**
- le **technicien de terrain**
- un **groupe à la croisée entre l'animation territoriale et la polyvalence**

Le détail des différents groupes est présenté dans le tableau de l'ANNEXE 6. Les deux valeurs les plus fortes pour chaque groupe y sont mises en valeur pour chaque mission.

a. Points communs

Le tableau des effectifs par fréquences de missions en ANNEXE 6 permet d'identifier les points communs suivants pour les techniciens de rivière.

La gestion et l'entretien de matériel, tout comme la gestion des emplois du temps, sont très peu fréquemment exercés par les quatre groupes (jamais à occasionnellement).

L'élaboration et le suivi de plans de gestion et d'entretien ainsi que le lien avec les différents acteurs font par contre partie des missions régulièrement à principalement exercées.

b. Spécificités des trois groupes

Le premier groupe : le technicien polyvalent

Ce 1er groupe comporte 47 individus qui semblent exercer des missions diversifiées à la fois techniques et administratives. Ces dernières sont cependant davantage liées au fonctionnement global de la structure que pour les autres groupes.

- *D'un point de vue technique :*

Ce groupe exerce des missions principalement liées aux travaux, à la mise en place de plans de gestion, la surveillance des cours d'eau, la conduite d'opérations et l'élaboration de projets, d'études et de diagnostics. Les missions de maitrise d'œuvre sont régulièrement exercées par les techniciens de rivière de ce groupe.

En revanche, les missions en lien avec les ouvrages hydrauliques sont assez variables en termes de fréquence et sont plutôt occasionnellement exercées.

- *D'un point de vue administratif :*

Ces individus exercent régulièrement à principalement des missions de maitrise d'ouvrage. Les missions liées aux marchés publics, à la gestion financière des projets et au secrétariat, sont régulières. Ce profil est polyvalent et exerce plus de missions

administratives liées au fonctionnement de la structure que les autres groupes, même si elles restent occasionnelles, avec des missions de comptabilité, de gestion du bureau, d'avis d'urbanisme et d'animation foncière plus régulièrement exercées.

- *D'un point de vue encadrement :*

Ce groupe assure des missions de gestion d'équipe à une fréquence très variable, mais la majorité ayant, semble-t-il, à gérer une équipe à minima occasionnellement. Les autres missions d'encadrement (paies, emploi du temps) sont très peu exercées, mais la gestion des emplois du temps est effectuée par près de la moitié de l'effectif.

Il semble ainsi qu'on retrouve ici des techniciens disposant d'une équipe rivière en régie.

- *D'un point de vue animation :*

Les individus de ce groupe sont régulièrement impliqués dans la rédaction de cahiers des charges, le montage de projets et d'études, la mise en œuvre de procédures, l'animation de réunions et le lien avec les acteurs. Ils assurent régulièrement la rédaction de fiches actions de procédures. Enfin, ils exercent régulièrement des missions d'assistance aux collectivités et occasionnellement de l'animation territoriale au sens large.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

Les missions de ce groupe sont occasionnellement liées à la gestion de site web, à la communication, à la concertation et à la sensibilisation, tandis que les missions de conseil auprès des élus et autres acteurs font partie de leurs missions régulières à principales.

Le deuxième groupe : le technicien animateur territorial

Un second groupe de 52 professionnels est, semble-t-il, dédié principalement à la restauration de cours d'eau et au suivi de travaux dans le cadre de plans d'action à l'échelle du bassin versant. Il suit, plus fréquemment qu'il ne réalise, les travaux d'entretien et participe fortement à l'animation territoriale au sens large et au lien avec les acteurs locaux.

- *Du point de vue technique :*

Ce groupe exerce principalement des missions liées au suivi de travaux et à la réalisation de travaux de restauration de cours d'eau, la conduite d'opérations, le montage et la réalisation de projets, d'études et de diagnostics. L'élaboration et la mise en œuvre de plans de gestion font également partie des missions principales. En revanche, les missions d'entretien de cours d'eau, de zones humides et de ripisylves sont plus variables et sont exercées occasionnellement à principalement.

C'est également le groupe qui réalise le plus fréquemment de la maitrise d'œuvre, qui est une mission principale à régulière pour la majorité des individus.

- *D'un point de vue administratif :*

Ce groupe est le plus impliqué dans les aspects administratifs et financiers liés à des projets, tels que les missions de maitrise d'ouvrage, la préparation de marchés publics et le suivi financier, plus fréquents que pour le groupe 1. Il s'agit de ses missions principales.

Il est moins impliqué sur le fonctionnement global de la structure (secrétariat, comptabilité et budget comme missions occasionnelles). Les individus ont davantage tendance à ne jamais exercer de missions liées à la gestion du bureau et du conseil, ainsi qu'aux les avis d'urbanisme et aux aspects fonciers, ou alors de manière occasionnelle.

- *D'un point de vue encadrement :*

Majoritairement, ce groupe n'exerce aucune mission de gestion d'équipe, mais cette mission est relativement variable parmi les individus, un tiers d'entre eux la déclarant comme régulière à principale.

- *D'un point de vue animation :*

Ce groupe exerce plus fréquemment que les autres des missions de rédaction de cahiers des charges, de projets et d'études, d'élaboration et mise en œuvre de procédures et plans, d'animation de réunion et de lien avec les acteurs. Ce sont des missions régulières ou principales au sein de ce groupe.

Les individus exercent de manière très variable des missions d'animation territoriale au sens large. Les missions d'assistance aux collectivités et d'animation de bassin versant sont cependant fréquentes, une majorité de l'effectif l'exerçant de manière régulière à principale.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

Enfin, ces individus participent majoritairement de manière occasionnelle aux actions de communication de leur structure. Ils mènent régulièrement ou principalement des actions de sensibilisation des différents publics, de concertation avec les acteurs du territoire et de conseil. Ils exercent plus fréquemment ces missions que les autres groupes.

Le troisième groupe : le technicien de terrain

Ce troisième groupe de 5 individus se distingue des autres par des missions techniques principalement dédiées aux travaux d'entretien et aux plans de gestion de cours d'eau.

On observe notamment l'absence ou la réalisation occasionnelle de missions de montage de projets, de maitrise d'œuvre, d'élaboration de cahiers des charges, de gestion de projets, ainsi que l'absence de missions d'animation territoriale au sens large (assistance aux collectivités, animation de bassin versant et de réunions, etc.). De même, ces individus n'exercent pas ou très peu de missions de communication ou de sensibilisation.

Ces techniciens sont dédiés à l'élaboration et au suivi de plans de gestion ainsi qu'à la réalisation de travaux d'entretien des cours d'eau et des ripisylves. Le conseil vis-à-vis des élus et autres parties prenantes et le lien avec les autres acteurs fait également partie de leurs missions principales.

Le quatrième groupe : un groupe à la croisée entre l'animation territoriale et la polyvalence

Dans le quatrième et dernier groupe, on retrouve 72 professionnels dont les missions techniques et d'animation semblent plus diffuses et réparties en termes de fréquence, qui semblent moins investies de missions administratives liées à la gestion de la structure, comme le groupe 2, et à la gestion administrative et financière de projets comme le groupe 1.

- *Du point de vue technique :*

Ce quatrième groupe est relativement polyvalent sur le plan technique et exerce les mêmes missions que les groupes 1 et 2, à savoir la conduite d'opération, le montage de projets, le suivi et la réalisation de travaux, la surveillance des cours d'eau, mais un peu moins fréquemment que ces deux autres groupes.

- *D'un point de vue administratif :*

Ces individus exercent plutôt régulièrement des missions administratives liées aux projets de maitrise d'ouvrage, de gestion financière et de marchés publics, mais moins fréquemment que les groupes 1 et 2. Ils exercent plutôt moins souvent des missions liées à la gestion administrative et financière de la structure qui restent des missions occasionnelles.

- *D'un point de vue encadrement :*

Les individus de ce groupe, en très grande majorité, n'exercent jamais de missions d'encadrement.

- *D'un point de vue animation :*

Comme pour les aspects techniques et administratifs, ces individus se rapprochent des groupes 1 et 2, mais exercent moins fréquemment les missions d'animation de manière générale. Celles-ci restent plutôt occasionnelles, en dehors du lien avec les acteurs locaux qui est une mission régulière à principale.

- *D'un point de vue sensibilisation :*

De même, ce groupe exerce moins fréquemment de missions de communication et de sensibilisation que les groupes 1 et 2. Celles-ci restent occasionnelles, sauf l'activité de conseil qui constitue une mission très majoritairement régulière à principale.

Les autres missions citées par les répondants :

Au-delà des missions proposées dans le questionnaire d'enquête, les répondants ont cité quelques autres missions exercées et spécifiques :

- Sur le plan technique :
    - Des missions liées à l'animation de programmes thématiques connexes aux cours d'eau et/ou à l'eau, tels que Natura 2000, Mesures Agro-Environnementales et Climatiques (MAEC), Espaces Naturels Sensibles (ENS), bocage et hydraulique douce, Zéro phytos…
    - Des missions liées à des thématiques non directement liées aux cours d'eau : gestion et dépollution de friches industrielles, réalisation de voie verte,
    - Gestion de parc de stations de mesures (pluviomètres et limnigraphes) d'un système d'annonce de crue,
- Sur le plan administratif :
    - Assistant de prévention,
    - Gestion du parc informatique et du parc de véhicule,
    - Gestion des biens acquis par la structure (bâti ou foncier),
- Sur le plan de l'encadrement :
    - Encadrement des stagiaires et apprentis,
- En termes de sensibilisation :
    - Animations pédagogiques en milieu scolaire et universitaire.

3. Les compétences des techniciens de rivière :

La figure 57 présente les compétences principales ou régulières des techniciens de rivière. D'une manière générale, les postes de techniciens de rivière nécessitent 4 compétences techniques indispensables (plus de 50 % de l'effectif ayant noté ces compétences de la sorte) sans lesquelles il est difficile de mener à bien ses missions :

- la connaissance des milieux aquatiques et de leur fonctionnement,
- des compétences en hydrologie, hydraulique et hydromorphologie,
- la connaissance du territoire et de ses acteurs,
- la maitrise des méthodes d'animation et de médiation auprès des différents interlocuteurs du territoire.

Les compétences liées aux techniques de travaux sont quant à elles mobilisées régulièrement.

Qualités rédactionnelles, maitrise des outils de bureautique, mais aussi pluridisciplinarité et polyvalence, adaptabilité, autonomie et prise d'initiatives constituent également les principales compétences et qualités fondamentales pour le poste.

Les compétences en management, en comptabilité publique et celles liées au machinisme de travaux font quant à elles partie des compétences occasionnelles.

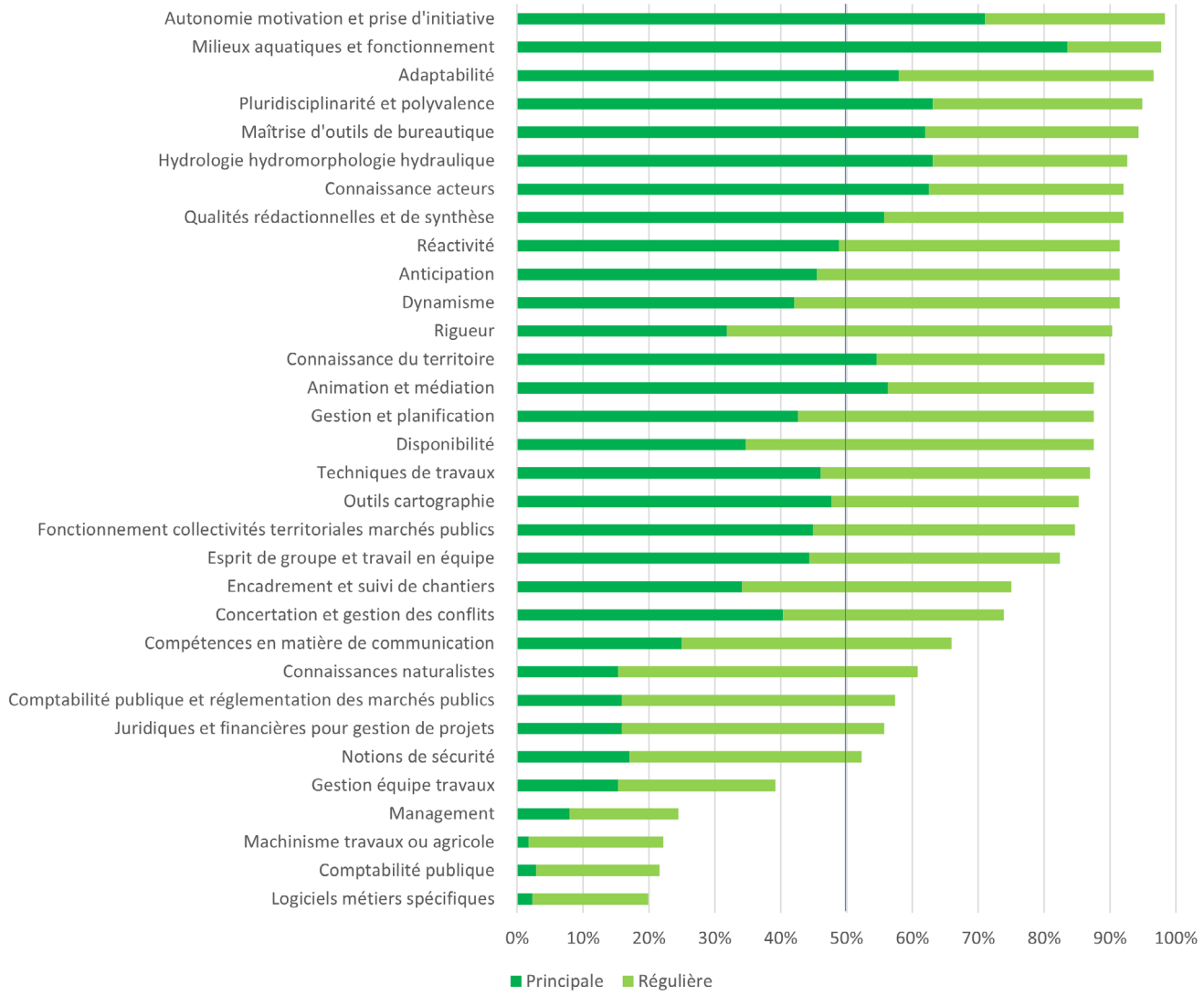

Figure 57 – Les principales compétences des techniciens de rivière (176 réponses)

Comme pour les missions, l'analyse en Classification Hiérarchique Ascendante permet également d'identifier trois groupes au sein des techniciens de rivière en fonction des compétences des répondants (figure 58). Des points communs ont été identifiés et des caractéristiques spécifiques relevées pour chacun de ces groupes.

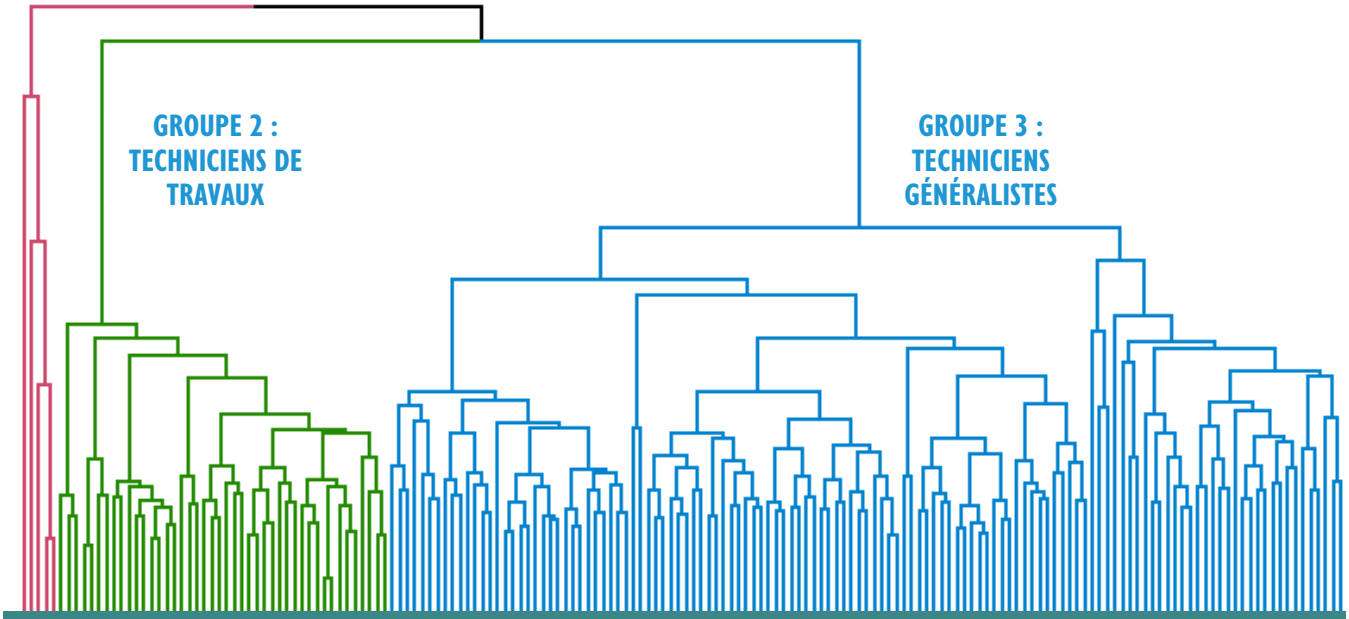

Figure 58 – Regroupement d'individus du groupe des techniciens de rivière par similarité de compétences (176 réponses)

a. Points communs

Le tableau des effectifs par fréquence de mobilisation des compétences en ANNEXE 6 fait ressortir relativement peu de points communs aux différents groupes de techniciens de rivière. Hormis le groupe 1 (5 personnes seulement), les qualités rédactionnelles et la maitrise des outils de bureautique et de cartographie sont régulièrement à principalement mobilisées par les deux principaux groupes.

Si l'essentiel des compétences humaines citées est considéré comme étant régulière à indispensable par les deux principaux groupes, on observe cependant une fréquence assez variable entre les deux.

Ils mobilisent tous, peu ou prou, des compétences techniques liées à la connaissance des acteurs et du fonctionnement des milieux aquatiques. Majoritairement, les compétences liées à la comptabilité publique et à des logiciels métiers spécifiques sont occasionnellement mobilisées par les techniciens.

b. Spécificités des trois groupes

Le premier groupe : des individus peu représentatifs

Un groupe de 5 individus se distingue des autres par le caractère très majoritairement occasionnel de la mobilisation de leurs compétences, tant techniques et administratives qu'humaines. Seuls points notables concernant ce groupe, des compétences en hydrologie, hydraulique et hydromorphologie, ainsi qu'en gestion et planification qui ressortent comme étant un peu plus fréquemment mobilisées que les autres compétences, puis un recours aux compétences de management et de gestion d'équipe de travaux un peu moins fréquents.

Les réponses de ce groupe semblent ainsi peu représentatives de la réalité du métier de technicien de rivière.

Le groupe 2 : Les techniciens de travaux

Ce groupe comporte 44 individus faisant ressortir davantage que les deux autres le caractère indispensable d'une grande partie des compétences et connaissances, tant techniques qu'humaines, pour l'exercice du métier.

Sur le plan technique, ce groupe, dans sa grande majorité, mobilise principalement des compétences liées à la connaissance du fonctionnement des milieux aquatiques, au grand cycle de l'eau (hydrologie, hydraulique, hydromorphologie), aux techniques de travaux et au suivi de chantier. Les compétences d'animation et de médiation, la connaissance du territoire et des acteurs, du fonctionnement des collectivités territoriales et des marchés publics comptent également parmi les compétences principalement citées comme étant indispensables.

Les compétences de gestion d'équipe de travaux et de maitrise des outils cartographiques sont régulièrement à principalement mobilisées, mais moins fréquemment que celles précédemment citées. De même, ce groupe mobilise occasionnellement à principalement des connaissances naturalistes, tout comme les notions de sécurité et les compétences de management.

Sur le plan administratif, les compétences juridiques et financières pour la gestion de projets, ainsi que les compétences liées à la comptabilité publique et aux marchés publics sont majoritairement mobilisées régulièrement à principalement par les individus de ce groupe.

Ils citent également très majoritairement l'essentiel des compétences humaines comme étant indispensables. Seules celles en matière de communication, la rigueur, la disponibilité et le travail en équipe sont un peu moins fréquemment mobilisées.

Le groupe 3 : les techniciens généralistes

Le groupe 3 compte quant à lui 127 personnes. Il se rapproche du groupe 2, mais mobilise moins fréquemment une bonne part des compétences et connaissances techniques. Les principales différences sur ce plan viennent des compétences en management, en gestion d'équipe de travaux et en comptabilité publique qui sont majoritairement mobilisées de manière occasionnelle et une part relativement conséquente d'individus qui ne les exercent jamais. Les compétences naturalistes, les notions de sécurité, l'encadrement et le suivi de chantiers sont occasionnellement à régulièrement mobilisées, donc moins fréquemment que parmi le groupe 2.

De même que pour les aspects techniques, ce groupe fait moins fréquemment appel à des compétences liées aux aspects administratifs et financiers des projets, ainsi qu'à la connaissance de la comptabilité et des marchés publics, qui sont mobilisées occasionnellement à régulièrement.

Les individus du groupe 3 font fréquemment appel à des compétences humaines, essentiellement considérées comme étant régulièrement à principalement mobilisées, mais à une fréquence moindre par rapport au second groupe. Les compétences en concertation et gestion de conflits, ainsi qu'en matière de communication, sont également moins fréquemment mobilisées et davantage considérées comme étant régulières, voire occasionnelles.

4. La rémunération et le cadre d'emploi des techniciens de rivière

L'échantillon d'analyse des rémunérations des techniciens de rivières porte sur 161 réponses (46 femmes, 113 hommes et 2 non binaires) sur les 189 personnes ayant répondu à l'enquête.

Figure 59 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des techniciens de rivière **par genre** (159 personnes)

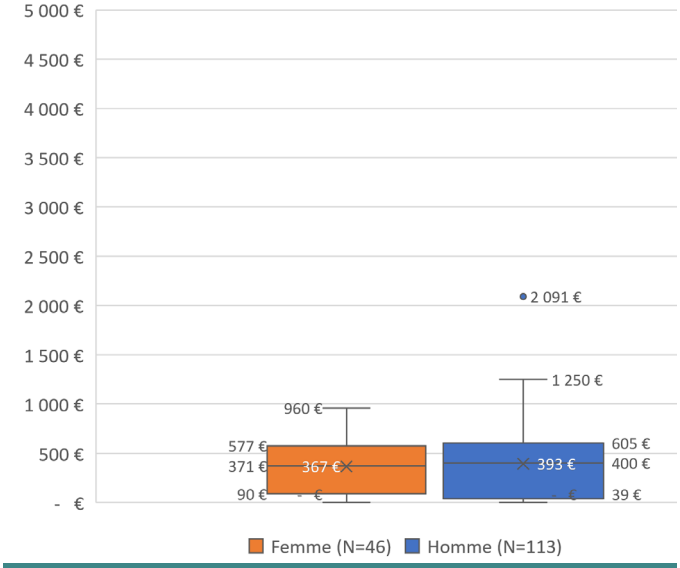

Figure 60 – Total mensuel brut des primes des techniciens de rivière **par genre** (159 personnes)

Hommes et femmes confondus, le traitement de base mensuel brut minimal (donc hors primes) est de 1607 €, correspondant au SMIC du 1er trimestre de l'année 2022 (figure 59 gauche). Ce salaire de base monte jusqu'à 2709 € pour les hommes et 2550 € pour les femmes (en dehors des quelques valeurs aberrantes). La médiane de l'échantillon féminin est inférieure de 135 € à celle des hommes (1828 € contre 1963 €; médiane globale à 1943 € compte tenu de la prédominance du genre masculin dans le métier) et se situe au niveau du 1er quartile masculin. Les disparités salariales augmentent sur le haut de l'échantillon avec un salaire maximum plus élevé de 159 € pour les hommes et davantage de valeurs aberrantes.

Ces disparités augmentent encore davantage une fois les primes et indemnités incluses (figure 59 droite), avec une rémunération globale maximum plus élevée de 608 € pour les hommes et un 3e quartile également plus élevé de près de 300 €. L'écart entre les deux médianes reste néanmoins stable.

Les femmes techniciennes ont donc encore aujourd'hui moins accès à des salaires plus élevés que leurs collègues masculins. L'âge, donc potentiellement l'ancienneté, plus élevé de ces derniers (37 ans en moyenne et en médiane ; 33,5 et 32,5 ans pour les femmes) explique probablement (bien que partiellement) cette situation.

Les rémunérations totales brutes mensuelles sont ainsi comprises entre 1607 € (SMIC) et 3046 € pour les femmes et entre 1674 € et 3654 € pour les hommes (hors valeurs extrêmes).

Concernant les primes, les différences de genre semblent assez peu significatives avec un écart de 29 € en faveur des hommes pour la médiane (figure 60). Ces primes et indemnités représentent logiquement une proportion sensiblement plus importante dans la rémunération des femmes (médiane à 18 %) que celle des hommes (16 %), bien qu'elles puissent constituer jusqu'à 53 % de la rémunération au maximum (34 % pour les femmes). Notons que 7 hommes bénéficient de primes supérieures à 1000 €.

Notons que parmi les primes citées par les techniciens, aucune ne concerne les risques. Il s'agit pourtant d'un élément soulevé par les techniciens de rivières dans leurs témoignages. Certains ont notamment témoigné avoir contracté des infections, voire la maladie de Lyme. Des accidents ont également été évoqués lors des entretiens (chutes d'arbre, chute dans l'eau…).

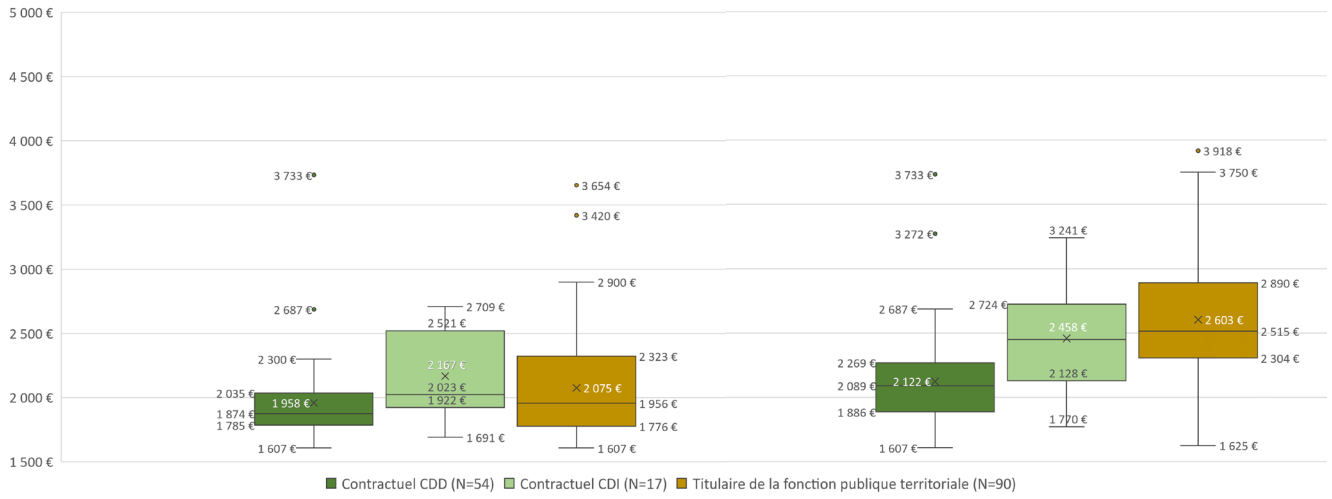

Figure 61 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des techniciens de rivière **par statut contractuel** (161 réponses)

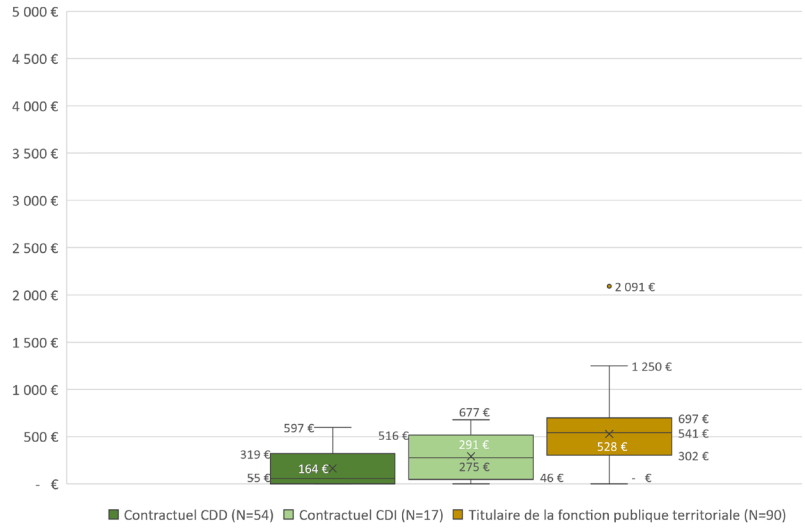

Figure 62 – Total mensuel brut des primes des techniciens de rivière **par statut contractuel** (161 personnes)

Comme pour les postes de direction et les chargés de mission, les personnes en CDI bénéficient de traitements de base plus élevés que les deux autres catégories (figure 61 gauche). Les titulaires bénéficiant davantage de primes et indemnités (médiane à 541 €, contre 275 € pour les CDI et 55 € pour les CDD), leur rémunération globale dépasse celle des autres catégories (maximum à 3750 € ; médiane à 2515 €). C'est aussi le statut qui présente le plus de disparités avec une distribution relativement étalée de l'échantillon, notamment pour les rémunérations globales (figure 61 droite). Au contraire, la distribution reste très concentrée pour les CDD, qu'il s'agisse du salaire de base comme de la rémunération globale, dont le maximum (2687 €) se situe bien en deçà du 3e quartile des CDI (2724 € et maximum à 3241 €) et des titulaires (2890 € et maximum à 3750 €).

Si le faible effectif des techniciens de rivière au sein des Départements doit inciter à la prudence quant à l'interprétation de cette tendance, les techniciens de rivière embauchés au sein de Départements semblent encore une fois mieux rémunérés que dans les EPCI-FP et les Syndicats mixtes (figure 63). Ce différentiel se joue tant sur les traitements de base (médiane à 2362 €, contre 1930 € pour les syndicats et 1879 € pour les EPCI-FP) que sur les primes et indemnités (médiane à 550 € contre 420 € pour les syndicats et 360 € pour les EPCI-FP). En termes de rémunération globale, les agents de syndicats sont globalement mieux rémunérés que ceux des EPCI-FP (médiane située 2389 € contre 2250 € pour les EPCI-FP et 3e quartile 37 € au-dessus du maximum de ces derniers).

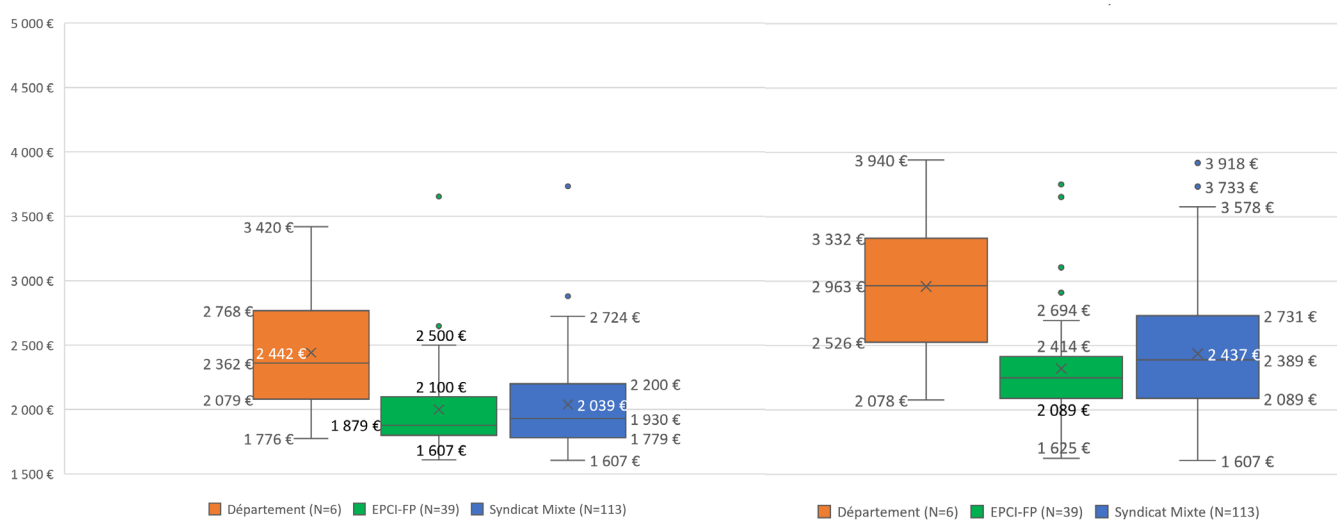

Figure 63 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes - à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses - à droite) des techniciens de rivière **par type de structure** (161 réponses)

IV. L'INFLUENCE DE LA GEMAPI

L'arrivée de la compétence GEMAPI dans le paysage réglementaire et institutionnel depuis 2018 (et même avant sur certains territoires) a largement bouleversé la structuration administrative relative à la gestion des milieux aquatiques. Des syndicats de rivière ont disparu au profit d'EPCI à fiscalité propre prenant la compétence (Communautés de communes ou d'agglomération et Métropoles notamment). D'autres ont fusionné, faisant émerger de plus grosses structures. Certains territoires jusque-là orphelins se sont également organisés sur les plans politique et administratif pour répondre à l'obligation réglementaire. De nouveaux syndicats continuent d'émerger ces dernières années et le « paysage » organisationnel de la gestion de l'eau et des milieux aquatiques reste encore mouvant, bien que largement stabilisé sur la plupart des territoires.

Ainsi, si les changements constatés sont variés et dépendent des spécificités des territoires, cette réorganisation globale est visible et clairement identifiée au sein des réseaux professionnels. Une simple analyse comparative des structures impliquées dans le domaine suffit à en faire le constat.

Mais de quelle manière les postes et les métiers ont évolué avec cette nouvelle structuration ? Ont-ils seulement évolué ? Comment les agents ont-ils vécu cette transition ? L'exercice de la compétence GEMAPI change-t-il fondamentalement leur métier ou leurs conditions de travail ? Et, si oui, dans quel sens ? Autant de questions, non exhaustives, auxquelles il est plus complexe de répondre.

Le présent chapitre vise ainsi à défricher certaines de ces questions en apportant quelques clés de lecture de l'influence de la GEMAPI sur l'évolution des métiers à l'aide d'analyses statistiques et de témoignages de professionnels.

A. L'INFLUENCE DE LA GEMAPI SUR LES STRUCTURES ET LEUR FONCTIONNEMENT

La figure 64 présente l'influence de la GEMAPI sur les structures employeuses. Sur les 535 personnes ayant répondu à cette partie de l'enquête, un tiers d'entre elles (33 %) déclarent que leur structure employeuse a subi des évolutions conséquentes avec la prise de compétence GEMAPI. Parmi ceux-ci, la création d'une nouvelle structure dédiée et/ou le transfert de la compétence à une autre structure (incluant les postes) constituent l'essentiel des réponses, tandis que le changement de périmètre de la collectivité et la seule création de poste(s) au sein de la structure sont plus anecdotiques (respectivement 4 et 2 %). Mais les principales évolutions constatées par les répondants sont l'acquisition de la compétence GEMAPI avec changement de statuts (incluant ou non une labélisation EPAGE ou EPTB) et sans changement de périmètre pour 30 % des répondants, ce qui suggère des territoires sur lesquels la structuration administrative de la gestion des milieux aquatiques et de l'eau était déjà clairement établie.

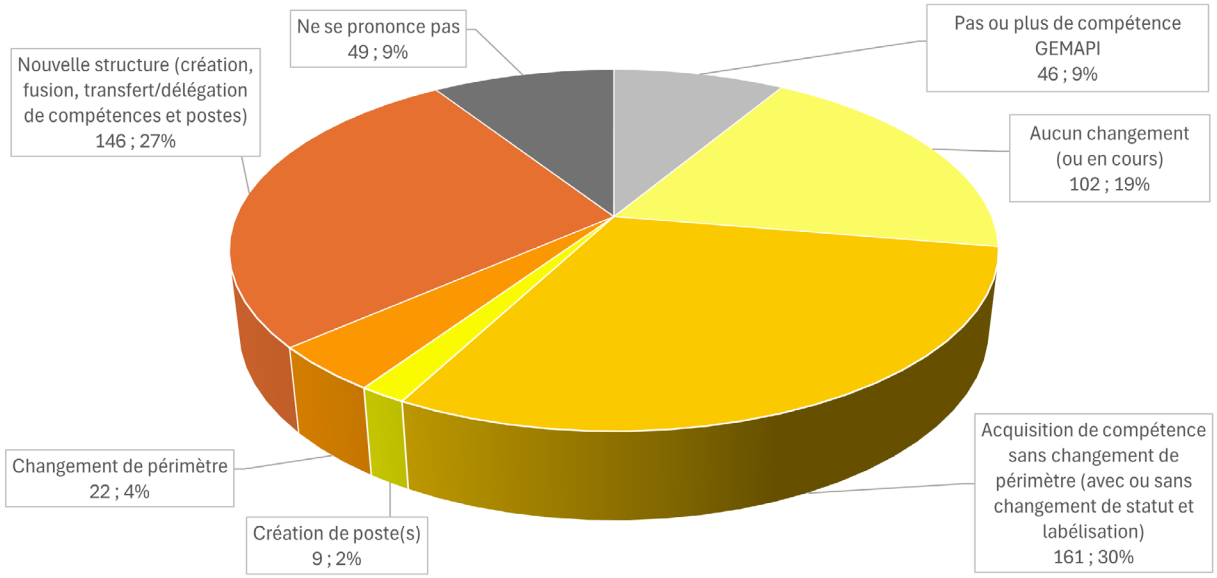

Figure 64 – Conséquences de la GEMAPI sur les structures employeuses des répondants à l'enquête (535 réponses)

En parallèle, 19 % déclarent qu'aucun changement n'a eu lieu avec cette prise de compétence, leur structure exerçant d'ores et déjà tout ou partie des items GEMAPI et/ou n'ayant pas changé de statut et de périmètre. Seules 8 personnes déclarent par ailleurs que la structuration de leur territoire n'est pas encore résolue et est en cours de discussion, ce qui confirme qu'en 2022 l'essentiel des territoires a mis en œuvre les changements nécessaires.

On constate enfin une part non négligeable de professionnels ayant répondu à l'enquête sans pour autant travailler dans des structures Gemapiennes (9 %) ainsi qu'une proportion équivalente de professionnels n'ayant pas connaissance des changements induits par l'arrivée de la GEMAPI sur leur structure. Une part importante d'entre eux ne sont pas concernés par les thématiques de la GEMAPI (postes orientés ressources en eau, captages prioritaires, etc.) et on peut également supposer que certaines personnes sont arrivées récemment au sein de leur structure.

L'Analyse en composantes multiples (ACM), réalisée sur les réponses concernant les évolutions constatées par les professionnels sur le périmètre d'intervention, la charge administrative, les moyens humains et financiers, montre des corrélations entre celles-ci et les changements induits sur la structuration du territoire. De grandes tendances ressortent.

Ainsi, sur la figure 65, on identifie que les conseils départementaux et les structures autres (Struct 4 et 5) n'exercent plutôt pas ou plus la compétence GEMAPI (Chg.Str.7). Ces structures ont alors plutôt des charges administratives, des périmètres d'actions, des moyens humains et financiers qui diminuent (Chadmi.1, PerAct.1, Mhum.1, Mfi.1).

À l'opposé, un groupe assez resserré apparait avec les structures qui sont issues de la fusion de plusieurs collectivités (Chg.Str5). Ces structures ont connu un changement de statut ou une labélisation (Chg-Str4). Elles ont changé de périmètre d'intervention (Chg.Str10) ou ont récupéré la compétence GEMAPI (Chg.Str12). Pour ce groupe, la charge administrative (Chadmi.3), les moyens humains (Mhum.3) et financiers (Mfi.3) ont augmenté. Il s'agit essentiellement des structures de type syndicat mixtes (Struct 2).

Les EPCI-FP (Struct 3) quant à eux, ont tendance à avoir créé des postes pour l'exercice de la compétence GEMAPI (Chg.Str.11) et ces postes sont issus de transfert de postes d'anciennes structures qui ont disparu ou transféré la compétence (Chg.Str.6). D'autres changements non identifiés ont également touché ces structures (Chg.Str.9, correspondant à la réponse « Autre »). On ne voit pas forcément apparaitre de lien avec des modifications de charge administrative, de périmètre d'action ou de moyens humains ou financiers. Ce qui signifie que ces éléments ont pu augmenter, diminuer ou rester tels quels.

Dans les Syndicats intercommunaux (Struct 1), les agents disent rester sur un statu quo quant au périmètre d'action (PerAct.2), à la charge administrative (Chadmi.2) ou aux moyens financiers (Mfi.2) et humains (Mhum.2). La structure actuelle a été spécifiquement créée pour prendre en charge la GEMAPI (Chg.Str.3).

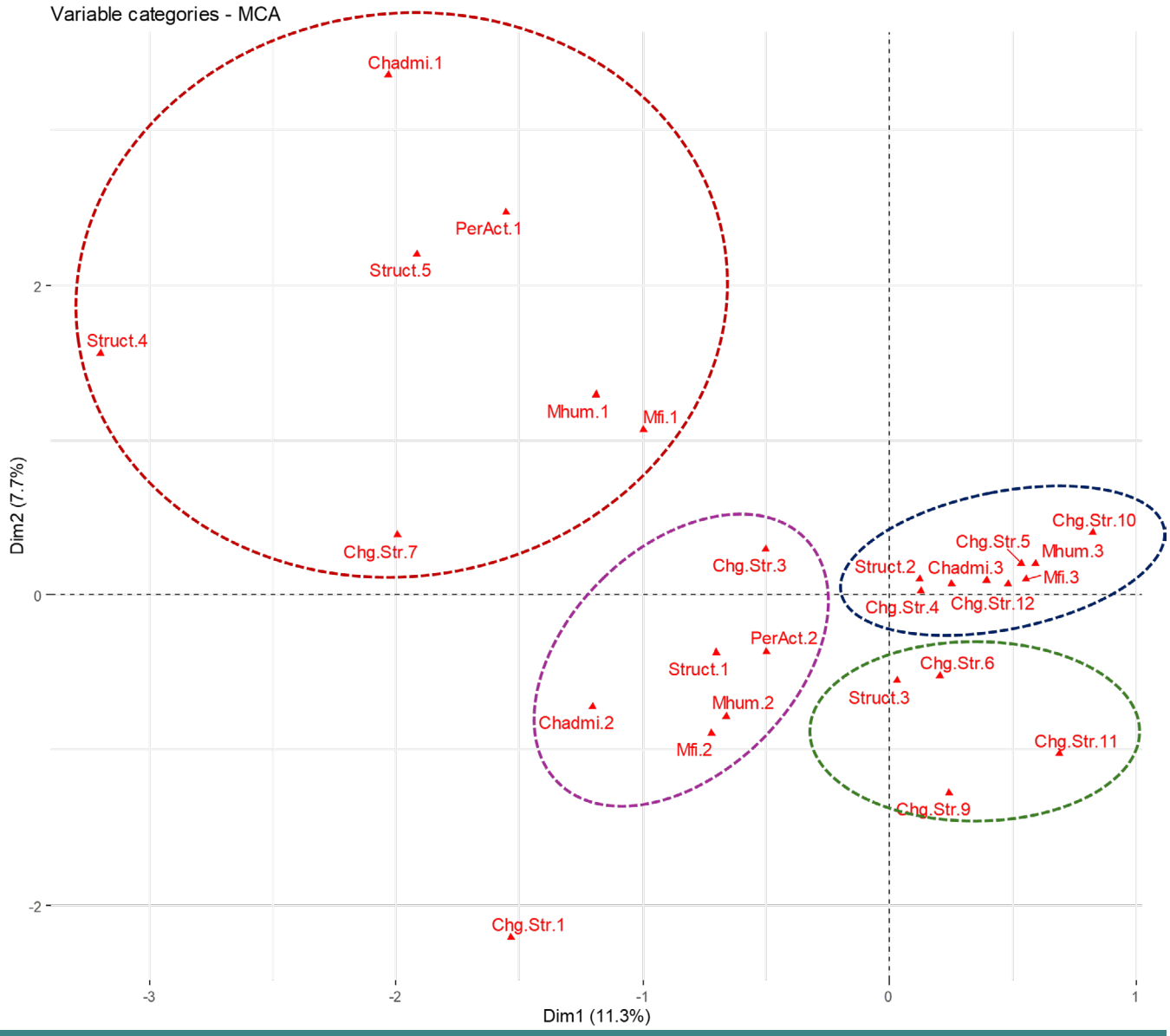

Figure 65 – Analyse en composantes multiples (ACM) des réponses concernant les évolutions liées à la GEMAPI constatées par les professionnels sur le périmètre d'intervention, la charge administrative et les moyens humains et financiers

Par ailleurs, les changements induits par la GEMAPI sur la structuration administrative des territoires ne sont pas neutres au quotidien pour les professionnels. Les témoignages recueillis illustrent en partie ce que vivent les agents dans cette nouvelle structuration.

La GEMAPI, c'est davantage de charge administrative, plus de marchés publics et de consultations.

On constate notamment des critiques sur des aspects administratifs alourdis qui induisent des délais et de potentielles pertes de temps pour les agents. Un technicien de rivière témoigne : « *Avant, quand j'avais besoin d'une paire de bottes, je disais à mon chef que j'allais chercher une paire de bottes. Il me donnait un bon de commande et hop, c'était parti ! Aujourd'hui, il faut que ça passe par des marchés publics, c'est complexe… Pour avoir les commandes, il faut se battre parce qu'il n'y a pas assez de budget ou pour d'autres raisons… C'est extrêmement chronophage. (…) On passe un marché public pour quasiment tout et les délais sont longs. Il faut une validation de la part de tout le monde : du chargé de mission à la validation du DGA puis du directeur, il faut 6 mois, voire plus. (…) C'est la partie qui a généré le plus de changement et de frustration, car, selon moi, on n'est pas efficaces. Effectivement, c'est nécessaire, mais c'est du contrôle à tous les étages.* »

Un directeur témoigne aussi par un exemple chiffré : « *Avant la GEMAPI on avait 3 à 4 marchés publics et 100 mandats de paiement. Aujourd'hui, nous avons 30 marchés publics, donc on les a multipliés par 10, et c'est pareil pour les mandats de paiement. Ce n'est donc pas une évolution, c'est une marche. La GEMAPI, ce sont des marchés publics et des consultations… C'est notre responsable administrative qui gère tout ça et elle me dit qu'elle n'en peut plus…* »

Le fonctionnement interne a changé, avec des rôles plus séparés entre services techniques et administratifs/financiers.

Les transferts de postes vers d'autres structures, ainsi que les fusions, induisent aussi d'importantes modifications de fonctionnement, telles qu'une séparation des rôles, qui peuvent s'avérer perturbants pour les agents et pour l'exercice de leurs missions. Le transfert de la charge administrative à d'autres services, notamment au sein des EPCI-FP, implique par exemple une certaine perte de contrôle sur les dossiers. C'est le cas d'un technicien de rivière qui témoigne : « *On a vu un gros changement au niveau du secrétariat, qui réalise désormais l'ensemble des démarches pour obtenir les dossiers de subvention. Mais ce n'est pas forcément ce que je préfère, car maintenant je ne sais pas toujours où j'en suis au niveau des différents dossiers ». Ce même technicien complète son propos en expliquant qu'il a « moins de tâches administratives liées aux subventions, mais davantage d'aspects administratifs liés au quotidien et aux projets. (…).* »

Les élus ne sont plus les mêmes. Ils sont parfois moins investis et plus politisés. Nous devons redoubler d'efforts pour leur expliquer les enjeux.

Par ailleurs, avec l'arrivée de la compétence GEMAPI, c'est toute la gouvernance de la gestion de l'eau et des milieux aquatiques qui se retrouve modifiée. En corollaire, le rapport des agents aux élus a changé : « *Au départ, il s'agissait d'un syndicat de communes, qui est passé à un syndicat d'EPCI avec la GEMAPI. Les élus ne sont plus les mêmes qu'avant et ils se sentent parfois moins investis* », témoigne une chargée de mission. Une autre chargée de mission explique également : « *Sachant que nos élus sont d'abord des élus de leur commune, puis communautaires, puis au syndicat en troisième vague, ça nous demande beaucoup d'explication parce que les sujets sont quand même très techniques. Au départ, on avait des élus très impliqués, avec un lien fort avec le fleuve, qui connaissaient bien son fonctionnement et qui avaient une fibre GEMAPI. Maintenant, c'est plus compliqué* ».

Ces changements d'élus entrainent également, pour certains, une politisation du domaine de la gestion des milieux aquatiques. Un ingénieur spécialisé confie notamment qu'à la suite du changement d'élus dans son syndicat, celui-ci « *est beaucoup plus politisé qu'avant, dans le sens où il est gouverné par des représentants intercommunaux. On sent qu'il y a des enjeux politiques qui peuvent influencer la direction dans laquelle le syndicat va s'orienter. Ce qui n'existait pas du tout auparavant* ». Une chargée de mission de syndicat témoigne également en ce sens : « *On travaille sur des compétences techniques et la politique "politicienne" n'a pas lieu d'être. L'objectif c'est quand même de fédérer les territoires. Les jeux de tendance politique de chacun étaient vraiment gommés auparavant, au début du syndicat. Les élus travaillaient pour la même chose. Ce qui n'est plus tout à fait le cas aujourd'hui. Certaines communautés de communes nous font plus confiance que d'autres pour travailler pour l'intérêt général* ».

Une autre chargée de mission témoigne également de l'important bouleversement connu par sa structure en termes de gouvernance : « *On a beaucoup plus de comptes à rendre aux intercommunalités qui sont désormais des membres forts de l'EPAGE. (…) C'est toute la gouvernance du syndicat qui a changé avec la mise en place de la compétence GEMAPI. Avant, on avait un gros comité syndical, composé uniquement des représentants des communes membres. Aujourd'hui, le comité est composé quasiment uniquement de représentants intercommunaux et du département. Il n'y a plus que 5 élus représentant les communes à la place de 70 auparavant. C'est un énorme changement de gouvernance et on sent clairement des enjeux politiques s'exprimer !* »

« En passant dans une grande collectivité, j'ai perdu l'accès aux élus. »

Un chargé de mission témoigne également de son ressenti concernant le passage à une plus grande collectivité, sur les processus de décision et sur l'accès aux élus : « *Le fait de travailler dans une petite structure permettait d'avoir un lien direct avec les élus ou avec le directeur. Par exemple, lorsque j'avais un sujet à traiter, je frappais à la porte d'à côté, celle du directeur, on discutait… une décision était prise. Si on n'arrivait pas à décider, il prenait le téléphone, appelait le président et hop, on avait la réponse. Si cela nécessitait une délibération, on mettait ça au conseil syndical et voilà. C'était rapide ! Aujourd'hui, ça passe par des notes. À*

un moment donné, aux débuts de la Métropole, on n'avait même pas le droit de parler aux élus. C'étaient les chefs de service qui parlaient aux élus. Je ne sais pas comment on faisait pour travailler. C'est propre à notre collectivité, mais encore aujourd'hui, on a un exécutif qui est très directif et il n'y a pas beaucoup de place à la concertation des élus locaux. (…) Pour mener à bien des actions et monter des procédures contractuelles, il faut qu'il y ait du lien entre les acteurs, de la discussion, de l'émulation… ce qui est possible dans une petite structure. »

« Nous travaillons davantage de manière transversale avec les autres services techniques de ma collectivité. »

Pour une animatrice de communauté de communes, la fusion de plusieurs structures a été bénéfique en favorisant la transversalité des actions : « *Mon service a absorbé les syndicats de rivière à l'époque et on a pu faire du lien entre les actions agricoles et les actions GEMAPI, par exemple sur le bord des cours d'eau et la gestion des ripisylves par les agriculteurs. (…) Ça a permis une mise en lien plus simple et efficace entre les corps de métiers. On a développé des plans stratégiques et des actions communes intégrant les enjeux biodiversité, eaux de superficielles et eaux souterraines avec une gestion foncière commune. (…) Cette transversalité, c'est bénéfique !* »

Pour d'autres, l'arrivée de la GEMAPI a été « *l'occasion de revoir (les) statuts avec les intercommunalités et de définir le périmètre de cette compétence, tel que nous le souhaitions sur notre territoire, avec une logique de bassin versant notamment* », témoigne une ingénieure spécialisée.

« Il a fallu effectuer un travail politique compliqué pour s'assurer de conserver une logique de bassin versant. »

Pour autant, certains témoignages expriment une part d'incompréhension vis-à-vis de cette nouvelle compétence et de la manière dont elle a été imposée aux territoires par le législateur. Pour un chargé de mission expérimenté « *la GEMAPI c'est le grand flou. Le législateur n'a pas du tout fait quelque chose de clair. Donc, c'est à chaque collectivité de se faire sa propre grille de lecture.* »

Ainsi, pour l'un des directeurs interrogés, la transition a été complexe et a nécessité un travail politique intense et compliqué afin d'obtenir le transfert ou la délégation de la compétence au syndicat de rivière par les EPCI-FP du territoire : « *(leurs élus) se disaient "et pourquoi ne la garderait-on pas ?", et ce, alors qu'ils n'étaient pas structurés et qu'ils ne s'étaient encore jamais vraiment intéressés au sujet. On leur a expliqué que le fait de la déléguer ou de la transférer au syndicat (préexistant) allait permettre d'obtenir des subventions, car l'Agence de l'eau ou l'État allaient voir d'un mauvais œil qu'il n'y ait pas de cohérence de bassin versant. Il a fallu faire un travail politique qui a été compliqué, mais on a gagné la partie.* » Sur d'autres territoires, néanmoins, « *le transfert de la compétence s'est fait très naturellement, car, dès le départ, les statuts de notre syndicat, composé de communautés de communes, reprenaient tous les items de la GEMAPI. Quand la compétence est arrivée sur la table, le syndicat, existant depuis 2008 et fonctionnant assez bien selon les élus, ceux-ci se sont dit d'eux-mêmes qu'il paraissait logique de la redonner au syndicat et de continuer à travailler comme on travaille depuis longtemps sur le territoire* », témoigne une directrice.

« Nous faisions de la GEMAPI bien avant que cela ne s'appelle "GEMAPI"… »

Certains professionnels interrogés constatent également que les missions liées à la GEMAPI étaient déjà, en tout ou partie, effectuées avant la formalisation de la compétence, ce qui montre une continuité dans certaines pratiques malgré le nouveau cadre d'intervention : « *Notre syndicat exerçait déjà l'ensemble des actions liées à la GEMA et à la PI, bien avant que la compétence soit formalisée* », explique une chargée de mission. Une directrice en témoigne également : « *La GEMAPI n'a pas provoqué pour nous de modifications en termes d'actions. On les menait déjà auparavant et nous avons juste traduit cela dans nos statuts pour être conformes à la loi.* »

« On ne gère pas un espace ou une rivière, on gère une compétence… Il faut faire attention à ce que les autres acteurs ne se déresponsabilisent pas. »

Cependant, certains professionnels expliquent qu'il règne encore parmi les acteurs locaux, dont parfois les élus eux-mêmes, une certaine confusion. Un directeur témoigne par exemple du raccourci effectué sur son territoire entre le fait d'exercer la compétence GEMAPI et l'idée répandue que le syndicat de rivière serait responsable de l'ensemble de ce qui est réalisé ou doit être réalisé sur le cours d'eau : « *Ce raccourci est encore répandu. (…) Mais on ne gère pas un espace, on ne gère pas la rivière, on gère une compétence et celle-ci dit que nous devons assurer le bon écoulement des eaux et entretenir le cours d'eau dans le cadre d'une DIG. Mais c'est bien le propriétaire qui reste le principal responsable de l'entretien de son cours d'eau ! Nous, nous n'intervenons que dans le cadre de l'intérêt général. (…) Le travail d'explication qu'il a fallu faire est énorme…* »

B. L'INFLUENCE SUR LES POSTES ET LES MÉTIERS DES AGENTS

La GEMAPI a influencé de manière différente les postes des gestionnaires de milieux aquatiques. 355 personnes ont répondu à cette partie du questionnaire concernant la modification de leurs missions, l'évolution de leurs thématiques d'intervention, l'acquisition de nouvelles compétences, l'augmentation de leurs responsabilités, l'augmentation de leur rémunération et de leurs avantages.

Près de 27 % constatent une absence de changement concernant les 6 propositions. 12 % ont observé un changement et 58 % des répondants déclarent entre 2 et 5 évolutions. Enfin, 3 % de l'échantillon ont constaté des changements sur les 6 critères.

L'évolution des thématiques d'intervention est l'item le plus cité parmi les changements constatés (58 %), devant l'acquisition de nouvelles compétences (51 %), l'augmentation des responsabilités (48 %) et la modification des missions (46 %). Respectivement, seuls 21 % et 10 % ont bénéficié d'une augmentation de rémunération et d'une augmentation de leurs avantages.

Une Analyse en composantes multiples (ACM) a permis de rapprocher les évolutions constatées par les professionnels avec le type de poste occupé. La figure 66 présente les résultats.

Pour les directeurs (Fonction 1), les chefs de service (Fonction 2) et le personnel administratif (Fonction 10), la GEMAPI a entrainé une augmentation de la rémunération (AugRem.2) et des avantages autres que financiers (AugAvant.2), une augmentation des responsabilités (AugResp.2), une modification des missions (ModMission.2), l'acquisition de nouvelles compétences (AcqNvlComp.2) et l'évolution des thématiques de travail (EvolThema.2). Pour ces 4 derniers points à savoir les responsabilités, la modification des missions, l'acquisition de nouvelles compétences et l'évolution des thématiques, ces augmentations concernent plutôt les directeurs.

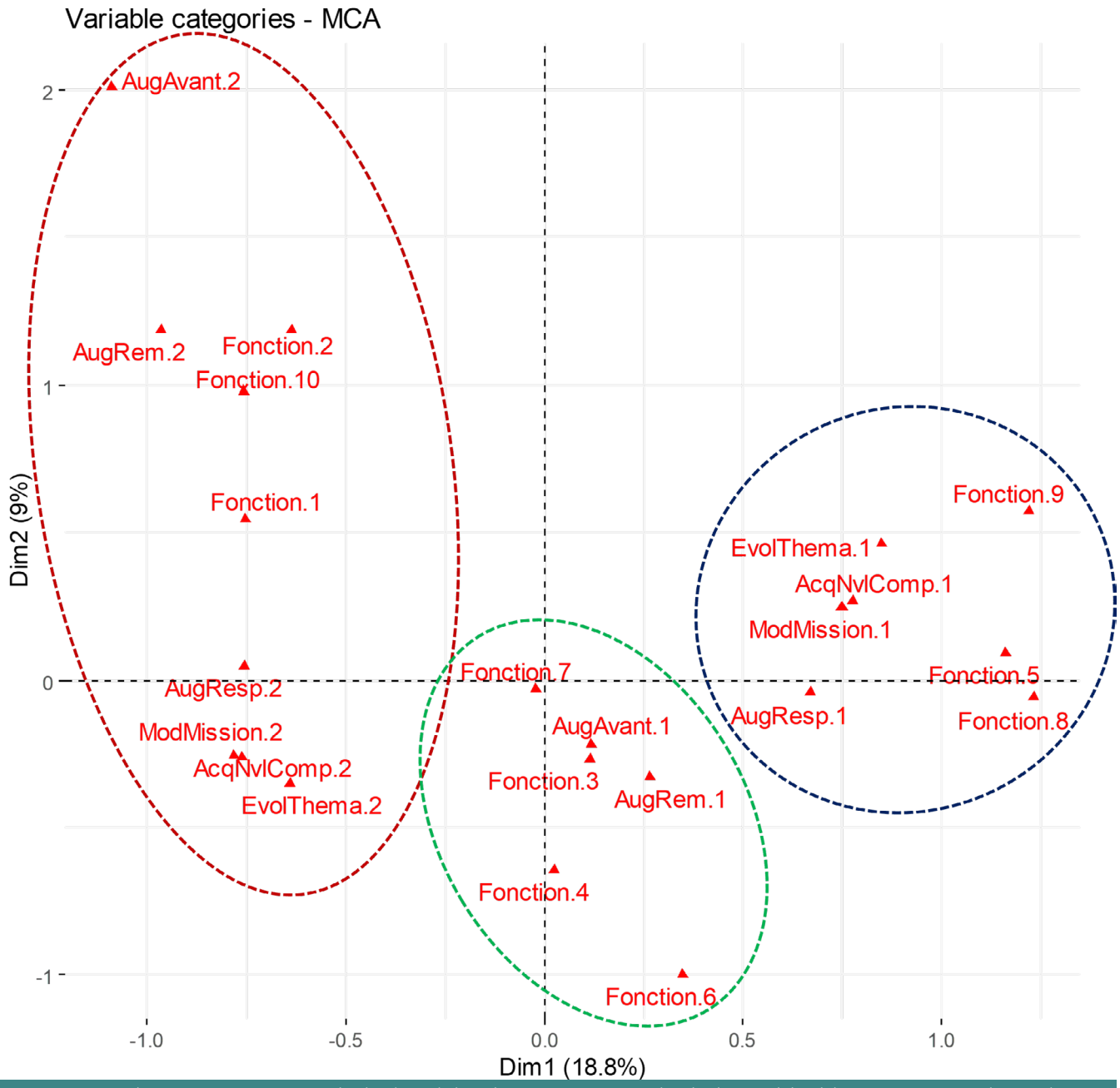

Figure 66 – Analyse en composantes multiples (ACM) des réponses concernant les évolutions liées à la GEMAPI constatées par les professionnels sur le périmètre d'intervention, la charge administrative et les moyens humains et financiers

Pour les animateurs eau potable/qualité de l'eau (Fonction 5), les autres techniciens (Fonction 8) et les agents de travaux (Fonction 9), la compétence GEMAPI n'a plutôt pas entrainé d'évolution de la thématique de travail (EvolThema.1), d'acquisition de nouvelles compétences (AcqNvlComp.1), de modification de missions (ModMission.1) et d'augmentation de responsabilité (AugResp.1).

Pour les chargés de mission (Fonction 3), les animateurs de projets et de contrats (fonction 4), les chargés d'études (fonction 6) et les techniciens de rivières (Fonction 7), il n'y a pas eu globalement d'augmentation de rémunération (AugRem.1) ni d'augmentation d'avantages (AugAvant.1).

On constate ainsi que la GEMAPI a principalement impacté les postes d'encadrement et administratifs, davantage que les postes techniques.

« Mon métier n'a pas fondamentalement changé avec la GEMAPI. »

Un directeur de structure confie : « *Notre métier est toujours le même sur ses fondements. Cela étant, il a évolué et nécessairement le personnel aussi, à la fois en quantité et en missions* ». Pour un technicien de rivière, « *en soi, (le) métier n'a pas changé. Par contre, (il) a été réorganisé. Je suis passé du service Espaces naturels au service Eau, j'ai changé de collègues, j'ai changé de bureau, mais je n'ai pas changé de métier.* »

« Travailler sur les systèmes d'endiguement, c'est LA nouveauté pour nous. »

Parmi les témoignages, c'est l'aspect PI (Prévention des Inondations) qui ressort comme ayant le plus apporté de changement sur les postes des agents et au sein des structures. Par exemple, une directrice témoigne du fait que « *la prise de compétence GEMAPI par le syndicat nous ayant amené à récupérer la gestion d'une digue, il a fallu qu'on se forme au sujet. Cela a créé un nouveau besoin en termes de compétence au sein de la structure.* » L'un de ses confrères ajoute que sa structure a été « *bousculée principalement par l'arrêté "Digues", parce que celui-ci donne des obligations à la collectivité. Cela a été vraiment la nouveauté pour nous. On a plusieurs kilomètres de digues sur le territoire et il nous faut donc faire des Études de Danger (EDD), il faut évaluer le niveau de services… Ça ne s'est pas fait sans difficulté en interne…* ». « *On passe pour vérifier le bon fonctionnement des ouvrages, être sûrs qu'ils soient toujours fonctionnels, que l'on puisse les manœuvrer, regraisser les cadenas, etc. Ce n'est pas planifié au jour le jour, mais on le fait de manière récurrente désormais* » témoigne enfin un technicien de rivière.

La communication sur nos actions a pris davantage de place dans nos métiers.

La GEMAPI semble aussi avoir entrainé un besoin important de développer la communication. « *Les élus ont besoin que nous communiquions parce qu'aujourd'hui, pour asseoir la compétence GEMAPI, on est passé à un niveau plus important de communication. Aujourd'hui, il y a la taxe GEMAPI, payée par des administrés donc il faut que l'on "vende", que l'on communique sur ce qu'on fait* » explique par exemple une chargée de mission. Pour une autre chargée de mission, « *la mise en lumière de notre action par de davantage de communication, c'est bénéfique et valorisant pour notre travail.* »

C. CONCLUSION SUR L'INFLUENCE DE LA GEMAPI

La compétence GEMAPI a introduit des changements notables dans la gestion des milieux aquatiques, réorganisant profondément le paysage administratif et, dans une moindre mesure, les pratiques des professionnels. Depuis son instauration, elle a transformé les structures et les fonctions, notamment en favorisant la fusion et la spécialisation des collectivités locales, tout en apportant de nouveaux rôles et responsabilités aux agents. Les impacts observés varient selon les territoires, mais la réorganisation demeure marquée par un renforcement des obligations administratives, parfois au détriment de l'efficacité opérationnelle, comme en témoignent les agents face à la « *lourdeur* » des procédures de marché public.

L'évolution des postes a été marquée pour les fonctions d'encadrement, qui ont souvent vu leurs responsabilités et compétences s'élargir, tandis que les techniciens ressentent davantage une restructuration dans la répartition des rôles et des missions au sein de leur collectivité. La prise de compétence GEMAPI a aussi modifié les relations entre agents et élus, ces derniers étant souvent moins accessibles pour les professionnels. Dans certains cas, selon les témoignages, la restructuration a suscité une politisation accrue de la gouvernance, rendant parfois les échanges plus complexes, que ce soit avec les élus de la collectivité, mais aussi avec les intercommunalités adhérentes aux syndicats.

Enfin, l'arrivée de la GEMAPI a fait émerger un besoin accru de communication, tant pour justifier les actions financées par la taxe GEMAPI que pour sensibiliser le public aux enjeux des milieux aquatiques et de la prévention des inondations. Bien que les missions exercées existaient souvent avant l'introduction de cette compétence obligatoire, la GEMAPI a consolidé, professionnalisé et organisé le cadre légal et administratif, posant les bases d'une gestion des milieux aquatiques plus structurée et responsable.

CONCLUSION

Si les métiers de la gestion de milieux aquatiques ont connu un important essor depuis le début du 21e siècle avec la multiplication des procédures de gestion et un territoire national de plus en plus couvert par des structures compétentes en la matière, l'arrivée de la compétence GEMAPI depuis 2018 marque un véritable tournant. Les EPCI sont désormais obligées de se structurer pour assurer la gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations sur leur territoire et, pour ce faire, d'embaucher des professionnels. Les structures grossissent, les services GEMAPI s'étoffent et les métiers continuent de se développer, en témoigne l'importance de l'échantillon qui ne cesse de croitre d'enquête en enquête.

Dans la continuité des précédentes études, ce travail a permis de mettre de nouveau en évidence la multiplicité des missions réalisées par les différents professionnels, mais également de dégager des profils de missions et de compétences au sein des différents types de postes.

Ces métiers sont très diversifiés, en lien avec les thématiques et spécificités des compétences portées par les structures. Les incessantes évolutions réglementaires des dernières décennies et les changements de paradigmes de gestion de l'environnement ont largement fait évoluer ces métiers. S'ils sont regroupés sous des termes génériques, tels que « chargé de mission » ou « animateur », on constate une diversité d'intitulés en lien avec la spécificité des thématiques et, un fort logique, développement des intitulés GEMAPI, GEMA et PI.

Les postes de chargés de mission et d'animateurs sont relativement poreux l'un avec l'autre en termes de missions et de compétences, mais, si les deux termes sont largement utilisés en tant qu'équivalents dans le langage courant, une typologie de profils de missions et de compétences assez différents semble tout de même se dessiner entre les professionnels orientés vers des missions de travaux, d'autres vers l'animation de procédures opérationnelles et d'autres vers des procédures non opérationnelles.

De même, le métier de techniciens de rivière se diversifie avec le développement d'intitulés relativement nouveaux en lien avec la GEMAPI, comme « PI » ou « Ouvrages hydrauliques ». Différents profils de techniciens émergent également de l'étude entre ceux dont les missions tendent davantage vers l'animation territoriale et les techniciens polyvalents ou les quelques techniciens de terrain.

Les postes de direction ont quant à eux évolué vers davantage de responsabilités et d'encadrement, en adéquation avec le développement des services en lien avec la GEMAPI. De même, plusieurs types de postes de direction se distinguent, certains étant davantage orientés vers la technique, tandis que d'autres participent plus fortement à l'animation territoriale et qu'un dernier groupe a des fonctions plus orientées vers le management.

La présente étude, malgré ses limites, apporte ainsi un éclairage et une meilleure connaissance des métiers de la gestion des milieux aquatiques et de l'eau. Elle participe ainsi, à sa manière, à la structuration d'un domaine professionnel en constante évolution et permet d'obtenir une vision globale de ce domaine d'activité en devenir compte tenu des enjeux liés au changement climatique. La GEMAPI participe de la réponse à ces enjeux, mais compte tenu de son arrivée récente dans le paysage réglementaire, elle n'a certainement pas encore produit tous ses effets. Il conviendra ainsi d'en évaluer de nouveau les impacts sur nos métiers d'ici quelques années.

Exercer une profession dans le domaine de la gestion des milieux aquatiques présente des caractéristiques, et notamment une multiplicité des missions qui nécessite adaptation et polyvalence de la part des agents, associée toutefois à une spécialisation technique selon les thématiques.

Une dernière chose pour conclure : **ces métiers sont exercés par des passionnés qui ont l'intérêt général et collectif chevillé au corps ! Un grand merci à toutes et tous pour votre investissement et votre implication !**

POUR ALLER PLUS LOIN : QUELQUES LECTURES INTÉRESSANTES

LES SITES INTERNET

- Fonction publique, « *Être agent public* » (consultée en janvier 2023) : https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public
- Les filières de la fonction publique territoriale (consultée en juin 2022) : https://www.emploi-collectivites.fr/filieres-fpt-blog-territorial
- Collectivités locales, « *Filières et cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale* » (consultée en mai 2022) : https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/
- CNFPT, « *le répertoire des métiers* » (consulté en mai 2022) : https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/specialite/details/E1#idpart-17

LES DIVERS MÉMOIRES, RAPPORTS ET ARTICLES SUR LES MÉTIERS :

- Audrey RICHARD FERROUDJI, « *Les animateurs de bassin versant pièce maitresse des dispositifs de gestion territoriale de l'eau* », janvier 2008
- Corentin LE ROUX, CNRS UMR 5600 & ARRA², « *Gestionnaire d'aujourd'hui, gestionnaire de demain comment évoluent les métiers de gestionnaires de cours d'eau au regard des questions environnementales et sociales actuelles ?* », septembre 2020
- Ministère de la transformation et de la Fonction publique, « *Fonction publique - Chiffres clés 2023* », 2023
- HYDREOS et ENGEES, « *Étude sur les emplois de gestionnaire de bassin d'alimentation de captage* », mars 2019
- IRSTEA UMR G-EAU, « *Quels redéploiements des compétences techniques parmi les acteurs de la gestion de l'eau dans le bassin Rhône — Méditerranée* », décembre 2015
- Office international de l'eau, « *Animation, coordination de la communauté d'acteurs de gestion locale de l'eau (Gest'eau)* », rapport de décembre 2015
- Yoran SENÉE, ARRA² « *Du bouleversement à la réorganisation, la longue stabilisation du paysage gemapien en Auvergne-Rhône-Alpes* », 2019

LES ANCIENNES ENQUÊTES DE L'ARRA² : DISPONIBLES SUR LE SITE WWW.ARRAA.ORG/EMPLOI

- ARRA, *Référentiel Emploi-salaire - résultats 2004, les métiers liés à la gestion des milieux aquatiques*
- ARRA, *Référentiel Emploi-salaire - résultats 2006, les métiers liés à la gestion des milieux aquatiques*
- ARRA et Réseaux Rivières, *Référentiel Emploi-salaire - résultats 2011, les métiers liés à la gestion des milieux aquatiques*
- ARRA, « *Les métiers de la gestion des milieux aquatiques Étude en Rhône-Alpes* », octobre 2012
- ARRA² et Réseaux Rivières, *Référentiel Emploi-salaire - résultats 2016, les métiers liés à la gestion des milieux aquatiques*
- ARRA, « *Fiches descriptives de poste* », 2012

LISTE DES ACRONYMES

ACM : Analyse à composantes multiples

ARRA² : Association Rivière Rhône Alpes Auvergne

AuRA : Auvergne-Rhône-Alpes

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CNFPT : Centre national de fonction publique territoriale

CR : Contrat Rivière

CT : Contrat territorial

EPCI-FP : Établissement Public de Coopération intercommunale à Fiscalité propre

EPAGE : Établissement Public d'Aménagement et de Gestion des Eaux

EPTB : Établissement Public Territorial de Bassin

FPT : Fonction Publique Territoriale

GEMAPI : Gestion de l'Eau et des Milieux aquatiques et prévention des inondations

MAPTAM : Modernisation de l'action publique territoriale et affirmation des métropoles

NOTRe : nouvelle organisation territoriale de la république

PAPI : Programme d'action de prévention des inondations

PI : Prévention des Inondations

RGPD : Règlement général sur la protection des données

RTT : Réduction du temps de travail

SAGE : Schéma aménagement et de gestion des eaux

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : MÉTHODE COMPLÈTE DE L'ÉTUDE - 9 p.

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE COMPLET DE L'ÉTUDE 2022 - 18 p.

ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF 2022 - 3 p.

ANNEXE 4 : DÉTAILS DES GROUPES DE MISSIONS ET COMPÉTENCES DES POSTES DE DIRECTION - 4 p.

ANNEXE 5 : DÉTAILS DES GROUPES DE MISSIONS ET COMPÉTENCES DES CHARGÉS DE MISSION ET ANIMATEURS - 4 p.

ANNEXE 6 : DÉTAILS DES GROUPES DE MISSIONS ET COMPÉTENCES DES TECHNICIENS DE RIVIÈRE - 4 p.

ANNEXE 7 : CODAGE DES MISSIONS ET COMPÉTENCES - 1 p.

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

FIGURES :

- Figure 1 – Répartition des réponses par Région (647 réponses) 12
- Figure 2 – Répartition des réponses par bassin versant (647 réponses) 12
- Figure 3 – Répartition des réponses par postes et par région 13
- Figure 4 – Répartition des réponses par type de structures (647 réponses) 13
- Figure 5 – Répartition des réponses par type de poste (647 réponses) 14
- Figure 6 – Répartition des genres en fonction des postes (647 réponses) 15
- Figure 7 – Pyramide des âges de l'échantillon (647 réponses- 303 Femmes et 341 hommes) 15
- Figure 8 – Répartition des réponses en fonction du statut, tous métiers confondus (647 réponses) 16
- Figure 9 – Les salaires mensuels bruts, hors primes, par type de poste (497 réponses analysées) 19
- Figure 10 – Les salaires mensuels bruts, primes incluses, par type de poste (497 réponses) 20
- Figure 11 – Répartition des primes par type de poste 20
- Figure 12 – Nombre cumulé de moyens de travail mis à disposition par l'employeur par type de poste (sur 4 possibilités) 21
- Figure 13 – Nombre cumulé d'avantages par type de poste (sur 4 possibilités) 22
- Figure 14 – Pyramide des âges des postes de direction (directeur-ice et responsables de service- 88 réponses : 38 femmes et 50 hommes) 23
- Figure 15 – Niveau de formation initiale des postes de direction (88 réponses) 24
- Figure 16 – Statut contractuel des postes de direction (88 réponses) 24
- Figure 17 – Répartition des directeurs (46 réponses, à gauche) et des responsables de services (42 réponses, à droite) par type de structure 25
- Figure 18 – Les principales missions des postes de direction (83 réponses) 25
- Figure 19 – Regroupement d'individus du groupe des postes de direction par similarité de missions 26
- Figure 20 – Les principales compétences mobilisées au sein des postes de direction (83 réponses) 29
- Figure 21 – Regroupement d'individus du groupe des postes de direction par similarité de compétences 30
- Figure 22 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des postes de direction par genre (71 personnes) 31
- Figure 23 – Total mensuel brut des primes des postes de direction par genre (71 personnes) 32
- Figure 24 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des postes de direction par statut contractuel (69 personnes, hors FP d'État) 32
- Figure 25 – Total mensuel brut des primes des postes de direction par statut contractuel (69 personnes, hors FP d'État) 32
- Figure 26 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) par type de postes de direction (71 réponses) 33
- Figure 27 – Total mensuel brut des primes par type de postes de direction (71 réponses) 33
- Figure 28 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des postes de direction par type de structure employeuse (71 réponses) 33
- Figure 29 – Pyramide des âges des chargés de mission (177 réponses : 91 femmes et 86 hommes) 34
- Figure 30 – Niveau de formation initiale des chargés de mission (177 réponses) 34
- Figure 31 – Statut contractuel des chargés de mission (177 réponses) 35
- Figure 32 – Répartition des chargés de mission par type de structure (177 réponses) 35
- Figure 33 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des chargés de mission par genre (152 personnes) 36
- Figure 34 – Total mensuel brut des primes des chargés de mission par genre (152 personnes) 36
- Figure 35 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des chargés de mission par statut contractuel (151 personnes, hors FP d'État) 37
- Figure 36 – Total mensuel brut des primes des chargés de mission par statut contractuel (151 personnes, hors FP d'État) 37
- Figure 37 – Salaires mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des chargés de mission par type de structure (150 personnes, hors Syndicat intercommunal) 37
- Figure 38 – Pyramide des âges des postes d'animateurs (135 réponses : 89 femmes / 45 hommes / 1 non-binaire) 38
- Figure 39 – Niveau de formation initiale des postes d'animateurs (135 réponses) 38

- Figure 40 – Statut contractuel des postes d'animateurs (135 réponses) 39
- Figure 41 – Répartition par type de structure des postes d'animateurs de contrats/projets (à gauche- 62 réponses) et celle des animateurs « Ressource en eau » (à droite- 73 réponses) 39
- Figure 42 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des animateurs par genre (112 personnes) 40
- Figure 43 – Total mensuel brut des primes des animateurs par genre (112 personnes) 40
- Figure 44 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des animateurs par statut contractuel (107 réponses, hors FP d'État et CDI privés) 41
- Figure 45 – Total mensuel brut des primes des animateurs par statut contractuel (107 réponses, hors FP d'État et CDI privés) 41
- Figure 46 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des animateurs par type de structure (113 réponses) 42
- Figure 47 – Les principales missions des chargés de mission et animateurs (225 réponses) 43
- Figure 48 – Regroupement d'individus du groupe des chargés de mission et animateurs par similarité de missions (225 réponses) 44
- Figure 49 – Les principales compétences des chargés de mission et animateurs (225 réponses) 47
- Figure 50 – Regroupement d'individus du groupe des chargés de mission et animateurs par similarité de compétences (225 réponses) 48
- Figure 51 – Pyramide des âges des techniciens et techniciennes de rivière (189 réponses : 52 femmes / 135 hommes / 2 non binaires) 50
- Figure 52 – Niveau de formation initiale des techniciens de rivière (189 réponses) 51
- Figure 53 – Statut contractuel des techniciens de rivière (189 réponses) 51
- Figure 54 – Répartition des postes de techniciens de rivière par type de structure (189 réponses) 52
- Figure 55 – Les principales missions des techniciens de rivière (176 réponses) 52
- Figure 56 – Regroupement d'individus du groupe des techniciens de rivière par similarité de missions (176 réponses) 53
- Figure 57 – Les principales compétences des techniciens de rivière (176 réponses) 56
- Figure 58 – Regroupement d'individus du groupe des techniciens de rivière par similarité de compétences (176 réponses) 57
- Figure 59 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des techniciens de rivière par genre (159 personnes) 58
- Figure 60 – Total mensuel brut des primes des techniciens de rivière par genre (159 personnes) 58
- Figure 61 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des techniciens de rivière par statut contractuel (161 réponses) 59
- Figure 62 – Total mensuel brut des primes des techniciens de rivière par statut contractuel (161 personnes) 59
- Figure 63 – Salaire mensuel brut à 100 % (hors primes- à gauche) et rémunération mensuelle brute totale (primes incluses- à droite) des techniciens de rivière par type de structure (161 réponses) 60
- Figure 64 – Conséquences de la GEMAPI sur les structures employeuses des répondants à l'enquête (535 réponses) 61
- Figure 65 – Analyse en composantes multiples (ACM) des réponses concernant les évolutions liées à la GEMAPI constatées par les professionnels sur le périmètre d'intervention, la charge administrative et les moyens humains et financiers 62
- Figure 66 – Analyse en composantes multiples (ACM) des réponses concernant les évolutions liées à la GEMAPI constatées par les professionnels sur le périmètre d'intervention, la charge administrative et les moyens humains et financiers 65

TABLEAUX :

- Tableau 1 – Répartition des réponses par postes et par genre des études 2010, 2016 et 2022 14
- Tableau 2 – Répartition des postes par type de contrat 16
- Tableau 3 – Répartition des temps partiels et temps plein par genre (644 réponses, hors non-binaires) 17
- Tableau 4 – Répartition de la quotité de temps de travail par type de poste 17
- Tableau 5 – Les rémunérations mensuelles brutes par type de poste (544 réponses) 18
- Tableau 6 – Répartition des types de moyens de travail mis à disposition des professionnels par type de poste 21
- Tableau 7 – Répartition des types d'avantages à disposition des professionnels par type de poste 22
- Tableau 8 – Le temps de travail contractuel des postes de direction (88 réponses) 24
- Tableau 9 – Le temps de travail contractuel des chargés de mission 35
- Tableau 10 – Le temps de travail contractuel des animateurs 39
- Tableau 11 – Le temps de travail contractuel des techniciens de rivière 51