



La mise en place et le fonctionnement
d'une équipe rivière en régie directe

EN RHÔNE-ALPES



Association Rivière
Rhône Alpes

REMERCIEMENTS

A toute l'équipe du Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre pour son accueil, ses précieux conseils et sa disponibilité.

Au groupe de travail qui a suivi et participé à la réalisation de ce cahier technique :

Virginie AUGERAUD	Directrice du Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)
Julien BIGUÉ	Association Rivière Rhône Alpes (38)
Richard CARRET	Communauté de Communes Rhône Valloire (07-26)
Maxime CHATEAUVIEUX	Syndicat mixte des affluents du sud-ouest lémanique (74)
Xavier DE VILLELE	Syndicat mixte du bassin versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizézy (42)
Elisabeth GALLIEN	Directrice du Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre de 1999 à 2007 (38)
Benoît GAUTHIER	Institution Entretien des Rivières (89)
Jean-François JOYE	Université de Savoie, Faculté de Droit et d'Économie (73)
Olivier MESNARD	Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)
Yves PIOT	Syndicat interdépartemental mixte à la carte d'aménagement de la Coise et ses affluents, du Volon et du Furan (42)
Alice PROST	Syndicat des rivières des territoires de Chalaronne (01)
Emmanuel RENOU	Syndicat intercommunal à vocations multiples du Haut-Giffre (74)
Nicolas VALÉ	Association Rivière Rhône Alpes (38)

Avec la contribution de :

Jean-Pierre ARGOUD	Conseil Général de la Savoie (73)
Sylvain BEAUCHET	Communauté d'agglomération Saint Etienne Métropole (42)
Christine BENOIT	Conseil Général de l'Ardèche (26)
Betty CACHOT	Syndicat des rivières Brévenne-Turdine (69)
Hervé CALTRAN	Communauté urbaine de Lyon (69)
David CINIER	Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)
Isabelle COQUEUGNIOT	Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)
Bénédicte CORDIER	Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)
Franck COURTOIS	Conseil Général de l'Ain (01)
Frédéric DE ANGELIS	Syndicat des Trois Rivières (07)
Fabrice DUBOIS	Conseil Général de la Loire (42)
Béatrice FEL	Conseil Général de la Haute-Savoie (74)
Vincent JULLIAN	Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)
Cécile LAVOISY	Conseil Général de l'Isère (38)
Philippe MAITRE	Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)
Marie-Jo NOURRY	Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (38)

PRÉFACE

La restauration et l'entretien des boisements de berge est très souvent au cœur des programmes de travaux des structures gestionnaires de milieux aquatiques. Ces actions pluriannuelles contribuant à l'atteinte et au maintien du bon état, les collectivités s'interrogent fréquemment sur les moyens d'intervention à mettre en œuvre.

Ce questionnement a donné lieu à deux journées techniques et juridiques autour du thème : « l'entretien des cours d'eau : équipe rivière ou marché ? ». L'Association Rivière Rhône Alpes a souhaité approfondir l'un des aspects traités lors de ces rencontres par la production du présent cahier technique et juridique. Les modalités de mise en place d'une équipe rivière en régie directe et de son fonctionnement font en effet écho aux interrogations de nombreux membres du réseau.

Les cahiers techniques s'inscrivent dans une logique de capitalisation et de mutualisation des connaissances et expériences des membres du réseau. Ce 5^e cahier technique se place comme un outil d'aide à la décision. L'objectif est d'informer et de conseiller les gestionnaires de milieux aquatiques sur la thématique des équipes rivière.

Il s'adresse notamment aux structures qui s'interrogent sur le recours à une équipe rivière en régie directe : ce mode de gestion peut-il convenir à ma structure ? Mais aussi à celles qui souhaitent en mettre une en place : quelles sont les étapes de la mise en place d'une équipe et comment la faire fonctionner au quotidien ?

Enfin, il s'agit également d'un document d'accompagnement pour les structures disposant d'ores et déjà d'une équipe rivière et qui ont besoin d'informations complémentaires sur des thèmes précis : comment gérer les intempéries ? Comment employer du personnel en insertion ?

Toutefois, chaque collectivité intervient dans un contexte très différent et une méthode unique ne peut pas être appliquée. Ce guide donne donc des conseils et des pistes de réflexion qu'il convient d'adapter à la structure en fonction de ses moyens et de ses besoins. Il ne s'agit pas ici de faire la promotion de tel ou tel mode de gestion, mais plutôt de fournir certaines clés de réflexion utiles.

Ce cahier technique a été réalisé par Chloé Renouard, stagiaire à l'Association Rivière Rhône Alpes avec l'aide précieuse d'un groupe de travail composé de techniciens, de chargés de mission et de juristes. Il témoigne une fois encore de l'importance de la collaboration entre membres du réseau et de la mutualisation de nos expériences et de nos savoirs.

En espérant que ce guide vous sera utile et répondra à vos questionnements,

Très bonne lecture,



Alice PROST,
Présidente de l'Association
Rivière Rhône Alpes

SOMMAIRE

Introduction : Le cadre d'intervention des collectivités en matière d'entretien et de restauration des cours d'eau	4
A Contexte d'intervention	6
B L'entretien et la restauration des cours d'eau : quelles différences et quelles implications	7
C Les conditions d'intervention des collectivités	7
1. Compétence des acteurs	7
a) L'entretien des cours d'eau non domaniaux : une obligation normale du propriétaire	8
b) L'intervention des collectivités locales	8
2. L'intervention publique sur terrain privé	8
3. Focus sur le plan de gestion de la LEMA	9
D La nature juridique des travaux d'entretien et de restauration des cours d'eau en régie directe	11
Première partie : Les préalables à la création d'une équipe rivière	12
A L'adhésion des élus au projet	12
B Le choix d'un mode de gestion adapté aux moyens et aux besoins de la collectivité	13
1. La détermination qualitative et quantitative du travail à réaliser	13
● L'équipe rivière du SMABB (Isère) : la volonté d'une équipe autonome présente tout au long de l'année	14
● L'équipe rivière de la Communauté de Commune Rhône Valloire (Drôme) : d'une équipe d'insertion à une équipe de professionnels	14
● L'équipe rivière du Syndicat interdépartemental mixte à la carte d'aménagement de la Coise et du Furan (Loire & Rhône) : une équipe d'insertion compétente et appréciée	14
● L'équipe rivière du Syndicat des trois rivières (Ardèche) : une équipe nouvellement créée en devenir	14
2. Structures porteuses, moyens et compétences nécessaires	15
C Le choix de la régie directe et les modes de gestion complémentaires	18
1. La régie	18
a) Principe	18
b) Budget	18
● Le budget du SMABB : un budget par service	18
c) Personnel	19
2. Les modes de gestion complémentaires	19
a) Le marché public	19
b) Le conventionnement avec une structure d'insertion : une procédure susceptible d'être annulée par le juge	19
c) Le cas particulier du département du Rhône	20
Deuxième partie : Les moyens nécessaires au fonctionnement d'une équipe rivière	21
A Les moyens matériels	21
■ Focus sur la TVA	22
B Les besoins en temps de travail et en personnel	22
1. Besoins quantitatifs	22
a) La gestion des intempéries	22
● Le SMABB	23
● La Communauté de Communes du Pays d'Olliergues	23
● La Communauté de Communes Rhône Valloire	23
● Le Syndicat interdépartemental mixte à la carte d'aménagement de la Coise et du Furan	24
● L'équipe rivière du Furan à Saint Etienne métropole	24

b) La mutualisation du personnel.....	24
2. Besoins qualitatifs	24
a) Personnel nécessaire et missions.....	24
◆ Le technicien de rivière	24
◆ Le chef d'équipe et le chef d'équipe adjoint	25
◆ Les agents techniques	25
b) Le statut des membres de l'équipe	25
c) Les contrats du personnel en insertion.....	26
 C Le coût d'une équipe rivière en fonction des ressources de la collectivité.....	27
1. Le financement des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	27
a) Les syndicats	27
b) Les EPCI à fiscalité propre.....	27
2. Les aides des partenaires techniques et financiers.....	28
3. La participation des riverains.....	30
4. La vente de prestation par la collectivité.....	30
● Vente de bois	30
● Mise à disposition de l'équipe rivière	30
 D Coût global d'une équipe	31
■ Exemple 1 : Le budget prévisionnel de l'équipe rivière de la Communauté de Communes Rhône Valloire	31
■ Exemple 2 : Le budget prévisionnel 2010 du Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre.....	33
■ Exemple 3 : Le budget prévisionnel 2010 du Syndicat mixte du bassin versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizévy	34
Troisième partie : La gestion de l'équipe rivière au quotidien.....	36
 A La gestion interne de l'équipe.....	36
1. Les obligations en matière d'hygiène et de sécurité.....	36
a) Les obligations incombant à la collectivité.....	36
b) Les obligations de la collectivité en cas de recours à un prestataire extérieur en complément de l'équipe.....	37
c) Les obligations en matière de conduite d'engin de chantier	37
d) Les obligations incombant à l'équipe	38
2. L'encadrement du personnel en insertion	38
● L'équipe rivière du Furan de Saint Etienne Métropole : une équipe très encadrée par du personnel formé	39
● Interview de Philippe Maître, chef d'équipe de l'équipe rivière du SMABB	39
 B L'équipe rivière sur le terrain	40
1. L'équipe rivière et les riverains.....	40
2. Le travail sur le terrain vu par une équipe rivière.....	40
● Interview de Vincent JULLIAN, agent de l'équipe rivière du SMABB : un travail intéressant mais qui manque de reconnaissance.....	40
3. La prise en charge des repas.....	40
4. Les régimes de responsabilité en cas de dommage incombant à l'équipe rivière	41
a) La responsabilité administrative pour faute dans le cadre des travaux de rivière	41
b) La responsabilité sans faute dans le cadre des travaux de rivière.....	41
c) Les cas d'exonération ou d'atténuation de la responsabilité de l'administration.....	42
5. Faut-il une assurance particulière pour l'équipe ?.....	42
6. La question de l'assermentation des membres de l'équipe.....	42
Conclusion.....	44
Bibliographie	45
Liste des abréviations.....	46
Table des illustrations.....	47
Table des annexes	48

LE CADRE D'INTERVENTION DES COLLECTIVITÉS EN MATIÈRE D'ENTRETIEN ET DE RESTAURATION DES COURS D'EAU

Le bon fonctionnement des cours d'eau est à la base des services rendus par les écosystèmes : régulation des inondations, approvisionnement en eau potable, biodiversité, services culturels...

L'entretien régulier des cours d'eau a pour objectif d'assurer de bonnes conditions d'écoulement des eaux dans le lit mineur, de préserver, voire d'améliorer l'ensemble des fonctions de la ripisylve ou de prévenir le risque de formation d'embâcles. Il participe ainsi au bon fonctionnement des milieux aquatiques.

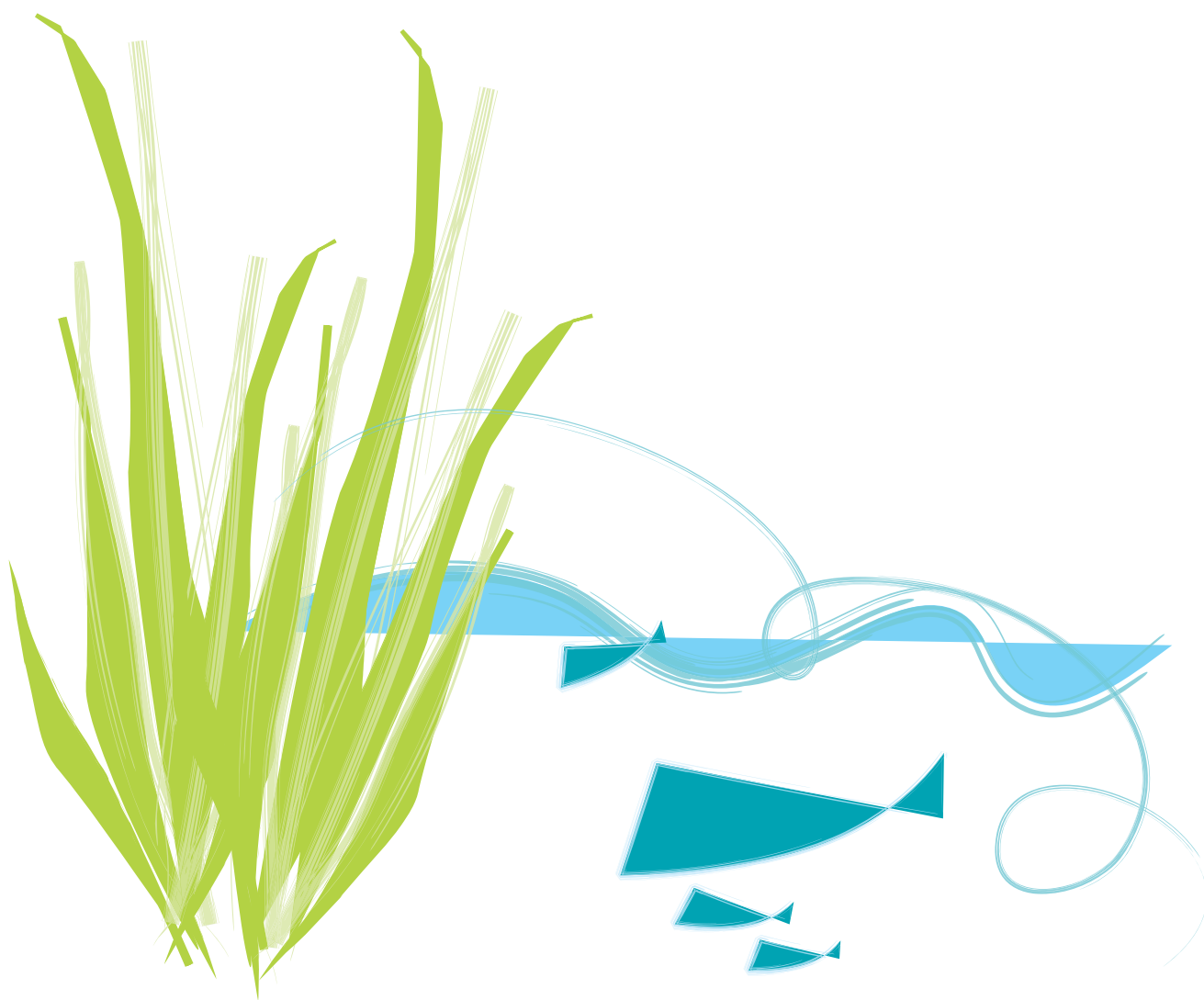
Les missions d'entretien incombent aux propriétaires qui ont l'obligation, en vertu de l'article 215-14 du Code de l'environnement, d'assurer un entretien régulier des berges et du lit de la rivière qui borde leur propriété dans le respect de l'écosystème aquatique. Face au déficit d'entretien, les collectivités territoriales se substituent de plus en plus aux propriétaires pour réaliser les travaux nécessaires au bon fonctionnement des cours d'eau au travers de programmes de restauration de la ripisylve notamment.

La présence de personnel prenant en charge de manière régulière l'entretien et la restauration des cours d'eau est donc nécessaire à l'accessibilité et à la sécurité des berges et permet d'assurer un bon état écologique des milieux aquatiques.

Plusieurs solutions s'offrent aux collectivités pour réaliser ces missions. Elles peuvent faire appel à un prestataire extérieur par le biais d'un marché public ou de conventions, ou bien gérer ce service en interne sous la forme d'une régie directe.

Déterminer si la mise en place d'une équipe rivière est plus ou moins avantageuse que le recours à des prestataires privés est complexe du fait de la diversité des structures, des territoires et des volontés politiques locales. Le choix d'un mode de gestion est donc à considérer au cas par cas en fonction des besoins et des moyens de la structure¹.

1. Consulter les actes des journées techniques « Équipe rivière ou marché » organisées par l'ARRA qui présentent les différents modes de gestion utilisables par les collectivités locales dans le cadre de l'entretien et la restauration des milieux aquatiques.



Les collectivités gèrent l'entretien et la restauration des cours d'eau dans le cadre de programmes pluriannuels dont le nom varie en fonction du bassin concerné

En France, la gestion des milieux aquatiques s'inscrit dans le cadre du droit communautaire et notamment de la Directive Cadre sur l'Eau (DCE)².

Au niveau national, elle est encadrée par des documents de planification à portée réglementaire.

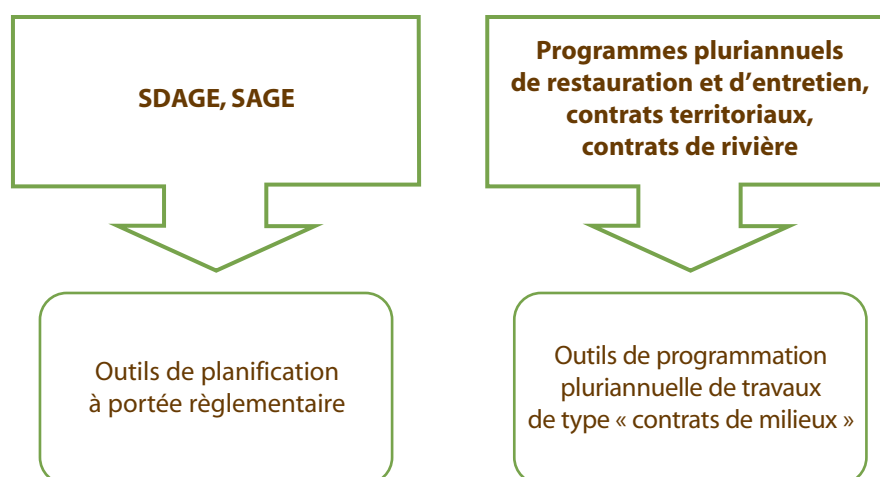
À l'échelle des six grands bassins hydrographiques, les Schémas Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SDAGE) fixent les objectifs de qualité et de quantité de la ressource et des milieux ainsi que les actions à mettre en œuvre pour les atteindre³. Ils définissent les orientations fondamentales issues notamment de la Loi sur l'eau et les milieux aquatiques (LEMA)⁴.

Au niveau des bassins versants, des Schémas d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE) fixent des objectifs généraux d'utilisation, de mise en valeur et de protection quantitative et qualitative des ressources en eau superficielles et souterraines mais aussi de préservation des systèmes aquatiques et des zones humides⁵. Ces objectifs sont à décliner en actions locales.

L'entretien et la restauration des milieux aquatiques doit être en adéquation avec les objectifs de ces documents et s'inscrire dans le cadre de procédures contractuelles de type contrat de milieux.

Les bassins versants de la Région Rhône-Alpes sont répartis sur deux grands bassins hydrographiques : Loire Bretagne et Rhône Méditerranée & Corse. Les deux Agences de l'Eau ont des politiques d'intervention différentes. Alors que les collectivités situées sur le bassin Rhône Méditerranée & Corse concluent des contrats de rivière ainsi que des programmes pluriannuels de restauration et d'entretien, celles du bassin Loire Bretagne mettent en œuvre des contrats territoriaux (anciennement les contrats de restauration et d'entretien, CRE). Ces programmes d'intervention planifient les actions à mettre en œuvre sur plusieurs années dans le cadre d'une gestion globale, concertée et cohérente des milieux aquatiques.

Figure 1 : Les outils de gestion des milieux aquatiques en 2010



Source : Chloé Renouard

2. Directive 2000/60/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 2000, établissant un cadre pour une politique communautaire dans le domaine de l'eau

3. Article L.212-1 et 2 du Code de l'environnement

4. Loi n°2006-1772 du 30 décembre 2006 sur l'eau et les milieux aquatiques

5. Article L.212-3 et 4 du Code de l'environnement



L'entretien et la restauration des cours d'eau : quelles différences et quelles implications

Il est difficile de définir les termes d'entretien et de restauration car leur sens dépend davantage du contexte dans lequel intervient la collectivité que de la nature des actions.

Les procédures contractuelles de type « contrat de milieu » encadrent les actions des collectivités et permettent d'assurer une gestion des milieux aquatiques cohérente dans l'optique d'atteindre un objectif de « bon état » fixé par la DCE, le but étant de préserver et d'améliorer la qualité de la ressource en eau, des milieux et de la biodiversité. Elles permettent également une intervention concertée et une réflexion préalable sur les actions à mettre en œuvre.

Les programmes d'action des collectivités distinguent la notion d'entretien de la notion de restauration. Si ces deux termes sont définis par la loi, leur sens dépend plus du contexte dans lequel intervient la collectivité que de la nature des actions.

L'entretien est défini par l'article L.215-14 du Code de l'environnement et par l'article 114 du Code rural qui caractérisent les opérations d'entretien comme « (...) *l'égavage et le recépage de la végétation arborée et (...) l'enlèvement des embâcles et débris, flottants ou non, afin de maintenir l'écoulement naturel des eaux, d'assurer la bonne tenue des berges et de préserver la faune et la flore dans le respect du bon fonctionnement des écosystèmes aquatiques* ».

« *L'entretien régulier a pour objet de maintenir le cours d'eau dans son profil d'équilibre, de permettre l'écoulement naturel des eaux et de contribuer à son bon état écologique ou, le cas échéant, à son bon potentiel écologique, notamment par l'enlèvement des embâcles, débris et atterrissements, flottants ou non, par égavage ou recépage de la végétation des rives*⁶. »

« *La restauration concerne l'ensemble des interventions sur le lit, les berges, la ripisylve et les annexes fluviales, nécessaires au bon fonctionnement physique et écologique du cours d'eau. En conséquence, la restauration n'a pas pour objet un retour à l'identique à une situation antérieure, mais s'inscrit au contraire dans les évolutions naturelles du lit et des berges. Les travaux de restauration sont fondamentalement différents des travaux d'aménagement qui tendent à modifier les conditions naturelles de fonctionnement du cours d'eau.*

*La restauration d'un cours d'eau ou d'une section de cours d'eau peut être rendue nécessaire, soit par une absence prolongée d'entretien, soit par un accident hydraulique (crue). Dans le premier cas, il s'agit en fait d'opérations groupées d'entretien différé*⁷. »

La différence entre entretien et restauration reste donc floue car, en fonction des objectifs fixés par le programme d'intervention, certaines opérations peuvent entrer dans les deux cadres. Par exemple, des opérations de lutte contre la renouée du Japon effectuées de manière régulière chez des propriétaires privés peuvent être considérées comme de l'entretien. A contrario, si elles sont réalisées dans le cadre d'un programme de lutte contre les espèces invasives à l'échelle du bassin versant, elles pourront être considérées comme de la restauration.



Les conditions d'intervention des collectivités⁸

1. Compétences des acteurs

L'entretien courant des cours d'eau non domaniaux est une obligation des propriétaires riverains même si les collectivités sont habilitées à se substituer à eux.

Plusieurs acteurs interviennent dans la gestion des milieux aquatiques. Si les cours d'eau domaniaux sont gérés par l'État ou les collectivités territoriales, les cours d'eau non domaniaux doivent être entretenus par les propriétaires riverains.

6. Article L.215-2 du Code de l'environnement

7. Glossaire des termes techniques et juridiques, DIREN Languedoc Roussillon

8. Consulter aussi les actes de la journée technique « Aspects juridiques et réglementaires de l'intervention publique sur terrain privé » organisée par l'ARRA le 26 février 2009.

a) L'entretien des cours d'eau non domaniaux : une obligation normale du propriétaire

L'article L.215-14 du Code de l'environnement régit la compétence des acteurs en matière de cours d'eau non domaniaux :

« Le propriétaire riverain est tenu à un entretien régulier du cours d'eau. L'entretien régulier a pour objet de maintenir le cours d'eau dans son profil d'équilibre, de permettre l'écoulement naturel des eaux et de contribuer à son bon état écologique ou, le cas échéant, à son bon potentiel écologique, notamment par l'enlèvement des embâcles, débris et atterrissements, flottants ou non, par élagage ou recépage de la végétation des rives (...). »

Le propriétaire est donc responsable de l'entretien régulier du cours d'eau bordant son terrain. Il peut toutefois se regrouper avec d'autres propriétaires en association syndicale⁹ pour réaliser ces tâches.

b) L'intervention des collectivités locales

L'article L.211-7 du Code de l'environnement habilite les collectivités locales et leurs groupements à se substituer aux riverains pour assurer les missions d'entretien des cours d'eau non domaniaux. L'intervention des collectivités est soumise à des procédures leur permettant d'intervenir sur terrain privé avec de l'argent public. Seules les opérations d'intérêt général ou d'urgence peuvent être réalisées par les collectivités.

L'entretien courant appartient au propriétaire. Les collectivités sont donc habilitées à agir sans que cela soit une obligation pour elles. Toutefois, l'article L.215-16 du code précité permet aux communes d'exécuter d'office les opérations d'entretien aux frais des propriétaires défaillants.

Si personne n'assure l'entretien, l'autorité administrative, représentée par le maire ou par le préfet si le maire est défaillant, doit intervenir pour éviter que le défaut d'entretien ne provoque un dommage ou un trouble à l'ordre public¹⁰.

Figure 2 : Compétences des acteurs en matière de gestion des cours d'eau non domaniaux

Propriétaires	Collectivités territoriales	Services de l'État
Obligation d'entretien régulier	Possibilité de se substituer aux propriétaires si défaillance	Police de l'eau Entretien si défaillance des collectivités territoriales

Source : Chloé Renouard

2. L'intervention publique sur terrain privé

La déclaration d'intérêt général (DIG) autorise la dépense de fonds publics sur terrains privés.

Lorsque les collectivités effectuent l'entretien et la restauration des cours d'eau, elles interviennent sur des parcelles ne faisant pas partie de la domanialité publique. Elles doivent alors mettre en œuvre un certain nombre de procédures leur donnant le droit d'agir sur des terrains privés.

En effet, la conclusion de procédures de gestion est conditionnée par la mise en œuvre d'une déclaration d'intérêt général (DIG). La DIG est une procédure instituée par la loi sur l'eau de 1992¹¹ qui permet à un maître d'ouvrage d'entreprendre l'étude, l'exécution et l'exploitation de tous travaux, ouvrages et installations présentant un caractère d'intérêt général ou d'urgence, visant l'aménagement et la gestion de l'eau¹². Cette procédure permet aussi à la collectivité de dépenser des fonds publics sur des terrains privés.

9. Une association syndicale est une personne morale qui regroupe des propriétaires pour réaliser des travaux, soit de construction, soit d'entretien, soit de mise en valeur d'éléments naturels ou d'équipements collectifs.

10. Article L.251-7 du Code de l'environnement

11. Loi sur l'eau n°92-3 du 3 janvier 1992

12. Article L.211-7 du Code de l'environnement

En fonction des services instructeurs de l'État, une DIG peut ou non instituer d'office une servitude de passage afin de permettre l'exécution des travaux, l'exploitation et l'entretien des ouvrages. Il est toutefois recommandé d'inscrire ces servitudes dans la DIG pour clarifier la situation.

Par ailleurs, même si la DIG permet à la collectivité d'intervenir à la place du propriétaire, cette procédure ne dédouane pas ce dernier de ses obligations.

3. Focus sur le plan de gestion de la LEMA

Le plan de gestion viendra remplacer en 2014 les outils de programmation pluriannuelle de travaux. Attention à ne pas les confondre.

La loi sur l'eau et les milieux aquatiques de 2006 prévoit une nouvelle procédure de type « contrat de milieux » permettant aux propriétaires regroupés en association syndicale autorisée ou aux collectivités¹³ de mettre en œuvre des opérations de restauration et d'entretien des cours d'eau. « *Les opérations groupées d'entretien régulier d'un cours d'eau, canal ou plan d'eau et celles qu'impose en montagne la sécurisation des torrents sont menées dans le cadre d'un plan de gestion établi à l'échelle d'une unité hydrographique cohérente et compatible avec les objectifs du SAGE lorsqu'il existe*¹⁴ ».

Il s'agit d'une procédure devant faire l'objet d'une autorisation pluriannuelle au titre de la loi sur l'eau délivrée après enquête publique¹⁵ et qui donne lieu à une servitude de passage pour les engins et le personnel de 6 mètres en sommet de berge pour la durée du programme¹⁶. La servitude oblige les propriétaires, pendant la durée des travaux, à laisser passer sur leurs terrains les fonctionnaires et les agents chargés de la surveillance, les entrepreneurs ou ouvriers, ainsi que les engins mécaniques strictement nécessaires à la réalisation de travaux, dans la limite d'une largeur de six mètres. Toutefois, les terrains bâtis ou clos de murs à la date du 3 février 1995 ainsi que les cours et jardins attenants aux habitations sont exempts de la servitude en ce qui concerne le passage des engins. Une simple déclaration d'intérêt général ne permet pas d'instaurer cette servitude.

Lorsque les opérations de restauration et d'entretien des cours d'eau sont effectuées par une collectivité, celle-ci doit, en complément de l'autorisation « loi sur l'eau », établir une déclaration d'intérêt général (DIG). L'enquête publique prévue pour la DIG est réalisée conjointement à celle prévue pour l'autorisation pluriannuelle au titre de la loi sur l'eau.

Les procédures antérieures à la LEMA restent néanmoins valables jusqu'à leur échéance. En effet, « *l'entretien régulier peut être effectué selon les anciens règlements et usages locaux relatifs à l'entretien des milieux aquatiques pour autant qu'ils soient compatibles*¹⁷ » avec les principes généraux d'entretien et de restauration des milieux aquatiques. « *À compter du 1^{er} janvier 2014, les anciens règlements et usages locaux qui n'ont pas été mis à jour cessent d'être en vigueur.* »

Les démarches postérieures à la LEMA doivent préciser, lors de l'enquête publique, la validation d'un plan de gestion en plus de la demande de déclaration d'intérêt général. À défaut, la servitude de passage n'est pas acquise. En effet, ne peut être reconnu comme plan de gestion qu'un programme d'action pour lequel une collectivité a visé explicitement les textes découlant de la LEMA dans le dossier qui a été soumis à enquête publique.

Il ne faut pas confondre les plans de gestion « loi sur l'eau » qui instaurent une servitude avec les autres procédures de gestion des milieux aquatiques telles que les CRE, les PPRE, les CR ou les CT. Ces termes sont souvent confondus alors qu'ils correspondent à deux réalités différentes¹⁸.

13. Article L.215-15 du Code de l'environnement

14. Article L.215-15 du Code de l'environnement

15. Article L.215-15-5 du Code de l'environnement

16. Article L.215-18 du Code de l'environnement

17. Article L.215-15-1 du Code de l'environnement

18. Consulter aussi les actes de la journée technique « Aspects juridiques et réglementaires de l'intervention publique sur terrain privé » organisée par l'ARRA le 26 février 2009

Figure 3 : Le plan de gestion, une nouveauté de la LEMA.

Article L215-15 du Code de l'environnement :

Modifié par Loi n°2006-1772 du 30 décembre 2006 - art. 8 JORF 31 décembre 2006

I. - Les opérations groupées d'entretien régulier d'un cours d'eau, canal ou plan d'eau et celles qu'impose en montagne la sécurisation des torrents sont menées dans le cadre d'un plan de gestion établi à l'échelle d'une unité hydrographique cohérente et compatible avec les objectifs du schéma d'aménagement et de gestion des eaux lorsqu'il existe. L'autorisation d'exécution de ce plan de gestion au titre des articles L. 214-1 à L. 214-6 a une validité pluriannuelle.

Lorsque les collectivités territoriales, leurs groupements ou les syndicats mixtes créés en application de l'article L. 5721-2 du code général des collectivités territoriales prennent en charge cet entretien groupé en application de l'article L. 211-7 du présent code, l'enquête publique prévue pour la déclaration d'intérêt général est menée conjointement avec celle prévue à l'article L. 214-4. La déclaration d'intérêt général a, dans ce cas, une durée de validité de cinq ans renouvelable.

Le plan de gestion peut faire l'objet d'adaptations, en particulier pour prendre en compte des interventions ponctuelles non prévisibles rendues nécessaires à la suite d'une crue ou de tout autre événement naturel majeur et des interventions destinées à garantir la sécurité des engins nautiques non motorisés ainsi que toute opération s'intégrant dans un plan d'action et de prévention des inondations. Ces adaptations sont approuvées par l'autorité administrative.

II. - Le plan de gestion mentionné au I peut comprendre une phase de restauration prévoyant des interventions ponctuelles telles que le curage, si l'entretien visé à l'article L. 215-14 n'a pas été réalisé ou si celle-ci est nécessaire pour assurer la sécurisation des cours d'eau de montagne. Le recours au curage doit alors être limité aux objectifs suivants :

- remédier à un dysfonctionnement du transport naturel des sédiments de nature à remettre en cause les usages visés au II de l'article L. 211-1, à empêcher le libre écoulement des eaux ou à nuire au bon fonctionnement des milieux aquatiques ;
- lutter contre l'eutrophisation ;
- aménager une portion de cours d'eau, canal ou plan d'eau en vue de créer ou de rétablir un ouvrage ou de faire un aménagement.

Le dépôt ou l'épandage des produits de curage est subordonné à l'évaluation de leur innocuité vis-à-vis de la protection des sols et des eaux.

III. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

Source : Légifrance

Toutefois, même quand une collectivité a établi un plan de gestion et une déclaration d'intérêt général pour effectuer des travaux, le propriétaire peut s'y opposer et, dans ce cas, il devra réaliser les travaux par ses propres moyens. En cas de défaillance de sa part, il commet une infraction pour défaut d'entretien. La collectivité peut alors le mettre en demeure d'agir ou réaliser les opérations d'office.

Avant toute intervention publique sur terrain privé, il est conseillé de doubler la DIG d'un conventionnement entre la collectivité et les propriétaires qui permet de formaliser l'accord de ces derniers et de préciser les modalités d'intervention.



La nature juridique des travaux d'entretien et de restauration des cours d'eau en régie directe

La jurisprudence offre peu d'exemples dans le domaine de la gestion des milieux aquatiques. Les textes sont très généraux et n'ont pas encore été assez interprétés. Il est alors difficile de se prononcer sur la nature juridique des travaux d'entretien et de restauration.

Quelques pistes :

Une collectivité locale est toujours présumée exercer une mission de service public local lorsqu'elle agit directement, même de manière facultative. Quand elle agit en substitution du propriétaire, la collectivité exerce une mission de service public, répondant aux critères jurisprudentiels classiques (activité d'intérêt général gérée par une personne publique).

Les missions d'entretien et de restauration des cours d'eau non domaniaux sont considérées par la jurisprudence comme des travaux publics. Ceux-ci sont caractérisés par trois éléments. Il s'agit d'opérations matérielles présentant un caractère immobilier dont la destination est d'utilité publique¹⁹. Les travaux immobiliers réalisés par la structure porteuse sont en principe considérés comme des travaux publics en dépit de leur appartenance à une personne privée et comme des ouvrages publics compte tenu de leur caractère d'intérêt général²⁰.

L'intervention des collectivités en matière d'entretien et de restauration des cours d'eau est encadrée d'une manière générale par les lois et les règlements et de manière particulière par des procédures de planification qui précisent les actions à mettre en œuvre à l'échelle du bassin versant.

La mise en place d'une équipe rivière n'est pas un objectif en soi mais un moyen de répondre aux objectifs fixés par les procédures de gestion des milieux aquatiques et de l'eau. Sa mise en œuvre est toutefois très encadrée.

En effet, créer une équipe rivière est une démarche longue et complexe. Elle fait intervenir de manière plus ou moins directe une multitude d'acteurs aux intérêts différents : techniciens, élus, propriétaires riverains mais aussi associations et entreprises locales.

Les activités des structures gestionnaires de milieux aquatiques ne sont pas toujours comprises par les administrés. Il est donc important que l'équipe rivière soit bien perçue car elle constitue le reflet et le porte parole de la collectivité sur le terrain.

Avant que l'équipe rivière soit opérationnelle, une phase de définition et de cadrage du projet est nécessaire afin de le rendre cohérent avec les moyens et les besoins de la collectivité. Le projet doit avant tout obtenir l'approbation des élus. Une fois la phase de création du projet achevée, c'est à la collectivité d'assurer la gestion de l'équipe au quotidien. À cette fin, elle doit posséder le matériel nécessaire aux travaux d'entretien et de restauration mais aussi maîtriser les questions concernant le droit du travail qu'il s'agisse de l'hygiène et de la sécurité ou de la gestion des contrats de travail des agents.

Une équipe rivière implique donc une gestion de personnel durant toute l'année mais aussi la possibilité de mener des actions sur du long terme avec des agents formés et disponibles.

19. Tribunal des Conflits, 28 mars 1955, Effimieff

20. Tribunal des Conflits, 28 septembre 1998, Ribeiro

LES PRÉALABLES À LA CRÉATION D'UNE ÉQUIPE RIVIÈRE

Disposer d'une équipe rivière implique une gestion au quotidien du personnel ainsi qu'une quantité de travail conséquente et suffisante. Dès lors, durant la phase de montage du projet d'entretien et de restauration des cours d'eau, la collectivité doit choisir un mode d'intervention qui corresponde à ses moyens et besoins mais aussi à la volonté politique du territoire. Elle doit également maîtriser les subtilités juridiques des différents modes de gestion.

A L'adhésion des élus au projet

L'adhésion des élus est l'élément indispensable à la mise en place d'un projet d'équipe rivière. Organiser des rencontres sur le terrain avec des structures disposant déjà d'une équipe fonctionnelle peut rassurer les élus.

La réalisation de travaux de restauration et d'entretien des cours d'eau s'inscrit dans le cadre 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.

L'existence d'une politique locale en faveur de l'emploi et de la réinsertion de personnes en difficulté sociale incitera probablement les élus à favoriser la mise en place d'une équipe rivière en régie composée d'agents en insertion.

Les politiques d'aide des partenaires techniques et financiers (Conseils Généraux notamment) peuvent également jouer un rôle non négligeable dans le choix de la collectivité, comme par exemple, par l'apport de financements supplémentaires en faveur d'un dispositif d'insertion.

Néanmoins, le choix de l'insertion nécessite souvent 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. Ces rencontres doivent avoir lieu entre collectivités possédant des caractéristiques démographiques, géographiques et financières similaires de manière à ce que la comparaison soit la plus réaliste possible. De plus, les présidents ou élus de chaque structure doivent être présents afin que les retours d'expérience ne proviennent pas seulement de techniciens et de chargés de mission.

● *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.*

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. Le choix des élus est alors fortement orienté par les ressources disponibles des structures.

● *Par exemple, le président du Syndicat mixte d'aménagement du Bassin de la Bourbre (38), Bernard Cottaz, souhaiterait titulariser l'équipe rivière du syndicat actuellement composée de contractuels. Les ressources propres de la structure ne sont toutefois pas suffisantes pour assurer les charges de l'équipe en cas de non attribution des subventions par les partenaires techniques et financiers.*

En complément de visites de terrain, réaliser une analyse en termes d'avantages et d'inconvénients comparant les équipes en régie au recours à un prestataire peut rassurer les élus sur les implications économiques du projet et aider à la prise de décision.

● *Pour le syndicat des trois rivières, la phase de discussion avec les élus a duré six mois car la plupart étaient opposés à la mise en place d'une équipe rivière. Les techniciens du syndicat ont néanmoins réussi à démontrer aux élus que le recours à une équipe constituait le mode de gestion le plus adapté aux besoins du territoire et que le coût serait plus avantageux dans leur situation que le recours à des prestataires extérieurs.*



Le choix d'un mode de gestion adapté aux moyens et aux besoins de la collectivité

Choisir le mode de gestion le plus adapté implique pour la collectivité de s'interroger, avant tout, sur le projet qu'elle souhaite porter et sur les moyens dont elle dispose pour cela. Les premiers critères à prendre en compte sont la quantité, la qualité et l'échéance d'achèvement souhaitable du travail à réaliser.

1. La détermination qualitative et quantitative du travail à réaliser²¹

La mise en place d'une équipe rivière en régie directe nécessite une quantité de travail suffisante pour occuper le personnel tout au long de l'année. Le profil des agents recrutés doit aussi être adapté à la difficulté des travaux à réaliser.

Mettre en place une équipe rivière en régie directe nécessite de disposer d'un volume de travail suffisant pour occuper le personnel toute l'année. Pour évaluer ce volume, les collectivités doivent prendre en compte les caractéristiques du territoire, les différents travaux à réaliser ainsi que leur périodicité.

Il est en effet important d'évaluer la **saisonnalité** des opérations en fonction de la géographie du territoire. En milieu montagnard, l'intervention sur des lieux fréquemment enneigés est impossible toute une partie de l'année. À défaut de travail à réaliser sur d'autres secteurs accessibles en hiver et en quantité suffisante, le recours ponctuel à un prestataire extérieur peut alors devenir préférable à l'embauche d'une équipe permanente. Les caractéristiques des travaux prévus au programme peuvent nécessiter d'intervenir sur une saison particulière.

 *Au Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre, les travaux réalisés lors du premier programme pouvaient être réalisés durant toute l'année car il s'agissait surtout d'abattage d'arbres. Pour le second programme, l'équipe rivière réalise des plantations. Elle est donc amenée à tenir compte du cycle de la végétation.*

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.

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. Ce manque de travail peut temporairement être évité en mettant l'équipe à la disposition d'une autre structure par l'intermédiaire d'une convention.

Dès lors, le **champ d'intervention** de l'équipe doit être clairement établi à l'avance : 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 ?

 *En plus de l'entretien et de la restauration des cours d'eau, la Communauté de Communes Rhône Valloire gère les espaces verts, les sentiers de randonnée ainsi que les équipements sportifs. Son équipe consacre une partie de son temps à ces missions ce qui implique pour le personnel encadrant de quantifier à l'avance la durée nécessaire à chaque type de travaux et de répartir le plan de charge en fonction des besoins et des saisons.*

Lorsque les besoins de la collectivité sont incompatibles avec la présence permanente d'une équipe, elle a alors intérêt à passer par l'intermédiaire d'un marché public simple ou à bon de commandes.

Par ailleurs, plusieurs modes de gestion peuvent également être conjugués, avec une équipe rivière pour les travaux courants et, ponctuellement, le recours à un prestataire lorsque les moyens humains et matériels de la collectivité sont insuffisants pour réaliser certains travaux spécifiques (débardage, gros abattage, etc.). Dans ce cas, il est fondamental de bien définir les missions de chaque intervenant et d'articuler le travail des différents agents présents sur le terrain.

Une fois la quantité de travail identifiée, la collectivité doit s'interroger sur le type d'agent qu'elle souhaite recruter pour la composition de son équipe. Dans le cas du recrutement de personnel en insertion, la collectivité doit notamment avoir conscience qu'en l'absence des compétences nécessaires à la réalisation de certains travaux, une équipe composée d'agents en insertion ne peut pas réaliser les mêmes tâches qu'une équipe de professionnels ou une entreprise spécialisée.

21. Consulter aussi les actes des journées techniques « Plan de gestion des boisements de berge » organisées par l'ARRA les 23 et 25 juin 2009

Il est donc important de définir précisément les souhaits de la collectivité même si, une fois le projet en place, les objectifs peuvent évoluer au cours du programme.

L'équipe rivière du SMABB (Isère) : La volonté d'une équipe autonome présente tout au long de l'année

Entretien avec Olivier Mesnard, technicien de rivière au Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre dans le département de l'Isère

« Suite à la crue de 1993, nous avons souhaité intervenir de manière plus cohérente sur le bassin versant. Nous avons réalisé en 1999 un état des lieux qui mettait en avant une forte dégradation de la ripisylve. Nous avons donc commencé à évaluer la quantité de travail à réaliser et nous avons conclu qu'il faudrait deux équipes de 6 personnes pour réaliser le travail. Le projet a été présenté aux élus sur la base de deux objectifs : amélioration des écoulements des cours d'eau et qualité de la ripisylve. Nous avons ensuite réalisé une estimation du coût d'un programme d'action et avons cherché des partenaires financiers susceptibles de nous aider.

Un bilan avantage / inconvénients a été réalisé afin de voir quel mode de gestion était le mieux adapté. Les élus ont ainsi décidé de mettre en place une équipe rivière en régie directe. Nous souhaitions avoir une équipe autonome présente tout au long de l'année. Cette solution a été validée même si ce n'était pas forcément la plus rentable économiquement.

Toutefois, le rapport qualité / prix était intéressant et réaliser des marchés publics peut prendre beaucoup de temps. Nous avons regardé les modalités d'aide pour la mise en place d'une équipe. Il en est ressorti que les emplois jeunes et les emplois solidarité recevaient des aides de la part du Conseil Général de l'Isère. La politique de la collectivité était à la fois d'assurer une bonne qualité du milieu mais aussi de promouvoir l'emploi des personnes en difficulté sur le territoire. Nous avons donc décidé d'intégrer du personnel en insertion au sein de l'équipe. Pour des raisons de coût, une seule équipe de six personnes a donc été créée. Cette équipe était composée d'un chef d'équipe, de trois emplois jeunes et de deux emplois consolidés²².

La gestion du personnel est rapidement devenue compliquée car nous avons sous estimé le travail d'encadrement du personnel en insertion et des tensions au sein de l'équipe sont apparues. En effet, les problématiques sociales sont difficiles à gérer pour des personnes n'ayant pas la formation adaptée et l'absentéisme du personnel en insertion était fort. De plus, tous les agents percevaient le même salaire pour un travail de qualité différente et le chef d'équipe avait des difficultés avec la hiérarchie. L'ambiance au sein de l'équipe mais aussi avec le personnel du syndicat n'était donc pas bonne, il n'y avait pas de relation de confiance entre les membres et l'équipe manquait d'autonomie.

Au bout de deux ans et demi, le chef d'équipe a donc été remplacé. Ceci a facilité le travail de l'équipe mais elle était toujours perçue comme une équipe d'insertion et non comme une équipe de professionnels alors que le travail réalisé était très positif.

Pour le deuxième programme d'action, le syndicat a alors décidé de créer une équipe de quatre personnes sans personnel en insertion. L'équipe fonctionne aujourd'hui très bien, dans un climat de confiance ce qui permet aux agents et au chef d'équipe de travailler de manière très autonome. Petit à petit, le caractère professionnel de l'équipe s'est imposé. »

L'équipe rivière de la Communauté de Commune Rhône Valloire (Drôme) : d'une équipe d'insertion à une équipe de professionnels

La Communauté de Commune Rhône Valloire a décidé de créer une équipe rivière suite aux crues de 1993. En effet, les élus ont constaté que ces crues étaient dues en grande partie à l'absence d'entretien des cours d'eau, facilitant la création d'embâcles. De manière à assurer un entretien régulier, la collectivité a donc choisi de mettre en place une équipe rivière de 10 personnes en insertion. En 1999, le bilan du travail effectué par l'équipe étant très positif, la Communauté de Communes a souhaité professionnaliser et titulariser son équipe. Le choix de l'insertion n'a pas été retenu car cela demande des capacités d'encadrement importantes et les contrats ne peuvent excéder deux ans. Aujourd'hui, l'équipe compte 5 professionnels (4 agents et un chef d'équipe) et les emplois en insertion n'ont pas été renouvelés.

L'équipe rivière du Syndicat interdépartemental mixte à la carte d'aménagement de la Coise et du Furan (Loire & Rhône) : une équipe d'insertion compétente et appréciée

Le SIMA Coise a mis en place une équipe rivière en 1997. Yves PIOT, le technicien du syndicat, avait déjà vécu l'expérience d'une équipe rivière dans une précédente structure, ce qui a facilité le travail de mise en place. L'équipe a toujours été composée de personnel en insertion et même si l'encadrement prend beaucoup de temps au technicien de rivière, l'équipe fonctionne bien et le travail demandé est réalisé dans les temps.

L'équipe rivière du Syndicat des trois rivières (Ardèche) : une équipe nouvellement créée en devenir

Le Syndicat des trois rivières a mis en place son équipe rivière en 2009 dans le cadre de son contrat de rivière. Après avoir entamé un travail de renaturation réalisé par des prestataires extérieurs, le syndicat a souhaité lancer la phase

22. Les emplois consolidés sont des contrats d'insertion remplacés aujourd'hui par les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

« entretien » du contrat de rivière. Une équipe de trois personnes a alors été créée. Aujourd'hui, le syndicat couvre le territoire de 28 communes ce qui représente 425 km² et 160 km de linéaire de cours d'eau. Il est envisagé d'étendre prochainement son champ d'action. L'équipe fonctionne très bien, les élus et les riverains sont satisfaits mais le travail à effectuer est très important. Il est ainsi possible que l'équipe s'étoffe dans les années à venir.

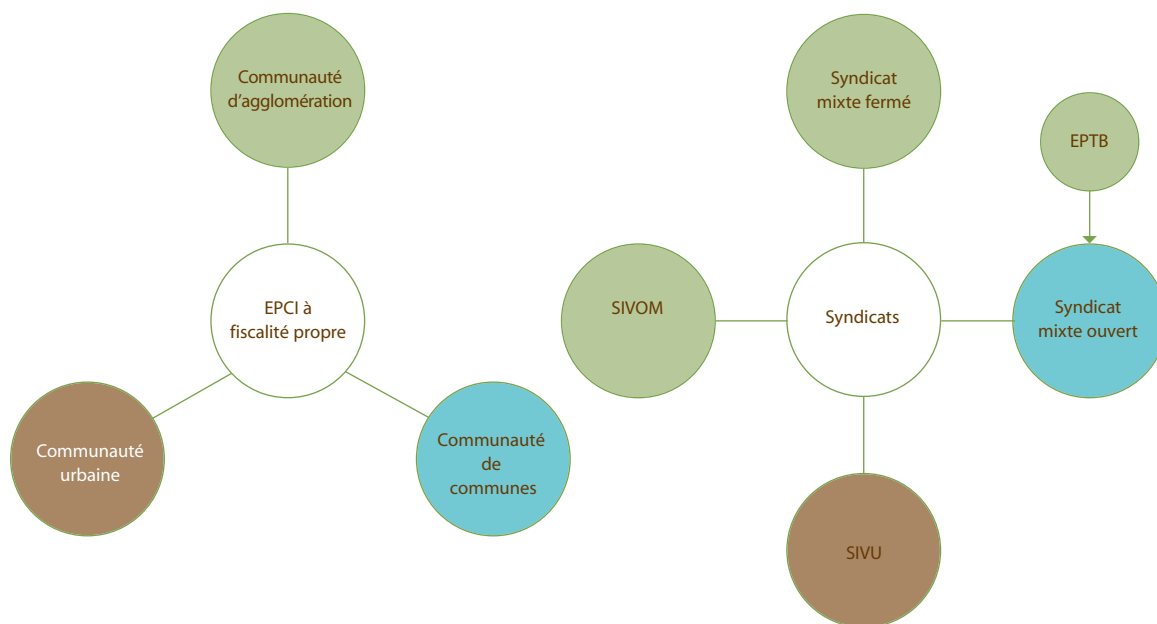
Les moyens de la collectivité sont aussi conditionnés par sa forme juridique et ses compétences.

2. Structures porteuses, moyens et compétences nécessaires²³

Le principe de gestion des milieux aquatiques à l'échelle du bassin versant a été instauré par la loi sur l'eau de 1992. L'échelon communal est en effet inadapté à la gestion, l'entretien et la restauration des cours d'eau pour des questions de taille de territoire et de ressources matérielles, financières et humaines.

La gestion globale des milieux aquatiques et de l'eau implique ainsi l'intervention de structures intercommunales. Ces missions peuvent être assurées par des établissements publics de coopération intercommunale dotés de la personnalité juridique et de l'autonomie financière mais ce sont principalement les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes qui exercent cette compétence. La gestion en commun de ces missions permet de réaliser des économies d'échelle et d'intervenir sur un territoire pertinent, le bassin versant.

Figure 4 : Les structures gestionnaires de l'entretien et la restauration des cours d'eau en Rhône-Alpes en 2010



Source : Chloé Renouard

La structure porteuse du projet d'entretien et de restauration doit recouper une unité hydrographique cohérente et disposer des compétences nécessaires pour mettre en œuvre ce type de mission. La forme juridique de la structure peut influencer sur le mode de fonctionnement d'une équipe rivière. En effet, en fonction de la taille et des compétences de la collectivité, la composition ainsi que les missions de l'équipe peuvent varier.

Par exemple, une Communauté de communes possède des compétences diversifiées de par la loi et de par ses statuts. Dans ces structures, l'équipe peut être amenée à consacrer une partie de son temps à d'autres missions de la collectivité (entretien des chemins de randonnée, déneigement, ...). De plus, une Communauté de communes, de part ses ressources fiscales, dispose de capacités d'autofinancement plus importantes qu'un syndicat. Un parc de matériel conséquent peut alors être mis à la disposition de l'équipe qui sera en mesure d'assurer des missions habituellement attribuées à des prestataires par faute de moyens matériels. Enfin, les syndicats sont fortement dépendants des subventions des partenaires techniques et financiers du fait de leur absence de fiscalité propre. Les équipes des syndicats sont donc rarement composées de titulaires alors que cela est plus courant dans les Communautés de communes.

23. Consulter également le Cahier Technique n°1 de l'Association Rivière Rhône Alpes, intitulé « Analyse des compétences et du statut juridique des structures porteuses de contrats de rivière et de SAGE en Rhône-Alpes », Décembre 2006

Le Code de l'environnement prévoit que les collectivités peuvent se substituer aux propriétaires riverains pour l'entretien et la restauration des cours d'eau. De ce fait, les collectivités possèdent *de facto* la compétence « entretien », sans qu'elles aient à l'inscrire expressément dans leurs statuts.

La question du caractère obligatoire de cette compétence pour les collectivités dépend de deux critères :

- Le motif est **d'ordre public** (substitution en raison de la défaillance du propriétaire riverain présentant un risque pour la sécurité publique) = **la collectivité doit agir**,
- L'entretien s'inscrit dans le cadre d'un **plan de gestion pluriannuel** = la compétence est **facultative**.

Toutefois, la plupart des structures de gestion des milieux aquatiques intègrent dans leurs statuts les compétences nécessaires à l'entretien et à la restauration des cours d'eau. Ceci affiche la volonté mutuelle des collectivités adhérentes mais ne soustrait pas les collectivités au besoin d'une DIG pour intervenir chez des tiers. Ces missions entrent souvent dans le cadre d'un contrat de rivière ou d'un SAGE et la compétence est alors plus large.

Figure 5 : Les compétences des collectivités en matière de gestion de l'eau

Structure	Compétence pour la gestion des cours d'eau	Possibilité d'action
Commune	Clause générale de compétences	Habilités par l'article L. 211-7 du Code de l'environnement à l'étude, l'exécution et l'exploitation des travaux, actions, ouvrages ou installations présentant un caractère d'intérêt général ou d'urgence.
Communauté de communes	Compétence obligatoire : aménagement de l'espace Compétences optionnelles : protection et mise en valeur de l'environnement	
Communauté urbaine	Compétence obligatoire : protection et mise en valeur de l'environnement	
Communauté d'agglomération	Pas de compétence obligatoire en la matière Compétences optionnelles : eau, protection et mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie	
Syndicats	Compétences librement déterminées dans les statuts mais compétences doivent être conformes à l'objet du syndicat	

Source : Chloé Renouard

Les compétences générales des EPCI prévues par la loi doivent toutefois être précisées dans les statuts de manière à éviter les interférences entre les échelons territoriaux.

Figure 6 : Les habilitations des structures gestionnaires de milieux aquatiques

Article L211-7

Modifié par Loi n°2006-1772 du 30 décembre 2006 - art. 2 JORF 31 décembre 2006

I. - Les collectivités territoriales et leurs groupements ainsi que les syndicats mixtes créés en application de l'article L. 5721-2 du code général des collectivités territoriales sont habilités à utiliser les articles L. 151-36 à L. 151-40 du code rural pour entreprendre l'étude, l'exécution et l'exploitation de tous travaux, actions, ouvrages ou installations présentant un caractère d'intérêt général ou d'urgence, dans le cadre du schéma d'aménagement et de gestion des eaux s'il existe, et visant :

- 1° L'aménagement d'un bassin ou d'une fraction de bassin hydrographique ;
- 2° L'entretien et l'aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau, y compris les accès à ce cours d'eau, à ce canal, à ce lac ou à ce plan d'eau ;
- 3° L'approvisionnement en eau ;
- 4° La maîtrise des eaux pluviales et de ruissellement ou la lutte contre l'érosion des sols ;
- 5° La défense contre les inondations et contre la mer ;
- 6° La lutte contre la pollution ;
- 7° La protection et la conservation des eaux superficielles et souterraines ;
- 8° La protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines ;
- 9° Les aménagements hydrauliques concourant à la sécurité civile ;
- 10° L'exploitation, l'entretien et l'aménagement d'ouvrages hydrauliques existants ;
- 11° La mise en place et l'exploitation de dispositifs de surveillance de la ressource en eau et des milieux aquatiques ;
- 12° L'animation et la concertation dans le domaine de la gestion et de la protection de la ressource en eau et des milieux aquatiques dans un sous-bassin ou un groupement de sous-bassins, ou dans un système aquifère, correspondant à une unité hydrographique.

Les compétences visées aux alinéas précédents peuvent être exercées par l'établissement public Voies navigables de France sur le domaine dont la gestion lui a été confiée.

I bis. - Lorsqu'un projet visé aux 1°, 2° et 5° du I dépassant un seuil financier fixé par décret est situé dans le périmètre d'un établissement public territorial de bassin visé à l'article L. 213-12, le préfet saisit pour avis le président de cet établissement. A défaut de réponse dans un délai de deux mois, l'avis est réputé favorable.

II. - L'étude, l'exécution et l'exploitation desdits travaux peuvent être concédées notamment à des sociétés d'économie mixte. Les concessionnaires sont fondés à percevoir le prix des participations prévues à l'article L. 151-36 du code rural.

III. - Il est procédé à une seule enquête publique au titre de l'article L. 151-37 du code rural, des articles L. 214-1 à L. 214-6 du présent code et, s'il y a lieu, de la déclaration d'utilité publique.

IV. - Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, les servitudes de libre passage des engins d'entretien dans le lit ou sur les berges des cours d'eau non domaniaux, instaurées en application du décret n° 59-96 du 7 janvier 1959 relatif aux servitudes de libre passage sur les berges des cours d'eau non navigables ni flottables sont validées et valent servitudes au sens de l'article L. 151-37-1 du code rural.

V. - Les dispositions du présent article s'appliquent aux travaux, actions, ouvrages ou installations de l'Etat.

VI. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article

Source : Légifrance

Les EPCI à fiscalité propre disposent de compétences plus larges que les syndicats et leurs ressources sont souvent plus importantes.

 Par exemple, en complément de l'entretien et la restauration des cours d'eau, la Communauté de Communes Rhône Valloire gère les espaces verts, l'entretien des sentiers de randonnée ou encore les équipements sportifs. Elle dispose pour cela d'un matériel conséquent.

Les syndicats ont souvent moins de moyens et préfèrent rester dans le domaine de l'entretien et de la restauration des cours d'eau sans rajouter de compétences qui seraient trop lourdes au niveau humain et matériel.

Une collectivité qui choisit de gérer l'entretien et la restauration des cours d'eau sous la forme d'une régie directe doit respecter certains principes budgétaires et mesurer les implications en termes d'encadrement du personnel. Ce choix ne l'empêche pas de faire appel à d'autres modes de gestion en complément pour réaliser des travaux lourds par exemple. Certaines collectivités décident de réserver une partie de leur programme d'action à des prestataires privés pour ne pas les pénaliser et leur fournir du travail.

● *Le Syndicat interdépartemental mixte à la carte pour l'aménagement de la Coise et du Furan (SIMA Coise) a en effet décidé de confier toute la partie « restauration » de son programme à des entreprises locales et de ne réserver à son équipe que la partie « entretien ».*

1. La régie

a) Principe

Lorsqu'une collectivité fait le choix de la régie, elle met en place une équipe rivière présente tout au long de l'année au sein de ses services.

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 donc géré en régie quand il est exploité directement par la personne publique à laquelle il se rattache. Il existe trois types de régie :

- La régie directe (ou 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

b) Budget

La régie directe implique que l'ensemble des dépenses et recettes affectées à un service de la collectivité doit figurer dans le budget principal de la collectivité. Toutefois, les collectivités peuvent différencier les coûts et recettes liés à l'équipe rivière dans un service pour plus de lisibilité.

En vertu du principe d'unité budgétaire, le budget est un document unique dans lequel toutes les opérations d'un organisme public sont retracées²⁴. Toutefois, certains services publics doivent obligatoirement posséder un budget annexe.

Les équipes rivières sont le plus souvent gérées en régie directe même si des structures mettent en place un budget annexe pour individualiser les recettes provenant du travail de l'équipe ou de la vente de bois.

Pour plus de lisibilité dans les actions, il peut être utile de mettre en place une comptabilité par services tout en restant dans le cadre de la régie directe. Sans créer de budget annexe, il s'agit de distinguer dans le budget général les différentes missions d'une collectivité. Toutefois, ces services n'apparaissent pas lorsqu'ils sont transmis à la trésorerie de manière à respecter le principe d'unité budgétaire.

● Le budget du SMABB : un budget par service

Le Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre a attribué un service spécial pour son équipe rivière. Cela permet de distinguer dans le budget les actions pérennes des actions conditionnées à l'octroi d'une DIG.

En effet, les missions de l'équipe rivière sont conditionnées par l'obtention d'une déclaration d'intérêt général tous les cinq ans ce qui implique, en cas de refus, la possible disparition de l'équipe.

²⁴. Conseil d'Etat, 10 juillet 1987, Conseil Régional d'Ile de France

La comptabilité par service permet également de faciliter :

- la justification des dépenses de la collectivité auprès des partenaires techniques et financiers. Les subventions sont en effet attribuées pour un programme d'action particulier et non pour l'ensemble des missions de la collectivité,
- le compte-rendu aux élus du coût de fonctionnement de l'équipe.

c) Personnel²⁵

Dans le cadre d'une régie, la collectivité peut recruter des fonctionnaires mais également 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, parfois forestiers professionnels mais le plus souvent issus de l'insertion.

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

2. Les modes de gestion complémentaires

Pour des raisons pratiques ou politiques, les structures gestionnaires de l'entretien et de la restauration des cours d'eau font appel, en complément de leur équipe rivière à des prestataires extérieurs sous la forme de marchés publics ou par simple convention.

a) Le marché public²⁶

Les agents de l'équipe rivière, qu'ils soient en insertion ou titulaires, ne possèdent pas nécessairement les compétences nécessaires à la réalisation de travaux lourds ou dangereux et la collectivité dispose rarement du matériel adéquat. Ainsi, la plupart des équipes rivière sont secondées par des prestataires, employés dans le cadre de marchés publics pour des travaux tels que l'abattage d'arbres de gros diamètre ou le débordage des produits de la coupe (grumes, souches, etc.). La collectivité doit bien évidemment respecter les règles de publicité et de mise en concurrence définies par le Code des marchés publics et respecter les règles d'hygiène et de sécurité en matière de recours à un prestataire extérieur²⁷.

 La Communauté de Communes de Rhône Valloire fait appel à un prestataire en moyenne une fois par an lorsque l'équipe rivière n'est pas en mesure de réaliser des travaux. Il s'agit d'entreprises forestières d'abattage pour les arbres d'un diamètre trop important ou d'entreprise de travaux publics pour des travaux de terrassement, de protection de berge ou d'expérience sur la ripisylve.

La collectivité peut privilégier le personnel en insertion dans les marchés qu'elle passe par le biais de l'article 14 ou 30 du Code des marchés publics. Elle peut alors passer des marchés avec des entreprises d'insertion ou des associations d'insertion ou intermédiaire.

b) Le conventionnement avec une structure d'insertion : une procédure susceptible d'être annulée par le juge

En complément de leur équipe rivière ou indépendamment de cette dernière, certaines collectivités concluent une convention avec une association intermédiaire (AI) ou un atelier chantier d'insertion (ACI), structures d'insertion subventionnées par l'État. Le personnel est alors mis à disposition de la collectivité.

Le subventionnement des agents en insertion ou du personnel d'encadrement implique un coût réduit pour la collectivité qui a recours à ce fonctionnement. La collectivité cumule les avantages de ne pas avoir à encadrer le personnel car c'est l'association qui les prend en charge, mais également de ne pas être contrainte par des procédures de publicité et de mise en concurrence des marchés publics.

Cette pratique a été critiquée par des entreprises locales du fait de l'absence de mise en concurrence. Il a par ailleurs été récemment précisé que les structures d'insertion par l'activité économique sont, comme les autres, soumises aux obligations de publicité et de mise en concurrence prévues par le code des marchés publics. Les collectivités qui se soustraient à ces dispositions peuvent voir leur convention annulée ou requalifiée en marché public par le juge.

Toutefois, depuis 2000, les collectivités peuvent opter pour un système de conventionnement créé pour garantir et pérenniser le financement des associations par l'État. Elles ont alors la possibilité de passer une Convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) avec une association.

25. La question du personnel sera développée dans le B) de la deuxième partie de ce cahier technique p.22

26. Consulter aussi les actes des journées techniques « Entretien des cours d'eau : équipe rivière ou marché ? » organisées par l'ARRA les 22 janvier et 2 février 2010
27. Davantage d'explications à ce sujet dans le 1) de la troisième partie de ce cahier technique p.36

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.* »

La circulaire du 18 janvier 2010 clarifie les relations des CPO face aux règles de mise en concurrence prévues par le Code des marchés publics. Elle précise que seuls les projets dont les associations sont à l'origine peuvent faire l'objet de ce type de convention.

Si c'est la collectivité qui est l'initiatrice du projet, il s'agit d'une commande publique devant respecter les obligations de mise en concurrence. 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.fr ²⁸.

c) Le cas particulier du département du Rhône

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

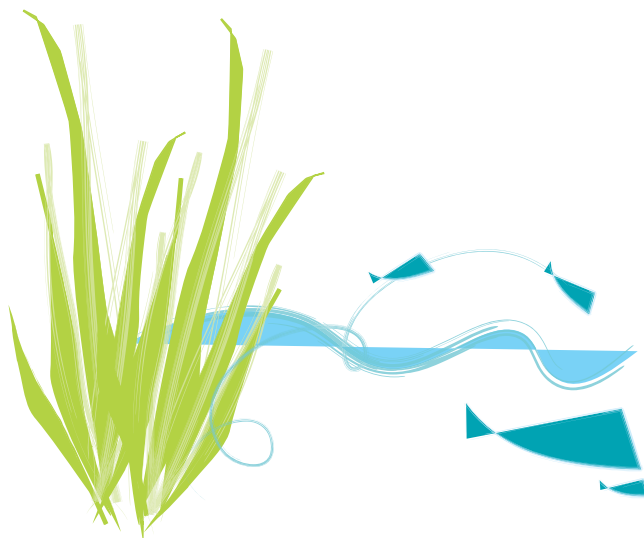
Une convention passée entre le Conseil Général et l'association Rhône-Insertion-Environnement délègue à cette dernière la gestion des « Brigades rivières », chargées de l'entretien des cours d'eau sur l'ensemble du territoire départemental. Cette initiative donne la priorité à l'insertion sociale et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

Lors de la mise en place d'une équipe rivière en régie directe, il est donc important de veiller à plusieurs points :

- Adhésion des élus et des partenaires techniques et financiers
- Quantité de travail suffisante pour occuper une équipe tout au long de l'année
- Connaissance du contexte réglementaire et financier
- Définition du cadre d'intervention et des objectifs
- Se réserver la possibilité de faire appel à des entreprises extérieures
- Ne pas négliger les problématiques liées à la gestion de personnel au quotidien (contrat de travail, hygiène et sécurité, encadrement)



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

DEUXIÈME PARTIE

LES MOYENS NÉCESSAIRES AU FONCTIONNEMENT D'UNE ÉQUIPE RIVIÈRE

Lorsqu'une collectivité fait appel à un prestataire pour les travaux d'entretien et de restauration des cours d'eau, ce dernier fournit le matériel et le personnel nécessaire. Dans le cadre d'une gestion en régie directe, c'est à la collectivité de disposer de moyens matériels, humains et financiers conséquents et suffisants pour assurer le fonctionnement de l'équipe au quotidien.

A LES MOYENS MATÉRIELS

Une liste non exhaustive du matériel nécessaire à une équipe rivière est disponible en téléchargement libre sur le site de l'Association Rivière Rhône-Alpes : www.riviererhonealpes.org. Les prix TTC sont donnés à titre indicatif et peuvent varier en fonction de la marque, de la qualité mais aussi de la puissance de certaines machines. Par exemple, le prix d'une tronçonneuse diffère en fonction du nombre de cm³.

Cette liste doit ensuite être adaptée au type d'agent, à leur qualification et à leurs missions. Une équipe composée de femmes implique d'adapter les locaux à leur présence et de prévoir des vestiaires séparés. Par ailleurs, du personnel en insertion n'effectue pas le même travail que les professionnels et n'aura pas forcément besoin de matériel de gros abattage.

Par contre, les équipements de protection individuelle sont obligatoires quel que soit le type de structure ou la situation professionnelle des agents. Ce matériel est distribué à chaque agent en quantité suffisante pour qu'il puisse éventuellement être lavé ou en changer au cours de la semaine. Il reste toutefois la propriété de la collectivité.

Il semble également qu'un minimum soit d'investir dans du petit matériel de débroussaillage et de tronçonnage indispensable aux missions de base des équipes rivière.

Attention : L'aide apportée par l'Agence de l'Eau RM&C pour l'investissement n'est valable que la première année. Il est important de bien cadrer le projet dès le début et de lister le matériel nécessaire pour l'ensemble du programme et pas seulement pour la première année. A ce jour, la Région Rhône-Alpes ne subventionne pas l'investissement.

Figure 7 : Quelques exemples de matériel utilisé par les équipes rivière

Catégorie	Exemples	Remarques
Matériel de sécurité (dont EPI)	Casque forestier complet de protection, gants anti coupures, chaussures de sécurité	Le matériel de sécurité reste la propriété de la collectivité même s'il s'agit d'EPI
Matériel d'abattage	Tronçonneuses, débrousaillouse, kit accessoire tronçonneuse	Avant d'acheter ou de renouveler du matériel, il peut être utile de demander aux agents avec quel type d'engin ils préfèrent travailler. Par exemple, certaines personnes préfèrent les tronçonneuses avec un grand guide car cela leur donne moins mal au dos.
Matériel de maçonnerie	Barres à mines, truelle, taloche, brouette	
Matériel non thermique	Sécateurs, hache, échelle, pioche	
Matériel mécanique et divers	Perceuse, jeux de clés, fer à souder, étau	
Matériel informatique et bureautique	Bureau chef d'équipe, casiers individuels, téléphone portable, appareil photo	
Locaux	Garage, bureau	
Véhicules	Fourgonnette, camion, remorque, voiture	
Déplacement	Carburant, huile, fournitures	
Hygiène	Toilettes, douche, lavabo	Lorsqu'une équipe est composée de filles, des locaux séparés doivent leur être réservés

Source : Chloé Renouard

■ Focus sur la TVA

« La taxe sur la valeur ajoutée est un impôt général sur la consommation qui s'applique aux livraisons de biens et de prestations de services situées en France.

Les collectivités locales sont assujetties ou non à la TVA selon la nature des activités qu'elles exercent. Certaines activités sont hors champ, d'autres sont pleinement dans le champ et enfin, les collectivités peuvent choisir d'être assujetties à la TVA sur option. L'imposition des recettes du service soumis (de droit ou sur option) confère aux collectivités et organismes locaux le droit d'opérer la déduction de la TVA qui a grevé les biens et services acquis pour les besoins de l'exploitation du service considéré²⁹. »

Pour les missions assujetties, les collectivités payent alors de la TVA. Toutefois, pour les investissements lourds et durables (voiture, tondeuse...), les collectivités peuvent bénéficier du Fond de compensation pour la TVA (FCTVA).

« Le cadre juridique du FCTVA est fixé par les articles L.1615-7 à L.1615-12 du CGCT et les articles R.1615-1 à R.1615-7 du même code.

Le fonds de compensation de la TVA (FCTVA) a succédé au fonds d'équipement pour les collectivités locales (FECL) pour permettre de compenser une partie de la charge de TVA supportée par les collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics bénéficiaires, sur leurs dépenses réelles d'investissement³⁰. »

Figure 8 : Les modes de récupération de la TVA

FCTVA et récupération de la TVA	Prestations concernées
Marché public	Ensemble de la prestation (matériel et main d'œuvre)
Régie	Investissements matériels

Source : Chloé Renouard

B Les besoins en temps de travail et en personnel

L'équipe rivière est composée d'un nombre variable de personnes en fonction de la structure concernée. Pour réaliser les missions prévues dans le plan de gestion dans les temps demandés et de manière pertinente, il convient de faire appel à du personnel compétent et de prévoir les plannings des agents en prenant en compte les règles classiques de droit du travail mais aussi les particularités des métiers en extérieur.

1. Besoins quantitatifs

Une équipe rivière est présente toute l'année au sein de la structure ce qui implique une bonne organisation de son temps de travail.

Le nombre d'agents et leur temps de présence sur le terrain varie entre chaque structure en fonction des caractéristiques du territoire et de la volonté de la collectivité.

● **NB :** L'organisation du temps de travail doit être soumise pour avis au comité technique paritaire.

a) La gestion des intempéries

Les travaux en rivière s'effectuent en extérieur dans des conditions parfois très rudes. Les missions des salariés sont rythmées par les intempéries telles que la neige, le froid, la pluie mais aussi les fortes chaleurs. Ces « intempéries » étant imprévisibles, il est difficile de répartir à l'avance le temps de travail sur une semaine.

● **NB :** Des aménagements d'horaires en fonction de la distance des chantiers par rapport à la collectivité peuvent aussi être réalisés.

29. <http://www.colloc.bercy.gouv.fr/>

30. <http://www.colloc.bercy.gouv.fr/>

Plusieurs solutions ont été adoptées pour la gestion des intempéries :

● Le SMABB

Les salariés ont un planning hebdomadaire de 36 heures par semaine qui comprend une heure supplémentaire permettant de rattraper les jours non utilisés en cas d'intempérie. Le personnel doit se présenter quelles que soient les conditions météorologiques, à l'heure habituelle. Le chef d'équipe et le technicien de rivière décident des éventuelles modifications de la journée de travail. L'organisation du temps de travail peut varier dans certains cas :

- si le temps permet la reprise du chantier dans la journée, le personnel consacre les heures hors chantier à différentes tâches comme le rangement, l'entretien du matériel ou de la formation.
- si le temps ne permet pas la reprise du chantier dans la journée, les agents quittent le travail à 12h et devront rattraper les heures non effectuées au cours des semaines suivantes, sans toutefois excéder la durée légale du travail à moins qu'ils ne disposent d'un crédit de récupération effectué d'avance. Les heures d'intempéries pendant lesquelles le personnel aura été libéré sont en priorité déduites du quota d'heure d'avance (la 36^e heure).

Au-delà, ces heures d'intempéries dues sont effectuées par demi-journée normalement non ouvrée dans la limite de deux jours par mois. Les agents doivent être informés de la modification du planning avec un préavis de 7 jours ouvrés. Si le cumul annuel des intempéries devait conduire à un besoin de récupération qui fasse excéder la durée légale du temps de travail sur une semaine, une discussion serait engagée avec le président ou toute personne habilitée par lui pour convenir des modalités de régularisation³¹.

● La Communauté de Communes du Pays d'Olliergues

Période basse ou période hivernale : en raison des mauvaises conditions climatiques (pénibilité du travail, journées d'intempéries,...) et de luminosité (jours courts), il est proposé la réalisation de chantiers à proximité de la résidence administrative et des conditions de travail suivantes à savoir :

- Horaires hebdomadaires : 8h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00 soit 7 heures de travail
- Nombre de jours travaillés : 4 jours
- Période concernée : janvier à mars et novembre à décembre

Période haute ou période estivale : a contrario, les bonnes conditions climatiques et les jours plus longs du printemps et de l'été peuvent faciliter des horaires hebdomadaires plus importants et permettre ainsi de réaliser des chantiers qui nécessitent un temps de déplacement important. Il est proposé les conditions de travail suivantes à savoir :

- Horaires hebdomadaires :
 1. Du lundi au jeudi 7h00 à 11h30 et 12h30 à 17h00 soit 9 heures de travail
 2. Le vendredi de 7h00 à 11h30 et 12h30 à 16h00 soit 8 heures de travail
- Nombre de jours travaillés : 5 jours
- Période concernée : avril à octobre

Compte tenu de l'organisation du travail, il est souhaitable que pendant 5 semaines, le service soit fermé à savoir :

- Équivalent 15 jours au mois de juillet - août : par exemple, en 2008, du 21 au 8 août.
- Équivalent 7 jours à Noël : par exemple, la même année, du 22 au 31 décembre,
- Fermeture les 2 janvier, 2 et 9 mai, 31 octobre, 10 novembre

Compte tenu du nombre d'heures travaillées, un excédent de 74 heures est obtenu.

Il est proposé de prendre un vendredi sur deux pendant la période dite « Haute » soit 33 heures.

Il reste donc 41 heures disponibles qui pourront être posées librement dans l'année si cela n'entraîne pas de dysfonctionnement du service.

Le personnel devra en faire la demande au minimum 1 semaine avant pour une période longue (supérieure à 3 jours) et 3 jours avant pour une durée de congé inférieure à 3 jours. Ce congé ne devra pas empêcher le service de continuer à travailler. »

● La Communauté de Communes Rhône Valloire

Les agents de cette collectivité sont tous titulaires. Leur temps de travail est annualisé à 1 600 heures par an. Ils travaillent 39 heures par semaines et les heures qui dépassent le quota de 1 600 heures sont utilisées en cas d'intempéries ou constituent des réductions du temps de travail. Le soir, si la météo prévoit de mauvaises conditions de travail, le technicien ou le chef d'équipe peut demander aux agents de ne pas se présenter au travail le lendemain. En cas de doute, les agents se présentent dans les locaux de la collectivité. Si le temps le permet, ils effectuent leurs missions normales. Sinon, ils travaillent en intérieur ou rentrent chez eux.

31. Les salariés peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires nécessaires au service dans la limite de la durée légale du temps de travail. En effet, la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente cinq heures. La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures. (Article 3.1 du décret n°2000-815 du 25/08/2000).

De juin à septembre, les horaires d'été sont appliqués : 7h00-12h00 et 13h00-16h00 et en cas de fortes chaleurs ou de canicule, les salariés travaillent en horaires continus de 6h00 à 13h00.

● **Le Syndicat interdépartemental mixte à la carte d'aménagement de la Coise et du Furan**

Lors de la création de l'équipe, la gestion des intempéries n'a pas été prévue dans le règlement intérieur. Le chef d'équipe et le technicien de rivière renvoient donc les salariés chez eux en cas d'intempéries, s'il n'y a pas de travail à réaliser en intérieur. Aucun mode de rattrapage n'est expressément prévu. En pratique, sur une semaine d'intempérie, les agents doivent rattraper deux jours et demi. L'équipe parvient à réaliser les programmes dans les temps mais la gestion serait plus simple si les conditions de travail étaient inscrites dans un règlement. De plus, en 2010, de fortes chutes de neige ont empêché l'équipe de travailler et il s'est avéré difficile de récupérer les jours.

● **L'équipe rivière du Furan à Saint Etienne métropole**

Saint Etienne Métropole intervient sur trois bassins versant, chacun étant couvert par une équipe rivière. En cas d'intempéries, rien n'est prévu dans le règlement intérieur, l'équipe prépare donc les chantiers, ou taille des piquets pour l'entretien de la végétation. Exceptionnellement, elle peut être mise à disposition d'autres services de la communauté d'agglomération. Elle peut, par exemple, aider au déneigement. Cette pratique n'est pas possible pour les petites structures uniquement compétentes en matière de gestion de l'eau.

b) La mutualisation du personnel

Certaines collectivités optent pour le choix de la mutualisation de leur personnel.

● *La Communauté de Communes Rhône Valloire partage un agent fonctionnaire chargé de l'entretien des cours d'eau avec une autre communauté de communes et deux communes. Une convention prévoit le nombre d'heures durant lesquelles il doit travailler dans chaque collectivité. Cet agent est à la disposition de la Communauté de Communes Rhône Valloire 56 jours par an pour venir en renfort de l'équipe rivière.*

De même, afin d'assurer un meilleur encadrement du personnel en insertion et décharger le personnel actuel du syndicat, le SIMA Coise souhaite créer un poste d'encadrant social qui serait partagé avec d'autres structures employant du personnel en insertion.

2. Besoins qualitatifs

Le travail de rivière nécessite du personnel disposant d'une formation adaptée. La régie directe n'implique pas que tous les salariés de l'équipe soient titulaires de la fonction publique. Dès lors, les agents ont souvent des statuts différents.

a) Personnel nécessaire et missions

Les équipes sont en général composées de 3 à 10 agents, la plupart du temps d'un chef d'équipe, éventuellement d'un chef d'équipe adjoint.

Les membres de l'équipe sont encadrés par un technicien de rivière dont les missions varient en fonction de la collectivité concernée et de sa relation avec le chef d'équipe.

Même si les salariés ne sont pas titulaires de la fonction publique, il est important de leur attribuer un grade et un échelon. En effet, en cas de titularisation, ils auront cumulé de l'ancienneté.

◆ Le technicien de rivière :

➤ **Cadre d'emploi :** techniciens territoriaux, Catégorie B

➤ **Missions :** les missions du technicien de rivière du Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre :

- Mise en œuvre des programmes d'intervention réalisés par l'équipe rivière : programmation des chantiers, gestion de l'équipe et des stages de formation, gestion du matériel et des interventions d'entreprises extérieures, préparation des conventions, rencontres préalables avec les propriétaires, suivi du chantier (plantations, protection de berges par technique végétale).
- Appui technique aux projets relevant des compétences statutaires de la collectivité
- Rôle en matière de sensibilisation, d'échange et de formation : sensibilisation des acteurs locaux et de la population à la gestion équilibrée de l'eau de par un contact quotidien sur le terrain, suivi des travaux de la Commission Locale de l'Eau, conseil des élus et des particuliers sur les démarches à accomplir pour répondre aux enjeux dans le respect maximum de l'équilibre dynamique des rivières.

Le technicien partage alors son temps entre l'équipe rivière et les autres missions statutaires de la collectivité.

➤ **Expérience** : l'expérience demandée varie en fonction du profil recherché. Certains techniciens sont très présents sur le terrain et font presque office de chef d'équipe. Dans ce cas, une formation forestière de type BTS, BTSA ou DUT dans le domaine de l'eau et de la protection de l'environnement est recommandée. D'autres techniciens laissent plus de place au chef d'équipe sur le terrain et consacrent une grande partie de leur temps à du travail de bureau comme le technicien du Syndicat de la Bourbre dont les missions sont détaillées ci-dessus. Dans ce cas, une bonne connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales est nécessaire (comptabilité, marchés publics...).

➤ **Salaire** : entre 1 100 et 1 700 euros mensuel net en fonction de l'expérience.

◆ Le chef d'équipe et le chef d'équipe adjoint

➤ **Cadre d'emploi** : Agents techniques qualifiés, Catégorie C

➤ **Expérience** : formation professionnelle de type agricole ou forestière (Formation CAP ou BEP sylviculture ou entretien de l'espace rural par exemple), connaissance du travail de forestage, maîtrise des techniques d'abattage, expérience dans l'organisation et la responsabilité d'une équipe, maîtrise de l'outil informatique.

➤ **Missions** : (en collaboration avec le technicien de rivière) : assurer la bonne exécution du plan d'entretien de la végétation sur les cours d'eau, travaux de bûcheronnage, abattage, travaux de débroussaillage et de désherbage, parfois travaux de génie végétal (arrosage et plantations), différents travaux manuels avec des outils thermiques et non thermiques, encadrer et former le personnel.

➤ **Salaire** : entre 1 100 et 1 500 euros mensuel net en fonction de l'expérience.

● **NB** : Certaines collectivités ont mis en place un chef d'équipe adjoint pour assister et remplacer le chef d'équipe en cas d'absence. Cela peut être indispensable notamment dans le cas d'une équipe composée à 100 % de personnel en insertion.

● *Le Syndicat des Trois Rivières n'a pas prévu de chef d'équipe. En effet, le technicien prépare à l'avance les chantiers par le biais de fiches d'intervention. Les trois agents de l'équipe travaillent donc de manière autonome et font appel au technicien en cas de difficultés.*

◆ Les agents techniques

➤ **Cadre d'emploi** : Agents techniques territoriaux, Catégorie C

➤ **Expérience** : formation CAP ou BEP sylviculture ou entretien de l'espace rural par exemple, connaissance du travail de forestage, maîtrise des techniques d'abattage et d'utilisation du matériel, qualités relationnelles, sens du travail en équipe.

➤ **Mission** : travaux de bûcheronnage, abattage, travaux de débroussaillage et de désherbage, parfois travaux de génie végétal (arrosage et plantations), différents travaux manuels avec des outils thermiques et non thermiques, travaux de terrassement, relations ponctuelles avec les élus ou les riverains.

➤ **Salaire** : entre 1 000 et 1 400 euros mensuels net en fonction de l'expérience.

● **NB** : Les agents peuvent être amenés à conduire des véhicules. Il convient alors de s'assurer qu'ils disposent des permis requis. Si besoin, la collectivité peut prendre en charge le passage de permis particuliers.

b) Le statut des membres de l'équipe

Les membres de l'équipe peuvent avoir différents statuts : agents contractuels professionnels ou en insertion en CDD ou CDI ou fonctionnaires.

Du fait du manque de moyens financiers ou pour des raisons politiques, beaucoup de collectivités recrutent des agents non fonctionnaires en CDD sur de longues durées. L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit les conditions de recrutement des agents non titulaires en CDD³² :

- pour remplacer momentanément un fonctionnaire indisponible : temps partiel, congé de maladie, congé parental, service national, rappel sous les drapeaux,
- sur un emploi permanent vacant ne pouvant être pourvu par un agent titulaire,
- pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier.

32. Article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 fixant les cas de recours aux agents non titulaires

Il n'y a donc pas de base légale à cette pratique car seuls les trois cas énumérés ci-dessus permettent d'employer un agent non titulaire en CDD sur un poste de titulaire. En cas de remplacement d'un agent ou pour faire appel à un besoin occasionnel ou saisonnier, la collectivité peut faire appel à une personne en CDD mais les contrats ne peuvent durer qu'un an. De plus, les postes des agents d'équipes rivière peuvent et doivent être pourvus par un agent titulaire.

Dans la pratique, les collectivités ont l'obligation d'annoncer tous les ans la publicité des postes des agents non titulaires. Elles sont sensées attribuer le poste à un fonctionnaire mais renouvellent les contrats des agents en CDD déjà formés.

Cette pratique n'est pas légale et les contrats risquent à tout moment d'être annulés par les services de l'État. De plus, lors de la publicité des postes, des agents fonctionnaires ou sur liste d'aptitude intéressés peuvent faire un recours devant le tribunal administratif au motif qu'un poste de fonctionnaire est occupé depuis plusieurs années par des contractuels.

Enfin, le profil des collectivités gestionnaires de milieux aquatiques ne leur permet presque jamais de recruter des agents non titulaires en CDI :

- en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions correspondantes,
- pour justifier des emplois de catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient,
- dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes ne dépassant pas ce seuil (afin de pourvoir à des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée du travail n'excède pas 17h30),
- dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, afin de pourvoir à un emploi permanent dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autre administration³³.

Les cas de figures présentés ci-dessus ne permettent donc pas aux collectivités de recruter des agents en CDI. En effet, les agents des équipes rivière ont un cadre d'emploi de catégorie C prévu par la fonction publique et leurs postes doivent donc être occupés par des fonctionnaires. De plus, les missions d'entretien et de restauration des cours d'eau s'exercent à l'échelle intercommunale et les collectivités dépassent toujours les seuils d'habitants prévus par la loi.

Les réticences à titulariser les agents viennent du fait qu'il peut s'avérer difficile d'assurer le financement d'une équipe de manière pérenne. En effet, les subventions sont accordées sur la base d'un programme pluriannuel qui doit être renouvelé régulièrement. En fin de programme, les partenaires techniques et financiers peuvent décider de réduire, voire supprimer, les aides apportées directement ou indirectement aux équipes.

Surtout, en période de réforme des collectivités territoriales, plusieurs structures craignent que les départements et les régions, par manque de moyens, ne soient plus en mesure de leur apporter des financements. De ce fait, dans le cas de la dissolution de la structure, de la perte d'aptitude de l'agent à l'exercice de son poste ou du changement de mode d'intervention de la collectivité (dissolution de l'équipe), le personnel doit être reclassé au sein de la fonction publique. Cela signifie que la collectivité doit lui trouver un nouvel emploi, ce qui est de nature à freiner les élus à titulariser les salariés.

Ceux-ci sont ainsi dans une situation précaire de contractuel de droit public. Les EPCI à fiscalité propre ont moins de difficultés à titulariser du personnel car ils possèdent davantage de compétences que les syndicats et peuvent trouver facilement un nouvel emploi en interne.

● *La Communauté de Communes Rhône Valloire a transféré un agent souffrant de mal de dos dans un service effectuant du travail en atelier moins difficile physiquement.*

● **NB :** C'est aussi aux agents de prévoir leur plan de carrière et de démarcher d'autres collectivités publiques ou entreprises privées en cas de besoin.

c) Les contrats du personnel en insertion

En 2010, l'ensemble des contrats d'insertion a été regroupé en un contrat unique d'insertion décomposé en un contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur non marchand et un contrat initiative emploi pour le secteur marchand.

« La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a fortement remodelé les contrats bénéficiant d'une aide de l'État en vue d'améliorer l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi.

Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV), ouvert prioritairement aux bénéficiaires de minima sociaux, ainsi que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté, se substituent au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC).

33. Article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 fixant les cas de recours aux agents non titulaires

Dans le secteur marchand, le contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA) est ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux. Les autres demandeurs d'emploi en difficulté sont orientés vers le nouveau contrat initiative emploi (CIE).

Depuis le 1er janvier 2010, le Contrat Unique d'Insertion (CUI) se substitue à ces quatre contrats. Il prend la forme d'un CIE dans le secteur marchand et d'un CAE dans le secteur non marchand³⁴. »

Une collectivité peut ainsi employer du personnel en insertion par le biais d'une association d'insertion ou d'un chantier d'insertion sur la base du CAE. La collectivité dépose une offre auprès de Pôle Emploi ou de la Mission locale et les acteurs sociaux choisissent une personne en fonction de critères d'éligibilité fixés au niveau de chaque département.

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 du CUI est comprise entre 20h et 35h³⁵. 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, auquel cas, elles s'appliquent.

L'employeur reçoit des aides pour les contrats aidés. L'État prend en effet en charge la rémunération, calculée sur la base du SMIC et variant de 20h à 35h hebdomadaire, selon les critères d'éligibilité de la personne embauchée. L'employeur est aussi exonéré des cotisations patronales au titre des assurances sociales, des allocations familiales pendant la durée de la convention et dans la limite du SMIC. L'employeur est également exonéré de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

 **NB :** 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.



Le coût d'une équipe rivière en fonction des ressources de la collectivité

La question du coût d'une équipe rivière est souvent déterminante pour une collectivité dans le choix d'un mode de gestion. Afin de le déterminer, il convient d'analyser les différentes ressources des collectivités et les dépenses qu'engendre le fonctionnement de l'équipe.

1. Le financement des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)

a) Les syndicats

« Un syndicat est financé par les contributions des communes adhérentes, qui constituent pour ces dernières une dépense obligatoire.

La fixation de la quote-part contributive est décidée par les communes dans les statuts du syndicat. Dans le silence des statuts ou sur leurs dispositions expresses, le comité est compétent pour établir ou modifier la répartition des charges syndicales sur la base de critères objectifs.

Ainsi la quote-part communale peut tenir compte : de la population, de la richesse (mesurée notamment par le potentiel fiscal, l'effort fiscal, les valeurs locatives...), de l'intérêt du service rendu³⁶ (linéaire de cours d'eau, population...).

Les participations sont souvent fondées sur des critères différents selon qu'il s'agit de dépenses de fonctionnement ou de dépenses d'investissement (dans ce cas, la clé de répartition est alors plus facilement reliée au coût du service³⁷). »

b) Les EPCI à fiscalité propre

Les EPCI à fiscalité propre se financent grâce à la fiscalité locale et à des dotations de l'État. Toutefois, la suppression de la taxe professionnelle au 1^{er} janvier 2010 a profondément modifié les ressources des collectivités. En complément de ces ressources, l'État, la région, le département et l'Agence de l'eau peuvent subventionner certaines actions des structures qui gèrent l'entretien et la restauration des cours d'eau.

34. Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

35. Durée légale au 1er janvier 2010

36. www.colloc.bercy.gouv.fr ou Articles L.5212-19 et L.5212-20 du Code général des collectivités territoriales, 1609 quater et 1636 B octies IV et IV bis du Code général des impôts

37. www.colloc.bercy.gouv.fr ou Articles L.5212-19 et L.5212-20 du Code général des collectivités territoriales, 1609 quater et 1636 B octies IV et IV bis du Code général des impôts

2. Les aides des partenaires techniques et financiers

Les ressources propres des collectivités ne sont pas suffisantes pour monter des projets d'entretien et de restauration des cours d'eau. Les Agences de l'eau, régions et départements attribuent ainsi des subventions afin de rendre possible une bonne gestion de l'eau et des milieux aquatiques.

Les aides des partenaires financiers ne sont pas toutes de même nature. Certaines portent sur les travaux réalisés et ne concernent que l'entretien ou la restauration ; d'autres portent sur le profil des personnes recrutées. Après avoir recensé l'ensemble des modes d'intervention utilisés par les structures pratiquant l'entretien et la restauration des cours d'eau, il semble que le choix soit fortement influencé par la nature des subventions des Conseils Généraux. Toutefois, il est difficile de savoir si les structures adaptent réellement leur mode de gestion aux subventions, si elles prennent avant tout en compte les besoins de leur territoire ou si ce sont les départements qui modifient leurs modalités d'aide en fonction des besoins des collectivités.

Figure 9 : Les aides des partenaires techniques et financiers

Partenaire financier	Cadre d'intervention	Actions aidées	Montant de l'aide
Région Rhône-Alpes	Contrat de rivière ou PPRE	Travaux réalisés par un prestataire extérieur ou en régie (hors postes)	30% du Coût HT
Agence de l'eau RM&C	Plan pluriannuel de gestion validé par l'Agence	Travaux d'entretien courant de plus d'une année et postes pour les travailleurs en insertion. Investissement la première année	Pour les travaux, 30% ou 40% quand réalisés par une structure d'insertion conventionnée. Pour les postes des travailleurs en insertion, le tableau en figure 10 précise les aides et leurs modalités. Pour l'investissement, 50%, la première année du programme uniquement
Agence de l'eau Loire Bretagne	Contrat territorial	Travaux de restauration corrigeant les altérations constatées et visant le bon état des eaux, le bon potentiel, ou leur préservation, selon leur classification Contrats d'aide à l'emploi	50% pour les travaux et 2 300 € pour une durée maximale de 24 mois pour les CAE
Conseil Général de l'Ain	Contrats de rivière	Projets de restauration de la ripisylve présentés par des maîtres d'ouvrages publics confiés à une entreprise ou à des structures d'insertion	jusqu'à 15 % du montant HT des travaux
Conseil Général de l'Ardèche	Plan pluriannuel d'entretien	Travaux de restauration et d'entretien des cours d'eau réalisés par des salariés d'équipes rivières en régie directe recrutés en CDD	50% maximum
Conseil Général de la Drôme	Programme de gestion défini à l'échelle du bassin versant	Postes d'équipes rivière sur la base d'un équivalent temps plein et prestataires extérieurs	1,5 équivalent temps plein pour un technicien, 1 pour un chef de chantier ou un agent professionnel, 0,5 pour un emploi aidé. Un équivalent temps plein = 3 100 €. Aide plafonnée à 5 équivalent temps plein. Pour les prestataires extérieurs, maximum de 40% du coût total des travaux
Conseil Général de Haute Savoie	Contrat de rivière ou PPRE	Travaux réalisés par un prestataire	En fonction des revenus des collectivités et des aides des autres financeurs
Conseil Général de l'Isère	PRODEPARE	Pas d'aide sauf pour les travaux de restauration de la ripisylve réalisés par des structures d'insertion dans le cadre du programme PRODEPARE	25% du montant TTC et quand l'Agence de l'eau n'intervient pas, 40%
Conseil Général de la Loire	Programme de gestion défini à l'échelle du bassin versant	Aide forfaitaire à l'entretien des cours d'eau calculée en fonction du linéaire (coût plafond de 1.5 €/ m de rivière) et d'un taux défini par structure	Montant de cette aide pour 2010 : 83 726 € pour 206 km, montant affecté à 13 équipes rivières, soit une moyenne de 6 440 € par équipe.
Conseil Général du Rhône	Brigade rivière	Mise à disposition d'une brigade rivière	Les collectivités payent ce service 40 € par jour et doivent prendre en charge les frais de repas des agents
Conseil Général de la Savoie	Plan d'action à l'échelle d'unité hydrographique cohérente	Entretien courant réalisé par un prestataire (exceptionnellement certains travaux en régie peuvent être financés)	Pour les travaux de gestion courante des cours d'eau, le taux de subvention est de 40 % ou de 25 % si les travaux sont aidés par l'Agence de l'eau. Pour les études, les travaux de réhabilitation des cours d'eau et de protection contre les crues, le taux de subvention est de 20 %. Les projets faisant partie de contrats de bassin versant ou de PAPI font l'objet de financements spécifiques contractualisés.

Source : Chloé Renouard

Figure 10 : Les aides à l'emploi de l'Agence de l'Eau RM&C en 2010

En 2010, l'Agence RM&C a augmenté les subventions destinées à favoriser l'emploi de personnes en insertion. En effet, l'aide forfaitaire de 3 000 euros à partir de 6 emplois en insertion créés est passée à 3 300 euros.

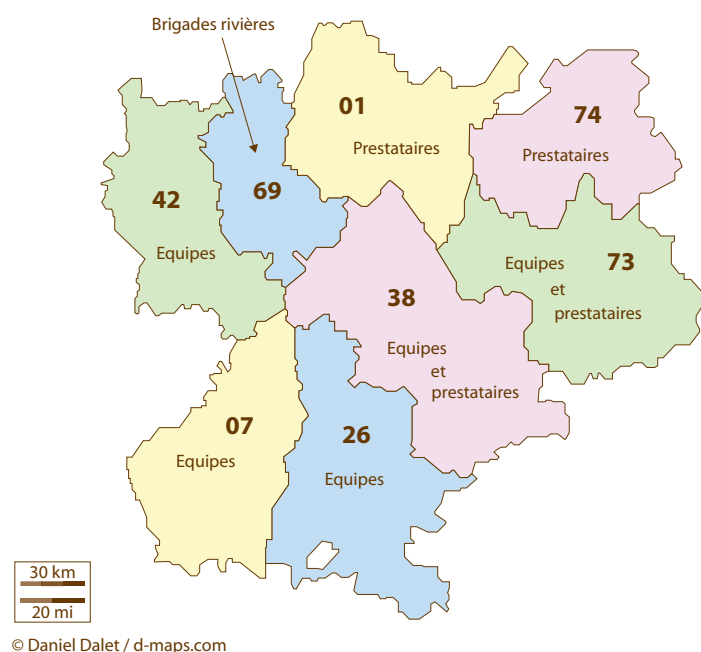
Aide aux contrats	
Objet	Montant de l'aide
Emploi de 6 personnes, ou plus, en contrat d'insertion	Aide forfaitaire de 3 300 euros par année et par emploi créé
A partir de l'emploi de 6 personnes en contrat d'insertion, aide supplémentaire pour leur encadrement	Aide forfaitaire de 10 000 euros par année pleine

L'Agence accorde aussi une bonification de taux de 10 points pour l'aide aux travaux quand ils sont effectués par un prestataire conventionné en tant qu'atelier d'insertion.

Aide aux travaux	
Objet	Montant de l'aide
Travaux effectués par un prestataire conventionné en tant qu'employeur d'équipes en contrat d'insertion	Taux bonifié de 10 points pour les travaux aidés par l'agence

Source : Agence de l'Eau RM&C

Figure 11 : Répartition départementale des modes de gestion des travaux de rivière en Rhône-Alpes en 2010



Source : Chloé Renouard

- 01 :** Le Conseil Général finance les travaux réalisés par des prestataires privés et les structures d'insertion
- 07 :** Le Conseil Général finance seulement les travaux réalisés par des équipes rivières en régie
- 26 :** Le Conseil Général finance les prestataires et les équipes
- 38 :** Le Conseil Général finance seulement le programme d'insertion PRODEPARE
- 42 :** Le Conseil Général finance seulement les équipes rivières en régie
- 69 :** Des brigades rivières sont mises à disposition des collectivités par le Conseil Général
- 73 :** Le Conseil Général finance seulement les prestataires
- 74 :** Le Conseil Général finance seulement les prestataires

3. La participation des riverains

Les collectivités peuvent décider de faire participer financièrement les riverains aux opérations déclarées d'intérêt général. Cela suppose que les propriétaires soient identifiés et que le montant de leur participation soit argumenté et précisé dès l'enquête publique.

Cette pratique est très rare. Elle nécessite un recensement préalable de toutes les parcelles privées par les techniciens de la collectivité et l'établissement d'un coût en fonction du linéaire concerné. De plus, il faut réussir à récolter l'argent auprès des riverains et parvenir à le récupérer sans que cette pratique soit conflictuelle. Demander aux propriétaires de participer financièrement peut également les inciter à ne pas donner leur autorisation pour le passage de l'équipe ce qui retarde d'autant plus les travaux.

4. La vente de prestation par la collectivité

● Vente de bois

Une collectivité peut être amenée à vendre ou à mettre à disposition les coupes de bois provenant de l'intervention d'une équipe rivière ou d'une entreprise extérieure. Plusieurs cas de figures se présentent :

- Le bois appartient à la collectivité.
- Le bois appartient aux propriétaires riverains :
 - Ils le récupèrent.
 - Ils ne le récupèrent pas. Dans ce cas, ils signent une convention le mettant à disposition de la collectivité ou stipulant un délai au-delà duquel cette dernière est autorisée à l'évacuer s'il n'a pas été récupéré. La rigueur veut que la destination du bois qui revient à la collectivité fasse l'objet d'une délibération et que sa vente soit prévue dans les statuts.

La valeur marchande de ce bois n'est pas très élevée mais certains propriétaires souhaitent le récupérer. Cela permet à la collectivité d'économiser le temps et le coût de l'évacuation des bois ou de leur brûlage, celui-ci ne pouvant pas rester en berge.

● *La Communauté de Communes Rhône Valloire met le bois à disposition des riverains. Si ces derniers ne le récupèrent pas, il est distribué et livré aux agents de la collectivité comme bois de chauffage. Le bois était auparavant vendu mais cela s'avère compliqué car la vente régulière implique une régie de recette. Des ventes peuvent être réalisées occasionnellement sans régie de recette et les dépenses doivent être intégrées au compte 702 : vente de produits forestiers.*

● Mise à disposition de l'équipe rivière

Les collectivités peuvent mettre leur équipe rivière à disposition d'autres collectivités à titre payant pour des missions ne relevant pas de leur programme d'action à condition de sortir ces recettes de la comptabilité.

Les collectivités peuvent exceptionnellement mettre à disposition leur équipe rivière pour réaliser des prestations payantes qui ne sont pas incluses dans le programme de la collectivité. Toutefois, ces prestations ne doivent pas fausser la concurrence. L'équipe rivière est subventionnée par l'Agence de l'Eau et la Région. Ces partenaires techniques et financiers ne prennent en charge que le programme de la collectivité issu de la DIG et non les prestations supplémentaires. Cela implique de déduire de la comptabilité les sommes gagnées pour que les partenaires techniques et financiers ne subventionnent pas ces interventions là.

● *À une seule reprise, le SMABB a mis son équipe à disposition d'une commune pour des actions qui ne rentraient pas dans le programme d'entretien et de restauration. Cela s'est tout d'abord avéré difficile à chiffrer et, d'un point de vue comptable, les sommes perçues ont été déduites. Par ailleurs, cette pratique ne doit pas être trop régulière pour ne pas poser de problème de concurrence avec les entreprises forestière locales.*

La Communauté de Communes Rhône Valloire dispose d'une mini-pelle pour la réalisation de petits travaux de terrassement. Ainsi, il lui arrive de mettre tout ou partie de son équipe et son matériel à disposition de communes adhérentes dans le cadre de prestations de service payantes. Les gains de ces prestations sont individualisés et déduits des sommes consacrées à l'équipe rivière dans la comptabilité de manière à ne pas réaliser de profit sur des actions subventionnées.

Une collectivité peut également mettre à disposition son équipe à titre gratuit lors d'événements exceptionnels (lors d'une crue par exemple). La conclusion d'une convention entre les deux collectivités précisant les responsabilités des différents acteurs présents sur le terrain est alors nécessaire.

● *Sur ce principe, le SMABB a conclu une convention avec le Syndicat interdépartemental d'aménagement du Guiers et de ses affluents (SIAGA) afin de mettre à disposition son équipe.*

Cette mise à disposition est prévue par la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale et par le décret n°85-1081 du 8 octobre 1985 modifié relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux.

NB : Lorsqu'une commune adhérente d'un syndicat ou d'un EPCI à fiscalité propre fait appel à un prestataire pour réaliser une mission ne faisant pas partie du programme subventionné, l'équipe ou le chef d'équipe peut accompagner le prestataire pour encadrer son action et faire part de sa connaissance du territoire. Cet encadrement a lieu à titre gratuit.

D Coût global d'une équipe

Le coût d'une équipe varie en fonction de plusieurs critères : nombre et statut des agents, linéaire de cours d'eau, type de travaux réalisés, intervention d'un prestataire extérieur, subventions... Il est donc difficile de donner un coût moyen de mise en place et de fonctionnement d'une équipe.

Toutefois, à travers trois exemples de budgets de structures de formes juridiques différentes avec des équipes composées de titulaires, de contractuels et de personnel en insertion, il est possible d'analyser les principaux postes de dépenses et de dégager des méthodes de calcul d'un coût annuel et journalier d'une équipe. Ces exemples doivent être adaptés aux particularités de chaque structure.

NB : Les budgets présentés ne prennent pas en compte les postes de techniciens qui ne sont plus subventionnés dans le cadre de l'équipe rivière. Seuls les budgets de la Communauté de Communes Rhône Valloire et du SMABB comprennent les sommes consacrées au recours à des prestataires extérieurs.

■ Exemple 1 : Le budget prévisionnel de l'équipe rivière de la Communauté de Communes Rhône Valloire

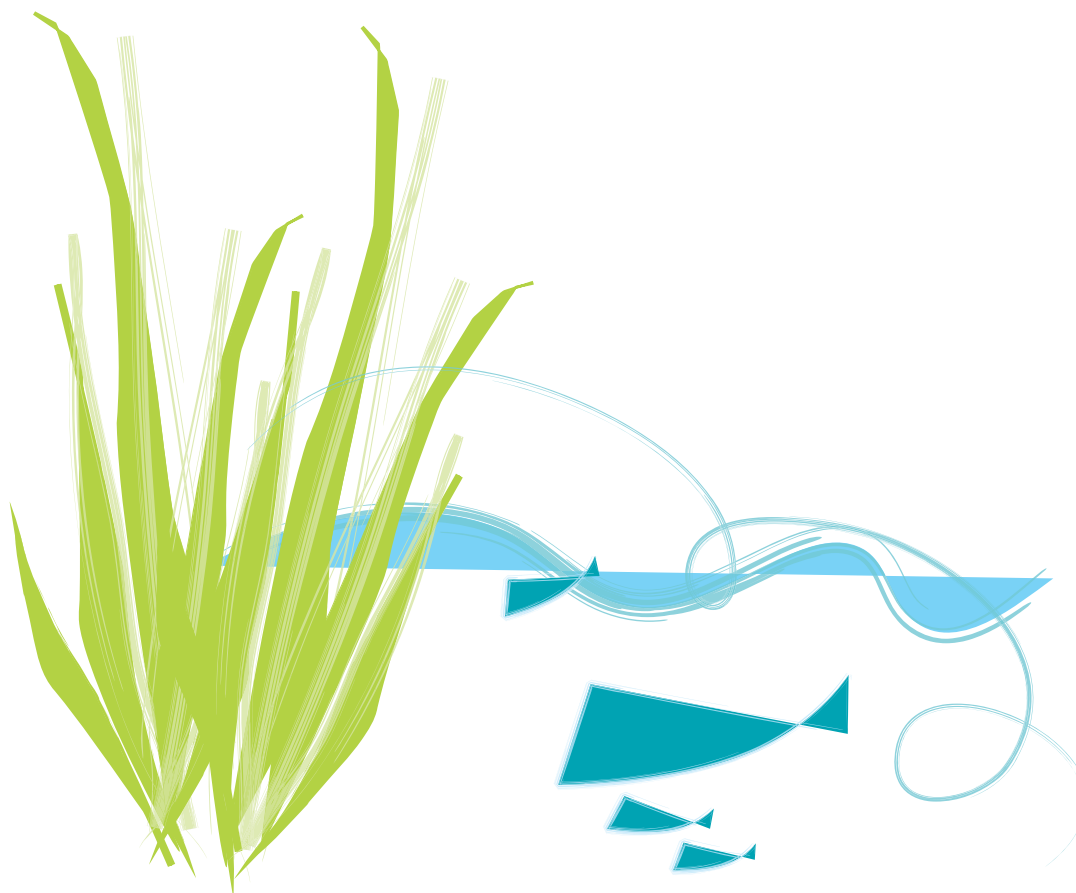
Budget prévisionnel - Chantier Rivière 2010 (service 2012)	
Communauté de Communes Rhône Valloire	
Dépenses de fonctionnement	
1 Chef d'équipe + 4 agents (agents territoriaux)	131 000 €
Achat prestations de service Entreprise TP + travaux génie végétal	11 000 €
Carburants	4 000 €
Vêtements de travail	1 500 €
Autres fournitures non stockées	2 500 €
Fournitures de petit équipement	900 €
Location mobilière	1 000 €
Entretien matériels roulants	3 000 €
Assurances véhicule statutaire et immobilier	3 000 €
Entretien autres biens mobiliers	2 000 €
Frais télécommunication	700 €
Formations	2 000 €
Repas	9 500 €
Amortissement	12 298 €
Medecine du travail	250 €
Documentation générale et technique	150 €
Voyages et déplacements	300 €
Total prévisionnel des dépenses	185 098 €
Recettes de fonctionnement	
Conseil Général 07	6 381,50 €
Conseil Général 26 (emploi 4 agents et 1 chef d'équipe + 1 technicien)	15 500 €
Conseil Général 26 (travaux) : 20%	2 200 €
Agence de l'Eau : 30%	55 529 €
Autofinancement Communauté de Communes Rhône Valloire	105 487,50 €
Total prévisionnel des recettes	185 098,00 €

Figure 12 - Source : Communauté de Communes Rhône Valloire

Fiche d'identité

Nombre d'agents et statut	4 agents + 1 chef d'équipe (fonctionnaires)
Jours travaillés par an et par personne	220
Linéaire de cours d'eau entretenu par an	Environ 55 km entretenus sur 180 km
Missions réalisées par l'équipe en complément de l'entretien et de la restauration	Équipements sportifs, chemins de randonnée
Recours à un prestataire extérieur	Environ un marché par an pour les gros abattages
Calcul du coût annuel	185 000 euros
Taux de subventionnement	40 %
Autofinancement	105 487 euros
Calcul de coût journalier pour l'équipe	Coût total / 220 jours travaillés = 840 euros
Coût résiduel journalier après subventions pour l'équipe	479 euros
Coût journalier par agent	168 euros
Coût journalier résiduel par agent après subventions	95 euros

● **NB :** La Région Rhône-Alpes n'apporte pas de subventions à la Communauté de Communes Rhône Valloire car il n'y a pas de contrat de rivière en place sur le territoire.



■ **Exemple 2 :** Le budget prévisionnel 2010 du Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre

Budget - Chantier Rivière 2010		
Dépenses de fonctionnement		
	Prévisionnel	Réalisé
1 Chef d'équipe en CDD + 3 agents contractuels	106 520 €	101 571,63 €
Combustibles	460 €	633,31 €
Carburants	4 000 €	2 920,23 €
Vêtements de travail	1 500 €	382,31 €
Autres fournitures non stockées	730 €	196,62 €
Fournitures de petit équipement	2 000 €	878,69 €
Locations immobilières	2 050 €	2 003,83 €
Entretien imprévu (prestataires privés)	7 500 €	1 662,88 €
Entretien matériels roulants	6 000 €	1 984,91 €
Prime d'assurance	1 550 €	1 493,10
Entretien autres biens mobiliers	1 050 €	1 309,48 €
Frais d'affranchissement	700 €	197 €
Autres services	230 €	79,77 €
Frais télécommunication	400 €	494,13 €
Honoraires	2 000 €	
Formations	3 000 €	167,44 €
Repas	10 000 €	7 507,70 €
Amortissement	3 573 €	4 109,01 €
Réceptions	15 €	
Voyages et déplacements	500 €	96,05 €
Documentation générale et technique	50 €	
Dépenses imprévues de fonctionnement	13 646 €	
Virement à la section investissement	34 395,98 €	
Total dépenses de fonctionnement	201 869,98 €	127 688,09 €
Recettes de Fonctionnement		
Excédent antérieur reporté	24 710,98 €	
Remboursement sur rémunération du personnel		
Région	66 924 €	
Agence de l'eau	58 215 €	
Cotisations communes et groupements de communes	52 020 €	
Autres produits de gestion exceptionnels		
Total recettes de fonctionnement	201 869,98 €	*

* Les recettes réelles perçues en année n ne correspondent pas forcément aux dépenses réalisées en année n.

Figure 13 - Source : SMABB



Fiche d'identité

Nombre d'agents et statut	3 agents + 1 chef d'équipe (contractuels)
Jours travaillés par an et par personne	225
Linéaire de cours d'eau entretenu par an	Environ 30 km entretenus sur 150 km
Missions réalisées par l'équipe en complément de l'entretien et de la restauration	Non
Recours à un prestataire extérieur	Environ 8 000 euros par an
Calcul du coût annuel	Sur la période 2007-2012, l'équipe coûte en moyenne 180 000 euros par an au syndicat.
Taux de subventionnement	70 %
Autofinancement	70 000 euros
Calcul de coût journalier	Coût total (plantations, amortissement et petit matériel) / 225 jours travaillés = 700 euros
Coût résiduel journalier après subventions pour l'équipe	311 euros
Coût journalier par agent	175 euros
Coût journalier résiduel par agent après subventions	77 euros

Ce budget annuel correspond à un fonctionnement en routine. Dans les faits, un fort investissement matériel a eu lieu la première année. Le coût réel annuel peut alors être approché en rajoutant au fonctionnement la dotation aux amortissements.

L'état des biens joint en annexe 2 montre la situation d'amortissement du matériel.



Etat des biens du SMABB - Cf. annexe 2 - p. 50

■ Exemple 3 : Le budget prévisionnel 2010 du Syndicat mixte du bassin versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizévy

Equipe 2010			
Dépenses	Nombre		
Salaires et charges			
<i>Chef d'équipe contractuel</i>	1	25 500 €	
<i>Contrat d'accompagnement à l'emploi</i>	4	49 600 €	
Déplacements, repas		14 000 €	
Matériel (habillement, équipement, fournitures diverses, etc...)		10 000 €	
Formation		1 200 €	
Total dépenses		100 300 €	
Recettes			
Aides sur contrats d'insertion (ASP) *		44 640 €	90%
Aides sur contrats d'insertion Agence de l'Eau		13 200 €	
Total recettes publiques		57 840 €	57,60%
Autofinancement		42 460 €	42,40%*
Total recettes		100 300 €	

* 90 % sur 26 h hebdomadaires

Figure 14 - Source : SYMILAV

Fiche d'identité

Nombre d'agents et statut	4 contrats d'accompagnement à l'emploi et 1 chef d'équipe contractuel
Jours travaillés par an	180
Linéaire de cours d'eau entretenu par an	Environ 10 km entretenus sur 562 km*
Missions réalisées par l'équipe en complément de l'entretien et de la restauration	Missions ponctuelles à la demande des communes (lutter contre des érosions de berge par exemple)
Recours à un prestataire extérieur	Marché à bon de commande régulièrement
Calcul du coût annuel	100 300 euros
Taux de subventionnement	57,6 %
Autofinancement	42 460 euros
Calcul de coût journalier pour l'équipe	Coût total / 180 jours travaillés = 557 euros
Coût résiduel journalier après subventions pour l'équipe	235 euros
Coût journalier par agent	111 euros
Coût journalier résiduel par agent après subventions	47 euros

* Le linéaire de cours d'eau entretenu est encore faible car le contrat de rivière prévoit d'autres actions plus prioritaires.

Une équipe rivière en régie implique de se doter de personnel compétent et d'une base de matériel adapté aux programmes d'intervention de la collectivité. En complément, les structures font régulièrement appel à des prestataires pour les travaux trop lourds nécessitant des savoir-faire et du matériel particulier.

La présence de ce personnel a un coût porté par la collectivité et par les partenaires techniques et financiers. Les subventions varient à la fois en fonction du territoire concerné et de la nature des actions menées. La capacité d'autofinancement des structures dépend de leur forme juridique. En effet, les EPCI à fiscalité propre sont moins dépendants des subventions que les syndicats

Le coût d'une équipe rivière varie donc principalement en fonction du type de personnel recruté, des subventions et de l'ampleur du plan d'intervention de la collectivité.

TROISIÈME PARTIE

LA GESTION DE L'ÉQUIPE RIVIÈRE AU QUOTIDIEN

Mettre en place une équipe en régie implique une adaptation des services et du personnel de la collectivité aux particularités des travaux de rivière.

A La gestion interne de l'équipe

Toute structure employant du personnel doit respecter des obligations en matière d'hygiène et de sécurité qui comportent des particularités dans le cadre des travaux de rivière. De plus, la présence d'une équipe rivière au quotidien nécessite un encadrement du personnel, en particulier dans le cas des salariés en insertion.

1. Les obligations en matière d'hygiène et de sécurité

La gestion de l'entretien des rivières en régie directe nécessite de se conformer aux règles juridiques en matière d'hygiène et de sécurité. Les collectivités doivent respecter les obligations prévues dans le Code du travail, les recommandations de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) et notamment les obligations propres au travail d'entretien et de restauration des cours d'eau. En effet, ces travaux nécessitent l'utilisation d'engins et d'outils dangereux qui impliquent des autorisations et des habilitations spéciales. Des obligations incombent à l'employeur et d'autres aux salariés.

a) Les obligations incombant à la collectivité

Le Document Unique recense l'ensemble des risques liés à une mission de la collectivité.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas de non respect des stipulations prévues par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié et par l'article 2123-34 du CGCT. Plusieurs obligations incombent aux collectivités :

Toutes les obligations de la collectivité découlent du document unique. L'autorité territoriale a obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses agents. Elle doit alors procéder à une évaluation des risques professionnels auxquels ceux-ci sont susceptibles d'être exposés et définir des actions de prévention. Le résultat de cette évaluation doit être transcrit dans un document appelé « Document Unique sur l'évaluation des risques ».

« La réalisation du Document Unique est à la charge de l'autorité territoriale, qui peut s'appuyer ou désigner une personne chargée de le rédiger et de le mettre à jour. Il est préférable d'associer les différents acteurs de la prévention à la démarche : chefs de service, ACO³⁹, ACFI⁴⁰, médecin du travail, membre du Comité Technique Paritaire (CTP) ou Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), agents, ...

Ce document comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque service de la collectivité. Cet inventaire comporte :

- une identification des dangers présents dans la collectivité,
- une étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers (analyse des risques),
- une évaluation chiffrée des risques afin d'obtenir une hiérarchisation de ces risques.

Cette évaluation doit conduire à la mise en place, pour chaque risque, à une ou plusieurs actions de prévention destinées à le réduire ou à le supprimer.

La réglementation n'impose aucun modèle de Document Unique. L'autorité territoriale reste libre de la forme qu'elle souhaite donner à son document à partir du moment où la démarche est respectée (identification des dangers, analyse des risques et propositions d'actions de prévention). Le document devant être « dynamique », sa forme doit permettre une mise à jour selon les mêmes critères qui ont servi à son élaboration.

Sa mise à jour doit être réalisée :

- au moins une fois par an,
- lors de toute décision d'aménagement importante et modifiant les conditions de travail,
- lorsqu'une information supplémentaire, concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail, est apportée⁴¹. »

39. ACO : Agent chargé de la mise en œuvre

40. ACFI : Agent chargé des fonctions d'inspection

41. Article L.230-2 du Code du travail, Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, Circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 et www.cdg90.fr

Dès lors, tous les risques prioritaires doivent être atténués par une action de la part de la collectivité. En effet, en cas d'accident du travail, la CRAM fait une enquête. Si un risque a été identifié dans le document unique et que rien n'a été mis en œuvre pour y remédier, la collectivité devra payer une amende.



Le Document Unique du SMABB (partie équipe rivière) - Cf. annexe 3 - p. 51

Exemples de risques identifiés dans un Document Unique dans le cadre de l'entretien et la restauration des cours d'eau :

Exemple ①

Risque : lié aux postures.

Descriptif de la situation actuelle : gestes répétitifs, possibilité de mauvaise posture lors du maniement d'outils (tronceuse, ...) en lien avec des conditions de terrain incontournables.

Consignes actuelles : rôle de prévention du chef d'équipe, tenir compte des conseils de la formation gestes et postures.

Actions mise en œuvre pour y remédier : formation gestes et postures, échauffement.

La formation « gestes et postures » s'inscrit dans le cadre du PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique). Selon l'article R.4541-8 du Code du travail, l'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles :

- d'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutés d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risque définis par l'arrêté prévu à l'article R.4541-6 du Code du travail.
- d'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les manutentions.

Exemple ②

Risque : noyade et hydrocution en raison du travail en bordure de rivière.

Descriptif de la situation actuelle : les personnes de l'équipe sont toujours au minimum par deux. Ne travaillent pas en période de crue dans des zones dangereuses. Risque d'hydrocution l'hiver, si chute dans la rivière. Il y a une couverture de survie dans chaque véhicule.

Consignes actuelles : appel immédiat des secours, mise en œuvre des gestes premiers secours vus en formation SST (sauveteur secouriste du travail)

Actions mises en œuvre pour y remédier : formation SST

Selon l'article R.4224-15 du Code du travail, dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux et dans chaque chantier occupant vingt personnes au moins pendant plus de quinze jours où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

b) Les obligations de la collectivité en cas de recours à un prestataire extérieur en complément de l'équipe

Le recours à un prestataire extérieur nécessite la réalisation d'un plan de prévention.

À chaque fois qu'une collectivité fait appel à un prestataire extérieur, elle doit réaliser un plan de prévention pour que l'entreprise prenne connaissance des règles en matière d'hygiène et de sécurité propres à la structure pour laquelle elle va réaliser des travaux. En vertu de l'article R.237-7 du Code du travail, un membre de la collectivité et le responsable de l'entreprise sollicitée procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et le matériel. Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, le plan de prévention définissant les mesures qui doivent être prises par chaque partie en vue de prévenir ces risques.

c) Les obligations en matière de conduite d'engin de chantier

L'article R.4323-55 du Code du travail prévoit que la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate. Cette formation doit être complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire. En outre, la conduite de certains équipements présentant des risques particuliers est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par le chef d'entreprise. L'autorisation de conduite est tenue par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail.

À l'issue de sa formation, réalisée par un formateur interne ou un organisme de formation, le salarié bénéficie du Certificat d'aptitude A la Conduite En Sécurité (CACES) ou d'une Attestation de Formation Professionnelle (AFP).

L'AFP n'est valable que pour la collectivité pour laquelle le test a été passé alors que le CACES est transférable dans d'autres collectivités. La formation doit être adaptée au type d'engin utilisé.

Par exemple, les tracteurs et petits engins de chantier mobiles rentrent dans la catégorie 1 des engins de chantier et leur conduite nécessite une formation différente d'un engin de catégorie 9 comme un engin de manutention de type chariot élévateur de chantier. Les collectivités doivent donc prendre contact avec un organisme formateur ou auprès du CNFPT pour obtenir des renseignements plus précis sur ces formations.

d) Les obligations incombant à l'équipe

La mise en place d'un règlement intérieur permet aux collectivités de bien définir les droits et devoirs des salariés et ainsi d'éviter des conflits.

Les obligations des salariés sont inscrites au sein d'un règlement intérieur. En vertu de l'article L.1311-2 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. » 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.

Le personnel doit respecter plusieurs obligations :

- Se soumettre aux examens médicaux prévus par la loi. Une visite médicale d'embauche est obligatoire ainsi qu'au minimum un examen médical annuel comprenant notamment le suivi des vaccinations. Les visites à la médecine du travail sont organisées par les collectivités⁴²,
- Utiliser les équipements de protection individuels (EPI) et collectifs mis à disposition lorsque les travaux l'imposent notamment en abattage, débroussaillage, travail en hauteur...
- Porter un gilet ou un vêtement de signalisation à haute visibilité en cas d'intervention à pied sur la voie publique,
- Le personnel de la collectivité occasionnellement appelé à se trouver sur les chantiers doit porter un casque à cet effet,
- Porter et prendre soin de la tenue complète de sécurité fournie par la collectivité. Il en est responsable et veille à son bon entretien même si la collectivité peut décider de prendre à sa charge le nettoyage de la tenue,
- Entretenir les engins,
- Observer les règles de sécurité individuelles et collectives dans l'exécution des travaux. Le matériel ne peut être utilisé que si les dispositifs de sécurité lui étant rattachés sont en parfait état de fonctionnement. Il est interdit de neutraliser tout dispositif de sécurité,
- Signaler les défauts de fonctionnement des matériels et des véhicules afin de prévenir les risques d'accidents. Tout accident de service ou de trajet, même bénin, doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique,
- Ne pas travailler sous l'influence de substances diminuant les capacités d'attention et de réflexes (médicament, alcool, drogue⁴³).

En cas de non respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues dans le code du travail et dans les textes relatifs à la fonction publique territoriale⁴⁴ dans un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits. Les agents de droit privé disposent d'un recours auprès des Prud'homme ; les agents de droit public auprès du tribunal administratif⁴⁵.

2. L'encadrement du personnel en insertion

Le poids de l'encadrement du personnel en insertion ne doit pas être sous-estimé car il nécessite du personnel formé ou à défaut, un chef d'équipe et un technicien de rivière très disponibles. L'encadrement et le suivi social doivent être au cœur du projet.

Quand une collectivité décide d'employer du personnel en insertion, un référent de Pôle emploi ou de la mission locale doit normalement assurer un suivi du travailleur. Toutefois, ces deux organismes sont extrêmement sollicités et

42. Article R.4624-10 du Code du travail

43. Article L.1421-2 du Code du travail.

44. Article 89 de la loi du 26 janvier 1984 et article 36 du décret du 15 février 1988

45. Extrait du règlement intérieur du SMABB

ne possèdent pas le personnel nécessaire pour encadrer les salariés en insertion. L'encadrement des travailleurs est alors à la charge des collectivités. Il s'agit d'une tâche lourde et complexe qui nécessite d'avoir du personnel compétent en la matière.

● *Le SIMA Coise a créé son équipe rivière en janvier 1997. Au départ, elle était composée d'un chef d'équipe et de cinq personnes en contrat d'insertion. En l'absence du chef d'équipe, le travail s'arrêtait car il n'était pas possible de faire fonctionner les agents en insertion de manière autonome. Pour répondre à ce problème, la collectivité a alors embauché un chef d'équipe adjoint.*

Auparavant, le SIMA Coise bénéficiait de l'aide d'une association qui gérait le suivi social des salariés en insertion. Les collectivités cotisaient auprès de cette association. Elle a aujourd'hui disparu et le suivi social des travailleurs en insertion est assuré par une technicienne de rivière et, sur le terrain, par le chef d'équipe.

La collectivité envisage alors de créer un poste de salarié spécialisé dans le suivi social qui serait partagé entre plusieurs collectivités.

Les collectivités doivent aussi veiller à l'image de l'équipe auprès des riverains et des élus. Si l'équipe ne parvient pas à être perçue positivement et à donner une image professionnelle, cela peut amener certaines collectivités à ne pas renouveler l'expérience de l'insertion.

● **L'équipe rivière du Furan de Saint Etienne Métropole : une équipe très encadrée par du personnel formé**

L'équipe rivière du Furan a été créée en 2007. L'équipe est composée de trois titulaires (un chef d'équipe, un chef d'équipe adjoint et un agent technique) et de deux contrats d'accompagnement à l'emploi.

Sur le terrain, c'est le chef d'équipe qui gère l'ensemble des agents. Il s'occupe de l'organisation interne de l'équipe et adapte le travail à réaliser au personnel présent, certains agents en insertion faisant parfois preuve d'absentéisme. Le technicien de rivière gère le planning de l'équipe, prépare les chantiers et prévoit les fournitures nécessaires. Le suivi administratif est pris en charge par un membre des ressources humaines qui assure le suivi du parcours professionnel et des formations des agents. Enfin, un psychologue est présent au sein de la structure pour assurer un suivi psychologique du personnel en insertion.

L'équipe est donc très encadrée par du personnel compétent et formé à la problématique du public en insertion.

● **Interview de Philippe Maître, chef d'équipe de l'équipe rivière du SMABB :**

« J'ai travaillé avec une équipe d'insertion puis une équipe de professionnels et l'encadrement est très différent. Une équipe d'insertion nécessite souvent plus de personnel car leur efficacité est moindre. En effet, les agents arrivent sans formation donc tout s'apprend sur le terrain. Ils doivent apprendre à se servir du matériel mais aussi à travailler en rivière. Ils sont de ce fait moins autonomes, doivent être plus encadrés et le travail prend plus de temps car l'équipe ne peut pas être scindée sauf si un chef d'équipe adjoint est présent. En plus d'un encadrement technique, je devais assurer un encadrement psychologique et social. Il fallait prendre en compte les considérations personnelles de l'équipe ce qui ne se fait pas dans une équipe de professionnels.

Mais dans tous les cas, qu'il s'agisse d'une équipe de professionnels ou en insertion, il faut être présent et maintenir une certaine discipline. C'est vraiment quand mon travail avec l'équipe d'insertion s'est arrêté et que je suis passé à une équipe de professionnels que je me suis aperçu de la lourdeur psychologique de l'encadrement de ce type d'agent. En effet, je n'ai pas été formé au travail avec du public en insertion et le soutien psychologique de personnes en difficulté peut finir par être pesant. Il était satisfaisant pour moi d'aider des gens à se réinsérer mais c'est très difficile d'évaluer le travail qu'on réalise. Sans formation, on ne sait pas si on agit correctement.

Avec une équipe de professionnel, le travail est plus simple et l'apprentissage plus rapide. Le public est en effet plus apte et il a l'esprit plus disponible pour l'apprentissage car moins pris par des problèmes personnels. »

Une fois sur le terrain, l'équipe rivière est en contact avec des riverains et effectue du travail parfois dangereux qui peut donner lieu à des accidents.

1. L'équipe rivière et les riverains

Suite à une déclaration d'intérêt général, les membres de l'équipe rivière interviennent sur des terrains privés. Ils sont donc parfois en relation avec les riverains. Il est alors important que ces derniers aient une bonne image de l'équipe pour que les interventions se passent le mieux possible. De plus, l'équipe a une mission d'information et de sensibilisation des propriétaires qui peuvent, à terme, être amenés à entretenir eux-mêmes leurs cours d'eau.

2. Le travail sur le terrain vu par une équipe rivière

 **Interview de Vincent JULLIAN, agent de l'équipe rivière du SMABB : un travail intéressant mais qui manque de reconnaissance**

« Je travaille dans l'équipe rivière du SMABB depuis 2005. J'ai fait un BEP « Entretien de l'espace rural » puis un BTA « Forêt ». Enfin, j'ai réalisé une formation de technicien de rivière en alternance. Ce travail est un métier à part entière demandant des savoirs techniques mais aussi des connaissances sur le fonctionnement des rivières. Il est souvent assimilé à l'insertion alors qu'il demande un savoir très important.

Pour travailler en rivière, il faut avoir une bonne capacité physique du fait des conditions météo et de la chaleur des machines. Sur le terrain, on réalise de l'abattage et de la renaturation de berges. Ce que j'aime, c'est prendre une rivière périurbaine, la mettre en sécurité et maintenir sa dynamique naturelle. Si, après notre passage, on nous dit que ça ne se voit pas qu'on est passé, c'est un compliment parce qu'on tente de respecter au maximum l'équilibre naturel du cours d'eau.

Par contre, on manque vraiment de reconnaissance car les élus ne viennent pas assez sur le terrain pour constater notre travail. On ne dispose pas de beaucoup de matériel et le travail qu'on réalise est très dur. On aimerait que les gens se déplacent pour voir ce qu'on a fait. Des rencontres sont réalisées mais très peu de gens viennent.

Avant, je travaillais dans le privé. Il y avait des avantages mais aussi des inconvénients. En effet, on avait plus de moyens matériels. Mais on travaillait au rendement alors que dans le public, on réfléchit plus à ce qu'on doit faire et on prend le temps de faire les chantiers en respectant la nature. »

Le problème de la reconnaissance du travail effectué ressort souvent dans les témoignages des agents. Ils ressentent un décalage entre l'investissement mis dans la réalisation des documents de planification et le temps que passent les élus sur le terrain pour constater le travail réalisé. Certaines collectivités organisent donc régulièrement des inaugurations de chantiers dont les actions sont visibles et auxquels sont conviés les élus.

3. La prise en charge des repas

Les collectivités qui optent pour une équipe rivière en régie directe peuvent assurer la prise en charge des repas du midi des salariés. Plusieurs solutions sont envisageables.

Certaines collectivités ne financent pas les repas de l'équipe. Cela peut poser problème pour les agents en insertion pour qui la prise de repas en commun est un élément clé de la réinsertion. Il n'est pas rare que certains agents, par manque de temps, de motivation et/ou d'argent ne prennent pas la peine de manger le midi.

D'autres collectivités donnent chaque jour une somme d'argent aux salariés qui gèrent eux-mêmes leur repas.

 **La Communauté de Communes Rhône Valloire prend en charge les repas qui sont déclarés en avantage en nature dans le cadre de leur imposition suivant un barème annuel des impôts.**

Enfin, la majorité des collectivités opte pour des repas au restaurant. Dans ce cas, pour faciliter la gestion administrative, elles réalisent des conventions avec des restaurants ou des foyers de jeunes travailleurs pour prépayer les repas ou régler à la fin de chaque mois. Cela évite que les agents ou le chef d'équipe aient systématiquement à avancer le montant des repas. Cette solution permet aux agents, et notamment pour le personnel en insertion, d'avoir au moins un repas équilibré et consistant par jour.

De plus, durant la période d'hiver, il est important que les agents puissent manger et se reposer dans un endroit chauffé. Cette solution représente un coût non négligeable car il faut compter entre 11 et 14 euros par jour et par personne pour un repas au restaurant.

4. Les régimes de responsabilité en cas de dommage incombant à l'équipe rivière

Les travaux d'entretien ou leur absence peuvent amener à la survenance de dommages donnant lieu à l'application de différents régimes de responsabilité. Il peut s'agir d'une faute de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ou en dehors mais aussi d'un dommage survenu du fait d'un ouvrage dangereux ou de travaux publics.

a) La responsabilité administrative pour faute dans le cadre des travaux de rivière

Plusieurs types de fautes sont susceptibles d'entraîner la responsabilité de l'agent ou de la collectivité.

La faute personnelle : faute qui présente, au regard de la jurisprudence, des caractères propres à engager la responsabilité pécuniaire de son auteur. Une faute personnelle est détachable de l'exercice des fonctions.

Exemple : un membre de l'équipe rivière emprunte la voiture du syndicat de rivière en dehors des horaires de travail et provoque un accident → l'agent est responsable.

La faute de service : faute qui, n'ayant pas le caractère de la faute personnelle, ne peut engager la responsabilité civile de son auteur que ce soit envers l'administration ou envers les administrés.

Exemple : un agent de l'équipe rivière fait une erreur en coupant un arbre qui tombe sur une habitation et l'abîme → la collectivité est responsable (parfois, le juge exige une faute lourde pour engager la responsabilité de l'administration).

Une faute commise pendant le service peut aussi être détachable du service.

Exemple : un agent de l'équipe refuse de respecter les consignes de sécurité en coupant un arbre qui tombe sur une habitation et l'abîme → l'agent est responsable.

Le cumul de responsabilité : un agent peut avoir commis une faute de service cumulée d'une faute personnelle → la victime peut choisir de se retourner contre la collectivité ou contre l'agent.

Si la victime décide de poursuivre la collectivité, cette dernière peut se retourner à son tour contre l'agent pour qu'il rembourse tout ou partie de la condamnation (Action récursoire).

b) La responsabilité sans faute dans le cadre des travaux de rivière

La responsabilité de l'administration peut être engagée à l'égard des tiers en cas de dommages provoqués lors de la réalisation de travaux publics. La victime doit pour cela prouver qu'il existe un lien de causalité entre l'ouvrage public et le dommage. Cette responsabilité est en général engagée dans le cas d'ouvrages hydrauliques « dont le dysfonctionnement a eu pour effet d'aggraver les effets d'une inondation⁴⁶. » Un défaut d'entretien de l'ouvrage ou un vice de conception peut être à l'origine de ce dysfonctionnement. Un tiers qui souhaite obtenir la réparation du dommage peut engager une action envers le maître d'ouvrage ou la collectivité qui assure l'entretien de l'ouvrage public.

Illustration :

Monsieur Pat Bol possède une magnifique demeure sur les bords du Rhône. En cas de fortes pluies, il arrive que le terrain de Pat soit inondé. Mais cette semaine, d'importantes inondations ont lieu sur le territoire de sa commune. Pour prévenir l'inondation de locaux industriels et d'habitation et pour faciliter des opérations de pompage en cours, l'équipe rivière creuse des saignées transversales sur la voie pour dériver les eaux pluviales. Hélas, ces eaux se sont accumulées sur le terrain de Monsieur Pat Bol situé en contrebas de cette voie et un muret de son jardin s'est écroulé. Monsieur Pat Bol demande réparation auprès du tribunal administratif.

Le tribunal administratif a alors déclaré que même si le terrain de Monsieur Pat Bol était souvent inondé, les saignées effectuées par l'équipe rivière avaient considérablement augmenté le niveau de la retenue d'eau et que c'est cela qui avait mené à l'effondrement du muret de son jardin. Le lien de causalité entre les travaux effectués par l'équipe et le dommage subi par Pat Bol est établi. De plus, les travaux effectués étant d'intérêt général, il s'agit de travaux publics et Pat Bol est fondé à demander réparation à la commune même en l'absence de faute.

Inspiré de l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 6 janvier 2004, M. Emmanuel X., req. n° 00LY01544.

46 [www.eau-seine-normandie.fr/guide juridique sur la maîtrise d'ouvrage publique](http://www.eau-seine-normandie.fr/guide_juridique_sur_la_maîtrise_d'ouvrage_publicue)

c) Les cas d'exonération ou d'atténuation de la responsabilité de l'administration

La responsabilité de la collectivité peut être atténuée ou écartée dans deux cas :

- dommages imputables à une faute de la victime,
- force majeure⁴⁷.

Toutefois, le fait du tiers ne peut pas atténuer la responsabilité de la personne publique. Dès lors, « une commune ne peut [...] pas invoquer le fait que les dommages résultent en partie d'un défaut de curage du ruisseau par un propriétaire voisin de la victime pour atténuer sa responsabilité [...] car ce fait est étranger au litige qui oppose la personne responsable de l'ouvrage public et la victime de l'inondation⁴⁸. »

5. Faut-il une assurance particulière pour l'équipe ?

Toutes les collectivités doivent souscrire une assurance pour leurs agents et pour leurs biens appelée « responsabilité civile ». La responsabilité civile peut être engagée, « soit en raison de l'inexécution d'un contrat, soit en raison d'un acte volontaire ou non, entraînant pour la personne qui est fautive ou qui est légalement présumée fautive, l'obligation de réparer le dommage qui a été subi par une ou plusieurs autres⁴⁹ ».

Dans la plupart des cas, la présence de l'équipe n'implique pas la création d'un nouveau contrat, ni de surcoût. La collectivité doit seulement préciser à l'assureur qu'elle dispose d'une équipe et quelles sont ses missions.

● *Le Syndicat de la Bourbre a fait figurer la présence de l'équipe dans une clause particulière qui précise : « Il est entendu que la garantie responsabilité civile du présent contrat est étendue à l'équipe de restauration et d'entretien (déroussaillage, tronçonnage... et tous travaux d'entretien) ».*

Le SIMA Coise dispose d'une responsabilité civile unique qui englobe l'ensemble des agents, dont l'équipe rivière, et qui précise les compétences de chacun.

En cas de travaux dangereux exceptionnels, il est recommandé de prévenir la compagnie d'assurance pour se renseigner sur les démarches à accomplir et les éventuels surcoûts. L'assureur peut alors ajouter des préconisations en demandant par exemple d'interdire l'accès d'un lieu au public pour la durée du chantier.

Les conditions d'assurance sont toutefois propres à chaque assureur et il appartient à la collectivité de le contacter lors de la mise en place d'une équipe pour convenir des modalités de prise en charge.

6. La question de l'assermentation des membres de l'équipe

Une collectivité peut décider d'assermenter un membre de l'équipe rivière. Le sujet fait néanmoins l'objet de débats entre gestionnaires des milieux aquatiques.

« L'assermentation est une procédure solennelle qui concerne les agents de l'État et les agents territoriaux. Les agents assermentés sont chargés de mettre en œuvre les mesures de police, tant administratives que judiciaires, prises par les autorités locales dans l'exercice de leur pouvoir, dans un domaine de compétence bien déterminé⁵⁰. »

De par sa présence régulière sur le terrain, l'équipe est amenée à constater des infractions, comme une pollution ou un remblai illégal. En l'absence d'assermentation, l'équipe n'a pas le pouvoir de verbaliser, ni de faire stopper l'infraction. Aussi, le chef d'équipe doit alerter immédiatement la police de l'eau ou la gendarmerie.

L'assermentation du chef d'équipe lui aurait permis de dresser directement un Procès Verbal et ainsi mettre en œuvre le pouvoir de police, sans attendre la constatation de l'infraction par la police de l'eau et sans nécessiter, pour le chef d'équipe, de se constituer partie civile en déposant une plainte auprès de la gendarmerie en tant que citoyen. Cela peut constituer un avantage.

Néanmoins, cette assermentation donne immédiatement à l'équipe une image coercitive auprès des riverains qui l'associent ainsi au pouvoir de police. Cela peut largement desservir l'équipe dans son rôle de représentation auprès de la population, ainsi que la collectivité dans son rôle de concertation.

Par ailleurs, dans le cas d'une infraction commise par le personnel de la structure ou, plus généralement, par la structure elle-même, l'agent assermenté peut se retrouver en « porte à faux ». L'assermentation devient alors délicate à porter.

47. La force majeure est une situation imprévisible, irrésistible et étrangère à la personne publique

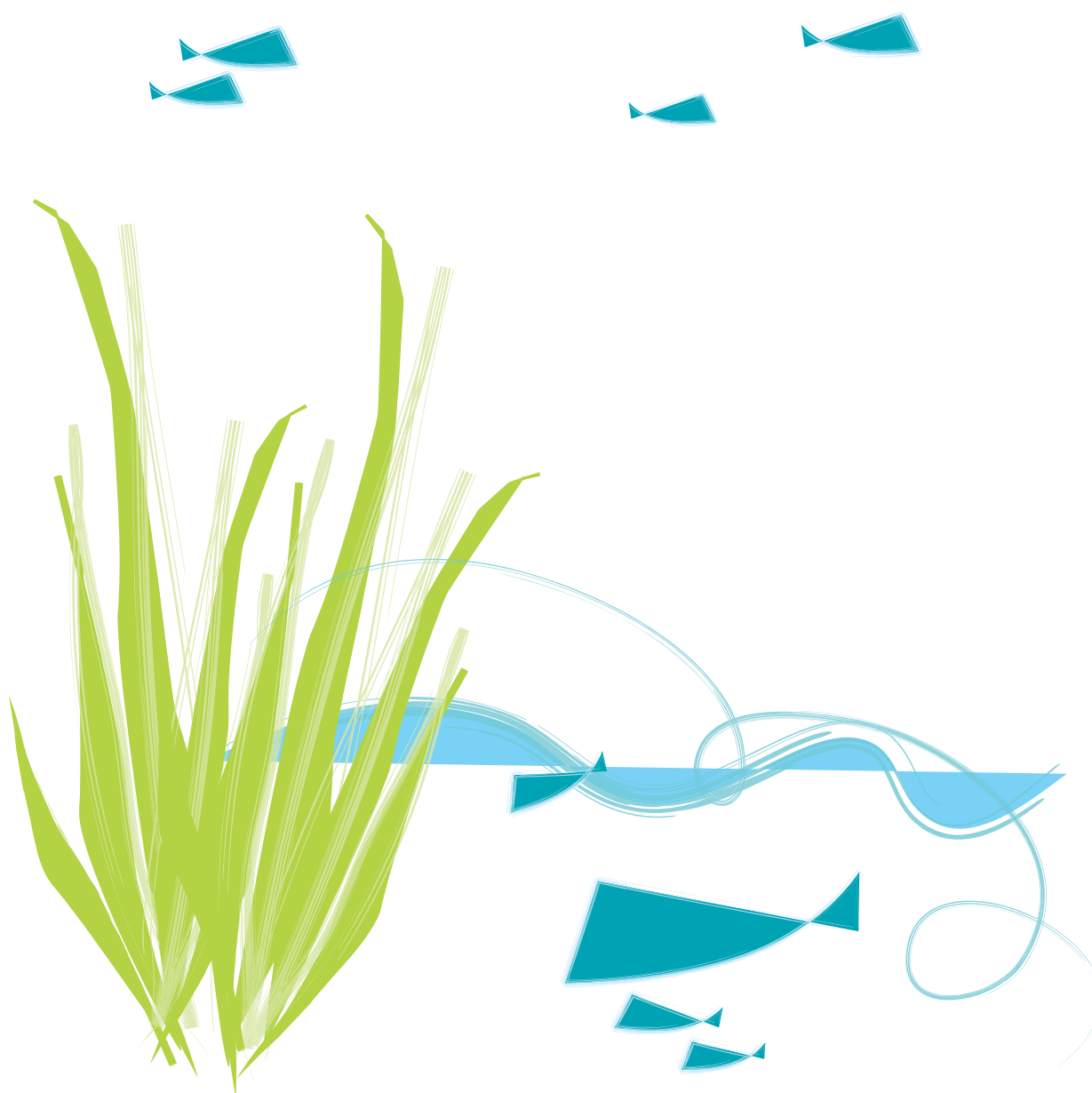
48. www.eau-seine-normandie.fr, guide juridique sur la maîtrise d'ouvrage publique

49. www.dictionnaire-juridique.com

50. Bulletin d'informations juridiques : http://infos-mairies.planet-allier.com/droit_et_vous/dag-juridique/textes/IJ_012009.pdf

L'équipe rivière en régie implique un encadrement du personnel par les membres de la collectivité, en particulier pour les travailleurs en insertion pour qui le suivi social doit être au cœur du projet.

Pour une bonne compréhension des droits et devoirs de chacun, la rédaction d'un règlement intérieur est fortement recommandée notamment pour définir les règles d'organisation du temps de travail et la gestion des intempéries. De même, en complément du document unique obligatoire, ce règlement intérieur doit prévoir les obligations en matière d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des membres de la collectivité d'une part du fait de la dangerosité des travaux de rivière et, d'autre part, car la survenance de dommages du fait de l'équipe peut engager la responsabilité de la structure ou de ses agents.



CONCLUSION

Les équipes rivières se développent au sein de la Région Rhône-Alpes depuis presque 20 ans. Les retours d'expérience sont très positifs.

- Elles permettent une bonne réactivité en cas d'urgence : le personnel est disponible en permanence et peut donc intervenir rapidement en cas de crue, de tempête, ...
- Elles constituent un moyen d'insertion pour les habitants du bassin versant : que les structures fassent ou non appel à du personnel en insertion, les équipes rivières développent l'emploi local car la plupart des agents sont choisis sur le territoire du bassin versant.
- Elles légitiment la structure : l'équipe rivière est le reflet de la structure sur le terrain et donne une visibilité des actions auprès des habitants et des partenaires techniques et financiers.
- Elles améliorent la qualité du travail et conforte la démarche de gestion des milieux aquatiques : les membres de l'équipe ne sont pas dans une logique de rendement et ont du temps pour réaliser des petits chantiers sans négliger les finitions. De plus, ils connaissent bien le territoire et les acteurs locaux.
- En fonction des compétences des structures, elles donnent la possibilité d'intervenir sur d'autres secteurs d'activités (sentiers de randonnée, déneigement...)

L'équipe rivière en régie est un mode de gestion parmi d'autres qui ne convient pas à tout type de structure. La quantité de travail à réaliser, les capacités d'encadrement social et administratif du personnel ou encore les aides des partenaires techniques et financiers sont autant de critères qu'il faut prendre en compte lors du choix d'un mode de gestion. Mais surtout, ces modes d'intervention ne sont pas exclusifs les uns des autres et le travail des équipes est dans la plupart des cas complété par le recours à des prestataires privés pour des travaux plus importants.

La question du coût d'un mode d'intervention ne peut donc pas être déterminée d'une manière générale car elle dépend du contexte local et des besoins de la collectivité. Par exemple, pour une collectivité ayant besoin de personnel disponible toute l'année, le recours à une équipe rivière sera certainement plus rentable que le recours à des prestataires.

Le principal problème rencontré par les collectivités concerne l'encadrement du personnel en insertion. Le recours aux dispositifs d'insertion permet de favoriser l'emploi local de personnes en difficultés tout en assurant la réalisation de mission d'entretien de cours d'eau.

Mais les collectivités sous-estiment souvent le poids de l'encadrement de ce type d'agents. La plupart du temps trop petites pour employer un travailleur social, ce sont les chefs d'équipe et les techniciens qui exercent ces missions, ce qui leur prend énormément de temps et d'énergie. Cet encadrement est très important d'une part pour des raisons de sécurité et, d'autre part, car il conditionne l'image de l'équipe auprès des habitants du bassin versant et des élus. La mutualisation des postes de travailleurs sociaux entre plusieurs structures pourrait être une solution à terme.

Les équipes rivières favorisent l'emploi local mais les contrats des agents, qu'ils soient en insertion ou non, sont souvent précaires car de courte durée. En effet, les collectivités hésitent à titulariser le personnel du fait du manque de visibilité financière à venir.

Souvent présentées comme un gage de pérennité, l'analyse du fonctionnement de différentes équipes montre que leur existence est directement liée aux capacités financières des structures sur le long terme.

BIBLIOGRAPHIE

Générale :

- Association Rivière Rhône Alpes, *Analyse des compétences et du statut juridique des structures porteuses de contrat de rivière et de SAGE en Rhône-Alpes*, Cahier technique n°1, décembre 2006, 98 p.
- Association Rivière Rhône Alpes, *Aspects juridiques et réglementaires des interventions publiques sur terrains privés*, actes de la journée du 26 février 2009.
- Association Rivière Rhône Alpes, *Plan de gestion des berges et boisements : de la stratégie d'entretien à la réalisation des travaux*, actes des journées des 23 et 25 juin 2009.
- ROMI Raphaël, *Droit et administration de l'environnement*, Domat Droit public, 6ème édition, Montchrestien.

Textes règlementaires et jurisprudence :

- Loi n°2006-1772 du 30 décembre 2006 sur l'eau et les milieux aquatiques
- Directive 2000/60/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2000, établissant un cadre pour une politique communautaire dans le domaine de l'eau
- Code du travail
- Code de l'environnement
- Code rural
- Code général des collectivités territoriales
- Code général de la propriété des personnes publiques
- Code général des impôts
- Tribunal des Conflits (TC), 28 mars 1955, Effimieff
- Tribunal des Conflits (TC), 28 septembre 1998, Ribeiro
- Conseil d'État (CE), 10 juillet 1987, Conseil Régional d'Ile de France

Sites Internet :

- Ministère de en charge de l'écologie : www.developpement-durable.gouv.fr
- Ministère de la santé et des sports : www.sante.gouv.fr
- Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique : www.travail-solidarite.gouv.fr
- Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État au service des collectivités territoriales : www.colloc.bercy.gouv.fr
- Site national des centres de gestion de la fonction publique territoriale : www.fncdg.com
- Légifrance : le service public de la diffusion du droit : www.legifrance.gouv.fr
- Carrefour local : www.carrefourlocal.org
- Région Rhône-Alpes : www.rhonealpes.fr
- Direction régionale de l'environnement en Rhône-Alpes : www.rhone-alpes.ecologie.gouv.fr
- Direction régionale de l'environnement Languedoc-Roussillon : www.languedoc-roussillon.ecologie.gouv.fr
- Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques : www.onema.fr
- Agence de l'Eau Rhône-Méditerranée & Corse : www.eaurmc.fr
- Agence de l'Eau Loire-Bretagne : www.eau-loire-bretagne.fr
- Agence de l'Eau Seine-Normandie : www.eau-seine-normandie.fr
- Le portail de l'eau : www.eaufrance.fr
- Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Isère : www.cdg38.fr

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACMO : Agent Chargé de la Mise en Œuvre
ACFI : Agent Chargé des Fonctions d'Inspection
ACI : Atelier Chantier d'Insertion
AFP : Attestation de Formation Professionnelle
AI : Association Intermédiaire
CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CE : Conseil d'État
CGCT : Code Général des Collectivités Territoriales
CGPPP : Code Général de la Propriété des Personnes Publiques
CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité
CLE : Commission Locale de l'Eau
CMP : Code des Marchés Publics
CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CR : Contrat de Rivière
CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CRE : Contrat Restauration Entretien
CTP : Comité Technique Paritaire
DCE : Directive Cadre sur l'Eau
DIG : Déclaration d'Intérêt Général
EPCI : Établissement Public de Coopération Intercommunale
EPTB : Établissement Public Territorial de Bassin
FCTVA : Fond de Compensation pour la Taxe sur la Valeur Ajoutée
LEMA : Loi sur l'Eau et les Milieux Aquatiques
MAPA : Marché à Procédure Adapté
PPRE : Programme Pluriannuel de Restauration et d'Entretien
RSA : Revenu de Solidarité Active
SAGE : Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux
SDAGE : Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux
SIVU : Syndicat Intercommunal à Vocation Unique
SIVOM : Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple
SST : Sauveteur Secouriste du Travail
TPU : Taxe Professionnelle Unique
TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée
VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 : les outils de gestion des milieux aquatiques en 2010

Figure 2 : compétence des acteurs en matière de gestion des cours d'eau non domaniaux

Figure 3 : le plan de gestion de l'article L. 215-15 du Code de l'environnement

Figure 4 : les structures gestionnaires des milieux aquatiques en Rhône-Alpes en 2010

Figure 5 : les compétences des structures gestionnaires de milieux aquatiques

Figure 6 : les habilitations des structures gestionnaires de milieux aquatiques

Figure 7 : quelques exemples de matériel nécessaire aux équipes rivière

Figure 8 : les modes de récupération de la TVA

Figure 9 : les aides des partenaires techniques et financiers

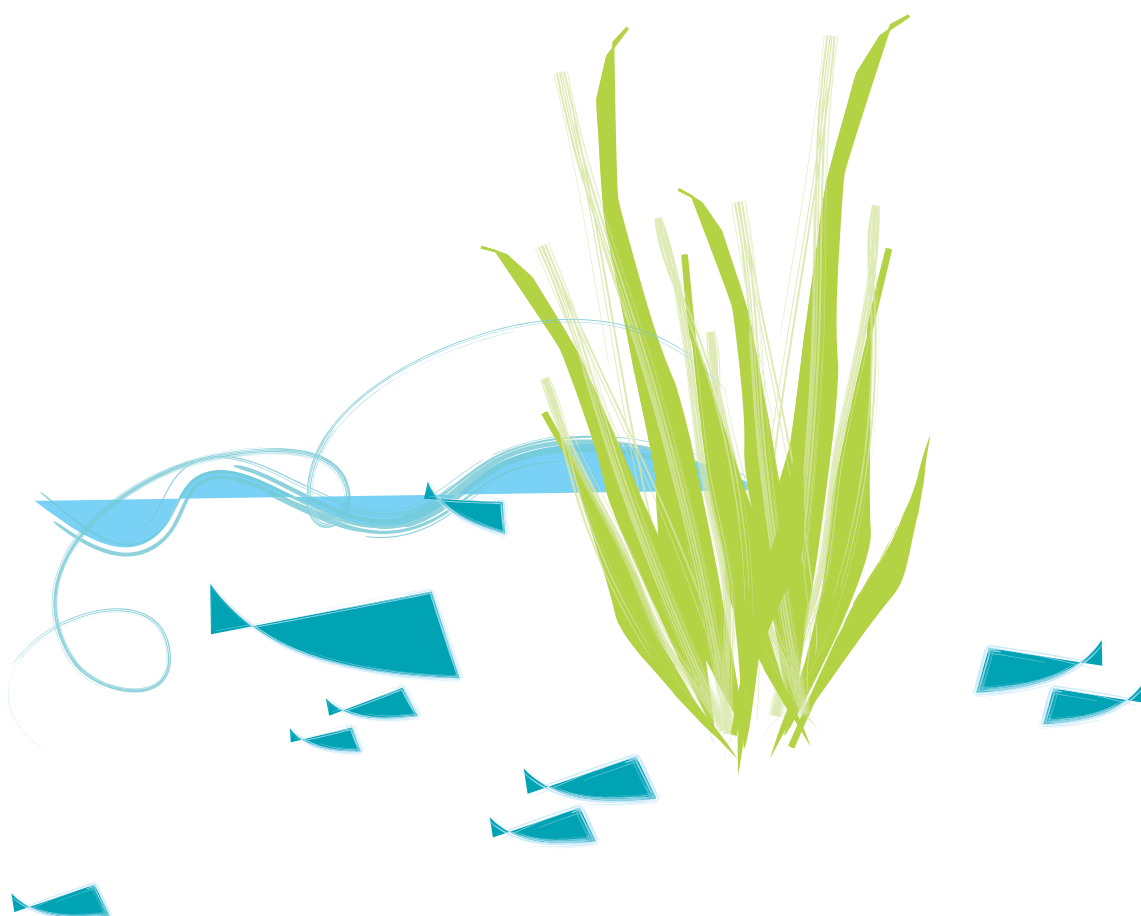
Figure 10 : les aides à l'emploi de l'Agence de l'Eau RMC

Figure 11 : répartition départementale des modes de gestion des travaux de rivière en Rhône-Alpes

Figure 12 : le budget prévisionnel 2009 de la Communauté de Communes Rhône Valloire (service équipe)

Figure 13 : le budget prévisionnel 2010 du SMABB (service équipe)

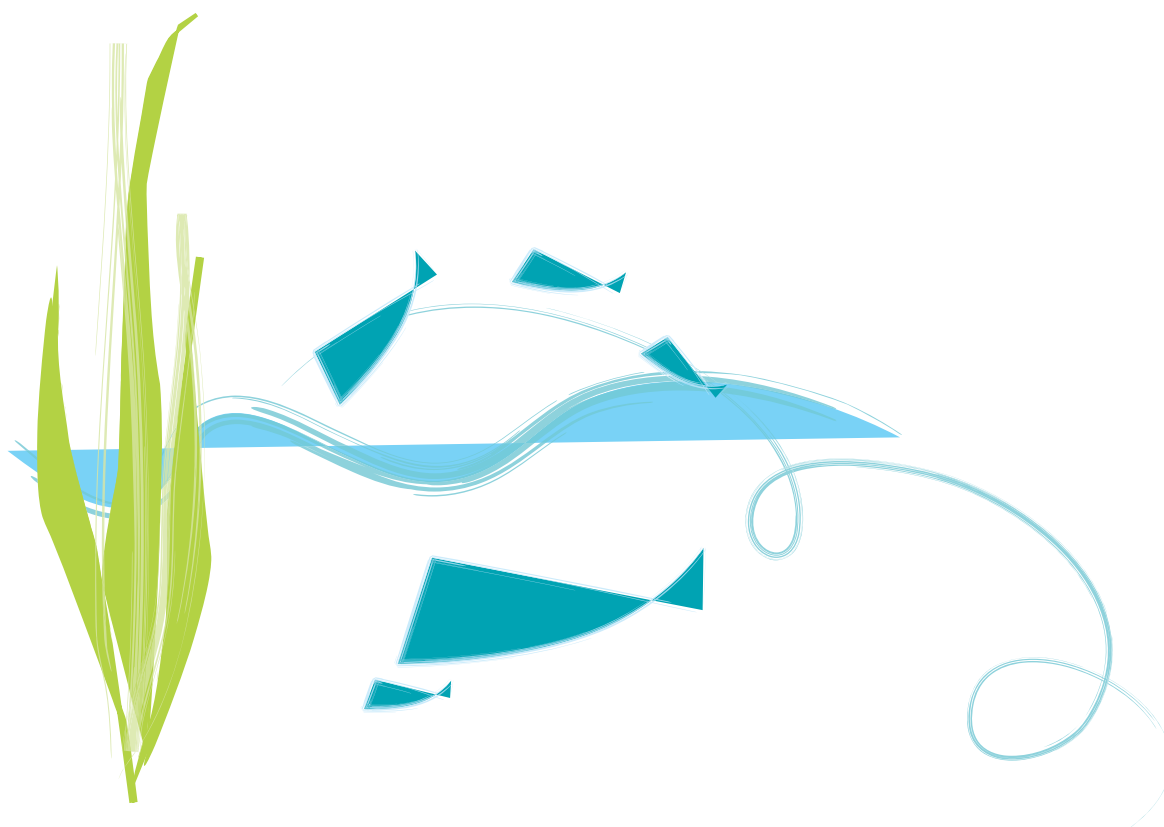
Figure 14 : le budget prévisionnel 2010 du SYMILAV (service équipe)



ANNEXES

TABLE DES ANNEXES

- **Annexe 1 :**
Budget prévisionnel du SMABB, service équipe 2007-2012
- **Annexe 2 :**
État des biens du SMABB 2009
- **Annexe 3 :**
Le document unique du SMABB (partie concernant l'équipe)
- **Annexe 4 :**
Liste des structures ayant mis en place une équipe rivière en régie directe



Budget prévisionnel - Programme d'intervention sur la ripisylve de la Bourbe											
Dépenses	Prev N+4	15 juin 2007 31 déc 22007	janv 2008 déc 2008	janv 2009 déc 2009	janv 2010 déc 2010	janv 2011 déc 2011	janv 2012 déc 2012	Total	janv 2013 déc 2013	janv 2014 déc 2014	janv 2015 déc 2015
Masse salariale	93 400	51 750	102 176	105 241	108 399	111 650	115 000	594 216	118 450	122 003	125 664
1 emploi qualifié	42 800	12 000	23 690	24 401	25 133	25 887	26 663	137 773	27 463	28 287	29 136
1 emploi qualifié											
1 emploi chef d'équipe	28 200	15 300	30 179	31 084	32 017	32 977	33 967	175 524	34 986	36 035	37 116
1 emploi second	22 400	12 450	24 617	25 356	26 116	26 900	27 707	143 145	28 538	29 394	30 276
Technicien de rivière (50%)		9 250	17 510	18 035							
Formation	3 050	1 525	3 142	3 236	3 333	3 433	3 536	18 204	3 642	3 751	3 864
Documentation	100	150	103	106	109	113	116	697	119	123	127
Equipement de terrain	6 500	4 200	8 600	8 896	9 103	9 316	9 535	49 650	9 700	9 870	10 040
Habillement et EPI	2 000	1 000	2 100	2 170	2 210	2 250	2 300	12 030	2 350	2 400	2 450
Pharmacie	400	200	500	520	526	536	540	2 822	550	500	570
Petites fournitures et entretien machines	2 200	1 200	2 500	2 580	2 657	2 720	2 802	14 459	2 850	2 900	2 950
Consommables (essence...)	1 500	1 600	3 000	3 100	3 180	3 270	3 348	17 498	3 400	3 450	3 500
Frais médicaux (vaccinations...)	400	200	500	526	530	540	545	2 841	550	560	570
Déplacements	2 000	1 500	3 000	3 090	3 183	3 278	3 377	17 428	3 400	3 500	3 600
Repas	9 170	4 685	10 800	11 124	11 458	11 801	12 155	62 024	12 520	12 896	13 283
Frais de structure	8 000	9 500	9 415	9 599	9 887	10 184	10 490	59 076	10 804	11 128	11 462
Loyer, eau, électricité, entretien local	3 500	1 750	3 700	3 713	3 824	3 939	4 057	10 984	4 179	4 304	4 434
Fonctionnement (affranchissement, annonces, tél, papier, repro)	500	5 550	1 515	1 560	1 607	1 655	1 705	13 593	1 756	1 809	1 863
Secrétariat (6 heures/semaine)	4 000	2 200	4 200	4 326	4 456	4 589	4 727	24 498	4 869	5 015	5 165
Prestations extérieures programme entretien	7 000	8 000	7 500	8 000	8 500	9 000	9 500	50 500	10 000	10 500	11 000
Plants et autres fournitures		10 000	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	22 500	3 000	3 000	3 000
Amortissement (sur ligne 20+24)	10 149		8 400	8 900	9 400	9 900	10 400	47 000	8 500	8 500	8 500
3Total dépenses (1+7+8+9+15+16+17+18+19+21)	139 369	100 560	173 146	178 728	165 872	171 175	176 608	921 294	180 136	185 272	190 539
Coût journalier de l'équipe (22-18-9-21)		734	688	708	647	666	685		705	726	747
Investissements ht petit matériel spécifique rivière		12 000	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	24 500	3 000	3 000	3 000
Total dépenses avec petit matériel (1+7+8+9+15+16+17+18+19+21+20)		112 560	175 646	181 228	168 372	173 675	179 108	990 589	183 136	188 272	193 539

ANNEXE 2

Budget principal SMABB - Etat des biens						
Exercice 2009 - Tri par imputation						
Désignation	Date d'acquisition	Valeur d'origine	Durée d'amortissement (années)	Amortissement de l'exercice	Amortissement total	Valeur comptable nette
Plantation EQ sur Berges	11/01/2008	14878,53		- €	- €	14 878,53 €
Total article 21745		14878,53		- €	- €	14 878,53 €
Berlingo Equipe	03/06/2002	13191,88	5	- €	13 191,88 €	- €
Jumper Equipe	23/08/2002	33371,4	5	- €	33 371,40 €	- €
Remorque Equipe	11/07/2003	2165,01	5	- €	2 165,01 €	- €
Boîte pont, vitesse	17/08/2007	6674,03	4	1 668,00 €	3 336,00 €	3 338,03 €
Boîte à vitesse Jumper	03/12/2008	2030,49	4	507,00 €	507,00 €	1 523,49 €
Total article 2182		57432,81		2 175,00 €	52 571,29 €	4 861,52 €
Matériel et outillages	27/06/2002	16700,04		- €	- €	16 115,20 €
Agencement intérieur Jumper	22/08/2002	1221	5	- €	1 221,00 €	- €
Tronçonneuse	08/08/2003	801,32	5	- €	801,32 €	- €
Perche d'élagage équipe	25/03/2004	186,58		- €	- €	186,58 €
Tronçonneuse	28/01/2005	929	5	185,00 €	740,00 €	189,00 €
Compresseur	14/04/2005	139		- €	- €	139,00 €
Téléphone portable équipe	17/03/2006	19		- €	- €	19,00 €
Treuil équipe	04/12/2006	1373,01	3	459,01 €	1 373,01 €	- €
Poulie de traction équipe	02/08/2007	258,22		- €	- €	258,22 €
Luge de débardage équipe	02/08/2007	2563,39	3	854,00 €	1 708,00 €	855,39 €
Tronçonneuse	11/01/2008	1389,75	5	277,00 €	277,00 €	1 112,75 €
Tronçonneuse	11/01/2008	795,34	5	159,00 €	159,00 €	636,34 €
Cuve 600 L équipe	25/01/2008	364,78		- €	- €	364,78 €
2 débroussailleuses	24/03/2009	1225,8	3	- €	- €	1 225,80 €
Motopompe + touret	17/07/2009	567,44		- €	- €	567,44 €
3 Elingues	17/07/2009	156,92		- €	- €	156,44 €
Total article 2188		28690,59		1934,01 €	6 279,33 €	21 826,42 €
Total sélection		101001,93		4 109,01 €	58 850,62 €	41 566,47 €

 **NB** : l'Agence de l'Eau RMC subventionne l'investissement en matériel seulement la première année d'un programme.

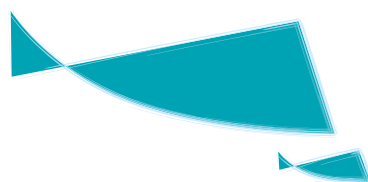
		Cotation des risques en l'état actuel				Les rappels annuels sont à effectuer dès qu'un agent est accueilli dans la structure				
		Gravité	Maîtrise	Fréquence d'exposition	Risque	Consignes actuelles	Actions à mener	Responsable	Délai / Fréquence	
Activité	Risque									
	Descriptif situation actuelle									
	mécanique	10	4	10	400	Faire un contrôle visuel des outils avant chaque utilisation (tension des chaînes ...) et faire remonter les constats de défectuosité Pour les machines nécessitant un contrôle périodique plus approfondi (treuil, compresseur), inscription sur fiches de contrôle+registre des contrôles périodiques les contrôles sont commandés en fonction du registre des contrôles périodiques	Faire valider par le president le registre	Chaque utilisateur	Annuel	
						Porter les équipements de sécurité (pantalons anti-coupures, bottes de sécurité et casques)				Mensuel
						Respecter et conserver les notices d'utilisation				
Entretien berges rivière (debrous-sillage, taille tronçonnage)	lié aux postures	7	7	10	490	Tenir compte des conseils donnés lors de la formation gestes et postures	Sollicitation medecin prevention pour 1 journée de formation annuelle			
						Rôle du chef d'équipe : prévention	Promouvoir l'echauffement surtout par temps froid	Chef d'équipe	Permanent	
	chute de plain pied	7	7	7	343	Privilégier le port des bottes.	Rappel	Chef d'équipe	Annuel	
			10	1	10	100	Ne pas neutraliser les dispositifs de sécurité pour plus d'aisance.	Rappel	Chef d'équipe	Annuel
	chute de hauteur	10	4	4	160	Porter le harnais lorsque terrain trop pentu et le vérifier avant utilisation				
chocs						Porter les casques	Rappel	Chef d'équipe		
		7	4	7	196		Voir si compatilite jugulaires avec autres équipements du casque + essai			

Activité	Risque	Descriptif situation actuelle	Cotation des risques en l'état actuel				Les rappels annuels sont à effectuer dès qu'un agent est accueilli dans la structure			
			Gravité	Maîtrise	Fréquence d'exposition	Risque	Consignes actuelles	Actions à mener	Responsable	Délai / Fréquence
Entretien berges rivière (débroussaillage, taille tronçonnage)	projection de poussières ou corps étrangers	Les casques sont équipés de visières. Il y a du collyre dans la trousse de pharmacie. La trousse est vérifiée périodiquement par un des agents puis transmission besoins pour commande	7	4	10	280	Vérification périodique de la trousse	Demande validation trousse de secours au medecin de prevention		
	émissions liées à l'essence	Emanations plus importantes avec le treuil qu'avec la luge de débardage.. Manipulations essence/tronçonneuses effectuées à l'extérieur	10	7	4	280	Porter un masque	Vérification trousse	Chef d'équipe	Trimestriel
	bruit	Utilisation de machines bruyantes (tronçonneuses, débroussailluse). A leur appréciation, les membres de l'équipe portent des bouchons d'oreille ou des protège-oreilles adaptés sur le casque. Ils communiquent par signes lorsque trop de bruit	7	4	10	280	Toujours porter les protections lors du travail en situation de bruit		Chaque utilisateur	
	noyade et hydrocution car travail en bordure de rivière	Les personnes de l'équipe sont toujours au minimum par deux. Ne travaillent pas en période de crue dans des zones dangereuses. Risque d'hydrocution l'hiver si chute dans la rivière. Il y a une couverture de survie dans chaque véhicule	10	4	4	160	Appel des secours immédiat	Rappel		Annuel
	lié à l'intervention d'une entreprise extérieure	Si travaux délicats il est fait appel à une entreprise spécialisée en plus de l'équipe. Augmentation du stress + 20 sur tous les autres risques	5	4	1	20	Etablir un PPR pour définir qui fait quoi en matière de sécurité	Rendez vous au cas par cas avec entreprise intervenant pour établir le PPR	Technicien de rivière	Permanen t
	morsures et piqûres	Risque de morsures vipères, piqûres frelons ...il y a de l'aspi-venin dans les trousses pharmacie mais doute sur l'efficacité.	10	7	1	70	Regles de secourisme consultation medecin ou pharmacien	Rappel	MJN	
	incendie	Brûlage des rémanents effectué sur place. Les braises peuvent se disperser	10	7	4	280	Avoir toujours sur le chantier seaux, extincteur et pompe à eau	Consignes rappeeles : veiller a eteindre les feux avant de quitter le chantier, arroser.	Chef d'équipe	
	insolation - coups de chaleur	Travail en extérieur y compris en période de canicule-Glaçière mise à disposition pour emmener des boissons	10	7	4	280	Horaires "chaleur" mis en place pendant la période la plus chaude	Affichage en cas d'arrete exceptionnel	Administr ation	
	Coups de soleil	Pas nécessairement possible de travailler à l'ombre pendant les heures les plus ensoleillées. Les casques protègent la tête du soleil	1	7	4	28	Eviter le travail en plein soleil aux heures les plus ensoleillées	Prévention / organisation des chantiers	Chef d'équipe et technicien de rivière	

		Cotation des risques en l'état actuel				Les rappels annuels sont à effectuer dès qu'un agent est accueilli dans la structure				
Activité	Risque	Descriptif situation actuelle	Gravité	Maîtrise	Fréquence d'exposition	Risque	Consignes actuelles	Actions à mener	Responsable	Délai / Fréquence
Elagage	Chute de hauteur	Utilisation occasionnelle d'échelle	10	7	1	70	Vérification régulière du bon état de l'échelle, notamment des patins anti-glisse.	Information - rajouter au registre de contrôle périodique		
							Rappel : l'échelle n'est pas un poste de travail	Information		Annuel
Communication	Manque de formation	Les agents doivent être formés en conséquence du matériel utilisé et être informés notamment lors de l'accueil, des dangers	5	1	1	5	Permis remorque - Manipulation extincteurs -recyclage formation STT Formations techniques	Recyclage formation sst		Annuel
								Formation extincteurs annuelle		Annuelle
								Information a effectuer par le directeur des services lors de l'accueil d'un agent		
Communication	Manque d'information	Echanges entre les agents et leur hiérarchie						Prevoir une reunion annuelle sur le document unique		
		Le manque d'information en matière d'hygiène et de sécurité peut aggraver les risques. Un registre d'hygiène et sécurité a été mis en place dans le bureau de l'ACMO et présenté à tous les agents								
		La connaissance des causes d'un accident du travail peut faire progresser en matière de prévention.						Lorsqu'un accident ou incident du travail est survenu, l'analyser et en tirer les conséquences	ACMO	
								Information	Vérifier la presence des fiches marche a suivre en cas d'accident dans les vehicules	Trimestriel
Déplacements	Routiers	Trajets en fourgon et berlingo - transport des outils, machines et carburant. Des grilles isolent les sièges des coffres. Il y a des extincteurs dans les véhicules. 2 agents ont le permis EB et passent les visites médicales correspondantes	10	4	10	400	Faire remonter toute observation, communication courante ou registre de liaison, ou encore registre hygiène et sécurité	Rappel	Chacun	Annuel
							S'assurer du bon état des véhicules (pneus, freins). Les outils transportés à l'arrière des véhicules doivent être arrimés correctement pour stabilité en cas de choc	Remplir le registre de controles periodiques		Annuel
							L'équipe transporte de l'essence pour alimenter les tronçonneuses.	Interdire de fumer dans les vehicules et a proximite		

Activité	Risque	Descriptif situation actuelle	Cotation des risques en l'état actuel				Les rappels annuels sont à effectuer dès qu'un agent est accueilli dans la structure			Responsable	Délai / Fréquence
			Gravité	Maîtrise	Fréquence d'exposition	Risque	Consignes actuelles	Actions à mener			
Hygiène	Contaminations	Berges comportant un risque de contamination par animaux porteurs de maladies (leptospirose...). Ceux qui l'ont souhaité sont vaccinés contre la leptospirose. Information a été faite sur la maladie de Lyme. Les agents disposent de gants allant jusqu'aux coudes	10	4	7	280	Utiliser le produit antiseptique mis à disposition pour lavage des mains avant de manger ou fumer	Complément trousse de premiers soins			
	Eclaboussures eau souillée	Eau reçue dans les yeux lors du travail dans la rivière, bactéries ?	7	7	1	49	Prendre le temps de mettre des gants	Rappel	ACMO		
	Vêtements souillés	Les vêtements de travail peuvent être souillés par des bactéries contenues dans les boues de la rivière. Les pantalons de sécurité sont entretenus par le SMABB	4	7	4	112	Rinçage des yeux avec du collyre	FOURNIR DES SACS A LINGE		2007	
	Hygiène corporelle	Une douche est à disposition	1	7	10	70	Les vêtements de travail doivent être laissés sur place le soir pour éviter toute contamination au domicile.				
							Pour l'instant, 2 agents prennent des douches dont 1 occasionnellement. Voir comment fonctionner si augmentation				
Entretien machines atelier	Liés aux produits, aux émissions	Nettoyage des tronçonneuses effectué avec du savon et plus avec de l'essence suite au premier registre d'évaluation. Manipulation en plein air	10	7	4	280	Porter des masques avec filtre et des gants. Les bidons contenant des produits doivent être étiquetés.	Renouveler autant que de besoin			
	Electrique	Utilisation d'appareils électriques	10	1	4	40	Sensibiliser	Rappel	ACMO	Annuel	
	Incendies	Utilisation de produits inflammables (essence ...) à l'extérieur. Extincteur dans l'atelier	10	1	4	40	L'installation électrique fait l'objet d'un contrôle annuel				
	Chutes de plain-pied	Le plancher de l'atelier qui était en mauvais état a été refait	4	1	4	16	Interdiction de fumer dans l'atelier				
Chaufferie	Chute de hauteur	Utilisation d'un escalier menant à la chaufferie pour séchage des vêtements de travail mouillés, équipé d'une rampe	7	7	4	196	Containers qui ferment pour stockage des chiffons imbibés d'essence à l'extérieur	Etre vigilant lors de la descente	Concertation avec l'équipe		
	Incendie chaufferie	Pas d'issue de secours dans la chaufferie utilisée l'hiver pour faire sécher les vêtements de travail. Il y a un extincteur	10	10	4	400	Rangement régulier	Eclairage de secours			
							Information utilisation extincteur pour sortir	Trouver autre local pour sechage	Concertation avec l'équipe		

Structure	Département	Contact	Téléphone	Mél	Mode de gestion
Syndicat des Trois Rivières (S3R)	Ardèche	Frédéric De Angellis	04 75 67 66 75	contact@3rivieres.fr	Régie directe
Syndicat des Rivières Beaume et Drobie	Ardèche	Fabien Fraces	04 75 89 80 87	technicien@rivieres-beaume-drobie.fr	Régie directe
Communauté de Communes du Pays de l'Hermitage	Ardèche	Laurent Thivolle	04 75 07 01 80	l.thivolle@paysdelhermitage.fr	Régie directe
Syndicat intercommunal Eyrieux Clair	Ardèche	Vincent Perrin	04 75 29 44 18	vincent.perrin@inforoutes-ardeche.fr	Insertion de manière ponctuelle : 4 semaines / an
Syndicat mixte Ardèche Claire	Ardèche	Govan Martel	04 75 37 82 20	techafl@ardecheclaire.fr	Régie directe
Syndicat intercommunal d'aménagement du bassin Chalon Savasse	Drôme	Daniel Batt	04 75 70 68 90	eau.environnement@cc-pays-romans.fr	Régie directe en insertion
Syndicat Intercommunal d'Aménagement du Bassin de l'Herbasse	Drôme	Julien Chapier	04 75 45 14 54	siabh@pays-herbasse.com	Régie directe
Communauté de Communes Rhône Valloire	Drôme	Richard Carret	04 75 03 50 30	rcarret@ccrv.fr	Régie directe
Syndicat mixte d'aménagement du bassin de la Bourbre (SMABB)	Isère	Olivier Mesnard	04 74 97 07 63	olivier.mesnard@bassin-bourbre.fr	Régie directe
Syndicat Mixte des rivières du Sornin et de ses Affluents (SYMISOA)	Loire	Jérôme Dérigon	04 77 60 97 91	j.derigon@symisoa.fr	Régie directe
Saint Étienne Métropole	Loire	François Delorme	04 77 34 53 82	f.delorme@agglo-st-etienne.fr	Régie directe
Syndicat mixte du bassin versant du Lignon, de l'Anzon et du Vizezy (SYMILAV)	Loire	Xavier de Villele	04 77 58 03 71	syndicat.riviere.lignon@syndicat-environnement.com	Régie directe en insertion
Syndicat mixte de valorisation du Renaison et de ses affluents (SYMIROA)	Loire	Bertrand Flachet	04 77 66 84 99	symiroa@wanadoo.fr	Régie directe en insertion
Syndicat interdépartemental mixte d'aménagement de la Coise et du Furan (SIMA Coise)	Loire et Rhône	Yves Piot	04 77 52 54 57	yvespiot_coise@msn.com	Régie directe en insertion
Syndicat d'Aménagement et de Gestion de l'Yzeron, du Ratier et du Charbonnières (SAGYRC)	Rhône	Pierre Lehmann	04 78 44 88 85	p.lehmann.yzeron@wanadoo.fr	Régie directe
Communauté d'Agglomération de Chambéry Métropole	Savoie	Christophe Guay	04 79 71 84 84	christophe.guay@chambery-metropole.fr	Régie directe



Ce cahier technique a été réalisé par :

Rédaction : Association Rivière Rhône Alpes

Conception-réalisation : alteriade 04 78 64 97 74 - www.alteriade.fr



Association Rivière
Rhône Alpes

Association Rivière Rhône Alpes
7 rue Alphonse Terray
38000 GRENOBLE

arra@riviererrhonealpes.org
www.riviererrhonealpes.org

Prix : 30 € TTC

Avec le soutien de :



RhôneAlpes Région

Maquettage : alteriade / www.alteriade.fr/