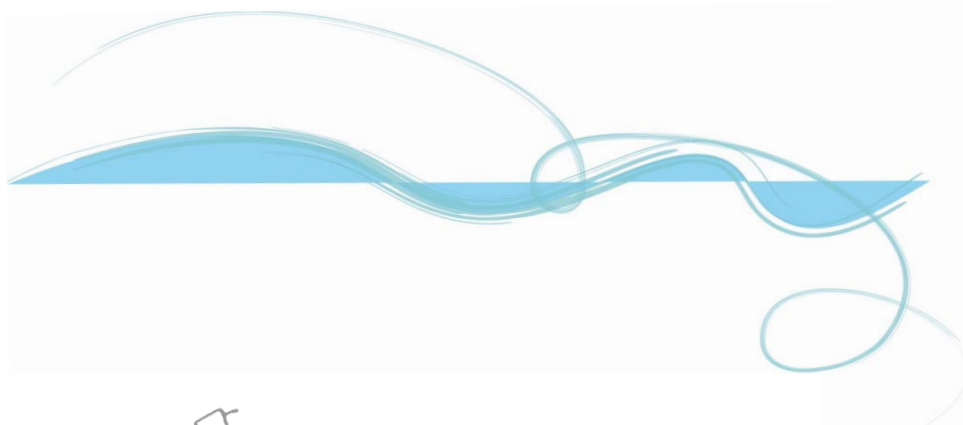




Association Rivière
Rhône Alpes



L'ENTRETIEN DES COURS D'EAU ÉQUIPE RIVIÈRE OU MARCHÉ ?

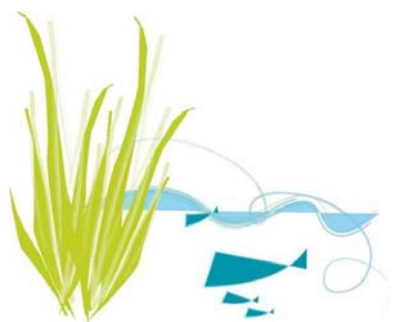
ACTES DES JOURNÉES TECHNIQUES



Journées techniques d'information et d'échanges

22 janvier 2010 - Saint Jean de Bonnefonds (42)
& 2 février 2010 - Le Bourget du Lac (73)

Avec le soutien de :



Rhône Alpes ^{Région}

À la source de cette journée :

L'Association Rivière Rhône Alpes (ARRA) organise régulièrement des journées d'information et d'échanges d'expériences autour de la gestion concertée des milieux aquatiques.

Pour répondre à la demande de ses membres, l'ARRA a organisé deux journées techniques dédiées aux modes de gestion des cours d'eau. Ces deux événements ont rassemblé 82 participants.

Afin de compléter ce travail, un cinquième cahier technique intitulé « La mise en place et le fonctionnement d'une équipe rivière en régie directe » est en cours d'édition. Compte tenu du besoin exprimé par ses adhérents sur cette thématique, l'objectif de l'ARRA est de fournir aux structures de gestion des milieux aquatiques les outils nécessaires au passage en régie directe.

Contexte :

Les propriétaires riverains ont l'obligation d'assurer un entretien régulier des berges et du lit de la rivière qui borde leur propriété en vertu de l'article 215-14 du code de l'environnement dans le respect de l'écosystème aquatique. Face au déficit d'entretien des cours d'eau, les collectivités territoriales se substituent aux propriétaires pour réaliser les travaux de restauration et d'entretien des rivières.

Contenu :

Ces journées fourniront des éléments de réflexion concernant les moyens mis en œuvre pour réaliser ces travaux : réalisation en régie directe, marché à bon de commande ou appel d'offre annuel, recours aux entreprises et associations d'insertion.

Des retours d'expériences de collectivités seront présentés pour chaque mode d'intervention afin que les participants puissent échanger et bénéficier de leurs conseils. Les partenaires techniques et financiers seront présents afin de répondre aux questionnements des collectivités concernant leur intervention.

Objectifs :

- ◆ Mutualiser les connaissances et les bonnes pratiques en matière d'intervention sur les cours d'eau,
- ◆ Mobiliser l'ensemble des acteurs pour échanger leurs expériences et améliorer leurs actions,
- ◆ Appréhender différents modes de gestion.

SOMMAIRE :

PROGRAMME DES JOURNÉES TECHNIQUES	4
REMERCIEMENTS	6
INTRODUCTION.....	7

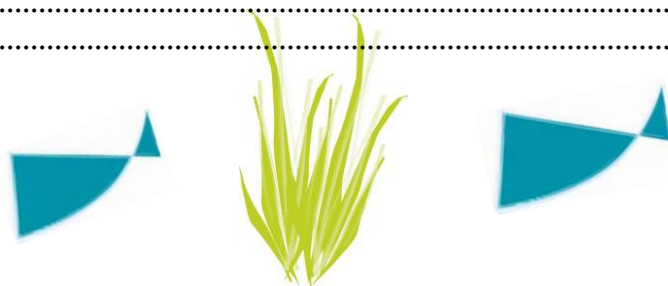
LES DIFFÉRENTS MODES DE GESTION UTILISÉS DANS LE CONTEXTE DE LA GESTION DES COURS D'EAU ET LEURS SPÉCIFICITÉS

A) La réalisation des travaux de restauration et d'entretien des cours d'eau par un prestataire privé.....	8
1. L'adaptation de la forme du marché aux besoins de la collectivité.....	8
2. Les procédures de passation.....	9
3. Les spécificités du marché à bons de commande	10
4. Quelques précautions à prendre lors de la réalisation de travaux par un prestataire extérieur	11
B) Les marchés publics favorisant l'emploi de personnel en insertion.....	12
C) Le conventionnement avec une association	14
1. Une pratique à risque : le conventionnement avec une association hors marché public	14
2. Les conventions pluriannuelles d'objectifs.....	14
3. Le cas particulier du département du Rhône : les brigades vertes.....	14
D) L'équipe rivière en régie directe	15

LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE LORS DU CHOIX D'UN MODE DE GESTION

A) Un choix influencé par les politiques départementales et le contexte local.....	16
B) La volonté politique.....	16
1. La régie : potentiels conflits avec l'économie locale ?.....	16
2. L'insertion : sensibilisation des élus	17
3. Entretien et restauration des cours d'eau : court ou long terme ?.....	17
C) La quantité de travail à réaliser	17
1. Le plan de charge : adapter les moyens au programme et non le contraire	17
2. Le champ d'intervention et la mise à disposition de l'équipe.....	18
3. L'articulation équipe / prestataire.....	18
4. La question des marchés publics	18
5. La question des postes d'encadrement et de suivi des travaux	18
D) Les capacités matérielles, humaines et financières de la structure.....	19
1. La passation des marchés publics : une procédure contraignante.....	19
2. Le recrutement des salariés	19
3. L'hygiène et la sécurité	20
4. Les spécificités du personnel en insertion.....	20
5. La prise en charge du repas de midi.....	22
6. L'organisation du travail :.....	23
E) Bilan financier.....	23

ANNEXES.....	26
LISTE DES PARTICIPANTS.....	29



PROGRAMME DE LA JOURNÉE DU 22 JANVIER 2010

09h00 Accueil des participants

09h30 Introduction : contexte et problématique de l'entretien

L'entretien des cours d'eau et de la ripisylve et ses enjeux.

Julien BIGUÉ - Association Rivière Rhône Alpes



09h45 L'entretien par un prestataire privé suite à appel d'offre

Réalisation des travaux d'entretien par un prestataire privé dans le cadre d'un appel d'offre annuel : cahier des charges, procédure, sélection, suivi des travaux, écueils à éviter, ...

Alice PROST & Maxime BEAUJOUAN - Syndicat des Rivières des territoires de Chalaronne (01)

11h00 Les marchés de service d'insertion et de qualification professionnelle

L'entretien réalisé par du personnel en insertion dans le cadre d'un marché réservé aux associations et aux entreprises d'insertion.

Pierre LOISEAU - Communauté de Communes du Genevois (74) & Bachir ZERROUNE - SEFOREST

12h00 Déjeuner

14h30 Mise en place et fonctionnement d'une équipe rivière en régie directe

La démarche, les moyens humains et matériels, le coût et le financement, les missions, l'équipement, l'encadrement des agents, ...

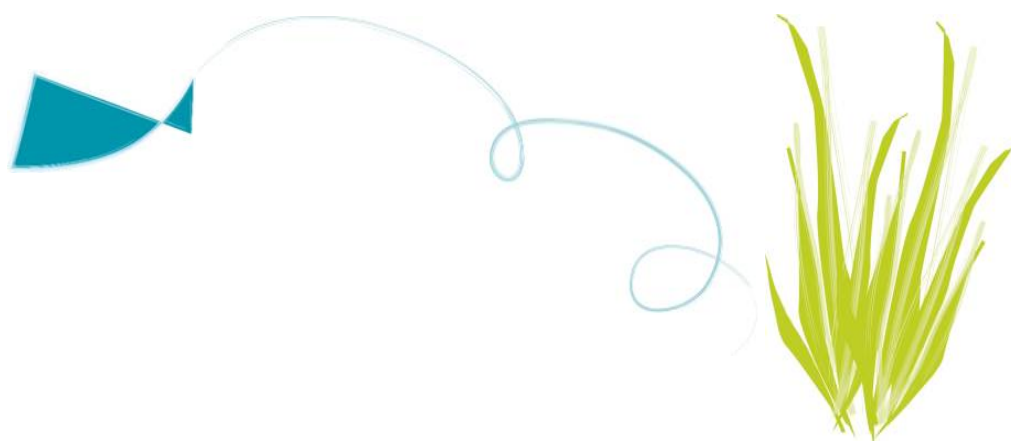
François DELORME & Jean-Marc PARDO - Communauté d'Agglomération de St-Etienne Métropole (42)

15h45 Stratégie d'intervention et complémentarité des différents modes de gestion

Comparatif des différents modes de gestion, légitimité de l'équipe rivière, confortement des dynamiques locales de gestion des milieux aquatiques, difficultés quotidiennes et pièges à éviter.

Xavier DE VILLELE - Syndicat Mixte du Bassin Versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy (42) & Yves PIOT - Syndicat Interdépartemental Mixte à la carte pour l'Aménagement de la Coise et du Furan (42 et 69)

17h00 Fin de journée



PROGRAMME DE LA JOURNÉE DU 2 FÉVRIER 2010

09h00 Accueil des participants

09h30 Introduction : contexte et problématique de l'entretien

L'entretien des cours d'eau et de la ripisylve et ses enjeux.

Julien BIGUÉ - Association Rivière Rhône Alpes



09h45 L'entretien par un prestataire privé dans le cadre d'un appel d'offre

Réalisation des travaux d'entretien par un prestataire privé dans le cadre d'un marché à bon de commande : cahier des charges, procédure, sélection, suivi des travaux, écueils à éviter, ...

Pierre LOISEAU - Communauté de Communes du Genevois (74)

11h00 Les marchés de service d'insertion et de qualification professionnelle

L'entretien réalisé par du personnel en insertion dans le cadre d'un marché réservé aux associations et aux entreprises d'insertion.

Didier GIRARD - Syndicat Interdépartemental d'Aménagement du Guiers et de ses Affluents (38) & Ali GUERRAOUÏ - Centre social du Pays du Guiers (38)

12h00 Déjeuner

14h30 Mise en place et fonctionnement d'une équipe rivière en régie directe

La démarche, les moyens humains et matériels, le coût et le financement, les missions, l'équipement, l'encadrement des agents, ...

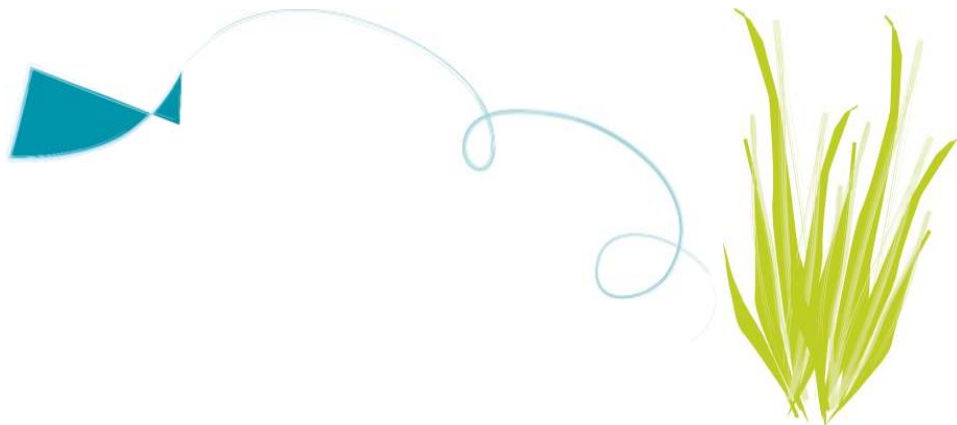
Virginie AUGERAUD & Olivier MESNARD - Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (38)

15h45 Stratégie d'intervention et complémentarité des différents modes de gestion

Comparatif des différents modes de gestion, légitimité de l'équipe rivière, confortement des dynamiques locales de gestion des milieux aquatiques, difficultés quotidiennes et pièges à éviter.

Xavier DE VILLELE - Syndicat Mixte du Bassin Versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy (42) & Yves PIOT - Syndicat Interdépartemental Mixte à la carte pour l'Aménagement de la Coise et du Furan (42 et 69)

17h00 Fin de journée



REMERCIEMENTS :

L'Association Rivière Rhône Alpes souhaite remercier l'ensemble des personnes qui se sont investies bénévolement dans le montage et l'organisation de cette journée :

Virginie AUGERAUD - Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (38)

Maxime BEAUJOUAN - Syndicat des Rivières des territoires de Chalaronne (01)

François DELORME - Communauté d'Agglomération de St-Etienne Métropole (42)

Xavier DE VILLELE - Syndicat Mixte du Bassin Versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy (42) &

Didier GIRARD - Syndicat Interdépartemental d'Aménagement du Guiers et de ses Affluents (38)

Ali GUERRAOUI - Centre social du Pays du Guiers (38)

Pierre LOISEAU - Communauté de Communes du Genevois (74)

Olivier MESNARD - Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (38)

Jean-Marc PARDO - Communauté d'Agglomération de St-Etienne Métropole (42)

Yves PIOT - Syndicat Interdépartemental Mixte à la carte pour l'Aménagement de la Coise et du Furan (42 et 69)

Alice PROST - Syndicat des Rivières des territoires de Chalaronne (01)

Bachir ZERROUNE - SEFOREST

Et tout particulièrement, **Elisabeth GALLIEN** pour son important investissement tout au long de l'élaboration de cette journée et pour son travail de synthèse & **Chloé RENOARD** pour son travail de rédaction des actes.

Nous remercions également l'ensemble des participants (liste en fin de document) qui ont contribué à la richesse des échanges et des débats.

Les recommandations, partages et capitalisations des connaissances et des expériences au sein de l'ARRA, sont à considérer avec discernement, au cas par cas, en fonction des projets, de leur ambition et du contexte local.

Continuez à alimenter les échanges par des informations, exemples et retours d'expériences sur le forum ou par l'intermédiaire des pêches aux cas pratiques du réseau d'acteurs pour la gestion globale des milieux aquatiques et de l'eau.

Le débat reste ouvert !



INTRODUCTION :

Les propriétaires ont l'obligation d'assurer un entretien régulier des berges et du lit de la rivière qui borde leur propriété en vertu de l'article 215-14 du Code de l'environnement dans le respect de l'écosystème aquatique. Face au déficit d'entretien des cours d'eau, les collectivités territoriales se substituent aux propriétaires pour réaliser les travaux de restauration et d'entretien des rivières dans le cadre d'une programmation pluriannuelle.

Ces travaux nécessitent des moyens humains, financiers et matériels importants. Les collectivités doivent ainsi choisir un mode de gestion adapté à leurs spécificités, à la volonté politique des élus locaux et à leurs capacités financières.

Entre le recours systématique et exclusif à un prestataire, la mise en place d'un « marché de service d'insertion et de qualification professionnelle » et la création d'une équipe d'intervention (« équipe rivière », « brigade verte », etc.) en régie directe, les collectivités disposent de plusieurs solutions satisfaisantes, efficaces et parfois complémentaires.

Il s'agit d'un choix structurant pour la collectivité car il implique un fonctionnement et des moyens humains et financiers différents mais il participe également de la construction d'une image de la collectivité auprès de la population et des acteurs locaux.

Chaque mode de fonctionnement implique néanmoins des difficultés et des moyens différents qu'il convient d'anticiper et analyser très tôt en amont. Plusieurs critères doivent être pris en compte par le chargé de mission et les élus au cours d'un état des lieux des capacités de la structure :

- ◆ la volonté politique des élus locaux,
- ◆ les caractéristiques du territoire et le contexte socio-économique local,
- ◆ les moyens humains, matériels et financiers de la collectivité.

À partir de ce constat, la collectivité a tout intérêt à réaliser un bilan avantages/inconvénients qui lui permettra de choisir le mode de gestion ou l'association de modes de gestion qui sera non pas le plus rentable mais le plus approprié aux besoins et à la politique de la collectivité. En effet, instituer une équipe en interne peut coûter plus cher que des prestations ponctuelles mais se révéler nécessaire sur des territoires où des travaux doivent être réalisés tout au long de l'année. De même, l'emploi de personnel en insertion peut être contraignant au niveau de l'encadrement du personnel mais intéressant pour une collectivité qui souhaite mettre en place ou participer à une politique d'insertion sur son territoire.

Choisir d'exercer les missions de restauration et d'entretien des cours d'eau par le biais d'un prestataire ou en régie implique de bien connaître les modes de gestion et leurs spécificités mais surtout de parvenir à analyser au préalable les moyens et besoins de la collectivité.

LES DIFFÉRENTS MODES DE GESTION UTILISÉS DANS LE CONTEXTE DE LA GESTION DES COURS D'EAU ET LEURS SPÉCIFICITÉS

Les collectivités qui souhaitent réaliser des travaux d'entretien et de restauration des berges et des cours d'eau peuvent déléguer ces missions à des prestataires publics ou privés sous la forme de marchés publics ou de convention, ou gérer ces travaux en régie directe par le biais d'une équipe présente tout au long de l'année au sein de la collectivité.

Quel que soit le mode de gestion choisi, les travaux peuvent être réalisés par des salariés professionnels ou par des travailleurs en insertion. Ce choix dépend de la volonté de la collectivité de mettre en œuvre une politique d'insertion sur son territoire. Des implications en matière d'encadrement et de coût des salariés sont alors à prévoir et à prendre en compte dans les simulations financières qui guideront par la suite le choix des élus.

Toutefois, la plupart des collectivités ayant mis en place une équipe rivière en régie directe se réserve la possibilité de faire appel à un prestataire pour les travaux lourds ou inhabituels nécessitant un matériel particulier et des compétences indisponibles en interne. Les différents modes de fonctionnement sont ainsi complémentaires et chacun présente des avantages et des inconvénients qu'il convient d'analyser.

A) La réalisation des travaux de restauration et d'entretien des cours d'eau par un prestataire privé ¹

Le recours à un prestataire privé nécessite le respect des règles du Code des Marchés Publics (CMP). L'article 1 du CMP définit un marché public comme un « *contrat à titre onéreux passé entre un pouvoir adjudicateur et des opérateurs économiques publics ou privés pour répondre à leurs besoins en matière de travaux, fournitures et services* ». Cette procédure nécessite le respect de règles de publicité et de mise en concurrence prévues par le CMP et qui varient en fonction du montant et de l'objet des marchés. Les procédures de passations sont contraignantes mais le Code des marchés publics prévoit des procédures adaptées pour les marchés à faible montant, l'insertion ou les cas d'urgence.

1. L'adaptation de la forme du marché aux besoins de la collectivité

L'article 10 du CMP érige en principe l'**allotissement** des marchés publics. Il est possible d'y déroger si l'objet du marché ne permet pas l'identification de prestations distinctes. L'allotissement a pour objet de faciliter l'accès des petites et moyennes entreprises à la commande publique.

La collectivité choisit librement le nombre de lots en tenant compte des caractéristiques techniques des prestations et de la structure du secteur économique en cause. L'appréciation des seuils doit être opérée au niveau de l'opération tous lots confondus. Cette procédure permet à la collectivité de répartir les tâches selon la nature des travaux, la disponibilité des entreprises et

¹ Les modalités de passation des marchés publics présentées ici sont basées sur la réglementation en vigueur à la date de rédaction du présent document. Cette réglementation ainsi que les seuils applicables évoluant régulièrement, il convient de vérifier ces modalités en fonction des réactualisations.

le coût estimé des prestations à réaliser. Elle peut également choisir de répartir les différents lots selon une logique géographique. Dans le cas des travaux d'entretien, un lot peut concerner un tronçon de cours d'eau.

De plus, elle peut également opter pour une répartition des travaux entre une entreprise d'insertion (ou une équipe rivière ; voir la partie consacrée) qui réalisera les travaux légers et une entreprise de professionnels formés à la réalisation de travaux plus lourds et nécessitant des compétences particulières (abattage de grosses unités d'œuvre, débardage, aménagements particuliers, etc.).

Les collectivités peuvent aussi opter pour un **marché à bons de commande** défini à l'article 77 du CMP. Il s'agit de marchés conclus avec un ou plusieurs opérateurs économiques et réalisés au fur et à mesure de l'émission de bons de commande. L'acheteur public va recourir à cette forme de marché s'il n'est pas en mesure de connaître précisément à l'avance la quantité à commander (suppression d'embâcles par exemple) ou s'il a des raisons de douter de la possibilité de réaliser en une seule fois l'ensemble d'un programme.

Le marché à bons de commande peut prévoir un minimum et un maximum en valeur et en quantité. Le montant maximum ne peut être supérieur à quatre fois le minimum et sa durée ne peut excéder quatre ans. L'émission des bons de commande peut se faire uniquement pendant la durée de validité du marché.

Ces deux procédures peuvent être cumulées. La Communauté de Communes du Genevois a par exemple passé un marché à bon de commande par appel d'offre ouvert réparti en deux lots, chaque lot faisant l'objet d'un cahier des clauses techniques particulières (CCTP) :

- ◆ 1^{er} lot : « Travaux légers » (ramassage des rémanents, petits abattages, etc.) de 20 000 à 80 000 € HT par an, attribué à une entreprise employant du personnel en insertion (SEFOREST),
- ◆ 2nd lot : « Travaux lourds » (gros abattages, débardage, etc.) de 30 000 à 120 000 € HT par an, attribué à une entreprise forestière (Dynamique Environnement).

Ce fonctionnement permet une répartition des tronçons d'intervention en fonction des compétences de chaque entreprise. Celles-ci ont par ailleurs été réparties sur des tronçons distincts au cours de la période hivernale (période de baisse d'activité des entreprises forestières), permettant ainsi un avancement rapide des travaux entre les mois de novembre et mars.

2. Les procédures de passation ²

En dessous de 193 000 euros pour les marchés de fournitures et de services et de 4 845 000 euros pour les marchés de travaux passés par les collectivités, la **procédure** peut être « **adaptée** ». Il s'agit d'une procédure allégée, moins lourde sur le plan administratif et donc beaucoup moins contraignante. Au delà de ces seuils, les collectivités doivent respecter les procédures classiques de l'appel d'offre ouvert ou restreint ou des procédures plus particulières comme le dialogue compétitif ou la procédure négociée. En dessous de 4 000 euros³, le CMP ne prévoit pas d'obligations de publicité et de mise en concurrence. Les collectivités peuvent donc passer leurs marchés librement.

² Se référer aux annexes : « Tableaux des seuils » et « Schéma des procédures »

³ Par décision du 10 février 2010, le Conseil d'État a annulé, à compter du 1er mai 2010, le décret n° 2008-1356 du 19 décembre 2008 en tant qu'il fait passer de 4 000 à 20 000 euros le seuil des marchés pouvant être passés sans publicité, ni mise en concurrence. Il a considéré que ce seuil était contraire aux grands principes de la commande publique en raison notamment de son caractère général et de son montant.

Dans le cadre d'une procédure d'**appel d'offre ouvert** (tout candidat) ou **restreint** (candidats autorisés après sélection)⁴, le marché est attribué après avis d'une commission préalablement constituée. La personne publique choisit ensuite l'offre économiquement la plus avantageuse, sans négociation, sur la base de critères objectifs préalablement portés à la connaissance des candidats⁵. L'offre la mieux classée est retenue par la collectivité.

La procédure du **dialogue compétitif** (article 36 du CMP) nécessite quant à elle que la collectivité définisse un programme fonctionnel qui comporte des résultats vérifiables à atteindre ou qui précise les besoins à satisfaire. Les moyens d'y parvenir ou d'y répondre font l'objet d'une proposition de la part des candidats. Ce dispositif est souvent trop contraignant pour les collectivités qui ne peuvent pas définir à l'avance leurs besoins.

Les **marchés négociés** (article 34 du CMP) impliquent une négociation des conditions du marché entre la personne publique et un ou plusieurs opérateurs économiques. Ces marchés publics sont passés avec ou sans publicité préalable et mise en concurrence.

L'urgence impérieuse permet d'utiliser ce dernier type de procédure sans publicité et mise en concurrence. Il s'agit de faire face à une urgence résultant de circonstances imprévisibles pour la personne publique et dont les conditions de passation ne sont pas compatibles avec les délais exigés par les procédures d'appel d'offre ou de marchés négociés après publicité et mise en concurrence. Elle peut par exemple être utilisée suite à une inondation pour des travaux de suppression d'embâcles ou de confortement d'une berge dont l'érosion menace l'intégrité physique et la sécurité des biens et des personnes.

L'article 35 du CMP précise que la passation de ce type de marché peut être confirmée par un simple échange de lettre lorsque l'urgence est incompatible avec la préparation des documents du marché.

3. Les spécificités du marché à bons de commande

Le bordereau des prix unitaires :

La réalisation de bordereau des prix unitaires dans le cadre de travaux d'entretien des boisements de berges dépend des exigences de la collectivité et du plan d'entretien. Deux méthodes peuvent être utilisées.

À l'exemple du Syndicat des Rivières des Territoires de Chalaronne (01), la collectivité peut demander aux candidats d'exprimer leurs prix au mètre linéaire selon différents niveaux de difficulté des travaux (travail à réaliser, largeur, difficultés d'accès). Dans ce cas, il est préférable d'exiger du candidat qu'il ait visité les linéaires afin d'obtenir un prix sensé.

Le SRTC a estimé les prix à 4 € par mètre linéaire en intensité faible, 5 € en intensité moyenne et 6.5 € en intensité forte. Ceux-ci ont à peu près été vérifiés lors de la première intervention de l'entreprise. Ces prix sont néanmoins variables selon le contexte local et le territoire. Pour la Communauté de Communes du Genevois, dans un contexte d'intervention urbain, les coûts sont plus proches de 10 € HT par mètre linéaire pour les travaux réalisés par l'entreprise spécialisée (Dynamique Environnement) à 15 € pour l'équipe d'insertion (SEFOREST).

L'autre méthode consiste à demander un prix à l'unité d'œuvre en fonction de classes de diamètre des arbres. Un prix est fixé pour les autres tâches spécifiques. Cette méthode nécessite un

⁴ La procédure d'appel d'offre est définie par l'article 33 du CMP

⁵ L'article 53 du CMP précise que les critères de choix doivent être inscrits dans le règlement de la consultation ou l'avis d'appel public à la concurrence et pondérés, ce qui permet après analyse des offres de les classer par ordre décroissant.

marquage et un inventaire précis des arbres à abattre. Elle implique davantage de suivi de la part du technicien.

Le décompte général et définitif :

Il est proposé par le prestataire et doit être accepté par le maître d'ouvrage. La réalité du travail de terrain et la forme du marché entraînent une nécessaire discussion entre les deux parties, soit sur la différence entre les quantités prévisionnelles et les quantités réalisées, soit sur le niveau de difficulté des secteurs à entretenir (faible, moyen, fort). Il est toujours possible d'adapter le niveau de difficulté de certains secteurs afin de compenser une difficulté très importante sur un tronçon particulier (secteur de gorges, encombrement très important, etc.). La visite des tronçons par le prestataire préalablement à la constitution de son dossier et de ses prix est particulièrement indiquée.

Le Procès Verbal (PV) de réunion de chantier et de réception des travaux :

Lors de l'établissement du Procès Verbal, les deux parties doivent bien veiller au respect des engagements précisés dans le Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP) en matière de remise en état des lieux et de degré de finition des travaux. Il est conseillé au maître d'ouvrage de consigner tout au long du chantier les compromis effectués sur les quantités ou les autorisations données au prestataire pour réaliser certaines tâches particulières. Dans ce cas, le Cahier des Clauses Administratives Particulières (CCAP) peut également conditionner la réalisation de ces tâches à l'émission d'ordres de service spécifiques par le maître d'ouvrage, ce qui permet de cautionner la manière d'aborder une tâche.

La retenue de garantie :

Cet outil permet de donner de la force aux exigences du CCTP par l'intermédiaire de sanctions financières. Pour chaque facture, le maître d'ouvrage émet un mandat double, la part concernant le pourcentage de retenue de garantie (en général, 5 % du bon de commande) étant versée sur un compte propre à la Trésorerie. Celle-ci débloque les sommes et les verse à l'entreprise, une fois passé le délai contractuel (en général, d'une année), si toutes les réserves du PV de réception des travaux sont levées (remise en état des lieux, reprise végétative, etc.). Aussi, l'application de cet outil dans le cadre d'un marché à bon de commande implique de gérer autant d'échéances de retenues de garanties qu'il y a d'ordre de service ou de bons de commande ce qui implique une gestion financière et un suivi comptable rigoureux et lourds.

4. Quelques précautions à prendre lors de la réalisation de travaux par un prestataire extérieur

Lorsqu'une collectivité fait appel à un prestataire extérieur, elle ne peut pas assurer la présence de son technicien sur le terrain à chaque intervention. Il est donc important de définir précisément les missions du prestataire. Une **visite avec le prestataire sur les lieux du chantier** avant la remise de l'offre permet de limiter les discussions après coup sur une éventuelle mésestimation des coûts unitaires proposés ou des quantités.

L'état initial du chantier doit faire l'objet d'un consensus et d'un accord entre la collectivité et le prestataire. Il est important d'avoir les moyens d'attester de cet état par des preuves photographiques en cas d'obligation de remise en état.

Le **devenir du bois coupé** doit également être défini à l'avance. Il peut être récupéré par l'entreprise, par les riverains ou par la collectivité. Souvent, le bois est abimé et donc

difficilement revendable ou exploitable pour la collectivité et son évacuation constitue un coût supplémentaire. Il est alors intéressant que le prestataire récupère lui-même le bois de coupe ou que la collectivité trouve des propriétaires intéressés. Il faut toutefois veiller à ce que cela soit compatible avec la déclaration d'intérêt général (DIG) et que la vente éventuelle du bois ne soit pas contraire aux règles de la concurrence.

Par ailleurs, lorsque la collectivité fait intervenir simultanément sur le même chantier deux prestataires (entreprise classique et association ou entreprise d'insertion), elle doit veiller à définir précisément les tâches de chacun et à prévoir le document de sécurité qui satisfait à l'obligation de **coordination SPS**⁶ (Sécurité et Protection de la Santé).

Sur un plan comptable, un **marché réparti sur deux exercices budgétaires** (à l'image d'un marché à bons de commande par exemple ou un marché avec retenue de garantie) impose des écritures et des restes à réaliser ainsi qu'un déphasage des dépenses et des recettes. Cela peut s'avérer problématique et compliquer le travail comptable au niveau de la Trésorerie et doit donc être pris en compte par la collectivité. La Communauté de Communes du Genevois a par exemple rencontré d'importantes difficultés au niveau de la comptabilité, en passant un marché d'août à août, plutôt que sur une année civile.

De même, la question de la **durée du marché** ne doit pas être négligée. En effet, la mise en place d'un marché annuel reconductible permet à la collectivité de se défaire facilement d'un prestataire à la fin de l'exercice, sans être obligée de relancer une procédure chaque année.

Les collectivités peuvent par ailleurs inciter les entreprises de travaux à ne pas changer de chef d'équipe en cours de marché. Un tel changement oblige le technicien à réexpliquer les objectifs du chantier au nouveau chef d'équipe et provoque parfois une importante perte de temps dans l'avancement des travaux. Toutefois, cela ne peut en aucun cas constituer une clause du contrat.

Enfin, les pénalités de retard doivent être exigées par le Trésorier dès lors que les délais ne sont pas respectés. Le CCAP doit expliquer clairement les modalités de suspension d'exécution en cas de difficulté indépendante du prestataire pour acter le report de délai.

B) Les marchés publics favorisant l'emploi de personnel en insertion

Le code des marchés public prévoit, d'une part, des procédures spécifiques aux structures d'insertion par l'activité économique en vertu de l'article 30 du CMP et, d'autre part, des procédures générales permettant d'inclure des clauses favorisant le personnel en insertion dans un marché en vertu de l'article 14 du CMP.

Ce dernier article permet à une collectivité de passer un marché classique dans lequel elle **impose des clauses sociales ou environnementales aux candidats potentiels lors de l'exécution du marché**. Elle peut donc imposer à l'entreprise de réserver une part du marché à du personnel en insertion (en heure ou en volume de travail) ou de ne travailler qu'avec du matériel respectant l'environnement.

Le CMP énonce néanmoins que « (...) ces conditions d'exécution ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. Elles sont indiquées dans l'avis d'appel public ou dans les documents de consultation ». Afin d'éviter que ces mesures n'aient un caractère discriminatoire, l'article 14 prévoit que ces conditions sont bien des conditions d'exécution du

⁶ Le **Coordonnateur de Sécurité et de Protection de la Santé (CSPS)** est une personne physique ou morale désignée par le maître d'ouvrage dès le début de la phase d'élaboration de l'avant projet sommaire (APS) de l'ouvrage.

marché et non pas des critères de choix du titulaire. En outre, les acheteurs publics ne doivent pas, bien entendu, établir leurs cahiers des charges de manière à ce qu'une seule entreprise soit en mesure de satisfaire aux conditions d'exécution qui y sont fixées.

En vertu de l'article 30 du CMP, les collectivités peuvent **passer des marchés de service d'insertion et de qualification professionnelle** pour les travaux d'entretien et de restauration des rivières. Dans ce cadre, les travaux de services servent de support aux actions d'insertion et de qualification et ne peuvent être confiés qu'à des structures d'insertion agréées par l'État⁷ :

- ◆ [entreprises d'insertion](#) (EI),
- ◆ [entreprise de travail temporaire d'insertion](#) (ETTI), comme par exemple SEFOREST, prestataire pour la Communauté de Communes du Genevois,
- ◆ [ateliers et chantiers d'insertion](#) (ACI), comme le Centre Social du Pays du Guiers, prestataire pour le SIAGA,
- ◆ [associations intermédiaires](#) (AI).

Conventionnées par l'État, ces structures bénéficient d'aides spécifiques liées à leur statut d'organisme à vocation sociale. Il peut s'agir d'une prise en charge partielle des rémunérations des salariés en insertion et d'une aide à l'accompagnement, comme pour les ACI, d'allègements sur les cotisations sociales (AI) ou par la perception d'une aide au poste d'accompagnement des personnes en insertion (ETTI et AI).

Dans le cadre des ACI, les aides et les avantages octroyés par l'État ne doivent pas créer de distorsion de concurrence et les emplois ainsi créés ne doivent pas se substituer à des emplois privés ou publics.

Les structures d'insertion par l'activité économique sont soumises aux obligations de publicité et de mise en concurrence prévues par le CMP et interviennent dans le cadre des articles 14 et 30 du CMP.

Il semblerait que les collectivités qui font appel à ce type de marché n'aient pas l'obligation de posséder une compétence sociale dans leurs statuts. En effet, la loi d'orientation n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions énonce que l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics doivent participer à la mise en œuvre des principes d'accès aux droits fondamentaux, notamment dans le domaine de l'emploi. À ce titre, on peut considérer que l'inscription de la compétence sociale dans les statuts de la collectivité n'est pas indispensable, puisqu'elle est acquise « de fait » en vertu de cette loi d'orientation.

Le Syndicat Interdépartemental d'Aménagement du Guiers et de ses affluents fait intervenir un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) dans le cadre d'un marché d'insertion. Celui-ci a permis à la collectivité de sécuriser juridiquement les marchés passés avec des structures d'insertion dont le montant dépasse 4 000 €. Il s'agit pour le SIAGA d'une occasion pour fixer des objectifs sociaux et permettre une meilleure évaluation de la politique sociale mise en place. Toutefois, les délais de réalisation des travaux peuvent être plus longs qu'avec une entreprise classique.

⁷ Lien utile sur les structures d'insertion : <http://dd69.travail-ra.fr/index.php?idtf=1828>

C) Le conventionnement avec une association

1. Une pratique à risque : le conventionnement avec une association hors marché public

Pour éviter de recourir à un marché public, certaines collectivités ont choisi de conventionner avec une association d'insertion. Celle-ci met à disposition une équipe ayant la charge de gérer l'entretien et la restauration des berges et des cours d'eau. La collectivité cumule alors l'avantage de ne pas avoir à encadrer le personnel, l'association prenant en charge cet encadrement, et celui d'éviter les contraintes inhérentes aux procédures de publicité et de mise en concurrence. Les associations d'insertion étant fortement subventionnées par l'État, elles sont également moins chères pour la collectivité qui y fait appel.

Néanmoins, au regard des textes de loi encadrant les marchés publics et notamment les marchés de service d'insertion et de qualification professionnelle, ce type de pratique pourrait être illégal et ainsi constituer un risque important pour la collectivité si les conditions précisées ci-après ne sont pas respectées. En l'absence de jurisprudence connue, il est pour l'instant complexe de déterminer les risques encourus par la collectivité.

Depuis une circulaire du 1^{er} décembre 2000, les collectivités ont toutefois la possibilité de passer une Convention pluriannuelle d'objectif (CPO) avec une association en toute légalité.

2. Les conventions pluriannuelles d'objectifs

Ce système a été créé en 2000 pour garantir et pérenniser le financement des associations par l'État. La circulaire du 1^{er} décembre 2000 préconise ainsi le recours systématique aux CPO « *dès lors que l'aide de l'État à une association consiste à soutenir son action dans la durée.* »

Pour la collectivité, cela nécessite une délibération annuelle du Comité Syndical sur le modèle de convention téléchargeable en ligne sur le site www.associations.gouv.fr⁸.

3. Le cas particulier du département du Rhône : les brigades vertes

Le Conseil Général du Rhône a mis en place un système particulier d'entretien des rivières par la mise à disposition de plusieurs brigades rivières pour les collectivités du département.

Une convention passée entre le Conseil Général et l'association Rhône-Insertion-Environnement délègue à cette dernière la gestion des « Brigades rivières », chargées de l'entretien des cours d'eau sur l'ensemble du territoire départemental. Cette initiative donne la priorité à l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RMI dans le cadre d'activités liées à l'entretien de l'environnement.

Une convention est également passée entre le département et chaque collectivité chargée de la gestion des milieux aquatiques. Celle-ci précise les besoins de ces dernières en temps de travail.

La collectivité bénéficiant de ce service finance les frais de repas des agents ainsi qu'une somme forfaitaire journalière de 40 euros. Les équipes sont en principe composées de huit agents et d'un chef d'équipe. La collectivité n'a donc pas à gérer le personnel, ni à se procurer le matériel nécessaire. Le technicien de rivière doit tout de même encadrer le chef d'équipe.

⁸ Lien complet pour le téléchargement de la convention : http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/modele_de_convention_2010.pdf

D) L'équipe rivière en régie directe

En vertu de l'article L.1412-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), « *les collectivités territoriales, leurs établissements publics, les établissements publics de coopération intercommunale ou les syndicats mixtes peuvent individualiser la gestion d'un service public administratif relevant de leur compétence par la création d'une régie (...). Sont toutefois exclus les services qui, par leur nature ou par la loi, ne peuvent être assurés que par la collectivité locale elle-même.* »

Un service est géré en régie lorsqu'il est exploité directement par la personne publique à laquelle il se rattache. Il existe **trois types de régie** :

- ◆ La **régie directe (ou régie simple)** est un système dans lequel le service est directement intégré à la collectivité. Il n'a donc pas de personnalité morale propre et son budget est fondu dans celui de la collectivité à laquelle il se rattache.
- ◆ La **régie indirecte** n'attribue pas non plus de personnalité morale mais les recettes et dépenses affectées à ce service sont intégrées dans un budget annexe à celui de la collectivité de manière à les individualiser.
- ◆ La **régie personnalisée**, aussi appelée « établissement public » permet à une collectivité d'individualiser totalement un service en lui attribuant une personnalité morale distincte avec une autonomie financière.

Les collectivités peuvent donc opter pour la mise en régie des travaux d'entretien et de restauration des berges et des cours d'eau. Elles optent le plus souvent pour le système de la **régie directe** car les conditions pour mettre en place un budget annexe sont strictement limitées par la loi.

Dans le cadre d'une régie, la collectivité peut recruter des fonctionnaires ou des contractuels de droit public ou privé afin de constituer son équipe rivière. Celle-ci est en général composée d'un chef d'équipe, le plus souvent professionnel forestier, et de plusieurs agents, professionnels forestiers mais souvent issus de l'insertion.

Les collectivités peuvent alors faire appel à des associations d'insertion, à des chantiers d'insertion ou à du personnel de pôle emploi ou de la mission locale pour les aider à recruter et à encadrer ce personnel parfois très difficile.

Une fois constituée, l'équipe rivière intervient sur le terrain sous la responsabilité du technicien de rivière qui coordonne la mise en œuvre du programme pluriannuel d'entretien et de restauration. Elle réalise des travaux plus ou moins importants selon les compétences disponibles. Elle est souvent accompagnée pour les travaux lourds ou inhabituels par un prestataire privé dans le cadre d'un marché public. En effet, la collectivité ne dispose pas nécessairement de la capacité d'investissement pour l'achat du matériel adapté à des travaux lourds et particulièrement coûteux (débardeur, tracteur forestier, etc.). L'équipe ne possède par ailleurs pas toujours les compétences nécessaires à l'abattage de grosses unités d'œuvre ou à la réalisation de petits aménagements piscicoles ou de confortement de berge.

Pour ce type de travaux, la collectivité a la possibilité de louer ou d'acheter le matériel, mais il est bien souvent plus avantageux de faire appel à un prestataire qui réalisera lui-même les travaux avec du personnel formé à cette fin.

Le travail simultané de l'équipe avec un prestataire nécessite une bonne coordination entre les acteurs présents sur le terrain et la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques professionnel.

LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE LORS DU CHOIX D'UN MODE DE GESTION

A) Un choix influencé par les politiques départementales et le contexte local

Le choix d'un mode de gestion, ou de l'association de différents modes de gestion, dépend d'une multitude de critères techniques et politiques qu'il est préférable d'appréhender au plus tôt. Parmi ces critères, différentes « cultures locales » peuvent être observées au sein de la Région Rhône-Alpes. Elles semblent dépendre étroitement de la politique d'aide du Conseil Général concerné, d'une part et d'autre part, de la disponibilité de « compétences » locales (entreprises forestières, structures d'insertion, etc.).

Dans le département du Rhône, exemple unique en France, le Conseil Général met à disposition de chaque collectivité une « Brigade verte » chargée de l'entretien des berges de cours d'eau, ce qui permet aux collectivités d'intervenir à moindre frais.

Dans celui de l'Ain, les collectivités font appel à des prestataires. Les entreprises locales sont très souvent sollicitées pour des travaux d'entretien et deviennent, du même coup, compétentes. Les élus locaux ont confiance dans ce mode de gestion qui semble apporter satisfaction aux collectivités locales. Cela facilite le travail de la collectivité car l'approbation des élus est le préalable de toute action locale.

Dans d'autres départements, comme celui de la Loire, les collectivités font davantage appel à une équipe rivière en régie en raison d'une forte incitation du Conseil Général visant à favoriser une politique d'insertion. Pour autant, les entreprises locales ne sont pas exclues de ces programmes et interviennent pour de travaux lourds et spécifiques.

B) La volonté politique

La réalisation de travaux de restauration et d'entretien des cours d'eau s'inscrit dans le cadre plus global d'une politique locale et le choix d'un mode de gestion dépend fortement du contexte socio-économique et de la volonté politique des élus locaux. Les éventuelles incitations politiques des partenaires techniques et financiers (Conseils Généraux notamment) pour l'un ou l'autre choix, peut jouer un rôle non négligeable, comme dans les exemples précédents, par l'apport de financements supplémentaires en faveur de l'insertion.

1. La régie : potentiels conflits avec l'économie locale ?

Il est important de tenir compte du contexte et d'analyser les potentiels conflits entre, d'une part, le choix d'un mode de gestion en interne (régie directe) et, d'autre part, la présence de nombreuses entreprises de travaux forestiers sur le territoire ayant un poids parfois important sur l'économie locale. Une telle situation a été désamorcée dans le département de la Loire, où les entreprises forestières, tout d'abord opposées aux incitations du Conseil Général, semblent avoir trouvé un intérêt à la présence d'équipes en régie les délestant des travaux légers à l'intérêt moindre.

2. L'insertion : sensibilisation des élus

En présence d'une politique locale intégrant la problématique de l'emploi et de la réinsertion de personnes en difficulté sociale, les élus auront probablement davantage intérêt à favoriser la mise en place d'une équipe rivière en régie, composée d'agents en insertion.

Le choix de l'insertion nécessite néanmoins la réalisation d'un important effort de sensibilisation et de pédagogie auprès des élus locaux. L'organisation de rencontres de terrain avec des collectivités ayant déjà mis en place ce type de fonctionnement peut grandement favoriser le projet. Le Syndicat du Lignon (42) a choisi de mettre en place une équipe d'insertion suite à une visite des élus sur le bassin voisin de la Coise, ayant déjà mis en place ce fonctionnement.

3. Entretien et restauration des cours d'eau : court ou long terme ?

La volonté des élus locaux pour la mise en place d'une politique à court ou à long terme d'entretien et d'intervention sur le cours d'eau, au delà d'une simple procédure contractuelle limitée dans le temps, oriente nécessairement le choix du mode de gestion.

Par exemple, dans le cas d'une équipe rivière composée d'agents titulaires, le personnel fonctionnaire doit être réaffecté ou reclassé à la fin du programme de travaux si ce dernier n'est pas renouvelé. Cela peut parfois s'avérer problématique pour la collectivité.

Une équipe rivière composée de contractuels nécessite, quant à elle, un effort de formation des agents, donc un investissement important de la part de la structure. Les élus peuvent alors considérer qu'il n'est pas intéressant pour la collectivité de former des agents durant plusieurs mois ou années pour devoir s'en séparer par la suite en raison du non renouvellement du programme de travaux.

L'entretien des cours d'eau relevant de la compétence des propriétaires riverains, certaines collectivités estiment que le programme d'entretien et de restauration doit seulement viser la remise en état des berges et la sensibilisation des propriétaires aux travaux à réaliser. Dans ce cas, la politique d'intervention de la collectivité est envisagée sur du court terme avec l'objectif de passer le relais aux propriétaires pour la réalisation des travaux d'entretien régulier. La mise en place d'une équipe rivière en régie directe composée de titulaires peut alors être considérée comme inadaptée.

C) La quantité de travail à réaliser

1. Le plan de charge : adapter les moyens au programme et non le contraire

Le choix du mode de gestion dépend également de la **quantité de travail** à réaliser sur le territoire et de la **périodicité des travaux**. Le seul cadre d'un plan d'entretien de la ripisylve est parfois insuffisant pour occuper une équipe rivière à plein temps tandis qu'un prestataire peut intervenir de manière ponctuelle, à la demande.

La présence, de manière permanente, d'une équipe rivière en régie directe nécessite un plan de charge des travaux réparti de façon régulière tout au long de l'année. Sa présence permet une intervention immédiate en cas d'imprévus, mais elle implique aussi une bonne gestion du temps de travail. En effet, il n'est pas satisfaisant, dans la durée, d'adapter le programme d'intervention pour occuper l'équipe du fait de sa présence permanente, et ceci tant pour le moral de l'équipe que pour l'efficacité de la dépense publique.

2. Le champ d'intervention et la mise à disposition de l'équipe

Dès lors, la collectivité doit établir à l'avance le **champ d'intervention** de l'équipe : interviendra-t-elle uniquement dans le cadre de l'entretien des cours d'eau ou, plus largement, pour d'autres missions comme l'entretien des chemins de randonnée par exemple ?

Il est également important d'évaluer la saisonnalité en fonction de la géographie du territoire. Des collectivités situées en altitude dans des lieux très fréquemment enneigés ne pourront pas faire intervenir leur équipe sur ces secteurs durant toute une partie de l'année. À défaut de travail à réaliser sur d'autres secteurs accessibles en hiver, le recours ponctuel à un prestataire extérieur peut alors devenir préférable.

La création d'une équipe rivièrè permet une grande réactivité par une intervention rapide sur le terrain tout au long de l'année. Cela implique néanmoins un programme d'entretien et de restauration conséquent ou, à défaut, l'affectation d'autres missions à l'équipe en période creuse (entretien de chemins de randonnée, d'espaces naturels, etc.). La collectivité peut alors mettre son équipe à disposition d'autres structures par l'intermédiaire d'une convention.

3. L'articulation équipe / prestataire

Bien qu'elle dispose d'une équipe en interne, la collectivité ne s'affranchira pas pour autant de l'intervention, même ponctuelle, de prestataires extérieurs pour la réalisation de travaux lourds ou nécessitant compétences et matériel indisponibles en interne. Les missions de chaque intervenant (équipe, prestataire, technicien) doivent alors être très clairement définies afin d'assurer la sécurité de chacun (se reporter à la partie « *L'hygiène et la sécurité* »).

4. La question des marchés publics

Lorsqu'elle fait intervenir un prestataire privé, la collectivité peut passer par des **marchés simples** ou à **bon de commandes**. Le choix de la forme du marché public dépend notamment de la capacité de la collectivité à avoir défini au préalable le programme de travaux à mettre en œuvre, de manière précise.

Un programme de travaux suffisamment clair en termes de tâches et de période d'intervention, permet de passer par un **marché classique** ou éventuellement par un **marché alloti**, si cela s'y prête. Si la nature des travaux est connue mais que le rythme d'intervention ne peut pas être anticipé, le **marché à bon de commandes** est davantage adapté de par sa souplesse d'utilisation.

5. La question des postes d'encadrement et de suivi des travaux

Quel que soit le mode de gestion choisi par la collectivité, le travail à fournir en terme d'encadrement et de préparation des chantiers par le technicien est particulièrement conséquent et nécessite, au delà de ses propres compétences techniques, diverses compétences complémentaires fondamentales. Dans le cas d'une équipe en insertion, il est également préférable de disposer d'une certaine « fibre sociale ».

Le recours à un marché public, quel que soit sa forme, nécessite un temps de travail très important pour le personnel de la collectivité afin de mener à bien l'ensemble de la procédure, de la préparation du marché à la contractualisation.

Dans le cas de l'encadrement d'une équipe, le temps de travail nécessaire à la gestion du personnel, qu'il soit titulaire ou en insertion, est particulièrement important, sans compter les potentielles difficultés à gérer quotidiennement certains agents en insertion.

D) Les capacités matérielles, humaines et financières de la structure

Les capacités humaines, matérielles et financières d'une collectivité sont déterminantes dans le choix du mode de gestion et conditionnent notamment la capacité d'encadrement de la structure. Des objectifs et des actions clairement définis permettent de comparer les variantes et évaluer les possibilités financières et les subventions envisageables de la collectivité.

1. La passation des marchés publics : une procédure contraignante

La procédure pour le lancement d'un marché public est souvent longue et demande une gestion financière rigoureuse. L'une des difficultés est de déterminer à l'avance la somme à engager par la collectivité. Cela est d'autant plus important qu'elle conditionne le type de marché et de procédure de passation.⁹

Par ailleurs, les procédures étant relativement lourdes, le temps de travail nécessaire à la passation d'un marché et à son suivi administratif et financier est particulièrement important. Le personnel des petites collectivités est parfois largement monopolisé par ces tâches et éprouve des difficultés pour traiter les aspects techniques.

La complexité des marchés et des différentes règles nécessite également de disposer de personnel compétent en la matière au sein de la collectivité. Il peut aussi être envisagé de faire appel à un conseil juridique afin de prendre l'exacte mesure des différents règlements et éviter de se perdre dans leur complexité. Malgré un coût potentiellement élevé, cela permet de réduire le risque d'erreur et d'annulation d'un marché pour vice de procédure ou de forme.

2. Le recrutement des salariés

En amont du recrutement d'une équipe rivière, la collectivité doit déterminer, en fonction de ses moyens, le nombre de personnes nécessaire à la réalisation des missions d'entretien et de restauration des cours d'eau.

Le poste de chef d'équipe est particulièrement important et ne doit pas être négligé. Ses qualités en terme relationnel, d'encadrement, de motivation des agents, etc. sont primordiales pour le bon fonctionnement de l'équipe, d'autant plus dans le cas des dispositifs d'insertion où l'encadrement est la clé de la réussite.

Dès la phase de recrutement, la collectivité doit analyser les compétences des différents agents et envisager des plans de formation pour que l'équipe soit performante. Il est important de prendre en considération la nécessité de sensibiliser les agents et de les accompagner dans leur parcours professionnel afin de limiter les blessures et les freins à la mobilité. En effet, plus les tâches sont physiques, plus il faut s'attendre à des abandons de poste. Dans le cas d'une équipe composée de titulaires, l'agent doit alors être reclassé du fait d'une inaptitude au poste. Or, ce reclassement n'est pas toujours possible.

Il convient ainsi de bien déterminer les compétences nécessaires pour remplir les objectifs fixés par le programme d'entretien et de restauration. L'écueil serait en effet d'adapter le programme aux compétences au lieu d'adapter les compétences aux besoins du territoire.

Lors de son premier programme d'intervention, le Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (SMABB) avait pour volonté de mettre en place une action sur le long terme avec une équipe stable et réactive. L'équipe devait être à même de répondre aux questions des riverains et des usagers notamment par des actions de sensibilisation et d'information. Les membres du

⁹ Voir les annexes portant sur les « seuils et procédures de passation »

syndicat souhaitaient aussi contribuer à l'action sociale tout en professionnalisant l'équipe. Ils ont donc opté pour une équipe rivièrè de cinq agents (contrats aidés et emplois jeunes) encadrée par un chef d'équipe. Toutefois, des difficultés étant apparues quant à l'encadrement du personnel en insertion, le syndicat a été amené à opter pour des agents professionnels.

3. L'hygiène et la sécurité

Les collectivités disposant d'une équipe rivièrè ont des obligations en matière d'hygiène et de sécurité, du fait de la réalisation de travaux dangereux par leurs salariés dans le cadre de l'entretien des cours d'eau. Au préalable, il peut être nécessaire de programmer une rencontre avec le médecin du travail pour déterminer les règlements et obligations à mettre en œuvre.

Un poste d'**agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI)** doit notamment être mis en place au sein de la collectivité. Le Centre de gestion peut également faire office par convention pour les petites collectivités. Elles doivent également créer un poste d'**agent chargé de la mise en œuvre (ACMO)** et réaliser un **document unique de sécurité**, tenant compte de la spécificité des risques.

L'intervention d'entreprises extérieures pour le compte d'une collectivité entraîne, par ailleurs, certaines obligations en matière d'hygiène et de sécurité. Le décret n°92-158 du 20 février 1992 fixe les prescriptions applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure. Cette réglementation a pour objet de prévenir les risques d'interférences entre les activités des services de la collectivité et celles de l'entreprise extérieure. En effet, lorsqu'une équipe rivièrè est amenée à travailler sur le même chantier qu'une entreprise extérieure, l'ensemble des agents doivent avoir reçus les mêmes consignes de sécurité.

Dans ce cadre, la collectivité est responsable de la coordination des mesures de prévention. Elle doit organiser une inspection des lieux de travail et des équipements avec un représentant de l'entreprise extérieure et un représentant de la collectivité. Cela permet de définir les secteurs d'intervention, les voies de circulation et les zones pouvant présenter un danger.

La collectivité doit aussi réaliser un plan de prévention pour les opérations à effectuer comportant des travaux dangereux et pour prévoir la durée des travaux devant être réalisés par l'entreprise quand cette dernière est supérieure à 400 heures.

Les obligations des salariés sont inscrites au sein d'un règlement intérieur. En vertu de l'article L1311-2 du Code du travail, « *l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement vingt salariés et plus. Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.* » Le règlement intérieur soumis pour avis au Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion est notifié à tous les agents.

Même si la structure concernée est composée de moins de vingt salariés, il est utile de rédiger un règlement intérieur pour fixer les obligations des travailleurs et clarifier leurs droits et devoirs. Par exemple, il peut prévoir les règles concernant le port et la distribution des équipements de sécurité ou encore les règles du lavage des vêtements.

4. Les spécificités du personnel en insertion¹⁰

Employer du personnel en insertion nécessite de bien mesurer l'importance de l'encadrement des travailleurs. La collectivité peut faire appel à ce type de personnel de plusieurs manières :

¹⁰ L'ensemble des modalités des contrats aidés présentées ici sont basées sur la réglementation en vigueur à la date de rédaction des actes et du Cahier Technique n°5. Cette réglementation évoluant régulièrement, il convient de se renseigner auprès du Pôle Emploi ou de la Mission Locale afin d'obtenir les dernières mises à jour.

- ◆ en passant un marché public avec une structure d'insertion par l'activité économique :

En Isère, les chantiers PRODEPARE¹¹ (PROgramme DEPARtemental d'insertion par l'Environnement), conventionnés par l'État, ont pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail par des actions collectives de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Le Syndicat Intercommunal d'Aménagement du Guiers et de ses Affluents (SIAGA) a recours à ce dispositif d'atelier chantier d'insertion qui implique le Centre Social du Pays du Guiers et l'Office National des Forêts (ONF). Ceux-ci organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher des conditions d'une insertion professionnelle durable. Ces chantiers ont pour contrepartie une obligation de résultat de 60% de sorties positives (CDI, CDD supérieur à 6 mois, formation professionnelle). Une subvention est attribuée au prorata du taux de sortie.

Dans le cadre d'un ACI, les salariés sont recrutés sur la base d'une fiche de prescription établie par une assistante sociale, un animateur local d'insertion, un conseiller emploi de la Maison de l'emploi, etc. et d'un entretien avec l'employeur. Cette candidature est transmise au Pôle Emploi, puis la candidature est validée par la signature d'une convention du contrat aidé.

Les salariés sont embauchés dans le cadre du contrat unique d'insertion¹² (CUI) qui se décompose en deux contrats en fonction du secteur concerné : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) réservé au secteur non marchand et utilisé par les ACI, et le contrat initiative emploi (CIE) pour le secteur marchand. Ils signent alors une convention avec l'État et un contrat de travail avec le centre social. Afin de favoriser l'emploi local, les agents sont recrutés dans le secteur géographique de la collectivité.

Dans le cadre du chantier PRODEPARE Chartreuse, il s'agit de contrats de 6 mois, renouvelables une fois, soit une présence sur le chantier de 12 mois au maximum (légalement, il est possible d'aller jusqu'à 24 mois par l'intermédiaire d'un contrat de 12 mois renouvelable). Les travailleurs sont rémunérés sur la base du SMIC et travaillent 26 heures par semaine sur la base d'une semaine de 3 jours (la durée légale est comprise entre 20 et 35 h)¹³.

Un encadrant technique de l'Office National des Forêts (ONF) encadre les ouvriers sur les chantiers et réalise deux bilans sur les savoir-faire et les savoir-être. Un chargé d'insertion organise le parcours d'insertion de chaque salarié et établit avec lui les objectifs à atteindre tout au long du contrat. Il effectue trois bilans au cours du contrat (1^{er}, 3^{ème} et 5^{ème} mois).

Le groupe technique hebdomadaire composé du chargé d'insertion, du chef de chantier, du conducteur de travaux et du directeur du centre social, effectue chaque lundi, un point général avec l'ensemble des ouvriers.

Dans le cadre de ces chantiers, l'État subventionne les postes des agents et le personnel d'accompagnement, tandis que le Conseil Général apporte une aide à l'encadrement et reverse le RSA (Revenu de Solidarité Active).

¹¹ Par le biais d'une convention, le Conseil Général de l'Isère confie à l'ONF la mise en œuvre d'un programme d'insertion, qui s'inscrit dans les actions du programme départemental au titre des chantiers d'insertion pour les publics en difficultés. Il répond au cahier des charges « chantiers d'insertion ».

¹² Le CUI a été créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008

¹³ L'ensemble des modalités des contrats aidés présentées ici sont basées sur la réglementation en vigueur à la date de rédaction du présent document. De plus, les taux d'aide, les critères d'éligibilité ainsi que la durée du travail varient en fonction des départements. Cette réglementation évoluant régulièrement, il convient de se renseigner auprès du Pôle Emploi ou de la Mission Locale afin d'obtenir les dernières mises à jour.

Pour faire appel à un chantier d'insertion de ce type, la collectivité doit utiliser l'article 30 du CMP qui lui permet de passer des marchés de service d'insertion et de qualification professionnelle.

Cette formule présente notamment l'intérêt de permettre à la collectivité de soutenir les actions d'insertion sur son territoire, tout en se détachant de la gestion du personnel, cette responsabilité appartenant au centre social. Toutefois, cela nécessite une bonne coordination avec le centre social et un dialogue permanent entre les deux structures.

- ◆ en employant du personnel d'insertion en régie directe :

La collectivité peut également intégrer du personnel en insertion au sein de son équipe rivière par le biais d'un contrat unique d'insertion (CUI). Le personnel est alors choisi en coordination avec les acteurs sociaux sur la base de l'offre déposée auprès du Pôle emploi ou de la Mission locale et de critères d'éligibilité fixés au niveau départemental.

Un arrêté du Préfet de la Région Rhône-Alpes du 16 juin 2009 précise les conditions de recrutement du CAE. Le contrat est un CDD d'une durée minimale de 6 mois et renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois. La durée de travail est comprise entre 20h et 35h. La prise en charge du salaire par l'État est de l'ordre de 80 % à 95 % suivant les cas et plafonnée à 24 ou 26 heures hebdomadaires. Des actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de validation des acquis et de l'expérience (VAE) sont recommandées. Les salariés sont payés au SMIC horaire appliqué au temps de travail sauf si les conventions collectives ou contractuelles sont plus favorables, au quel cas, elles s'appliquent. Quand la collectivité décide d'employer du personnel en insertion, un référent de Pôle emploi ou de la Mission Locale assure un suivi du travailleur.

Malgré cet appui de Pôle emploi ou de la Mission Locale, la collectivité peut être confrontée à des difficultés liées à la complexité des problématiques sociales à gérer. Le chef d'équipe, le technicien de rivière ou le chargé de mission ne sont pas nécessairement formés à la gestion de problématiques liées à l'alcool, aux difficultés familiales, etc. L'encadrement peut ainsi devenir très difficile et lourd à porter pour la structure, à l'exemple du Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (SMABB).

De plus, l'image que reflète l'équipe auprès des riverains et des élus doit être positive. Dans certains cas, les agents ne sont pas perçus comme des professionnels mais bien comme une équipe d'insertion, ce qui peut engendrer une perception négative des élus comme des riverains.

5. La prise en charge du repas de midi

La collectivité qui opte pour une équipe rivière en régie directe peut prendre en charge les repas du midi des salariés. Plusieurs solutions sont envisageables :

- ◆ la collectivité estime qu'elle n'a pas à payer les repas de l'équipe. Cela implique que certains agents en insertion, par manque de temps, de motivation et/ou d'argent ne prennent pas la peine de manger le midi.
- ◆ la collectivité fournit chaque jour une somme d'argent aux salariés qui gèrent eux-mêmes leur repas.
- ◆ la collectivité prend directement en charge les repas de l'équipe. L'ensemble des agents doivent déjeuner au restaurant. Dans ce cas, pour faciliter la gestion administrative, la collectivité conventionne avec des restaurants ou des foyers de jeunes travailleurs pour prépayer les repas ou payer à la fin de chaque mois. Cela évite que les agents ou le chef d'équipe payent à chaque fois.

Cette dernière solution est privilégiée par la plupart des collectivités disposant d'équipes rivière. Elle permet aux agents d'avoir au moins un repas équilibré et consistant par jour, ce qui se révèle être particulièrement important lorsqu'il s'agit de personnel en insertion, et de se reposer dans un lieu abrité et chauffé en hiver. Le moment du repas en commun est, par ailleurs, une étape nécessaire à la réinsertion. Toutefois, cette solution est coûteuse : il faut compter entre 11 et 14 euros par jour et par personne pour un repas au restaurant.

6. L'organisation du travail :

La gestion des intempéries constitue l'une des principales difficultés de la gestion d'une équipe rivière. Il peut s'avérer complexe de mettre en place un planning de travail correspondant aux besoins de la collectivité, motivant pour l'équipe et intégrant la problématique des intempéries. Pour une meilleure compréhension par les salariés de leurs droits et de leurs devoirs, il est préférable de prévoir à l'avance dans le règlement intérieur les modalités d'organisation du temps de travail.

Plusieurs solutions existent lorsque les conditions ne sont pas propices à l'intervention extérieure :

- ◆ la collectivité peut occuper les agents à d'autres tâches. Cette solution est la plus simple en terme d'encadrement mais peut constituer une source de démotivation pour l'équipe.
- ◆ le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) offre la possibilité à la collectivité de mettre ses agents à disposition d'autres collectivités. Néanmoins, cette solution ne s'improvise pas car elle implique des formalités administratives peu courantes à réaliser,
- ◆ un régime dit « d'intempéries » peut être mis en place. Il ne s'agit pas d'une assurance comme pour le secteur BTP mais les intempéries donnant lieu à des journées ou demi-journées non travaillées sont compensées par des récupérations.

→ L'exemple du régime « intempéries » :

Certaines collectivités, ont mis en place un planning hebdomadaire de 36 heures qui permet de cumuler des heures d'avances et de libérer les agents quand les intempéries le commandent. En effet, la durée du travail annuelle est contractuelle mais les horaires du service peuvent être modifiés par l'autorité territoriale pour raison de service.

C'est peut-être la solution la plus efficiente. Elle exige néanmoins un management très diplomatique, un climat de compréhension mutuelle des contraintes des uns et des autres et une négociation régulière au sein des marges de manœuvre permises par le règlement intérieur. Toutefois, si la concertation est bonne, il est possible de trouver des scénarios « gagnant/gagnant » dans la souplesse des plannings.

E) Bilan financier

Le coût de l'entretien et de la gestion des cours d'eau dépend de nombreux critères qu'il est difficile de comparer d'un bassin versant à l'autre et d'une structure à l'autre. Ces critères sont, entre autres :

- ◆ la taille du bassin versant,
- ◆ le linéaire de cours d'eau concerné et quantité de travail à réaliser,

- ◆ le coût du prestataire extérieur dans le cadre d'un marché public,
- ◆ le nombre d'agents dans le cas d'une équipe rivière en régie,
- ◆ le statut de ces agents : titulaires, contractuels ou en insertion,
- ◆ les aides perçues (potentiellement bonifiées dans le cadre de postes en insertion),
- ◆ etc.

Sans chercher à les comparer, quelques exemples de coûts d'un programme d'entretien peuvent être présentés.

La Communauté de Communes du Genevois a recours à un marché à bon de commande en deux lots répartis entre une entreprise d'insertion et une entreprise spécialisée. Le programme mis en place revient à environ 10 € à 15 € HT du mètre linéaire de cours d'eau et occupe environ un tiers du temps de travail du technicien de rivière. Sur 2 ans de travaux, environ 20 km ont été traités. Précisons qu'en présence d'un contexte urbain et semi-urbain, la réalisation des travaux est plus délicate qu'en milieu rural.

Justement, le Syndicat des Rivières de Territoires de Chalaronne gère un bassin versant rural et recourt pour cela à un marché à procédure adaptée (MAPA). Le programme de restauration et d'entretien concerne un linéaire d'environ 20 km à traiter chaque année pour un montant estimatif de 150 000 € TTC par an. Le coût de revient au mètre linéaire est ici de 4 € HT pour une faible intensité d'intervention, de 5 € HT pour une intensité moyenne et de 6,5 € HT pour une intensité forte.

Le SIAGA, quant à lui, intervient également en milieu rural sur plus de 160 km de linéaire de cours d'eau par l'intermédiaire du chantier PRODEPARE Chartreuse. L'équipe mise à sa disposition intervient à raison de 119 jours par an sur 157 jours travaillés. Son coût de revient est de 550 € par jour en raison des subventions à l'encadrement et des contrats aidés par l'État et le Conseil Général de l'Isère. Celles-ci sont versées au Centre Social du Pays du Guiers. Dans le même temps, le Contrat d'Objectif mis en place par le SIAGA est financé à 80 %.

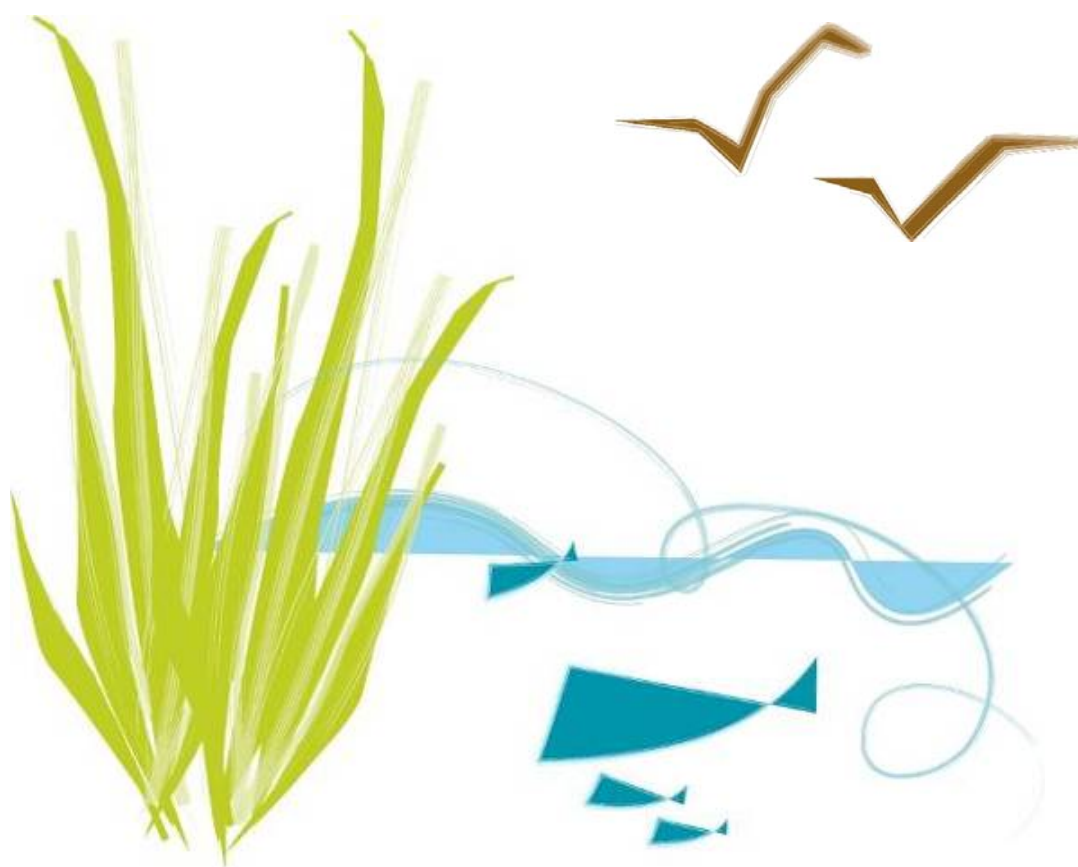
L'équipe rivière du Syndicat de la Bourbre revient à 180 000 € HT par an pour 4 agents et les frais de fonctionnement associés. À raison de 30 km linéaires traités chaque année, son coût de fonctionnement est d'environ 6 € HT du mètre. En considérant les 55 000 € HT d'investissement réalisés la première année sur le petit matériel et le véhicule, le coût de revient est d'environ 8 € HT du mètre. Le coût résiduel de l'équipe est subventionné sur la base d'un coût journalier.

Enfin, le SIMA Coise, qui gère environ 150 km de cours d'eau sur un bassin versant de 340 km², dispose d'une équipe en régie directe intervenant sur la partie du bassin située dans le département de la Loire (environ deux-tiers du territoire). Composée de 3 agents titulaires et 4 en insertion, le budget annuel de fonctionnement est de 165 000 € (salaires et charges, frais divers de fonctionnement dont repas de midi) auquel il faut déduire les aides de l'État sur les contrats d'insertion, soit environ 40 000 €. Le coût résiduel est ainsi d'environ 625 € par jour. Certains travaux en rivière réalisés par l'équipe bénéficient d'aides financières de l'Agence de l'eau Loire Bretagne. Le Conseil Général de la Loire apporte également une aide financière pour les travaux d'entretien (8 à 10 000 € par an) ce qui diminue le coût résiduel journalier (en 2009, il était de 350 €). Sur ce même territoire, l'équipe a en charge l'entretien des sentiers de randonnée d'intérêt communautaire, ce qui permet de garantir une activité toute l'année.

Sur le bassin versant du Lignon, le SYMILAV fait quant à lui appel à une équipe composée d'agents en insertion et d'un chef d'équipe en contrat classique. Celle-ci revient à environ 300 € par jour après réception des subventions sur les contrats aidés. Ce coût résiduel tient compte du poste de chef d'équipe, des frais quotidiens de repas et de transport, de l'amortissement et du

renouvellement de matériel (véhicule, outils, petit matériel et vêtements de sécurité). L'Agence de l'Eau Loire Bretagne, tout comme l'Agence de l'eau RM&C, apporte par ailleurs une aide forfaitaire supplémentaire sur les contrats d'insertion et leur encadrement. Le coût résiduel est ainsi diminué d'autant.

Par ailleurs, la création d'une équipe rivière nécessite également d'importants investissements pour l'acquisition de matériel nécessaire au transport des agents, à leur travail sur le terrain et à la mise en place de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité. À titre d'exemple, le budget annuel de l'équipe de l'Ondaine (Communauté d'Agglomération Saint Etienne Métropole) en terme de fournitures, d'amortissements et de locations est de 30 000 €, dont 850 € TTC par agent et par an au cours des trois premières années pour l'acquisition d'équipements de protection individuelle (EPI).



ANNEXES

Tableau comparatif des avantages et inconvénients des différents modes de gestion

Mode de gestion	Avantages	Inconvénients
Marché public hors personnel en insertion	<ul style="list-style-type: none"> - pas de gestion du personnel - quand faibles montants procédure adaptée - répartition des tronçons d'intervention en fonction des compétences de chaque entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - procédure - finitions - suivi du chantier - coût du chantier - qualification des entreprises - réactivité
Marché public avec personnel en insertion	<ul style="list-style-type: none"> - aide à insertion - pas de gestion du personnel - procédure dans le CMP facilitant le recrutement de personnel en insertion (art 14 et 30) - soutien les structures d'insertion au travers de marchés importants 	<ul style="list-style-type: none"> - réactivité - suivi des chantiers - contrats de courte durée donc moins de professionnalisation - nécessité de formation en interne - moins bonne connaissance de l'équipe
Association d'insertion par convention	<ul style="list-style-type: none"> - pas de gestion du personnel - évite les contraintes procédurales des MP - aide à l'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> - légalité de la procédure ?
Équipe d'insertion en régie directe	<ul style="list-style-type: none"> - aide à l'insertion, positif pour l'image de la collectivité - emploi de personnel local - qualification pérenne des équipes - possibilité de recevoir des aides - équipe présente en permanence pour les travaux non « rentables » - réactivité (suite à intempéries ou autres) 	<ul style="list-style-type: none"> - gestion du personnel - contrat de courte durée - formation en interne - image de l'équipe - nécessité d'occuper le personnel toute l'année - gestion administrative contraignante (suivi du temps de travail, salaires)
Équipe en régie directe (CDD, CDI de droit public ou privé, titulaires)	<ul style="list-style-type: none"> - équipe présente en permanence pour les travaux non « rentables » - réactivité (suite à intempéries ou autres) - bonne connaissance de l'équipe - appropriation par la collectivité de la politique de gestion de l'eau et des milieux aquatiques - connaissance de l'équipe par les riverains - meilleure sensibilisation des riverains 	<ul style="list-style-type: none"> - nécessite des moyens matériels et financiers important tout au long de l'année, - gestion administrative contraignante (suivi du temps de travail, salaire) - nécessite de trouver du travail à réaliser toute l'année - quand personnel en CDD : précarité

Ce tableau comparatif des différents modes de gestion a été réalisé par Xavier DE VILLELE et Yves PIOT avec la collaboration de l'ensemble des intervenants des journées techniques.

Procédures applicables aux marchés publics :

♦ Marchés de travaux :

Seuils (€)	0	-	4000 ¹⁴	-	4 845 000
Procédure	Pas d'obligation de publicité et mise en concurrence		Procédure adaptée	Appel d'offre ouvert ou restreint, dialogue compétitif, marché négocié (urgence impérieuse)	

♦ Marchés de services et de fournitures¹⁵ :

Seuils (€)	0	-	4000	-	193 000
Procédure	Pas d'obligation de publicité et mise en concurrence		Procédure adaptée	Appel d'offre ouvert ou restreint, dialogue compétitif, marché négocié (urgence impérieuse)	

Obligations en matière de publicité :

♦ Marchés de travaux :

Seuils (€)	0	-	4000	-	4 845 000
Procédure	Publicité adaptée		BOAMP ¹⁶ ou JAL ¹⁷	BOAMP et JOUE ¹⁸	

♦ Marchés de services et de fournitures :

Seuils (€)	0	-	4000	-	193 000
Procédure	Publicité adaptée		BOAMP ou JAL	BOAMP et JOUE	

- ♦ Publication obligatoire d'un avis d'attribution à partir de 193 000 euros pour les marchés de fourniture et service et 4 845 000 euros pour les marchés de travaux.
- ♦ Publication d'un avis de pré-information obligatoire à partir de 750 000 euros.

¹⁴ Par décision du 10 février 2010, le Conseil d'État a annulé, à compter du 1^{er} mai 2010, le décret n° 2008-1356 du 19 décembre 2008 en tant qu'il fait passer de 4 000 à 20 000 euros le seuil des marchés pouvant être passés sans publicité ni mise en concurrence. Il a considéré que ce seuil était contraire aux grands principes de la commande publique en raison notamment de son caractère général et de son montant.

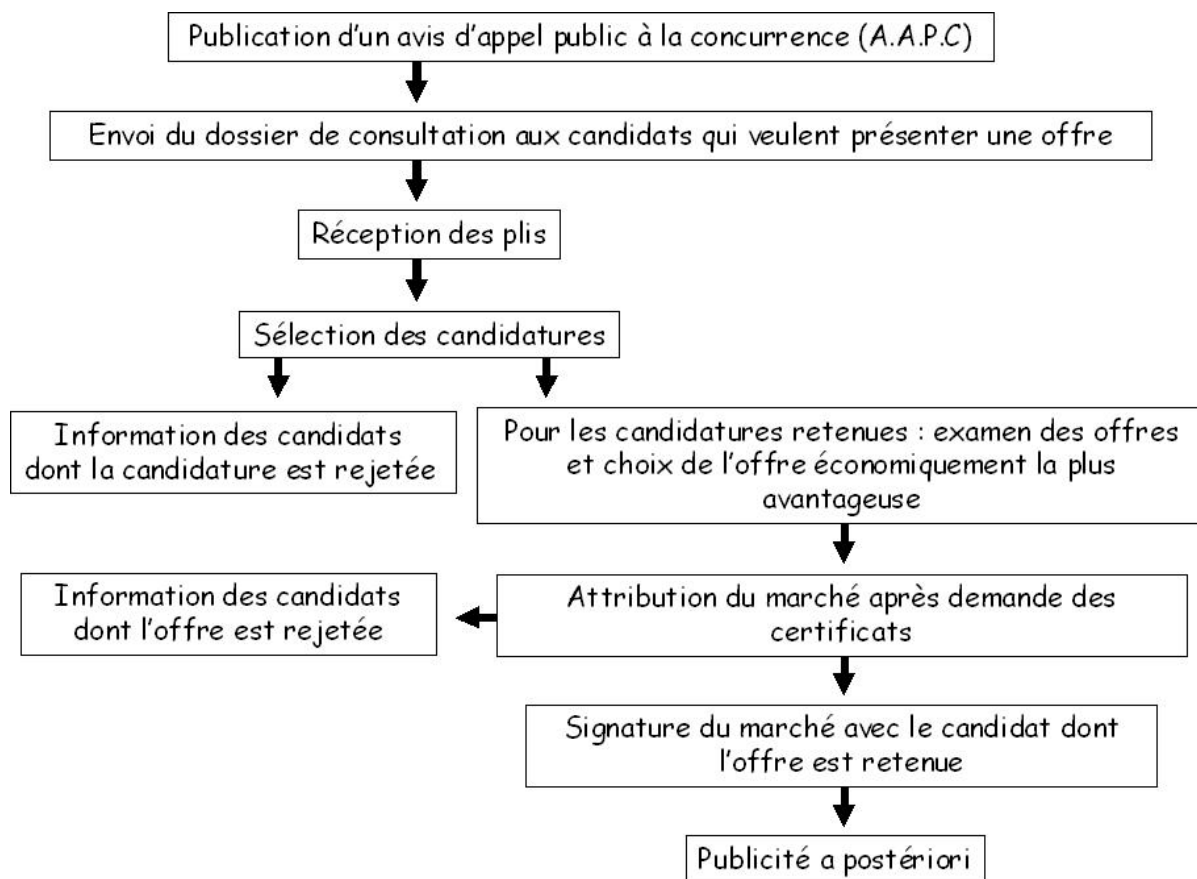
¹⁵ Pour les marchés de l'article 30 du CMP, la procédure est adaptée quelques soit le montant

¹⁶ BOAMP : Bulletin officiel d'annonce des marchés publics

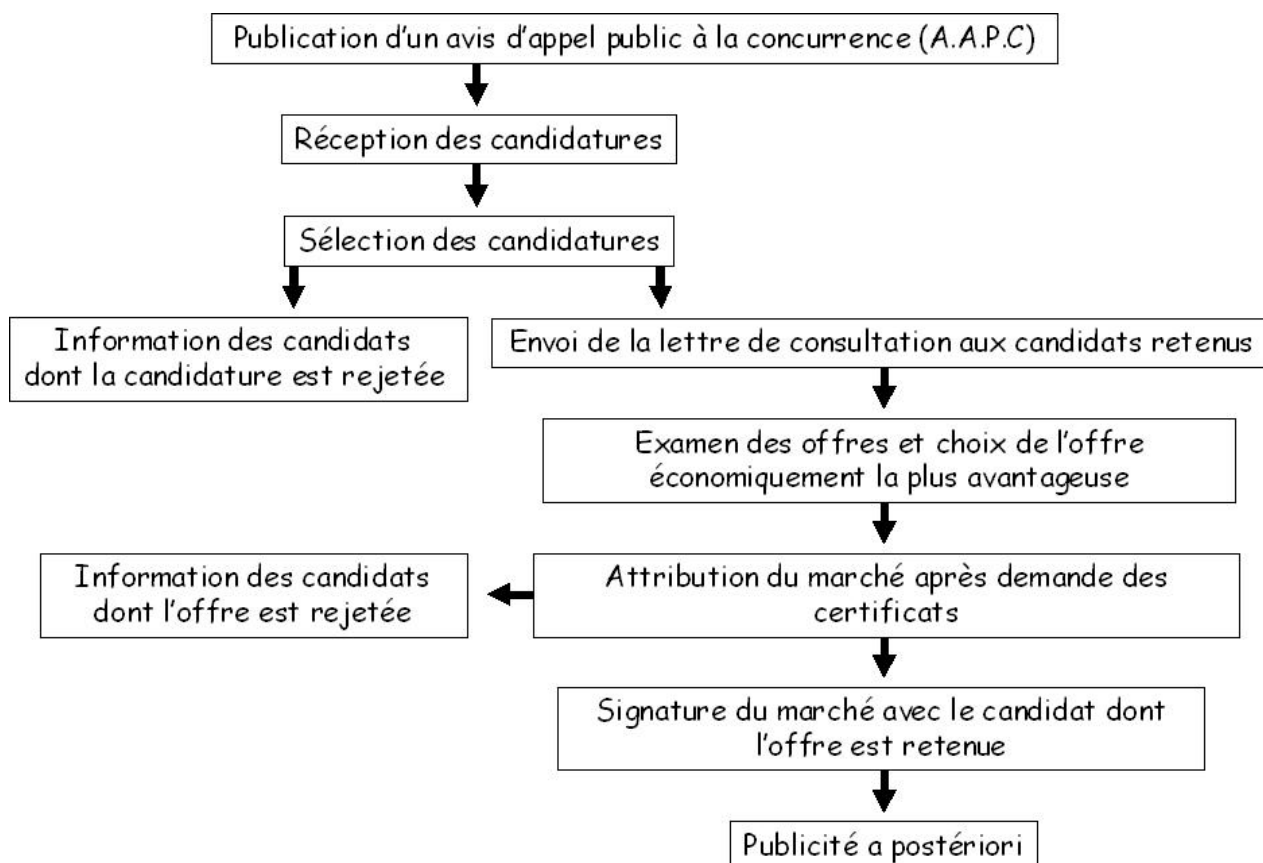
¹⁷ JAL : Journal d'annonces légales

¹⁸ JOUE : Journal officiel de l'Union Européenne

Appel d'offre ouvert :



Appel d'offre restreint :



LISTE DES PARTICIPANTS

	NOM	FONCTION	ORGANISME	CP	VILLE	MAIL
1	BARJON Rodrigue	Chef d'équipe	Syndicat d'Aménagement et d'Entretien Loise Toranche (SMAELT)	42110	FEURS	smaelt@yahoo.fr
2	BEAUJOUAN Maxime	Technicien de rivière	Syndicat des Rivières des Territoires de Chalaronne (SRTC)	01400	CHATILLON / CHALARONNE	maximeb-srtc@orange.fr
4	BIGUE Julien	Directeur	Association Rivière Rhône Alpes	38000	GRENOBLE	julien.bigue@rivierhonealpes.org
6	BOUTELOUP Claire	Chargée d'affaires	Agence de l'Eau Rhône-Méditerranée & Corse	69363	LYON Cedex 07	claire.bouteloup@eaumc.fr
7	CENA Adeline	Technicien	Grand Roanne	46311	ROANNE	acena@agolo-grandroanne.fr
8	DE VILLELE Xavier	Chargé de mission	Syndicat du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy (SYMILAV)	42600	SAVIGNEUX	syndicat.riviere.lignon@syndicat-environnement.com
9	DELORME François	Responsable de cellule	Communauté d'Agglomération de St-Etienne Métropole	42009	ST ETIENNE Cedex 2	fdelorme@agolo-st-etienne.fr
10	DUPLAN Alain	Technicien de rivière	Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Basse Vallée de l'Ain	01150	BLYES	sbva-adjuplan@wanadoo.fr
11	FARROUULT Lionel	Technicien de rivière	Communauté d'Agglomération Loire Forez	42450	SURY LE COMTAL	lionelfarroault@loireforez.fr
12	GALLIEN Elisabeth	Bénévole	Association Rivière Rhône Alpes	38110	LA TOUR DU PIN	elisabeth.gallien750@orange.fr
13	HEILLES Alice	Chargée de mission	SIAE de la Reyssouze et ses Affluents	01340	MONTREVEL EN BRESSE	alice.siaera@orange.fr
14	HOISEAU Pierre	Technicien de rivière	Communauté de Communes du Genevois	74160	ARCHAMPS	pioiseau@cc-genevois.fr
15	LOUCHE Kilpéric	Technicien de rivière	Communauté de Communes du Pays d'Olliergues	63880	OLLIERGUES	riveres.doremovenne@wanadoo.fr
16	MALINEAU Jonathan	Chargé de mission	SIVU de l'Ay-Ozon	07290	SAINT ROMAIN D'AY	sivu.ay@wanadoo.fr
17	MARTIN Cécile	Chargée d'étude	ASCONIT Consultants	42000	ST ETIENNE	cecile.martin@asconit.com
18	MATHEVON Aurélien	Technicien de rivière	Syndicat Mixte de la Vallée de la Veyre (SMVV)	63450	SAINT SATURNIN	vallee.veyre@yahoo.fr
19	MERAND Véronique	Chargé de mission	Communauté d'Agglomération Loire Forez	42450	SURY LE COMTAL	veroniquemerand@loireforez.fr
20	PARDO Jean-Marc	Chargé de mission	Communauté d'Agglomération de St-Etienne Métropole	42009	ST ETIENNE Cedex 2	jm.pardo@agolo-st-etienne.fr
22	PERRIN Vincent	Technicien de rivière	Syndicat Intercommunal Yrieux Clair	07160	LE CHEYLARD	vincent.perrin@inforoutes-ardeche.fr
23	PIOT Yves	Chargé de mission	SIMA de la Coise et du Furan (SIMA Coise)	42330	SAINT GALMIER	yvespiotcoise@msn.com
24	PRAT Anne-Cécile	Chargée de mission	Conseil Régional Rhône Alpes	69751	CHARBONNIERES LES BAINS	aprat@rhonealpes.fr
25	PROST Alice	Chargée de mission	Syndicat des Rivières des Territoires de Chalaronne (SRTC)	01400	CHATILLON / CHALARONNE	alicep-srtc@orange.fr
26	RIVIERE Daniel	Chargé d'études	Agence de l'Eau Rhône-Méditerranée & Corse	69363	LYON Cedex 07	daniel.riviere@eaumc.fr
27	STOULL Samira	Assistante administrative	Association Rivière Rhône Alpes	38000	GRENOBLE	arra@rivierhonealpes.org
28	TAVAUD Cédric	Technicien de rivière	Syndicat d'Aménagement et d'Entretien Loise Toranche (SMAELT)	42110	FEURS	technicien_smaelt@yahoo.fr
29	TRUPHEME Serge	Responsable Equipe Verte	Syndicat Mixte d'Aménagement des Gorges de la Loire (SMAGL)	42000	ST ETIENNE	smagl@wanadoo.fr
30	VALE Nicolas	Chargé de mission	Association Rivière Rhône Alpes	38000	GRENOBLE	nicolas.vale@rivierhonealpes.org
31	WYON Thibaud	Animateur contrat territorial	SMAT du bassin de la Sioule	03450	EBREUIL	smat3@wanadoo.fr
32	ZERROUNE Bachir	Responsable de travaux	SEFOREST	74000	ANNECY	bachir@seforest.com

2 février 2010 - Le Bourget du Lac (73)

	NOM	FONCTION	ORGANISME	CP	VILLE	MAIL
1	AUGERAUD Virginie	Directrice	Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (SMABB)	38110	LA TOUR DU PIN	virginie.augeraud@bassin-bourbre.fr
2	BARDOU Olivier	Ingénieur	Direction Départementale de l'Agriculture et la Forêt de l'Isère	38040	GRENOBLE CEDEX 09	olivier.bardou@agriculture.gouv.fr
3	BARRAL Jacques	Conducteur de travaux	ISS Espaces verts-Agence de FEYZIN	69320	FEYZIN	georgette.sibuet@fr.issworld.com
4	BAUD André	Adjoint au chef de service	Etat de Genève - DIM-DGNP	01205	GENEVE	andreaud@etat.ge.ch
5	BIGUE Julien	Directeur	Association Rivière Rhône Alpes	38000	GRENOBLE	julien.bigue@rivierhonealpes.org
6	BOURGUIGNON Yves	Technicien nature	Etat de Genève - DIM-DGNP	01205	GENEVE	yves.bourguignon@etat.ge.ch
7	BRONDEL Julien	Responsable	Val horizon	01600	TREVOUX	
8	BURTIN Jean-Louis	Responsable d'exploitation	Alpes Paysage	73200	GILLY SUR ISERE	l.burtin@alpes-paysage.com
9	CADOUX Marion	Chargée de mission	Société d'Economie Alpestre de Haute-Savoie (SEA 74)	74000	ANNECY	marion.cadoux@gmail.com
10	CHARBONNIER Laurent	Technicien de rivière	Syndicat Mixte Veyle Vivante (SM2V)	01540	VONNAS	charbonnier@veyle-vivante.com
11	CHATEAUVIEUX Maxime	Assistent technique	Syndicat Mixte des Affluents du Sud-Ouest Lémanique (SYMASOL)	74550	PERRIGNIER	technicien.symasol@orange.fr
12	CHICHOUX Yvan	Ingénieur	Mission InterServices de l'Eau de l'Ain (MISE 01)	01012	BOURG EN BRESSE	bernard.verne@agriculture.gouv.fr
13	DE VILLELE Xavier	Chargé de mission	Syndicat du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy (SYMILAV)	42600	SAVIGNEUX	syndicat.riviere.lignon@syndicat-environnement.com
14	DELEY Luc	Chef de service	Etat de Genève - DIM-DGNP	01205	GENEVE	luc.deley@etat.ge.ch
15	DEVIDAL Fabien	Animateur	EPTB Saône et Doubs - Antenne de Belleville sur Saône	69823	BELLEVILLE CEDEX	fabien.devidal@eptb-saone-doubs.fr
16	DREVET Jean-Charles	Technicien de rivière	Communauté de Communes du Pays entre Loire et Rhône (COPLER)	42470	SAINT SYMPHORIEN DE LAY	cdrevet@copler.fr
17	GALLIEN Elisabeth	Bénévole	Association Rivière Rhône Alpes	38110	LA TOUR DU PIN	elisabeth.gallien750@orange.fr
18	GIBRAT Lionel	Conducteur de travaux	Association Syndicale de Comboire à l'Echallon	38100	GRENOBLE	as.de.comboire@wanadoo.fr
19	GIRARD Didier	Technicien de rivière	Syndicat du Guiers et de ses Affluents (SIVU Guiers SIAGA)	38480	PONT DE BEAUVOISIN	dgirard.siaga@wanadoo.fr
20	GLENAÏT Yvan	Conducteur de travaux	Association Syndicale de Comboire à l'Echallon	38100	GRENOBLE	as.de.comboire@orange.fr
21	GOMES Jean-François	Technicien	Association Départementale d'Aménagement Isère Drac Romanche	38000	GRENOBLE	gomes.adisere@wanadoo.fr
22	GRILLET Pascal	Recherche d'emploi		74540	CUSY	rhrogena@aol.com
23	GUAY Christophe	Technicien rivière	Chambéry Métropole - Service Gestion des cours d'eau	73026	CHAMBERY	christophe.guay@chambery-metropole.fr
24	GUERRAOUÏ Ali	Directeur	Centre social du Pays du Guiers	38380	ST LAURENT DU PONT	directeur-cs.paysduguiers@wanadoo.fr
25	GUBERT Marion	Chargé de mission	Communauté de Communes du Pays d'Amplepuis - Thizy (CCPAT)	69550	CUBLIZE	environnement@ccpat.org
26	JACQUEMIN Valérie	Recherche d'emploi		38300	SAINT-SAVIN	val.jacquemin@yahoo.fr
27	JOURDAN Nathalie	Recherche d'emploi		38100	GRENOBLE	nath.jourdan38@orange.fr
28	JURY Laurence	Recherche d'emploi		69006	LYON	laurence_jury@hotmail.com
29	LOISEAU Pierre	Technicien de rivière	Communauté de Communes du Genevois	74160	ARCHAMPS	pioiseau@cc-genevois.fr
30	LOUIS Mathias	Recherche d'emploi		69570	DARDILLY	mathias.louis@laposte.net
31	MANUS Claire	Recherche d'emploi		73100	AIX LES BAINS	clairemanus@hotmail.fr
32	MERCIER Dimitri	Stagiaire	AGESEF	01600	MISERIEUX	dimitri.mercier@letivon.net
33	MESNARD Olivier	Technicien de rivière	Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (SMABB)	38110	LA TOUR DU PIN	olivier.mesnard@bassin-bourbre.fr
34	MILLET Romain	Directeur général	MILLET Paysage Environnement	73420	DRUMETTAZ CLARAFOND	etudes@millet-paysage.com
35	MINIELLE Yoan	Recherche d'emploi		38000	GRENOBLE	yoanminielle@free.fr
36	NOGUER Joëlle	Chargée de mission	Syndicat Mixte de Gestion du Buëch et de ses Affluents (SMIGIBA)	05140	ASPRES SUR BUËCH	inoguer.smigiba@orange.fr
37	PANNIER Rodolphe	Chargé de mission	Centre Européen de Prévention des Inondations	45010	ORLEANS	rodolphe.pannier@cepri.net
38	PASQUIER Denis	Technicien	Etat de Genève - DIM-DGNP	01205	GENEVE	denis.pasquier@etat.ge.ch
39	PICARD Aurélie	Technicienne hydraulique	Conseil général de la Savoie (SISARC)	73018	CHAMBERY CEDEX	picard.aurelie@hotmail.fr
40	PICARD Magali	Recherche d'emploi		73490	LA RAVOIRE	maglet@orange.fr
41	PIOT Yves	Chargé de mission	SIMA de la Coise et du Furan (SIMA Coise)	42330	SAINT GALMIER	yvespiotcoise@msn.com
42	RENOU Emmanuel	Technicien de rivière	Syndicat Intercommunal à Vocations Multiples du Haut-Giffre	74440	TANINGES	renou.giffre@orange.fr
43	RENOUARD Chloé	Stagiaire	Association Rivière Rhône Alpes	73000	CHAMBERY	chloerenouard@hotmail.fr
44	RIVIERE Daniel	Chargé d'études	Agence de l'Eau Rhône-Méditerranée & Corse	69363	LYON Cedex 07	daniel.riviere@eaumc.fr
45	SIBOURG Jean-Christophe	Technicien de rivière	Syndicat Mixte du Bassin Versant du Lez (SMBVL)	84600	GRILLON	jean-christophe.sibourg@smbvl.com
46	TACHOIRE Emmanuelle	Technicienne	Association Syndicale de Comboire à l'Echallon	38100	GRENOBLE	as.de.comboire@wanadoo.fr
47	TALGUEN Régis	Technicien de rivière	Syndicat Mixte d'Aménagement du Chéran (SMIAC)	74540	ALBY SUR CHERAN	rtalguen@si-cheran.org
48	VALE Nicolas	Chargé de mission	Association Rivière Rhône Alpes	38000	GRENOBLE	nicolas.vale@rivierhonealpes.org
49	VERNE Bernard	Agent Police de l'eau	Mission InterServices de l'Eau de l'Ain (MISE 01)	01012	BOURG EN BRESSE	bernard.verne@agriculture.gouv.fr
50	VIDAL Yann	Technicien de rivière	Syndicat Mixte du Bassin Versant du Lez (SMBVL)	84600	GRILLON	yann.vidal@smbvl.com
51	VIOLETTE Estelle	Ingénieur	SAFEGE	73377	LE GOURGET DU LAC CEDEX	estelle.violette@safège.fr
52	VOISIN Nicolas	Technicien de rivière	Syndicat d'Aménagement du bassin versant de l'Albarine (SIABVA)	01230	ST RAMBERT EN BUGEY	nicolas.voisin@albarine.com

**Bilan technique des journées
"Entretien des cours d'eau - Equipe ou marché ?"
22 janvier et 2 février 2010**

St Jean de Bonnefonds - 22 janvier 2010

	Indicateurs d'échanges					Total
	A Prost M Beaujouan	P Loiseau	F Delorme JM Pardo	X de Villele Y Piot	Débat	
Nb personnes différentes	14	8	10	6	5	43
Nb questions	48	59	36	14	0	157
Nb interventions	90	92	74	31	7	294

PRESENTS :	29
Non intervenants	19



Le Bourget du Lac - 2 février 2010

	Indicateurs d'échanges				Débat	Total
	P Loiseau	D Girard A Guerraoui	V Augeraud O Mesnard	X de Villele Y Piot		
Nb personnes différentes	8	21	13	9	0	51
Nb questions	19	31	21	5	0	76
Nb interventions	34	61	60	26	0	181

PRESENTS :	52
Non intervenants	43

Bilan des journées	
Participants	81
Non intervenants	62
Nb de questions	233
Nb d'interventions	475
Tx retour questionnaires	41%
Tx de satisfaction	97%

