



Journée « Entretien des cours d'eau : Équipe rivière ou marché ? »

Association Rivière Rhône Alpes
22 janvier 2010 – St Jean de Bonnefonds

Intervention :

Yves PIOT – animateur, chargé de missions – SIMA Coise

Xavier DE VILLELE – chargé de missions – SYMILAV



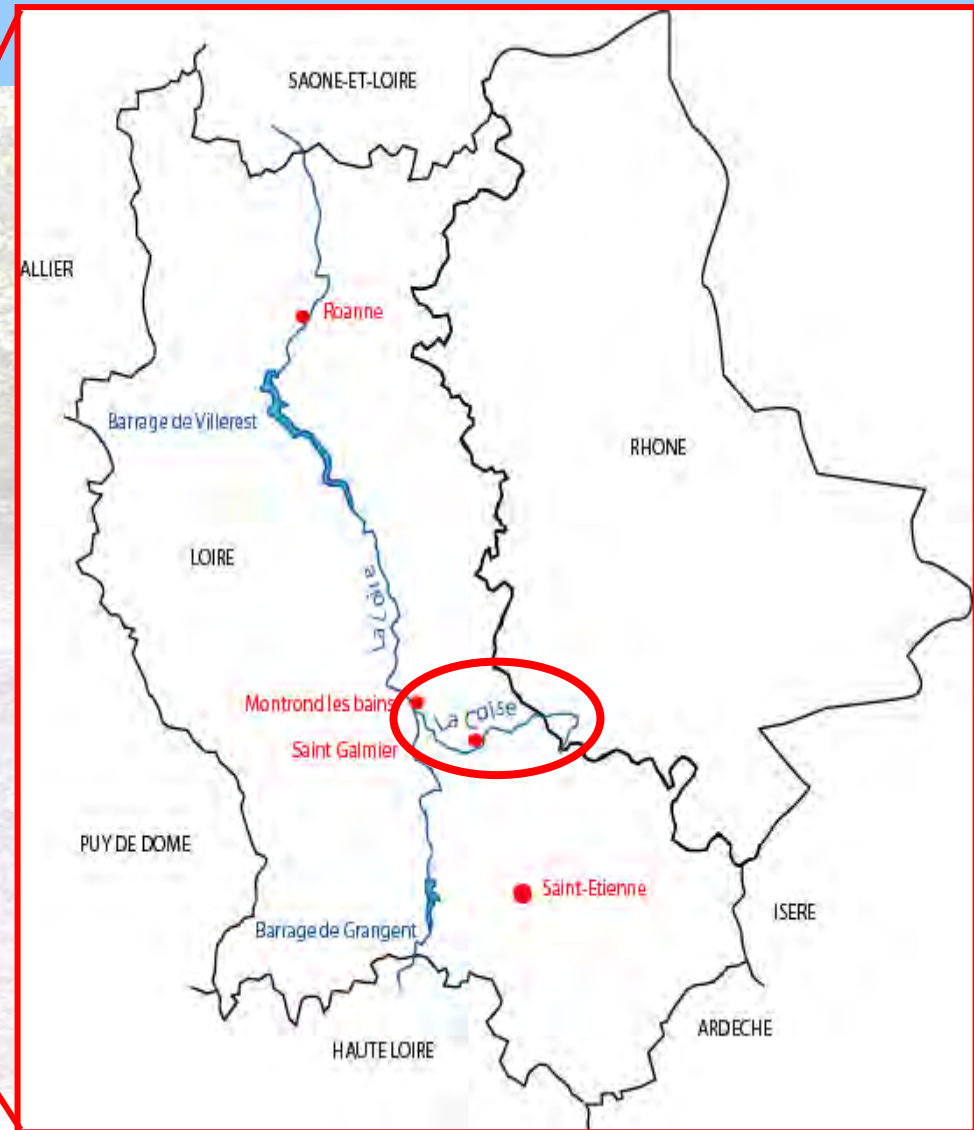
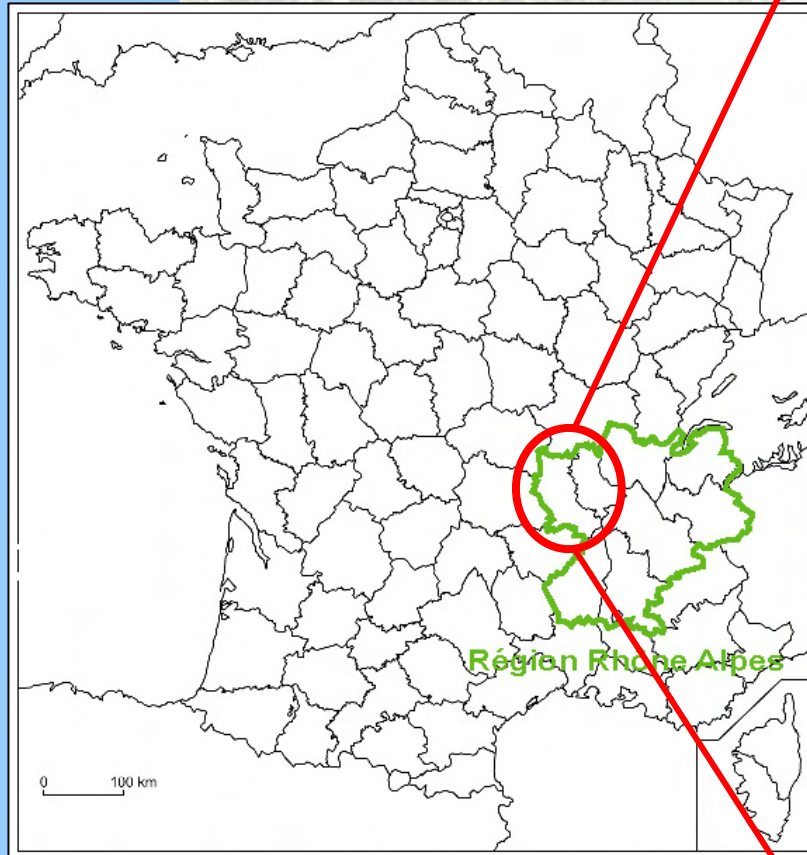
SIMA Coise

- Le SIMA COISE : *Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Aménagement de la Coise*



Le bassin versant de la Coise

Situation

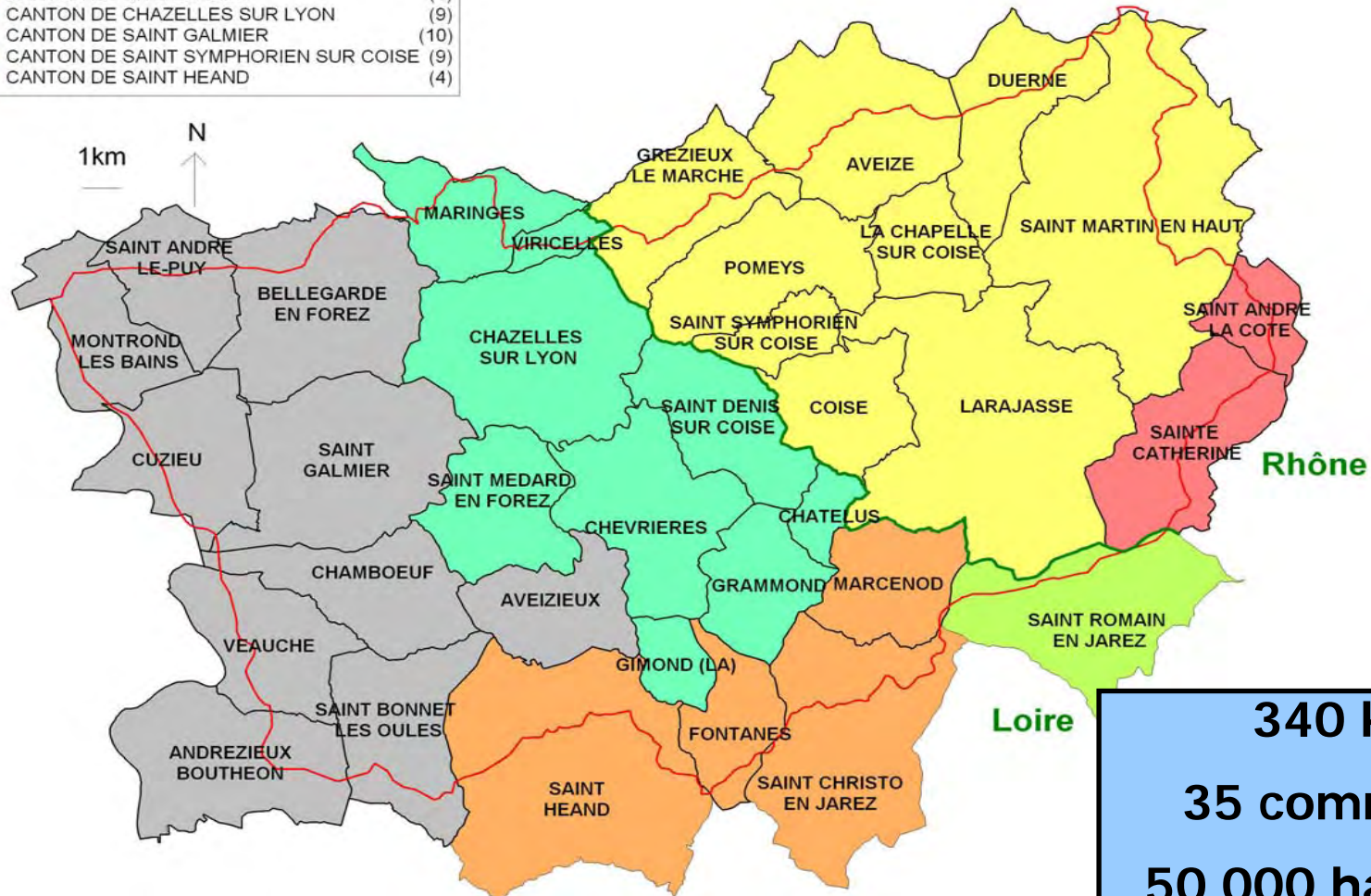




Le bassin versant de la Coise

En chiffres

■ CANTON DE MORNANT	(2)
■ CANTON DE RIVE DE GIER	(1)
■ CANTON DE CHAZELLES SUR LYON	(9)
■ CANTON DE SAINT GALMIER	(10)
■ CANTON DE SAINT SYMPHORIEN SUR COISE	(9)
■ CANTON DE SAINT HEAND	(4)





Le bassin versant de la Coise

En chiffres

200 kilomètres de cours d'eau





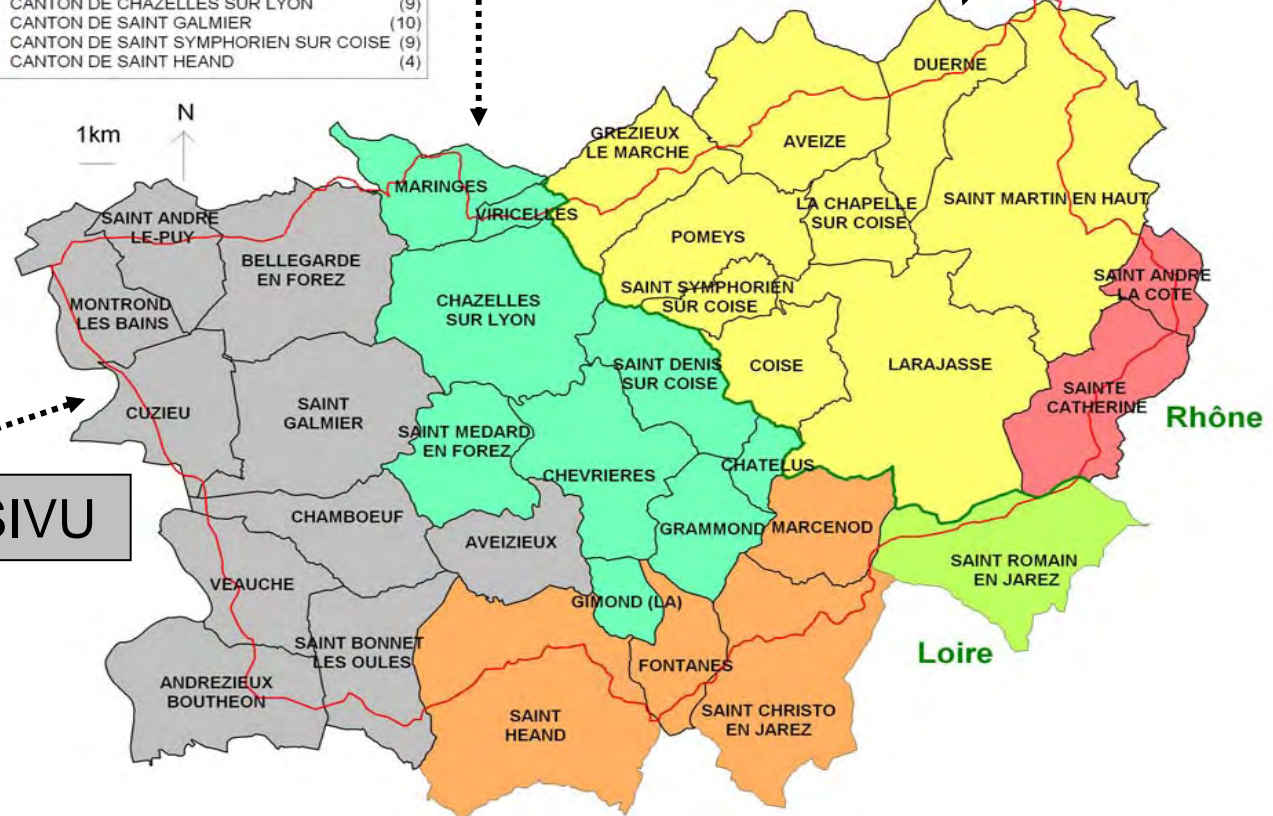
Organisation administrative en 1991

SIVOM existant

SIVOM existant

■	CANTON DE MORNANT	(2)
■	CANTON DE RIVE DE GIER	(1)
■	CANTON DE CHAZELLES SUR LYON	(9)
■	CANTON DE SAINT GALMIER	(10)
■	CANTON DE SAINT SYMPHORIEN SUR COISE	(9)
■	CANTON DE SAINT HEAND	(4)

Création du SIVU





Historique

- 1991 : Création du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique : SIVU Coise
- 1995 : recrutement d'un technicien de rivière
- 1996 : signature du contrat de rivière
- 1997 : création de l'équipe environnement
- 2005 : création d'un syndicat mixte sur tout le territoire



1996 – 2005 : du SIVU au SIMA Coise

Organisation administrative en 1996

- SIVU Coise : *Employeur du technicien de rivière et de l'équipe environnement*

Pour l'équipe environnement :

- Convention entre structures intercommunales : SIVU et Communauté de Communes de Forez en Lyonnais
- Structures intercommunales financent en fonction du temps passé sur chaque territoire



Evolution du syndicat

- 1^{er} juillet 2003 : recrutement d'une technicienne rivière
- Le technicien de rivière assure officiellement les tâches d'un chargé de missions



Création du SIMA Coise

- Août 2005 : Création du SIMA Coise : *Syndicat Interdépartemental Mixte à la carte pour l'Aménagement de la Coise et ses affluents*
- Le personnel du SIVU est transféré au SIMA Coise



L'équipe environnement Pourquoi?

- 1996 : travaux du volet B réalisés uniquement par entreprises privées

Problèmes rencontrés et besoins :

- coût des travaux pour nettoyage des berges
- Manque d'intérêt pour ce type de travaux par les entreprises spécialisées
- Besoin d'intervention sur des sentiers de randonnée intercommunaux



L'équipe environnement Pourquoi?

- Présence d'une équipe sur le département du Rhône (brigade verte puis brigade rivière).
- Expérience d'un fonctionnement d'équipe d'insertion sur un autre territoire.
- Volonté des élus d'utiliser les travaux en rivière pour faire de l'insertion avec du personnel local.



L'équipe environnement Evolution

- 1^{er} janvier 1997 : création de l'équipe
 - 1 chef d'équipe en contrat d'insertion (CEC)
 - 4 agents techniques en contrat d'insertion (CES 1 an puis CEC jusqu'à 5 ans)
- 1^{er} janvier 1998 : chef d'équipe en CDD (3 ans)
- 1^{er} janvier 2001 : renouvellement du CDD (3 ans)
pour le chef d'équipe
- 1^{er} janvier 2004 : titularisation du chef d'équipe



L'équipe environnement Evolution

- Décembre 2004 : titularisation d'un agent ayant passé 6 ans sous contrat d'insertion
- 1^{er} Mai 2007 : Recrutement d'un agent technique en CDD, (2 x trois mois) puis titularisation en novembre 2007 comme chef d'équipe adjoint (responsable de la partie suivi et entretien des sentiers).
- Maintien de 4 postes d'agent en contrat d'insertion

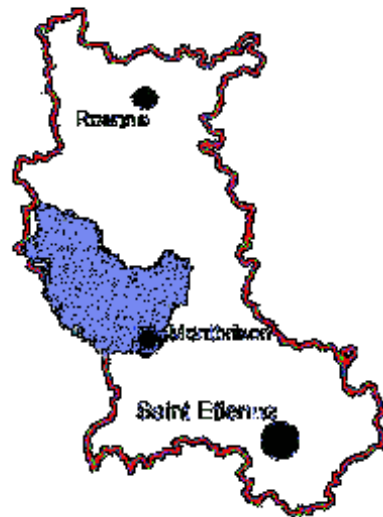


L'équipe environnement

Pourquoi cette évolution ?

- Assurer un remplacement du chef d'équipe en cas de besoin
- Avoir un référent sentier
- Créer un noyau dur dans l'équipe (contrat d'insertion plus court : 6 mois à 2 ans maxi)
- Besoin d'intervention en augmentation
- Volonté de maintenir les actions d'insertion (le syndicat est reconnu Atelier Chantier d'Insertion en janvier 2006).

L'EXEMPLE DU SYNDICAT DU LIGNON, DE L'ANZON ET DU VIZÉZY

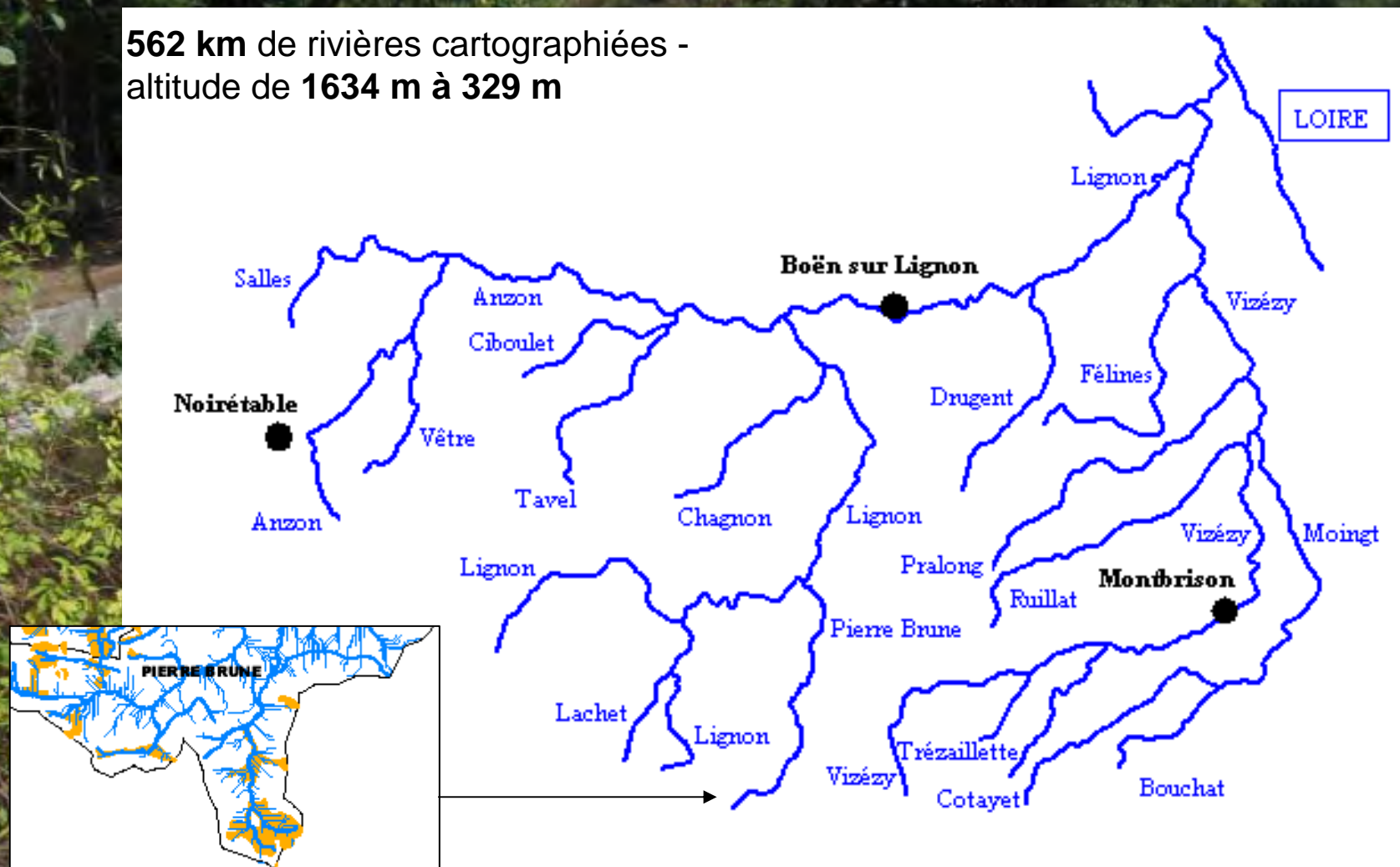


Le bassin versant du Lignon du Forez est situé dans le **département de la Loire** en **rive gauche** du fleuve du même nom.

Il est **principal affluent** du fleuve Loire sur le département avec un module **8.33 m³/s**

LE BASSIN VERSANT DU LIGNON DU FOREZ EN CHIFFRE

562 km de rivières cartographiées -
altitude de 1634 m à 329 m

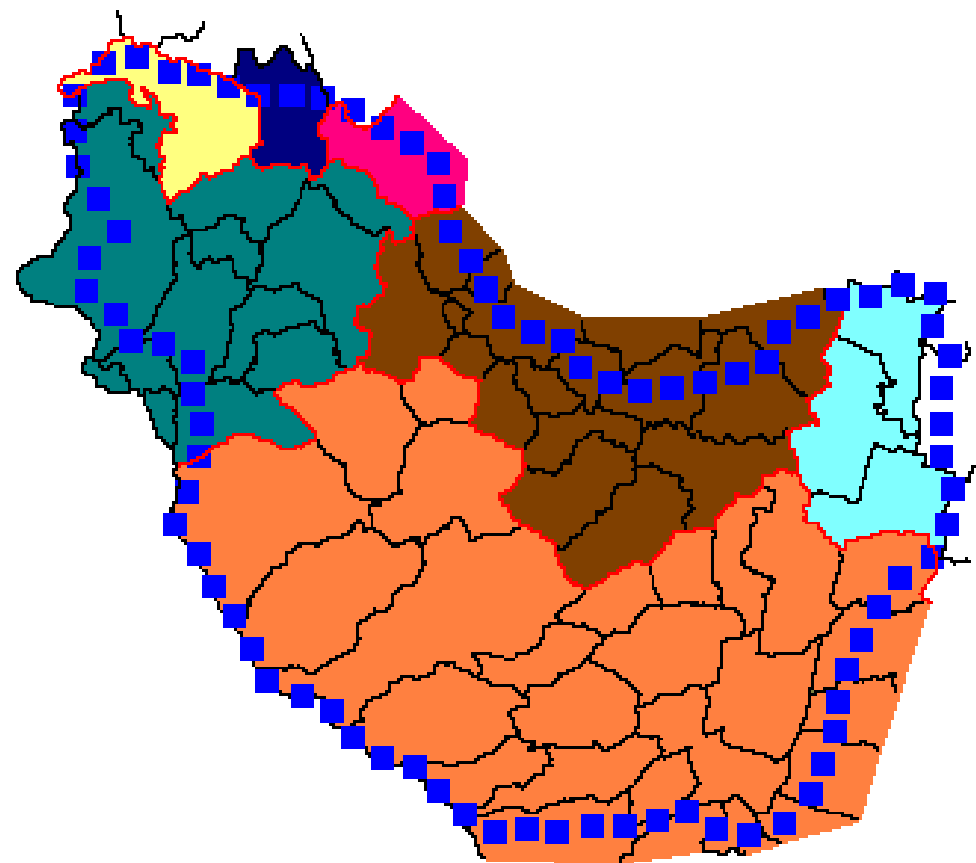


LE BASSIN VERSANT DU LIGNON DU FOREZ EN CHIFFRE

740 km² de superficie
55 communes regroupées
sur **6 EPCI** dont 4 adhérents

46 000 habitants soit une
densité de 62 hab au km²
(dont Montbrison : 15 000
hab)

Un bassin versant orienté sur
la **polyculture d'élevage**
avec la dichotomie plaine du
Forez (allaitante) et mont du
Forez (laitière)



LE BASSIN VERSANT DU LIGNON DU FOREZ EN CHIFFRE

Un bassin versant

* 3 pé

chaumes du for
forez)

* 1 ré

* 1 ZI

* 2 ZN

les monts du for

* 1 co

monts du forez

* 1 si

* maj



avec :

s et hautes
es étangs du

ype 1 (47 dans

ionales des

UNE STRUCTURE DE GESTION : LE SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU LIGNON DU FOREZ

Une structure de gestion créée en 1999 : le **Syndicat Mixte du Bassin Versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy (SYMILAV)** qui regroupe les 55 communes.

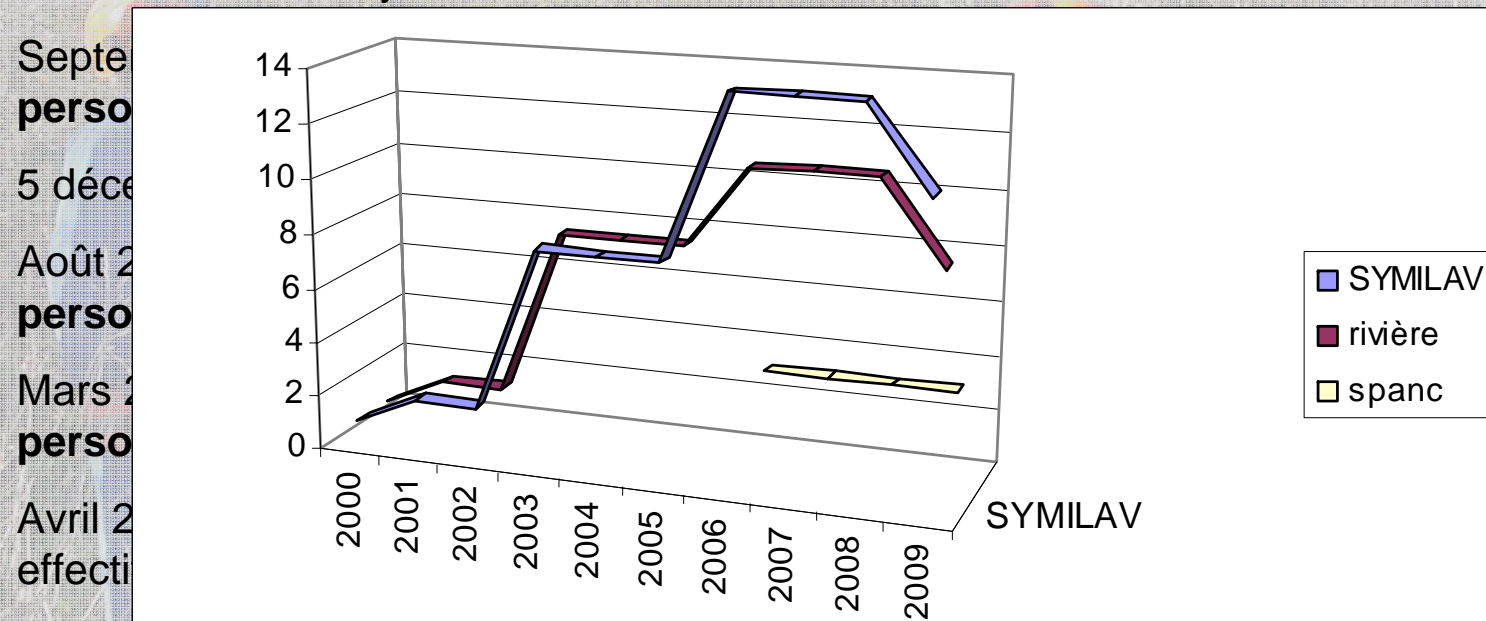
En 2010, le SYMILAV compte 8 salariés sur les rivières et 3 sur l'assainissement non collectif



LE SYMILAV : HISTORIQUE ET EVOLUTION

Un peu d'histoire...

26 mai 1999 : **création** du Syndicat Mixte du Bassin Versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy



Janvier 2003 : **création** du service assainissement non collectif - effectif du Syndicat : **14 personnes**

Avril 2003 : **effectif** du Syndicat : **14 personnes**

Janvier 2009 : **arrêt de la seconde équipe** : effectif du Syndicat : **11 personnes**



POURQUOI UNE EQUIPE RIVIERE ?

Un contrat mais des travaux en rivière qui s'enlisent...

Année 2001 : lancement d'un **marché de résorption des embâcles** liées à la tempête de décembre 1999 – montant d'environ **100 000 €HT** avec des difficultés de conduite pour l'application des consignes et de finition – le quasi potentiel d'investissement annuel absorbé en 2 mois

Des travaux vécus comme « optionnels » par les élus au regard des enjeux pour leurs communes au sein des autres volets :

- Pas d'appropriation ni de dynamique engendrée par cette phase de travaux
- Une prudence induite par un manque de vision des résultats dans le temps des travaux en rivière



POURQUOI UNE EQUIPE RIVIERE ?

Nécessité de dynamiser les travaux en rivière...

Année 2002 : **visites de bassins versants plus « anciens »** dans la démarche de contrat de rivière : le **SIMACOISE** et le **SYMIROA**

Adhésion des élus à la création d'une équipe répondant à :

- La possibilité de **réaliser des travaux de qualité à moindre coût**,
- La préoccupation des élus face à l'accroissement d'une **population en difficulté sociale** au sein de leur commune

The background image shows a riverbank with a stone wall. Two people are visible, one in the foreground and one further back, both appearing to be engaged in some activity, possibly related to the river management mentioned in the text. The scene is outdoors with trees and vegetation in the background.

LA TRANSCRIPTION DES TRAVAUX DE L'EQUIPE DANS LA GESTION DES MILIEUX AQUATIQUES PAR LE SYMILAV

Investissement des élus dans la démarche de travaux en rivière et transposition sur l'ensemble de la démarche par :

- La **satisfaction** de la **qualité des travaux** et de la **réponse rapide** à des préoccupations locales (travaux post crue etc...) réalisés par leurs salariés ;
- Les **résultats sur le plan social** ;
- La **maîtrise des coûts** malgré l'accroissement du coût résiduel de l'équipe



LES LIMITES DE L'HEBERGEMENT D'UNE EQUIPE AU SEIN D'UNE COLLECTIVITE

2006 : une volonté de monter en puissance avec la création d'une seconde équipe...

...qui se heurte à la **capacité structurelle** de la collectivité en terme de **cumul de l'accroissement du temps à consacrer au suivi social** des salariés en insertion et aux préparations de chantier.

Résultat : abandon de la seconde équipe et allègement des problématiques sociales des salariés recrutés marquant la volonté des élus de demeurer un dispositif permanent d'insertion...



L'équipe environnement Oui, mais avec des contraintes...

- Personnels présents tout au long de l'année
- Personnels nombreux à l'échelle d'un petit syndicat
- Besoin d'assurer un suivi social du personnel en insertion
- Renouvellement des agents : démarches administratives préalable, fin de contrat...



Un préalable à la création d'une équipe en régie

- Volonté des élus
- Un peu de « fibre sociale » des personnes responsables du syndicat
- Bonne connaissance des besoins en travaux
- Des moyens financiers...
- Si titularisation des agents, volonté de s'engager dans du long terme



L'équipe environnement Beaucoup d'avantages !!!

- Réactivité en cas d'urgence : crue, tempête, ..
- Possibilité d'intervention sur petits chantiers (visibles des routes, espaces touristiques)
- Améliorer la qualité du travail pour des petits travaux (finitions)
- Réaliser des travaux en complément des entreprises privées
- Moyen d'insertion pour habitants du bassin versant



L'équipe environnement Beaucoup d'avantages !!!

- Confortement de la démarche de gestion des milieux aquatiques
- Possibilité d'intervenir sur d'autres secteurs d'activités, par exemple sentier de randonnée (en fonction des compétences du syndicat)
- Légitimation et pérennisation de la structure



L'équipe environnement

Des points à ne pas négliger pour une réussite

- Rester sur des travaux adaptés au public concerné
- Conserver un marché pour les entreprises privées
- Mettre la priorité sur la sécurité des personnes
- Recruter du personnel local
- Laisser en permanence une bonne image de l'équipe



L'équipe environnement

Des points à ne pas négliger pour une réussite

- Rester à une petite échelle (4 à 5 agents en insertion)
- Ne pas réaliser des chantiers pour occuper le personnel
- Diversifier au maximum les activités



Equipe en régie : quelques chiffres

- 1997 à 2005 : **Contrat emploi environnement avec la Région Rhône Alpes** → coût faible car subvention de **50% sur 5 ans sur frais de fonctionnement** puis taux dégressif 40 à 20%
- Certains travaux réalisés en régie sont financés dans le cadre des travaux de restauration des cours d'eau
- A compter de 2006, plus d'aide de la Région
→ **Coût actuel résiduel : environ 550 €/jour**































Tableau comparatif des modes de gestion

	les -	les +
Sans Equipe	Qualité de finition	Souplesse dans l'enchaînement de la préparation des chantiers
	Coût des chantiers	Pas de gestion du personnel
	Qualification des entreprises	
	Réactivité	
	Intéressement pour les petits travaux	
	Suivi des chantiers	
	Délais administratifs liés à la passation de marché	
	Rédaction des pièces du marché	
Equipe d'insertion extérieure	Réactivité (suivant relationnel entre structures)	Réactivité (suivant relationnel entre structures)
	Suivi des chantiers	Suivi des chantiers
	Durée des contrats (turn-over)	Qualification des équipes si formées
	Nécessité de formation en interne pour qualification (investissement temps)	Coût des chantiers
	Qualification pour chantiers diversifiés et/ou innovants	Connaissance de la qualification des équipes (suivant relationnel entre structures)
	Connaissance de la qualification des équipes (suivant relationnel entre structures)	Qualité de finition
		Aide à l'insertion
		Pas de gestion du personnel
	Souplesse dans l'enchaînement de la préparation des chantiers	

Tableau comparatif des modes de gestion

	les -	les +
Equipe insertion en régie	Nécessité de travaux prêts en permanence	Coût des chantiers
	Gestion de personnel en insertion (accompagnement social, entretien de la dynamique...)	Gestion de personnel en insertion (gratifiant)
	Volonté d'un investissement au sein de la collectivité (barrière)	Volonté d'un investissement au sein de la collectivité (appropriation)
	Nécessité de formation en interne pour qualification (investissement temps)	Qualification des équipes
	Usure dans le temps du chef d'équipe	Adaptabilité de l'équipe à la diversité des chantiers
	Durée des contrats (turn-over)	Aide à l'insertion
		Qualité de finition
		Réactivité
		Suivi des chantiers
	Connaissance de la qualification des équipes	
Equipe insertion et titulaire en régie	Nécessité de travaux prêts en permanence	Coût des chantiers (bien qu'un peu plus élevé)
	Gestion de personnel en insertion (accompagnement social...)	Gestion de personnel en insertion (gratifiant / entretien par tandem avec les titulaires)
	Volonté d'un investissement supplémentaire (pérennisation partielle) au sein de la collectivité (barrière)	Volonté d'un investissement au sein de la collectivité (appropriation et pérennisation de la politique)
	Nécessité de formation en interne pour qualification (investissement temps) bien que moins consommatrice	Qualification pérenne des équipes (titulaires)
	Durée des contrats (turn-over)	Adaptabilité de l'équipe à la diversité des chantiers
	Risque d'espoir de titularisation sans connaissance des potentialités de la structure	Aide à l'insertion
		Qualité de finition
		Réactivité
		Suivi des chantiers
	Usure relative dans le temps du chef d'équipe	
	Connaissance de la qualification des équipes	

Tableau comparatif des modes de gestion

	les -	les +
Equipe titulaire en régie	Nécessité de travaux prêts en permanence	Coût des chantiers (bien qu'un peu plus élevé)
	Volonté d'un investissement supplémentaire (pérennisation) au sein de la collectivité (barrière)	Volonté d'un investissement au sein de la collectivité (appropriation et pérennisation de la politique)
	Gestion du personnel	Qualification pérenne des équipes (titulaires)
	Maintien de la motivation dans le temps	Adaptabilité de l'équipe à la diversité des chantiers
		Qualité de finition
		Réactivité
		Connaissance du milieu d'intervention
		Suivi des chantiers et du milieu d'intervention
		Connaissance de la qualification des équipes
		Connaissance et information des usagers et des riverains
		Connaissance globale du programme de gestion et des objectifs
		Information sur l'ensemble des autres démarches en cours (ouvrages hydrauliques, autres plan de gestion,...)