

# Actes

de la journée du 19 mars 2003

Forum de Grenelle

## Rencontre régionale des métiers de l'environnement

**Quels emplois, quels services pour la gestion  
durable et la valorisation des territoires?**

Journée organisée par:



# **Quels emplois, quels services pour la gestion durable et la valorisation des territoires?**

Actes de la rencontre régionale  
du 19 mars 2003

qui s'est déroulée au forum de Grenelle.

Clôturée par Michel Vampouille, vice-président du Conseil Régional d'Ile-de-  
France

# sommaire

Allocution d'ouverture	p4
Le contexte francilien	p6
Diagnostic et gestion des espaces naturels non bâtis	p6
Résultats de l'étude action pour la pérennisation des activités et des emplois de la gestion et de la valorisation de l'espace	p8
Table ronde: Mise en perspective des résultats de l'étude action autour des questions de la structuration des professions, de la qualité environnementale des services et de la professionnalisation	p14
Les métiers de l'environnement en Bourgogne	p14
Les nouveaux métiers liés au dispositif Nouveau Emplois Nouveaux Services	p15
Les métiers liés à l'environnement dans les associations	p16
La Fonction Publique Territoriale	p16
L'étude action dans le cadre de la Plateforme Régionale de Professionnalisation	p19
Quelles solutions pour quelles animations territoriales?	p20
Les Eco gardes du Nord Pas de Calais	p20
Le Parc Naturel du Vexin et l'association VIE VERT	p22
L'association ESPACES	p25
Table ronde: Quel essaimage? Quelles consolidations?	p28
L'Agence de l'Eau Seine Normandie	p28
Le Conseil Régional d'Ile de France	p29
La Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	p29
La Caisse des Dépôts et Consignations	p30
Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale	p31
La Direction Régionale de l'Environnement	p32
Synthèse	p33
Allocution de clôture	p34
Annexes	p35

*Accueil des participants et présentation du déroulement de la journée par M. Bassin Carlier, Directeur de l'ARENE.*

## **ALLOCUTION D'OUVERTURE**

### **M. POUYE, chef de Service Economie de l'Environnement en Milieu Urbain de la DIREN Ile-de-France.**

Je tiens avant tout à remercier les participants et les organisateurs que sont l'ARENE et TEE et à excuser Alain Pialat, Directeur de l'environnement, qui a été retenu au dernier moment.

J'évoquerai notre réseau commun « Territoires Environnement Emplois » qui travaille sur les emplois de l'environnement et du développement durable, créé grâce à une collaboration inter-institutionnelle, qui devient une référence en temps que telle, et désormais en place au niveau de 8 Régions.

TEE cherche à réunir trois problématiques :

celle des territoires, de l'environnement et de l'emploi. Trois domaines de recherche-action en ce qui concerne l'environnement urbain. Les rencontres comme celles-ci sont donc utiles car nous sommes tous dans des démarches d'apprentissage.

La réalité de l'aménagement du territoire, les lois et les règlements qui nous gouvernent, l'ensemble des pressions à la fois sociales, économiques et politiques auxquelles nous sommes soumis actuellement supposent une adaptabilité permanente et la capacité de comprendre les grands enjeux non seulement en termes réglementaires mais fondamentalement en termes socio économiques.

Alors que l'on considère notre métropole comme l'archétype de la ville, l'Histoire l'a structurée, en ce qui concerne l'environnement, essentiellement autour de l'Etat. Celui-ci a exercé une prééminence énorme sur l'organisation des politiques mises en place sur l'agglomération parisienne, ceci jusqu'en 1977, date à laquelle Paris est devenu une collectivité locale de plein exercice.

Je citerai pour exemple l'organisation de la collecte des déchets, l'organisation de l'assainissement au sein du SIAAP (Syndicat Intercommunal d'Assainissement de l'Agglomération Parisienne), de la distribution d'électricité avec le SIPPEREC, et bien sûr des transports. On a à la fois une organisation très forte de l'ensemble des services urbains et, depuis quelques années, en face, une faiblesse relative de l'organisation politique de l'agglomération.

Concernant les caractéristiques physiques et non plus organisationnelles de la région, et malgré toutes les méthodes de planification que l'on a essayé d'appliquer, Paris croit comme Chicago autour des grands axes de transport : cela se voit dans la morphologie urbaine.

Dans la dernière période, la DIREN a élaboré le Schéma des Services Collectifs des Espaces Naturels et Ruraux (SSCENR) dont le principal objectif n'est pas de plaquer une réglementation de plus sur l'ensemble des réglementations cadrant la gestion des milieux naturels mais de donner un objectif, une ambition par rapport à la ville : Ne plus rien consommer en terme d'espace. La question est comment s'organiser pour le faire ?

Le second objectif est de protéger fortement de nombreux espaces classés au titre de la loi. Il faut réussir à faire comprendre l'intérêt vital est de protéger les espaces naturels pour pouvoir continuer à vivre une vie vivable.

En regardant la carte, vous vous rendez compte qu'il existe une proximité relative à l'intérieur de l'agglomération entre les espaces naturels et urbains.

Du point de vue technique, il nous est apparu que l'espace devait être géré dans un contexte de crise agricole. Il reste 11500 agriculteurs en Ile de France sur 11 millions d'habitants. Si notre référence est que c'est collectivement que nous arriverons à définir des projets qui nous permettent de vivre correctement ensemble, nous devons nous intéresser à ces 11500 agriculteurs en les protégeant et en faisant en sorte de diminuer la pollution des rivières et des sols.

On voit donc qu'il y a une notion de gestion de l'espace à mettre en avant. Cela correspond à des procédures bien connues et répondant aux questions que faire ? et comment le faire ? et permettant de mobiliser les moyens financiers et en personnel.

Le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes a servi de manière massive à essayer dans un certain nombre de métiers comme Agent d'Environnement, Ecogarde, Animateur Nature... de pallier les carences du service public pour la gestion de son espace.

L'Etat ne peut financer à long terme directement les emplois.

La plate-forme régionale de professionnalisation à laquelle participe la DIREN doit donc faire comprendre aux collectivités l'intérêt de ces services et faire en sorte qu'elles se les approprient pour que l'ensemble de cet espace qui se définit de plus en plus comme public soit "correctement" géré. Voici la problématique exposée en introduction : comment arriver à marier projets de territoires et développement durable.

## LE CONTEXTE FRANCILIEN

### **Diagnostic et gestion des espaces naturels non bâtis**

**Agnès Baule, Directrice du Cabinet Alisea**

Le cabinet Alisea est issu d'une structure que certains d'entre vous connaissent: BECA Environnement. Alisea est spécialisé dans l'expertise et le conseil en gestion écologique.

Je vais vous présenter un travail réalisé depuis quelques années avec le Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable: il s'agit sur les 60% d'espaces non bâtis ou protégés du territoire francilien (chiffre valable à l'échelle nationale) d'aider les gestionnaires à mettre en place une gestion écologique lorsque ceux ci ne sont pas classés en réserve naturelle, forêt domaniale ni gérés par le conservatoire du littoral par exemple. En effet, ces espaces exceptionnels bénéficient de plans de gestion et de structures d'intervention précis. Il s'agissait donc de voir comment aider les gestionnaires de sites qui sont en général plus des gestionnaires administratifs et financiers.

Cette étude a été menée à travers quelques exemples types de terrains d'où a été tiré une méthodologie. Cette méthodologie a été soumise à un groupe technique d'experts: des écologues, des géographes, paysagistes qui a validé un guide: "Espaces naturels non bâtis, diagnostic et gestion écologiques" *Agnès Baule, 2000*.

Ce guide constitue une bonne base mais n'est pas toujours suffisant. Pour le compléter, il a donc été mis en place un module de formation pour les gestionnaires de sites en collaboration avec le groupe d'experts. Ce module a fait l'objet d'une mallette pédagogique à destination des formateurs, experts qui vont former les gestionnaires de sites. Cette mallette permet de mettre en place un module de formation à deux niveaux: un premier à destination des gestionnaires, un second à destination des équipes techniques, leurs préoccupations étant différentes.

Le guide comprend quelques notions de base: la première partie est surtout faite de définitions qui permettent de retrouver ce qu'on entend par environnement. Ces définitions peuvent vous être utiles pour convaincre vos interlocuteurs. Le guide rappelle donc que l'environnement est complexe, implique de nombreux éléments, articule le vivant et le non vivant, comprend l'être humain, intègre des notions d'échelle et de temps. Le guide présente la définition d'autres termes de base. La définition d'espace naturel, par exemple, qui nous occupe aujourd'hui part du principe que la nature vierge n'existe plus, que l'Homme intervient partout et qu'il subsiste des éléments naturels vivants ou physiques.

Aujourd'hui un milieu naturel est un espace dominé par des espèces spontanées présentes selon leur distribution géographique naturelle. Donc nous et les experts considérons qu'un champ de maïs n'est pas naturel du tout. Par contre, une friche sur un terrain vague qui se développe suite à un abandon est naturelle de par la présence d'espèces spontanées.

Que recouvrent les espaces publics non bâtis? La mallette comme le guide comprennent quelques exemples très diversifiés qui ont servi de base de travail pour construire le guide et la méthode. Il peut s'agir d'abords de monuments historiques, d'abords de grands ouvrages qui sont entourés de nombreux espaces délaissés, d'espaces entourant des bâtiments comme des lycées ou de coulées vertes urbaines qui renferment une faune et flore très riche et intéressante.

Vous trouverez ensuite d'autres définitions notamment la définition de la gestion écologique: c'est une gestion respecte les lois de l'écologie, la biodiversité, les évolutions dans le temps, les différents types de milieux... c'est une gestion durable prenant en compte la gestion des ressources naturelles, les attentes et besoins des usagers. On est bien dans la logique du développement durable. Cette gestion sera économe en ressources naturelles et énergétiques, réduira les pollutions et nuisances, recyclera les déchets, maintiendra et améliorera

la biodiversité, veillera aux conditions nécessaires à la santé humaine et préservera et améliorera la qualité des milieux.

Un des bénéfices d'une gestion écologique réside dans le fait d'avoir un site en bonne santé ce qui facilite sa revente. Ce critère commence à être pris en compte par les acheteurs, les assurances, lors de négociations et diverses procédures.

Une gestion écologique évite les intrants, emploi de l'eau non potable pour l'irrigation et donc permet de réelles économies financières.

Elle permet également de répondre aux exigences de la loi et peut permettre d'éviter des conflits de voisinage. Enfin mener une telle démarche c'est agir dans l'intérêt des générations actuelles et futures.

A partir de ces principes, une démarche en quatre phases a été formalisée. Elle n'est pas très originale pour des personnes pratiquant la gestion écologique mais elle donne un bon phasage s'adaptant à tous types d'interlocuteurs. Ceux-ci sont en majorité des gestionnaires pas très au fait des questions d'environnement et réticents à s'engager dans des démarches très coûteuses. Il fallait donc un outil pour aborder la démarche par étapes.

Ces quatre phases sont:

- un repérage environnemental,
- un diagnostic écologique préalable
- une prise de décision sur des objectifs de gestion
- un plan et un suivi de gestion

Le repérage environnemental est une phase rapide de quelques journées de travail: le gestionnaire appuyé par un expert au sein de son équipe ou en externe va préparer la phase clef qui est le diagnostic. Le diagnostic a pour objet d'évaluer l'état de santé du site, ses atouts et problèmes afin de faire un bilan de l'environnement du site avant d'engager toute action. Le diagnostic étant très lourd, le repérage préalable permet de le préparer: identifier les données existantes, définir le cahier des charges précis des études qui vont s'avérer nécessaires au vu de ce repérage. Vous trouverez dans le guide tous les points sur lesquels il faut se pencher : ce repérage permet d'identifier les points sur lesquels un approfondissement est nécessaire.

Après ce repérage et le point sur les différents acteurs qui interviennent, le gestionnaire peut lancer le diagnostic écologique préalable en connaissant sa durée, son coût à l'avance, les études qu'il faudra entreprendre dont celles qui interviendront à long terme comme le suivi de l'avifaune par exemple. Cette phase prend de six mois à un an.

Après ce diagnostic nous donnant l'état du site, le gestionnaire peut définir des objectifs de gestion à court, moyen et long terme et donc de définir les orientations à prendre, donc de faire un premier plan de gestion rapide.

Il est donc ensuite possible de mettre en place un véritable plan de gestion et de suivi sur plusieurs années qui permettra à la fois de continuer à affiner le diagnostic et de réorienter au fil du temps la gestion en fonction des évolutions constatées. Nous sommes sur des sites qui évoluent en permanence même sans intervention, d'où la nécessité d'en faire un suivi à l'aide d'indicateurs.

Un autre point important est que cette démarche doit se faire de manière concertée tout au long des quatre phases. Quelques éléments vous sont donnés dans le guide pour mener cette concertation. Celle-ci doit être menée très tôt avec les acteurs qui possèdent la connaissance du site (experts et "voisins") qui ont un regard en permanence sur le site et donc vont aider à la mise en place du plan de gestion et au suivi de la qualité du site. Cela constitue une aide pour le directeur. Le guide vous donne une liste de ces acteurs que nous préconisons: syndicats intercommunaux, les services de l'Etat, les différents services publics et bien évidemment les associations aussi bien celles de défense de l'environnement et de protection de la nature que celles d'utilisateurs.

(chasseurs, pêcheurs, randonneurs, de quartier,...).

Voici en résumé ce que contient le guide où vous trouverez la liste d'experts évoquée. Vous pouvez donc soit mener vous même la démarche ou solliciter des experts.

## **Résultats de l'étude-action pour la pérennisation des activités et des emplois de gestion et valorisation de l'espace**

### **Christelle Insergueix, chargée de mission emploi environnement à l'ARENE IdF**

Cette étude a été réalisée conjointement par Mathias ADER et Gabriel CALVOZ de Territoires Environnement Emplois Ile-de-France, Marie Hélène RAMBAUD, Marianne BERCEOT et Ava NAMIAS de l'AFPA Ile-de-France et moi-même de l'ARENE Ile-de-France.

Ce travail a fait l'objet d'un rapport d'étude disponible sur demande et qui est téléchargeable sur les sites Internet de l'ARENE IdF ([www.arenidf.com](http://www.arenidf.com)) et de TEE IdF ([www.tee-idf.net](http://www.tee-idf.net)). Vous pouvez disposer d'une synthèse en 4 pages de ce travail.

Rappelons tout d'abord le contexte:

- Les emplois de la gestion et valorisation des territoires sont ceux qui ont été les plus développés dans le domaine de l'environnement dans le cadre du dispositif NSEJ : ils représentent plus de 1000 postes soit plus de 50 % des postes créés dans l'environnement. Les employeurs étant très majoritairement des collectivités territoriales.
- La fin du dispositif pose plusieurs questions au rang desquelles celle des conditions du devenir de ces activités et emplois, et de l'adaptabilité des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale à ces services.
- Le développement et la pérennisation de ces métiers dans le respect de leur spécificité est étroitement lié à professionnalisation des structures dans ces domaines, ainsi qu'à la mise en évidence de leur plus value environnementale et sociale.

Au regard de ces enjeux, il semblait important d'étudier les conditions d'accompagnement et de professionnalisation de ces nouvelles activités, pour favoriser leur structuration et leur reconnaissance.

Cette étude action menée dans le cadre de la plateforme régionale de professionnalisation pérennisation des Emplois Jeunes avait plusieurs objectifs:

- Mieux connaître les activités de gestion et de valorisation de l'espace en confrontant nos connaissances sur ces métiers et leur déclinaison sur le terrain.
- Identifier les facteurs de professionnalisation : encadrement, tutorat, système d'évaluation, formations.
- Analyser les difficultés et les besoins des structures en vue de la pérennisation des activités.

La finalité principale des services développés et que nous avons analysé est l'entretien des espaces naturels ou dits « verts ».

Afin de qualifier ces services au regard des préoccupations environnementales, nous avons choisi de regrouper les projets en deux catégories :

- Ceux qui mettent en œuvre une gestion des espaces verts telle qu'on la pratique communément pour l'entretien des parcs et jardins ;
- Ceux qui mettent en œuvre une gestion des espaces plus proche du génie écologique favorisant les pratiques respectueuses des écosystèmes et de l'environnement.

Le rapport d'étude présente la méthodologie et le déroulement de l'étude de façon précise ; les outils comme les grilles d'entretien et grille d'analyse sont présentés en annexe.

L'ensemble des partenaires institutionnels présents au sein de la Plate forme régionale de professionnalisation des emplois jeunes a été associé ; les différentes étapes de l'étude ayant fait l'objet d'une présentation en réunion du sous-groupe « protection et valorisation de l'environnement » du groupe ancrage territorial des nouveaux services.

Une réunion de restitution des résultats a eu lieu le 19/12 réunissant ces partenaires et les structures rencontrées.

Un échantillon de structures a été sélectionné à partir de plusieurs critères (statut, taille des structures, localisation géographique, nombre et type de postes créés, etc.); 43 structures ont été retenues parmi 340 repérées (70 % des employeurs sont des collectivités territoriales).

- Des entretiens téléphoniques ont été menés avec 10 d'entre elles : disparition de l'activité, existence d'activités sans lien avec l'étude, absorption du service par une structure à vocation intercommunale, etc.
- 8 contacts n'ont pas abouti : difficultés pour trouver une personne en charge du dossier, changement de responsable du dossier.
- 25 structures rencontrées avec une majorité de collectivités territoriales puisque on a : 5 associations, 14 collectivités territoriales, 2 PNR, 2 SAN, 1 OPHLM et 1 base de loisirs.
- Cela nous a permis d'analyser 32 emplois.

### **Marie-Hélène Rambaud, ingénieur de formation à l'AFPA IdF**

Notre travail a consisté à étudier ces emplois au travers de la proportion relative de cinq activités principales mises en œuvre: nous avons procédé à l'analyse du poids respectif de ces activités en terme de temps dédié à ces activités, ou selon les cas le degré de complexification de l'activité concernée:

**Entretien et aménagement des sites:** actions d'entretien des milieux naturels: tonte des pelouses, taille des végétaux, mise en place d'aménagement végétaux,...

**Accueil du public et animation:** il s'agit des tâches d'accueil de groupes, de réponse aux sollicitations la population, de conception de séquences d'animation...

**Réalisation d'inventaires et de suivis scientifiques:** il s'agit des tâches de veille scientifique sur l'état des milieux naturels, de recensement d'espèces animales et végétales, de suivi des pollutions,...

**Gardiennage et surveillance:** ce sont les tâches liées à la sécurisation des lieux en question, veiller au respect des réglementations par le public,...

**Gestion et coordination:** ce sont les activités liées aux aspects de gestion de projets, suivi financier, relations avec les partenaires, programmation et suivi des travaux d'entretien,...

L'analyse de la pondération de ces activités au sein des différents emplois que nous avons étudiés, nous a permis d'identifier 4 types d'emplois:

**Ouvrier d'Entretien des Espaces Verts (niveau VI, V):** Ces salariés font essentiellement des travaux de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces verts, c'est le profil du jardinier, de l'ouvrier paysagiste. Les activités de tonte des pelouses, de taille des arbustes et entretien des décorations florales, nettoyage composent l'emploi.

**Agent d'Environnement de Proximité (niveau V, IV):** Les 3 activités principales sont l'entretien, l'aménagement, l'accueil et l'animation et surveillance gardiennage. Dans cette catégorie, l'activité principale reste l'entretien.

Toutefois un accent particulier est porté sur la valorisation et la remise en état d'espaces naturels. Concernant l'accueil et l'animation, ils participent à des actions d'informations auprès du public. Les activités de surveillance consistent à assurer par leur présence, leur intervention la sécurité du lieu et des personnes. Selon les employeurs, l'accent sera plus ou moins porté sur les actions de surveillance ou d'accueil animation.

On constate une contribution par ces nouvelles activités à la mise en valeur des espaces, la sensibilisation à la connaissance de milieux écologiques spécifiques (connaissances de la flore ou faune de forêts, d'étangs etc .. )

**Technicien Eco Garde (niveau III):** L'activité d'entretien est absente ou occasionnelle. Les activités techniques mettant en jeu des actions de surveillance, d'observation des milieux et de réalisations d'inventaires scientifiques sont réalisées dans ces emplois. Des actions d'animation, sensibilisation sont également conçues et réalisées pour des partenaires demandeurs ou impulsées par les structures, selon les cas.

Des actions liées à la gestion de projets et de suivis de chantiers sont présentes de manière occasionnelle ou importante dans ces emplois.

Ces emplois sont moins représentés dans notre échantillon (ce qui est cohérent par rapport à l'objet de l'étude )

**Eco Développeur (niveau II, I):** Les activités principales déployées dans ces emplois sont des actions de coordination et de suivi de projets, d'études et inventaires à vocation scientifique et écologique. Les actions d'entretien ont disparu (ou sont exercées à la marge) en fonction des projets des structures.

Ces postes, peu représentés dans notre échantillon, correspondent, en effet, à des emplois d'un niveau de qualification de spécialiste de haut niveau.

L'étude qualitative portait sur des emplois nommés initialement AEP AME pour lesquels se posait la question du sens des écarts importants concernant les niveaux de formation initiale des salariés embauchés. De cette confusion apparente, une logique de création d'emplois à re-nommer émerge véritablement à partir de l'analyse de ces 32 emplois.

Les jeunes n'occupent pas les mêmes emplois: une logique de qualification en filière apparaît : les emplois agent d'environnement de proximité, premier niveau de qualification, les techniciens éco garde, les chefs de projet d'éco-développement.

Nous nous sommes intéressés aux conditions de mise en œuvre des services que nous avons étudiés et nous avons cherché à savoir quelles étaient les conditions de réussite des services innovants.

La finalité principale des services développés est l'entretien des espaces naturels ou dits "verts". Afin de qualifier ces services au regard des préoccupations environnementales nous avons choisi de regrouper les projets en deux classes principales. Ceux qui mettent en œuvre une gestion des espaces verts (EV) telle qu'on la pratique communément pour l'entretien des parcs et jardins et celle plus proche du génie écologique (ECO) favorisant des pratiques respectueuses des écosystèmes et de l'environnement.

En effet, la pratique classique de gestion des espaces verts a recours de manière importante à la mécanisation et aux intrants (pesticides, engrais) ce qui contribue à polluer notamment la ressource en eau, appauvrit également les milieux naturels et perturbe les équilibres écologiques.

La gestion écologique des espaces s'appuyant sur les avancées du génie écologique (génie végétal, gestion différenciée des espaces, élagage doux...) contribue par des pratiques novatrices à un meilleur respect de l'environnement. Nous avons donc considéré ces techniques et ces modes de gestion comme novateurs et tout du moins apportant une plus value écologique.

Le croisement de ces informations avec les conditions de mise en œuvre des services rendus nous a permis de dégager plusieurs facteurs permettant que le service mis en place soit innovant:

**Une volonté politique pour impulser le service:** nous entendons par volonté politique soit une charte d'environnement, un agenda 21 pour les collectivités territoriales ou l'objet social pour les associations. L'existence d'une volonté politique forte favorise la mise en place de modes de gestion écologiques. Même sans compétences techniques des modes de gestion de type écologique sont possibles.

**La compétence professionnelle des salariés et des encadrants:** sont déterminantes pour ce qui concerne les pratiques de gestion de l'espace. En effet, tous les AEP en poste sur des missions de gestion écologique des espaces ont un encadrement qualifié dans ce domaine. Lorsqu'il y a gestion écologique des espaces et que l'encadrement n'est pas compétent en environnement, les structures avaient initié une politique environnementale.

**L'existence d'un partenariat technique et scientifique pour accompagner ce professionnalisme:** les structures qui ont mis en place une gestion écologique des espaces ont presque toutes développé des relations partenariales fortes, en effet, celles-ci favorisent la transmission des bonnes pratiques et des compétences.

Une autre de nos constatations est que la mise en place d'un service innovant sur le plan technique (en terme de gestion de l'espace) était concomitante de la mise en place d'autres activités qui n'apparaissent pas dans les structures mettant en œuvre des modes de gestion classiques.

La mise en place d'un service innovant de gestion écologique des espaces engage les structures dans un cercle vertueux : on voit en effet se mettre en place:

Un développement de l'écocitoyenneté

La pratique de l'évaluation

Le dernier des points abordés dans cette étude est l'aspect pérennisation des activités. La majeure partie des structures veut pérenniser les activités et les postes. Toutes les associations qui veulent pérenniser l'activité (sauf une) ont opté pour l'épargne consolidée. Les collectivités prévoient essentiellement d'intégrer les jeunes

via le concours de la FPT alors que l'intégration directe est possible pour les OEEV et les AEP.

On observe un accord sur le caractère d'utilité publique du service et de sa plus value environnementale et sociale. En conséquence, Il semble nécessaire d'objectiver cette plus value en l'évaluant.

On constate également le besoin de clarifier les responsabilités de la maîtrise d'ouvrage et les sources de financements.

Pour pérenniser ces services dans les collectivités territoriales, il semble nécessaire de faire évoluer les cadres d'emploi et/ou les concours de la fonction publique territoriale

En conclusion, dans une optique de maintien des activités développées par le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes, nous avons identifié plusieurs pistes d'action:

La création et la diffusion des outils d'évaluation de la plus value environnementale et sociale de ces services.

L'accompagnement des porteurs de projets d'un point de vue technique pour la mutualisation et la diffusion des bonnes pratiques,

La professionnalisation tant de l'encadrement que des personnels mettant en œuvre les services.

Dans le cadre des collectivités locales, l'adaptation des concours d'accès et des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale à ces nouvelles activités.

## Questions de la salle

### **Emmanuel LEGUY, consultant urbaniste environnementaliste**

Les profils professionnels que vous décrivez concernent-ils tous des emplois jeunes ? Existe-t-il une grille de salaire cohérente les concernant ?

### **Mathias ADER**

Le dispositif emploi jeune ne prévoit pas de niveau de rémunération. Les postes sont en outre souvent cofinancés par l'Agence de l'eau qui ne limite pas son aide financière.

Par ailleurs, les niveaux de rémunération n'ont certes pas été précisément étudiés dans le cadre de ce rapport, mais ils ne sont pas uniformes. Il n'existe pas encore de grille de salaire cohérente.

Je précise enfin que la convention collective de l'animation socioculturelle est en train de s'appliquer aux associations en charge de gestion de l'environnement.

### **Sarah BONDOUX, Centre national de la fonction publique territoriale**

Les emplois jeunes étant sous statut privé, chaque collectivité territoriale peut choisir leur niveau de salaire dans les limites du cadre légal. Les niveaux de salaire peuvent donc être très différents.

### **Sophie CREUSOT, Présidente de NaturEssonne**

La pérennisation de l'activité des emplois jeunes repose est en très grande partie liée à leur financement. Les associations doivent en effet compenser la fin de l'aide de l'Etat et de l'Agence de l'eau.

**Yann FRADIN, Directeur de l'Association Espaces**

Quelle serait la prochaine étape vers la reconnaissance du métier d'agent d'environnement de proximité ? Un certificat de formation professionnelle ou un CAPA pourrait-il être créé ?

Enfin, de qui dépendent ces postes de gestion dans la mesure où se situent entre les métiers de la filière agricole et les métiers du service ?

**Claude BASSIN-CARLIER, Directeur de l'ARENE**

Vos questions seront abordées lors du débat ultérieur sur la mise en perspective des résultats de l'étude.

**Emmanuel DOLLET, Association française des éco-conseillers**

Les éco-développeurs identifiés dans l'étude sont-ils plutôt des spécialistes ou des généralistes ? Les éco-conseillers estiment pour leur part que si l'approche territoriale fait partie du développement durable, une démarche généraliste est également indispensable afin de coordonner les différentes activités.

Le concours d'accès à la fonction publique a par ailleurs été évoqué comme voie de pérennisation des nouvelles activités liées à l'environnement. Les concours ingénieurs catégorie A sont pourtant fermés aux généralistes et réservés aux techniciens et aux ingénieurs.

**Mathias ADER**

Les Eco Maires organiseront un colloque sur des problématiques similaires à celle de la présente rencontre au Sénat. Ce colloque concernera spécifiquement les fonctions publiques territoriales et répondra certainement à votre question. Sarah Bondoux nous éclairera également à cet égard lors de la prochaine table ronde.

Par ailleurs, les éco-développeurs que nous avons identifiés gèrent certes l'espace, mais leur travail ne couvre pas la totalité du champ du développement durable. Intervenant sur du vivant, ils ont ainsi besoin de connaissances spécifiques. Un élargissement de leur fonction vers des activités de développement durable nécessiterait en revanche le recours à des généralistes.

**Marie-Hélène RAMBAUD**

Le document qui vous a été distribué comporte une coquille que je vous invite à corriger. En page 2, les agents d'environnement de proximité sont de niveaux 5 et 4. Les éco-développeurs étant de niveaux 2 et 1 et non 5 et 4.

Pour répondre à Yann Fradin, nous essayons de susciter la création de diplômes avec l'aide du Ministère de l'Environnement. J'ignore cependant si le Ministère de l'Education nationale est prêt à cet égard. Enfin, les décisions du Ministère chargé de l'emploi ne dépendent pas de notre travail d'analyse.

**Christelle INSERGUEIX**

Concernant la question de Sophie Creusot, l'enjeu du financement sera abordé lors de la seconde table ronde qui traitera de la consolidation.