

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
MR MESQUIDA	*		MR MARTINEZ		*
MME PONS	*		MR DUPIN		*
MME SAUR	*		MR SOLANS	*	
MR VIDAL	*		MR FORTE	*	
MR FALIP	*		MR FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	MR SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	MR GAYSSOT	*	
MR GAUDY	*		MR ROMERO		*
MR MORGO	*		MME SAUTEREL	*	
MR GELY		*	MR REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	MR SAUCEROTTE	*	
MR FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
MR CRISTOL		*	MR BADENAS	*	
MME MORERE		*	MR MILHAU	*	
MR SOTO		*	MR SENAL	*	
MR CAPPELLINI		*	MR ANGLES		*
MME PRADELLE		*	MR BARSSE	*	
MME IMBERT		*	MR DALERY		*
MR ABELLA	*		MR MAGNAN		*
MR GELY	*		MR CASTAN	*	
MR AYCART		*	MR SOULAGE	*	
MR ALLINGRI		*	MR MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	MR LIGNON		*
MR BALLESTER	*				

DELIBERATION N°	1
OBJET :	VALIDATION DU COMPTE RENDU DU COMITE SYNDICAL DU 21 MAI 2025

La présidente présente le compte rendu de la réunion du 21 mai 2025, annexé à la présente délibération.

Le comité syndical, à l'unanimité :

- Approuve le compte rendu

Béziers, le 4 décembre 2025
La Présidente
du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
L'SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 21 MAI 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 21 Mai.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Bédarieux, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 10 Mai 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSÉ
MR MESQUIDA	*		MR MARTINEZ	*	*
MME PONS	*		MR DUPIN		*
MME SAUR	*		MR SOLANS	*	
MR VIDAL	*		MR FORTE	*	
MR FALIP		*	MR FARENC	*	
MME PASSIEUX	*		MR SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	MR GAYSSOT	*	
MR GAUDY	*		MR ROMERO		*
MR MORGO	*		MME SAUTEREL		*
MR GELY	*		MR REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	MR SAUCEROTTE	*	
MR FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
MR CRISTOL		*	MR BADENAS	*	
MME MORERE	*		MR MILHAU	*	
MR SOTO		*	MR SENAL	*	
MR CAPPELLINI		*	MR ANGLES		*
MME PRADELLE		*	MR BARSSE		*
MME IMBERT		*	MR DALERY		*
MR ABELLA		*	MR MAGNAN	*	
MR GELY	*		MR CASTAN		
MR AYCART		*	MR SOULAGE		*
MR ALLINGRI		*	MR MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI	*		MR LIGNON		*
MR BALLESTER	*				

OBJET :	COMPTE RENDU
----------------	---------------------

Ouverture de séance 14 heures 30

DELIBERATION N°1 : VALIDATION DU COMPTE RENDU DU COMITE SYNDICAL DU 7 MARS 2025

La présidente présente le compte rendu de la réunion du 7 mars 2025.

Le comité syndical, à l'unanimité :

- **Approuve le compte rendu**

DELIBERATION N°2 : CREATION D'UN NOUVEAU FOSSE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE RESSUYAGE DES ORPELLIERES -COMMUNE DE SERIGNAN : CONVENTION DE DELEGATION AU TITRE DE LA GEMAPI ENTRE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION BEZIERS MEDITERRANEE ET L'EPTB ORB LIBRON

La CABM souhaite déléguer à l'EPTB Orb Libron, dans le cadre de sa compétence prévue au 8° de l'article L.211-7 du Code de l'environnement tel que repris dans l'objet de ses statuts, la maîtrise d'ouvrage de l'opération : Création d'un nouveau fossé pour l'amélioration des conditions de ressuyage des Orpellières – commune de Serignan.

Le montant total estimatif de l'opération est de 510 000 € TTC.

Le projet de convention de délégation proposé est présenté.

Le comité syndical, à l'unanimité :

- **Approuve le projet de convention proposé et autorise la présidente à signer la convention proposée.**

DELIBERATION N°3 : OPERATION DE MISE EN CONFORMITE DU SYSTEME D'ENDIGUEMENT DE SERIGNAN : CHOIX DE L'ENTREPRISE

Dans le cadre des procédures de régularisation de ses ouvrages classés (Systèmes d'endiguement et barrage du Guitou), la Communauté d'Agglomération Béziers Méditerranée a confié à l'EPTB Orb et Libron la charge de faire réaliser un certain nombre d'interventions de mises en conformité prescrites par l'Etat au travers des arrêtés Préfectoraux de régularisation correspondants.

Ainsi, pour le système d'endiguement de Sérignan, la construction d'un ouvrage anti-retour sur le fossé de ceinture côté Sauvian est à construire.

L'EPTB, accompagné du bureau d'étude agréé EGIS Eau, a donc fait étudier cet ouvrage.

Sur la base du DCE produit par EGIS, en application du décret n° 2024-1217 du 28 décembre 2024, l'EPTB a engagé une consultation directe d'un panel de 4 entreprises qualifiées en leur adressant directement le DCE.

La remise des offres a été fixée au vendredi 18 Avril à 16 H00. A l'issue de cette échéance, trois offres nous ont été adressées et une entreprise s'est excusée.

Suite à l'analyse des offres effectuée par le bureau d'étude agréé EGIS EAU, il est proposé d'attribuer la prestation à l'Entreprise CAZAL pour un montant de 98 990.90 € HT

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

- **De valider la proposition de l'entreprise CAZAL pour un montant total H.T de 98 990.90 € H.T ;**
- **D'autoriser la présidente à signer le marché avec l'entreprise CAZAL conformément à cette offre.**

DELIBERATION N°4 : ELABORATION AVP GRANDE MAIRE DANS LE CADRE DU PLAN DE GESTION DU DELTA : DEMANDE DE SUBVENTION

Le plan de gestion du delta de l'Orb prévoit le rétablissement de la continuité des eaux débordées de l'Orb vers la Grande Maire. Les premières réflexions relatives à ce projet datent de 2002 et un avant-projet avait été réalisé en 2009.

Le nouveau contexte institutionnel et l'intégration de cette action au plan de gestion du delta permettent de relancer cette opération. Une mise à jour de l'avant-projet de 2009 est nécessaire.

Le montant de cette mise à jour est estimé à 70 000 € H.T.

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

- **D'autoriser la présidente à solliciter l'Agence de l'Eau, la Région et le Département en appui de cette opération**

DELIBERATION N°5 : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – CONVENTIONS DE PARTICIPATION POUR LA COUVERTURE DU RISQUE SANTE DES AGENTS

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

De donner mandat au CDG 34 pour l'organisation, la conduite et la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Santé

Pascal BEC présente le contenu de la mission de réalisation de diagnostics de vulnérabilité de l'habitat en zone inondable, confié au cabinet OSGAPI.

Fin de séance : 16 heures.

**La Présidente
du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON**



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
MME PONS	*		Mr DUPIN		*
MME SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGO	*		MME SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
MME MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
MME PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
MME IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N°	2
OBJET :	MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le comité syndical, à l'unanimité, décide

De valider la proposition de modification du tableau des effectifs suivante :

Poste	Création/suppression	Date d'effet
Ingénieur principal	Suppression	01 Janvier 2026
Ingénieur hors classe	Création	01 Janvier 2026

Béziers, le 4 décembre 2025
La Présidente
du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
MME PONS	*		Mr DUPIN		*
MME SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGO	*		MME SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
MME MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
MME PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
MME IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION	3
OBJET :	RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante de reconduire comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

La Présidente propose à l'assemblée les modalités exposées ci-après :

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 3 : définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Définition des groupes de fonctions : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulaire avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel (*le cas échéant*).

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Catégorie A : 1 groupe

Catégorie B : 1 groupe

Catégorie C : 1 groupe

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation La réalisation des objectifs

- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles

- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

Article 4 : classification des emplois et plafonds

- Filière Administrative

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% RIFSEEP	Montant	
Groupe 2	Responsable de service : - Avec encadrement - Sans encadrement	11340	1260	12600	10000	0	0	10000

- Filière Technique : Technicien

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% RIFSEEP	Montant	
Groupe 1	Technicien de Rivière	16015	2185	18200	10000	0	0	10000

- Filière Technique : Ingénieur

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% RIFSEEP	Montant	
Groupe 1	Ingénieur	36210	6390	42600	36210	0	0	36210

Article 5 : modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

Article 6 : sort des primes en cas d'absence

Le Régime indemnitaire sera maintenu pour les absences liées aux accidents de travail, jours d'hospitalisation, jours de maladie contrôlés par le comité médical, congés de maternité et paternité.

Le régime indemnitaire, suivra le sort du traitement mensuel.

Article 7 : maintien à titre personnel

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

- D'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du **01 janvier 2026**.

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
MME PONS	*		Mr DUPIN		*
MME SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGO	*		MME SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
MME MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
MME PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
MME IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N° :	4
OBJET :	CONVENTION D'ADHESION A LA MEDECINE PREVENTIVE 2026-2028 PROPOSEE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HERAULT

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

D'autoriser la présidente à signer la convention d'adhésion à la médecine préventive 2026-2028 proposée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault.

Béziers, le 4 décembre 2025
La Présidente
du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
MME PONS	*		Mr DUPIN		*
MME SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGIO	*		MME SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
MME MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
MME PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
MME IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N° :	5
OBJET :	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LA COUVERTURE RISQUE PREVOYANCE DES AGENTS

Dans le souci d'assurer une couverture de prévoyance de qualité aux agents à effet du 1^{er} janvier 2025, le comité syndical du Syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron, par délibération, après avis du CST départemental a donné mandat au Centre de Gestion de l'Hérault, pour l'organisation ainsi que pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un organisme d'assurance et à la conclusion d'une convention de participation pour la couverture du risque Prévoyance des agents à effet du 1^{er} janvier 2025.

Ainsi, le Centre de Gestion a lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à une convention de participation et la souscription aux contrats d'assurance collectifs de prévoyance complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2025.

La mutualisation des risques, organisée au niveau départemental, permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

- l'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;
- le bénéfice de taux de cotisations maintenus pendant 2 ans.

La Présidente précise qu'afin de pouvoir adhérer définitivement à ce dispositif de protection des agents, il convient de :

- Choisir un niveau de couverture à adhésion facultative pour l'ensemble des agents garantissant les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de **90 % / 95 %** des revenus nets des agents (TBI, NBI et RI) ;
- Définir la participation en tant qu'employeur, cette participation ne pouvant pas être inférieure à 7 € nets mensuels au titre du régime de base à adhésion facultative retenu.

Vu l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2113-6 à L.2113-8 ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la délibération du comité syndical donnant mandat au mandat au Centre de Gestion de l'Hérault pour l'organisation et pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un organisme d'assurance et à la conclusion d'une convention de participation pour la couverture du risque Prévoyance.

Vu l'avis du CST départemental du 24 novembre 2025 relatif au régime de prévoyance complémentaire au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

- D'adhérer à la convention de participation pour la couverture du risque prévoyance et au contrat collectif à adhésion facultative afférent au bénéfice de l'ensemble des agents du Syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron ;
- De souscrire la garantie de base à adhésion facultative à hauteur de 95 % du revenu net des agents en cas d'Incapacité Temporaire de Travail ou d'Invalidité à effet du 1^{er} janvier 2026 ;
- Participer financièrement à la cotisation des agents à hauteur de 7 € par mois.

Béziers, le 4 décembre 2025
La Présidente
du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
MME PONS	*		Mr DUPIN		*
MME SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGO	*		MME SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
MME MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
MME PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
MME IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

RAPPORT N° :	6
OBJET :	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE - CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LA COUVERTURE DU RISQUE FRAIS DE SANTE DES AGENTS

Dans le souci d'assurer une couverture Santé de qualité aux agents à effet du 1^{er} janvier 2026, **le comité syndical du Syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron**, par délibération, après avis du CST départemental du 04 mars 2025 a donné mandat au Centre de gestion de l'Hérault, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau départemental en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale, ainsi que pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un organisme d'assurance et la conclusion d'une convention de participation pour la couverture du risque Santé des agents à effet du 1^{er} janvier 2026.

Ainsi, le Centre de gestion a lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à une convention de participation et la souscription au contrat d'assurance collectif de complémentaire Santé à compter du 1^{er} janvier 2026, adossé à celles-ci.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau départemental, permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

- l'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;
- le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans.

La Présidente précise qu'afin de pouvoir adhérer définitivement à ce dispositif de protection des agents, il convient de :

- Définir la participation en tant qu'employeur ; A compter du 1^{er} janvier 2026, la participation minimale de l'employeur ne pourra pas être inférieure à 50 % du montant de référence fixé à 30€, soit 15 € par agent et par mois.

Vu l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2113-6 à L.2113-8 ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la délibération du syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron donnant mandat au Centre de gestion de l'Hérault pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau départemental et pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un organisme d'assurance et la conclusion d'une convention de participation pour la couverture du risque Santé.

Vu l'avis du CST départemental du 24 novembre 2025 favorable à la mise en place d'un contrat collectif de complémentaire santé à adhésion facultative au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

- D'adhérer à la mission Protection Sociale Complémentaire du CDG34 dont la cotisation annuelle a été fixée par le conseil d'administration à 0.05% de la masse salariale ; Si la collectivité est déjà adhérente pour le contrat de prévoyance, cette cotisation n'est due qu'une fois pour la couverture des 2 risques (prévoyance et santé)
- D'adhérer à la convention de participation pour la couverture du risque Santé et au contrat collectif à adhésion facultative afférent du prestataire MNT au bénéfice de l'ensemble des agents du Syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron ;
- De participer financièrement chaque mois à la cotisation des agents à hauteur de 30 € par agent et par mois

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
Mme PONS	*		Mr DUPIN		*
Mme SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
Mme PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
Mme GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGIO	*		Mme SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
Mme FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	Mme CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
Mme MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
Mme PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
Mme IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
Mme MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N° :	7
OBJET :	LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES POUR LES AGENTS DE L'EPTB ORB LIBRON

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a prévu une obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les LDG sont prévues à l'article L. 413-1 du code général de la fonction publique (CGFP). Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Elles sont arrêtées par l'autorité compétente, après avis du comité social territorial.

Les objectifs des LDG sont les suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective ;
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ;
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé ;
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les LDG visent à :

1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) ;

2° Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

3° Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il s'agit d'un outil de gestion dont l'élaboration permet de formaliser la politique des ressources humaines et de favoriser certaines orientations.

Les LDG s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité et leur sont rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Etablies pour une durée pluriannuelle de 6 années, il est possible de procéder à leur révision en tout ou partie pendant cette période, selon la même procédure.

Le comité social territorial du 24 novembre 2025 s'est prononcé favorablement pour la mise en œuvre des LDG.

L'objet de la présente délibération est d'informer le comité syndical de l'application des lignes directrices de gestion relatives aux ressources humaines.

Le comité syndical, à l'unanimité, décide : De prendre acte de la présentation des lignes directrices de gestion relatives aux ressources humaines.

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

Du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

**Syndicat Mixte
Des Vallées de l'Orb et du Libron
EPTB Orb Libron**

Les **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** sont un nouvel instrument juridique de gestion des RH introduit par la [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#), dans le but de transformer et simplifier la gestion des ressources humaines publiques.

Elles définissent les enjeux et objectifs des collectivités en matière de politique des ressources humaines et portent sur l'emploi, les compétences et sur la carrière. Elles doivent tenir compte des politiques publiques mises en œuvre par la collectivité, et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Désormais, elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines (GRH) de l'EPTB Orb Libron. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les LDG sont valables pour une durée de 5 ans. Elles sont partiellement ou totalement révisables durant cette période selon la même procédure que pour leur élaboration.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents de l'EPTB Orb Libron.

Objectifs des Lignes Directrices de Gestion (LDG) :

- **Renouveler** l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective,
- **Simplifier** et **garantir** la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- **Déterminer** la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de **Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences (GPEEC)**,
- **Fixer** les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis du 1^{er} janvier 2022,
- **Favoriser, en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels,
- **Renforcer** l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Portée juridique des LDG :

A partir du 1^{er} janvier 2022, les tableaux d'avancement de grade et les projets de liste d'aptitude de promotion interne ne seront plus soumis à l'avis des CAP.

En contrepartie, les agents pourront :

- Choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (représentée au CT local ou CSFPT) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière de mutation interne, d'échelon spécial,

d'avancement de grade et de promotion interne (articles 39, 52, 78-1 et 79 de la loi du 26 janvier 1984) ;

- Avoir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur (situation au regard des conditions statutaires) et des lignes directrices de gestion (appréciation sur la valeur professionnelle et les acquis de l'agent - article 30 de la loi n° 84-53).

2. CARACTERISTIQUES DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON

L'Établissement Public Territorial de l'Orb et du Libron (EPTB Orb Libron) est un syndicat mixte ouvert qui regroupe 9 EPCIs et le Département de l'Hérault. En tant qu'Établissement Public Territorial de Bassin, L'EPTB Orb Libron met en œuvre la prévention des inondations et la défense contre la mer, la gestion équilibrée et durable de la ressource en eau, ainsi que la préservation, la gestion et la restauration de la biodiversité et des zones humides. Il contribue à l'élaboration et au suivi du Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE).

Son action s'inscrit dans les principes de solidarité territoriale, notamment envers les zones d'expansion des crues, qui fondent la gestion des risques d'inondation

L'EPTB Orb Libron est porteur d'un Schéma d'aménagement et de gestion des Eaux (SAGE), d'un Programme d'Actions de Prévention des Inondations (PAPI) et d'un Contrat de rivière.

Son budget de fonctionnement est de **1 219 943,21 €** (dépenses de fonctionnement 2024) dont **643 740,17 €** (52 %) consacrés à la gestion des ressources humaines.

2.1 Etat des lieux synthétiques de la gestion RH :

Documents et outils existant dans la structure	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organigramme ✓ Fiches de postes ✓ Entretiens annuels ✓ Réunions de service 				
Gestion du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cycle hebdomadaire de 39H sur 5j ✓ Organisation du temps de travail : délibération n° 220217-3 du 17 janvier 2022 ✓ Feuilles de congés 				
Gestion des effectifs	✓ Tableau des effectifs au 1 ^{er} janvier 2025				
	Filière	Catégorie	Fonctionnaires	Contractuels Non permanents	Total en 2024
	Administrative	C	1	0	1
	Technique	A	2	1	3
		B	4	2	6
		C	0	0	0
	Totaux		7	3	10

Métiers et compétences	Administratif : ✓ Responsable administrative et financière Technique : ✓ Directeur animateur SAGE ✓ Chargée de mission études ✓ Chargé de mission travaux ✓ Chargé de mission (rivière et milieux aquatiques) ✓ Technicien zones humides ✓ Technicien ressource en eau ✓ Animateur Agro-environnemental ✓ Animateur mitigation ✓ Animateur pollutions diffuses				
Politique salariale	✓ Régime Indemnitaire RIFSEEP (délibération n° 2 du 23 novembre 2021 filière administrative et filière technique) ✓ Pour tous les cadres d'emplois titulaires ✓ Les agents titulaires perçoivent tous l'IFSE ✓ Aucune enveloppe allouée au CIA ✓ Comité d'œuvres sociales 34				
Formations	✓ Vœux annuels de formation exprimés dans le cadre de l'entretien professionnel ✓ De façon continue en cas de besoin				
Masse salariale	Evolution de la masse salariale ente 2015 et 2021 ✓ 2020 : 385 684 € ✓ 2021 : 437 659 € ✓ 2022 : 547 539 € ✓ 2023 : 580 859 € ✓ 2024 : 629 635 €				

2.2 Principales orientations politiques pour la mandature en place :

Il est précisé que la gouvernance de l'EPTB Orb Libron a été renouvelée en 2021 suite aux élections départementales et le nouveau Comité Syndical a été installé le 24 septembre 2021.

Les principales orientations politiques établies pour cette nouvelle mandature sont les suivantes :

- Animation et révision du SAGE Orb Libron ;
- Poursuite de l'animation de la SLGRI ;
- Poursuite de l'animation du PAPI Orb Libron ;
- Animation et révision du SAGE Orb Libron ;
- Animation du contrat de rivière ;
- Suivi de la ressource en eau et révision du Plan de Gestion de la Ressource en Eau (PGRE)
- A Communication auprès du Grand public sur les enjeux du territoire .

2.3 Plan d'administration :

L'Établissement Public Territorial Orb Libron contribue par ses actions à la

préservation de la ressource en eau et des milieux aquatiques de son territoire. Protéger la ressource, préserver et restaurer les milieux aquatiques, réduire l'impact des inondations et préserver la biodiversité font partie des enjeux essentiels identifiés sur le territoire. Toutes ces actions sont menées dans un environnement financier de plus en plus contraint depuis plusieurs années par une diminution croissante des marges de manœuvres et un manque de visibilité sur les recettes dont disposent les collectivités pour mettre en œuvre leurs politiques publiques, laquelle se répercute sur notre structure par le biais des participations statutaires de nos membres.

Dans un contexte de plus en plus difficile, diminution des ressources financières, d'évolution des réglementations et des réformes institutionnelles, le partage des valeurs entre agents, Direction et élus est plus que nécessaire pour répondre aux objectifs du projet politique de notre structure. Ces échanges sont facilités au quotidien par la petite taille de l'effectif de l'EPTB Orb Libron, l'absence de pyramide hiérarchique et la proximité des élus, particulièrement attentifs aux conditions de travail et au bien-être des agents.

Face à l'évolution de la collectivité, la mise en œuvre du projet d'administration permettra d'accompagner les agents afin qu'ils puissent s'adapter au mieux à l'accomplissement de leurs missions au quotidien et concevoir une dynamique collective grâce à une communication interne efficiente et transversale pour un intérêt commun.

Les enjeux du Plan d'administration auxquels l'EPTB Orb Libron devra répondre :

- Disposer de moyens humains suffisants, compétents et en bonne santé ;
- Maintenir le niveau d'expertise et de complémentarité des compétences des agents ;
- Favoriser le maintien de l'implantation durable du personnel sur des postes attractifs ;
- Savoir adapter la politique de gestion des ressources humaines en permanence afin de maintenir le faible niveau d'absentéisme et de turn-over qui caractérise la structure depuis sa création.

Les orientations :

- Développer les partenariats financiers pour optimiser les financements possibles sur les postes et les actions ;
- Mettre en place l'ensemble des moyens humains pour la bonne mise en œuvre du projet politique ;
- Préserver les agents de la surcharge chronique de travail ou de tâches usantes et renforcer l'attractivité de chaque poste ;
- Renforcer la politique de prévention des risques afin de garantir aux agents des conditions d'hygiène et de sécurité optimales dans l'exercice de leurs missions.

Les Lignes Directrices de Gestion qui suivent déclinent les objectifs du Projet d'administration de l'EPTB Orb Libron qui visent essentiellement :

- à garantir le maintien permanent d'un dialogue fluide et continu avec le personnel,
- à garantir l'équité de traitement des agents et l'égalité professionnelle hommes/femmes,
- à maintenir une politique salariale permettant l'évolution des agents à

hauteur de leur engagement et valeur professionnelle et valorisant les parcours professionnels,

- à favoriser et accompagner l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers,
- à maintenir la qualité de vie au travail, dont témoignent à la fois le faible taux d'absentéisme mais aussi le faible turn-over au sein de la cellule technique, les seuls départs enregistrés sur la dernière décennie étant liés à des fins de contrats ou à une nouvelle orientation de l'agent.
- à mettre en œuvre une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, permettant de répondre à ces objectifs et une démarche d'évaluation de la politique RH ainsi déclinée.

3. GESTION DES EFFECTIFS DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON

3.1. LES CHIFFRES CLÉS DE LA COLLECTIVITÉ :

- Les effectifs de la collectivité au 01/01/2025 : 10 agents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	7 CNRACL	1	2

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	En nombre
Administrative	1	0	1
Technique	6	3	9
Total	7	3	10

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre
Catégorie A	4
Catégorie B	5
Catégorie C	1

- Répartition hommes/Femmes :

Répartition nombre de femmes et d'hommes dans la structure : 2 femmes et 8 hommes

Répartition nombre de femmes et d'hommes filière administrative : 1 femme

Répartition nombre de femmes et d'hommes filière technique : 1 femme et 8 hommes

Répartition nombre de femmes et d'hommes par catégorie :

- Catégorie A : 3 hommes / 1 femme
- Catégorie B : 5 hommes
- Catégorie C : 1 femme

Moyenne des rémunération régime indemnitaires compris (année 2025)

- Chargés de mission : femme : 86 759 €
- Ingénieur : hommes : 77 215 €
- Techniciens : hommes : 54 481€
- Administratifs : femme : 45 176 €
- Direction : homme : 106 773 €

3.2 COMPARAISON AVEC LES ANNÉES PRÉCÉDENTES : Effectif de 2020 à 2024 :

Années	Agents fonctionnaires	Agents Contractuels	Effectif total
2020	7	1	8
2021	7	2	9
2022	7	3	10
2023	7	3	10
2024	7	3	10

3.3 LES COMMENTAIRES/ÉLÉMENTS REMARQUABLES À METTRE EN AVANT :

Le 1^{er} janvier 2019, l'EPTB Orb Libron s'est vu confié, par voie de délégation des EPCI membres de l'EPTB Orb Libron, de nouvelles missions pour la mise en œuvre de certains items de la compétence GEMAPI.

4. ABSENTEISME – AGIR SUR L'ABSENTEISME ET PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques professionnels et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour l'EPTB Orb Libron. L'effectif de l'EPTB Orb Libron étant très restreint, une absence génère un surcroît de travail pour l'équipe, du stress et une réorganisation des tâches.

LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE À METTRE EN PLACE :

L'EPTB Orb Libron est une petite structure dont la Direction est très proche de ses agents (absence de niveau hiérarchique intermédiaire) grâce à des actions de prévention déjà mises en place (ex : visites médicales avec le médecin de prévention, nomination d'un agent de prévention, assurer le risque statutaire, etc ...) et une communication fluide, continue et efficace pour l'activité professionnelle et la prévention de l'absentéisme : échanges réguliers en bilatéral direction/agent, souplesse, écoute ...

Il s'agira donc de poursuivre, dans la continuité de ce qui est déjà établi, les moyens pour agir contre l'absentéisme.

Actions pluriannuelles :

- ☒ Mettre en place un suivi médical régulier avec le médecin de prévention.
- ☒ Assurer le risque statutaire.
- ☒ Développer des pratiques de management intégrant les questions de santé au travail : fiches de poste intégrant les risques professionnels, évaluation sur les conditions de travail, réflexion sur les techniques de travail....
- ☒ Conserver le lien avec les agent(e)s en arrêt et préparer la reprise.
- ☒ Mettre en place des entretiens de retour après absence

5. LA FORMATION

La collectivité met tout en œuvre pour répondre aux évolutions des missions des agents. La demande de formation peut être exprimée, soit par l'agent s'il ressent le besoin d'élargir ses connaissances ou mettre à jour ses compétences dans un domaine qui lui est attribué, soit par la hiérarchie s'il juge qu'elle est nécessaire pour remplir à bien ses missions.

La formation peut être dispensée en interne ou par le biais d'organismes extérieurs.

Au-delà du cas particulier de l'année 2020 marquée par la crise sanitaire, le nombre de formations effectivement suivies par rapport au nombre de formations prévues reste faible. La stratégie pluriannuelle devra favoriser le départ en formation des agents.

Au regard de l'évolution des démarches administratives (DSN au 1^{er} janvier 2022, dématérialisation des demandes de subventions sur les sites des financeurs, nouvelle nomenclature budgétaire à compter de 2023, ...), l'agent en charge des affaires administratives et comptables a effectué des formations et en prévoit pour une mise à niveau des changements.

Quant au personnel technique, la formation sera à la demande et à prévoir de façon continue dans le temps. Les agents seront invités à formuler leurs vœux de formation **à minima une fois par an** à l'occasion de l'entretien professionnel.

6. LE TEMPS ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL

La durée du travail effectif est fixée à **trente-neuf heures** (39 h 00) **par semaine** pour un temps complet. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base :

- d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, par délibération N°3 du 21 novembre 2021 ;
- d'une durée de 39 heures par semaine, leur permettant de bénéficier de 22 Jours de Temps Libéré.

Les absences autorisées et leurs règles d'application sont répertoriées selon deux grands types :

- les absences encadrées par des règles statutaires s'imposant à l'autorité territoriale,
- les absences appliquées au sein de la Collectivité et laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Chaque absence est regroupée sous de grandes thématiques et se présente sous la forme d'une fiche type avec mention : du type d'absence, des dispositions légales ou réglementaires, des bénéficiaires, des conditions d'octroi, des droits et des obligations de l'agent.

A la demande de l'agent et selon les conditions exigées, le temps de travail peut être modifié au regard de l'application du temps partiel.

7. STRATEGIE DE PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS







En accord avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, il importe de donner aux agents plus de visibilité sur leur carrière et les pratiques de gestion interne.

En matière de promotion interne, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont définies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Elles permettront à la Présidence de l'EPTB Orb Libron, à compter de 2022, d'établir les listes d'aptitudes conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n° 2019-1265 qui prévoit que les LDG, relatives à la promotion et à la valorisation des parcours visent à :

- Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes,
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Les critères d'examens des dossiers de promotion interne pourront utiliser les critères

-  suivants : L'ancienneté,
-  La fonction,
-  Les diplômes,
-  La formation,
-  Les concours,
-  La manière de servir de l'agent (évaluée au travers des entretiens

professionnels).



Ces critères seront confrontés à la capacité financière du syndicat.

Les LDG s'appuient sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence.

En matière d'avancement et de promotion, la carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon le processus suivant :

-  Proposition d'avancement de grade du responsable hiérarchique,
-  Information de l'agent de cette proposition au moment de l'entretien individuel,



Examen des tableaux d'avancement par la direction au regard des critères mis en place au sein de la structure,
Décision de l'autorité territoriale,
Information du responsable et de l'agent de la décision finale.

1/ AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Peuvent avancer de grade, les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Conformément à [l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), l'assemblée délibérante a fixé **le taux de promotion à 100% conditionné par un avis hiérarchique favorable.**

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100% des agents promouvables ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière. Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercées par l'agent peuvent être prises en considération. Selon la catégorie d'appartenance, les critères seront différents, **quoique conditionnés par un avis hiérarchique favorable.**

Afin d'assurer la cohérence du tableau d'avancement, la liste des agents promouvables, comme la liste des agents proposés, pourront être examinés par l'autorité territoriale.

L'EPTB Orb Libron appliquera les critères suivants à l'ensemble des agents, quel que soit le grade et le type de promotion/valorisation (concours, avancement de grade, accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur) :

Critères communs à toutes catégories :

- Capacité financière du Syndicat
- Respect de l'adéquation grade/fonction •
- Effort de formation
- Prise en compétences
- Prise en compte de l'expérience acquise et de la valeur professionnelle
- Investissement/Motivation.

A ces critères communs s'ajouteront des sous critères spécifiques à chaque catégorie :

➔ Avancement de grade en Catégorie C

L'examen professionnel ne constitue plus la seule modalité d'avancement au 2^{ème} grade pour les cadres d'emplois de la catégorie C, des avancements au choix sont désormais possibles.

A partir de ces différents éléments, les critères retenus pourront être les suivants :



De nommer principal de 2^{ème} classe tout agent de catégorie C qui aura satisfait aux épreuves du concours ou de l'examen professionnel,

- De permettre l'avancement au grade de principal de 2^{ème} classe à l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires sous réserve de la manière de servir. L'évaluation professionnelle pourra être prise en compte sur 3 ans,
- De permettre l'avancement au grade de principal de 1^{ère} classe aux agents positionnés sur des missions de coordination ou d'encadrement,
- De ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année ou dans les 3 dernières années,
- D'instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade, ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

Des dérogations pourront être prévues :

- Les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés.

→ **Avancement de grade en Catégorie B**

S'agissant des agents de Catégorie B, les critères retenus pourront être les suivants :

- De nommer les agents sur le 1^{er} grade d'avancement au regard d'une manière de servir satisfaisante sur 3 ans, sous réserve qu'aucune sanction n'ait été appliquée à l'agent durant l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi,
- De nommer sur le grade terminal du cadre d'emplois les agents en responsabilité d'encadrement ou de coordination (équipe, section ou service),
- De ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année ou dans les 3 dernières années,
- D'instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

Des dérogations pourront être prévues :

- Un agent ayant réussi l'examen professionnel et ne remplissant pas un critère ci-dessus devra bénéficier dans les deux ans d'une proposition de l'autorité territoriale adaptée à ses compétences lui permettant de le remplir et d'être nommé. A défaut de proposition dans ce délai, il pourra être nommé sur son poste,
- Les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés.

→ **Avancement de grade en Catégorie A**

La catégorie A est la plus fortement touchée par la mobilité, aussi est-il important de bien définir les possibilités d'évolution, afin de renforcer l'attractivité de la structure.

S'agissant des agents de Catégorie A, les critères retenus pourront être les suivants :

- ✎ Nommer sur le 1^{er} grade d'avancement les agents qui exercent les fonctions de responsable de service ou qui ont la responsabilité d'une mission ou d'un projet stratégique confié par la Direction générale,
- ✎ Nommer sur le dernier grade les agents qui exercent des fonctions de Directeur, de Directeur général adjoint ou d'adjoint de ces derniers,
- ✎ De ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année ou dans les 3 dernières années,
- ✎ Instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

Des dérogations pourront être prévues :

- ✎ Un agent ayant réussi l'examen professionnel et ne remplissant pas un critère ci-dessus devra bénéficier dans les deux ans d'une proposition de l'autorité territoriale adaptée à ses compétences lui permettant de le remplir et d'être nommé. A défaut de proposition dans ce délai, il pourra être nommé sur son poste ;
- ✎ Les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés.

2/ PROMOTION INTERNE

Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes. L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit, par conséquent, être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant.

L'EPTB Orb Libron appliquera les critères suivants pour présenter les agents remplissant les conditions d'accès à la promotion interne, quel que soit la catégorie (A, B, C) :

Critères communs à toutes catégories :

- **Capacité financière du Syndicat**
- **Respect de l'adéquation grade/fonction**
- **Effort de formation**
- **Prise en compétences**
- **Prise en compte de l'expérience acquise et de la valeur professionnelle**
- **Investissement/Motivation.**

Ces critères seront complétés par la prise en considération de :

- ✎ L'évaluation sur les trois dernières années,
- ✎ L'absence de sanction au cours des 3 dernières années,
- ✎ L'avis hiérarchique,
- ✎ Les fonctions occupées par l'agent,
- ✎ L'aptitude de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Les agents pourront avoir connaissance des grades et cadres d'emplois accessibles.

Ainsi, un agent appartenant à la Catégorie C et occupant un emploi dont le niveau de recrutement correspond à la Catégorie B pourra être proposé à la promotion interne.

Parallèlement, un agent appartenant à la Catégorie C et occupant un emploi dont le niveau de recrutement correspond à la Catégorie C pourra être proposé à la

promotion interne, sous réserve d'un avis hiérarchique favorable reconnaissant l'aptitude de l'agent à exercer des responsabilités d'un niveau supérieur, conditionné par un changement de fonctions.

Sous réserve d'un avis hiérarchique favorable, les agents lauréats d'un examen professionnel pourraient être proposés, la structure s'engageant à proposer à l'agent un poste correspondant si le niveau de recrutement de l'emploi occupé par l'agent n'est pas en adéquation avec ce changement de cadre d'emplois.

Les agents à moins de deux ans de la limite d'âge permettant une admission à la retraite pourraient bénéficier d'une promotion interne, nonobstant les fonctions occupées, et sous réserve d'un avis hiérarchique favorable.

L'établissement de critères pour les avancements de grade et la promotion interne ont pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et non uniquement statutairement.

8. MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH

Les présentes LDG s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2026, à toutes les décisions prises par le Président de l'EPTB Orb Libron en matière de gestion des ressources humaines. Au demeurant, la Présidente met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation, de circonstances ou de motifs d'intérêt général.

Les Lignes Directrices de Gestion sont valables jusqu'au 31 décembre 2029. Elles peuvent être révisées à tout moment après avis du Comité Technique du Centre de Gestion.

Elles sont communiquées sans délai aux agents de la collectivité.

Le présent document peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux dans les délais et les formes prescrits par la juridiction administrative.

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
Mme PONS	*		Mr DUPIN		*
Mme SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
Mme PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
Mme GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGO	*		Mme SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
Mme FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	Mme CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
Mme MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
Mme PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
Mme IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
Mme MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N° : 8	
OBJET :	RESTAURATION HYDRO MORPHOLOGIQUE DU LIBRON SUR LA COMMUNE DE LIEURAN-LES BEZIERS : CONVENTION DE DELEGATION ENTRE L'EPTB ORB LIBRON ET LA CABEME

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

D'autoriser la présidente à signer la convention convention entre la CABEME et l'EPTB Orb Libron pour l'opération en objet

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

Du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
MR MESQUIDA	*		MR MARTINEZ		*
MME PONS	*		MR DUPIN		*
MME SAUR	*		MR SOLANS	*	
MR VIDAL	*		MR FORTE	*	
MR FALIP	*		MR FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	MR SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	MR GAYSSOT	*	
MR GAUDY	*		MR ROMERO		*
MR MORGO	*		MME SAUTEREL	*	
MR GELY		*	MR REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	MR SAUCEROTTE	*	
MR FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
MR CRISTOL		*	MR BADENAS	*	
MME MORERE		*	MR MILHAU	*	
MR SOTO		*	MR SENAL	*	
MR CAPPELLINI		*	MR ANGLES		*
MME PRADELLE		*	MR BARSSE	*	
MME IMBERT		*	MR DALERY		*
MR ABELLA	*		MR MAGNAN		*
MR GELY	*		MR CASTAN	*	
MR AYCART		*	MR SOULAGE	*	
MR ALLINGRI		*	MR MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	MR LIGNON		*
MR BALLESTER	*				

DELIBERATION N° : 9	
OBJET :	STRATEGIE LOCALE DE GESTION DES RISQUES D'INONDATION DES BASSINS ORB LIBRON ET HERAULT : ETUDE PROSPECTIVE VIS-A-VIS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE : CONVENTION DE COOPERATION AVEC L'EPTB DU FLEUVE HERAULT

Afin de mieux appréhender les impacts potentiels du changement climatique et de ses conséquences sur les risques d'inondation à l'échelle de la SLGRI Orb Libron Hérault, une étude prospective est nécessaire pour identifier l'évolution de la vulnérabilité du territoire aux différents risques d'inondation en lien avec les changements climatiques.

Il convient d'engager une étude qui s'attachera à faire une synthèse des données existantes et des évolutions possibles en matière de climat (scénario GIEC, études Hérault 2050 et Orb 2050) pour améliorer ainsi la connaissance des impacts du changement climatique sur les risques locaux d'inondation.

L'étude mettra en perspective les évolutions attendues en termes de fréquence des événements météorologiques extrêmes, d'évolution des périodes à risque (saisonnalité), d'impact du changement climatique sur l'hydrologie des cours d'eau de la SLGRI (évaluation des nouveaux débits statistiques de crue), d'augmentation du niveau marin ou d'évolutions potentielles des zones inondables...

Les facteurs de risques supplémentaires induits par le changement climatique et pouvant affecter la qualification des risques d'inondation seront également identifiés : alternance de périodes de sécheresse et de pluies intenses, augmentation du risque incendie, modification de l'occupation des sols...

Les principaux rendus attendus de cette étude sont :

- Identifier la vulnérabilité du territoire aux évolutions climatiques.
- Définir les leviers principaux à mettre en œuvre pour la réduire.

- Sensibiliser à la nécessaire prise en compte de ces évolutions.

Cette mission de prospective comportera un volet communication et sensibilisation important afin de partager les enseignements de l'étude avec les acteurs du territoire dans le cadre de la SLGRI.

Afin de simplifier les démarches administratives et assurer toute la cohérence nécessaire, il est proposé que ce soit l'EPTB Hérault qui porte la maîtrise d'ouvrage de l'opération.

L'autofinancement (part non subventionnée + TVA) sera pris en charge solidairement par les deux EPTB suivant les modalités précisées dans la présente convention.

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

- D'autoriser la présidente à signer la convention en objet.

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

Du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
Mme PONS	*		Mr DUPIN		*
Mme SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
Mme PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
Mme GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGIO	*		Mme SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
Mme FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	Mme CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
Mme MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
Mme PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
Mme IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
Mme MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N° :	10
OBJET :	MOTION SUR UNE DEMANDE AU COMITE DE BASSIN POUR UN TAUX REDUIT DE REDEVANCE PRELEVEMENT POUR L'IRRIGATION DANS UN OBJECTIF DE DESALINISATION DES TERRES

Madame la présidente rappelle que, dans un contexte de changement climatique avéré, les terres cultivées du delta de l'Orb se salent. Cette situation dégrade fortement la capacité des sols à porter des cultures viables. Les rendements des parcelles occupées majoritairement par les vignes, mais également par du maraîchage sont ainsi fortement réduits.

Une submersion en eau douce, à partir du réseau de la compagnie du Bas Rhône, est réalisable. Ainsi, un volume moyen de 3000 m3 par hectare est nécessaire à la désalinisation des terres.

Cette submersion hivernale induit un bénéfice en matière de lutte contre la salinisation des terres.

Dans un contexte de d'emballlement climatique, l'accès à la submersion via le réseau BRL devient de plus en plus nécessaire.

Afin que le plus grand nombre puisse utiliser cette solution à un prix abordable, le comité syndical de l'EPTB Orb Libron plaide pour un taux réduit de redevance prélèvement pour l'irrigation dans un objectif de désalinisation des terres.

Le comité syndical, à l'unanimité, décide :

- De porter la motion ci-dessus décrite au comité de bassin Rhône Méditerranée.

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

Du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
Mme PONS	*		Mr DUPIN		*
Mme SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
Mme PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
Mme GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGIO	*		Mme SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
Mme FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	Mme CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
Mme MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
Mme PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
Mme IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
Mme MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N° :	11
OBJET :	SORTIE DE L'ACTIF

Le comité syndical, à l'unanimité, décide de valider la sortie de l'actif donnée ci-après :

Désignation des biens	N° inventaire	Valeur brute	amortissement	Valeur nette	Date sortie
Ordinateur Portable	2019-01	800.40	800.40	0.00	02/01/2025
Clio 3 Gris platine	2011-02	15679.95	15679.95	0.00	24/10/2025
Clio grise CQ-573-XX	2013-001	13656.10	13656.10	0.00	21/05/2025
Dacia Duster	2016-003	12260.76	12260.76	0.00	12/06/2025

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente

Du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
MR MESQUIDA	*		MR MARTINEZ		*
MME PONS	*		MR DUPIN		*
MME SAUR	*		MR SOLANS	*	
MR VIDAL	*		MR FORTE	*	
MR FALIP	*		MR FARENC	*	
MME PASSIEUX		*	MR SOUQUE	*	
MME GARCIN SAUDO		*	MR GAYSSOT	*	
MR GAUDY	*		MR ROMERO		*
MR MORGO	*		MME SAUTEREL	*	
MR GELY		*	MR REVERBEL		*
MME FABRE DE ROUSSAC		*	MR SAUCEROTTE	*	
MR FREY		*	MME CHAUDOIR	*	
MR CRISTOL		*	MR BADENAS	*	
MME MORERE		*	MR MILHAU	*	
MR SOTO		*	MR SENAL	*	
MR CAPPELLINI		*	MR ANGLES		*
MME PRADELLE		*	MR BARSSE	*	
MME IMBERT		*	MR DALERY		*
MR ABELLA	*		MR MAGNAN		*
MR GELY	*		MR CASTAN	*	
MR AYCART		*	MR SOULAGE	*	
MR ALLINGRI		*	MR MOULY		*
MME MONTARON SANMARTI		*	MR LIGNON		*
MR BALLESTER	*				

DELIBERATION N° :	12
OBJET :	DECISION MODIFICATIVE N°1

Le comité syndical, à l'unanimité, prend acte de la DM1 mise en œuvre par l'exécutif :

Béziers, le 4 décembre 2025

La Présidente
Du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON



Marie Pierre PONS

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON
COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2025

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le 4 décembre.

Le Comité Syndical dûment convoqué à Boujan-sur Libron, sous la présidence de Madame Marie Pierre PONS, présidente.

Nombre de membres du Bureau : 47 titulaires.

Date de la convocation : 20 Novembre 2025

MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE	MEMBRES	PRESENT OU REPRESENTE	EXCUSE
Mr MESQUIDA	*		Mr MARTINEZ		*
Mme PONS	*		Mr DUPIN		*
Mme SAUR	*		Mr SOLANS	*	
Mr VIDAL	*		Mr FORTE	*	
Mr FALIP	*		Mr FARENC	*	
Mme PASSIEUX		*	Mr SOUQUE	*	
Mme GARCIN SAUDO		*	Mr GAYSSOT	*	
Mr GAUDY	*		Mr ROMERO		*
Mr MORGO	*		Mme SAUTEREL	*	
Mr GELY		*	Mr REVERBEL		*
Mme FABRE DE ROUSSAC		*	Mr SAUCEROTTE	*	
Mr FREY		*	Mme CHAUDOIR	*	
Mr CRISTOL		*	Mr BADENAS	*	
Mme MORERE		*	Mr MILHAU	*	
Mr SOTO		*	Mr SENAL	*	
Mr CAPPELLINI		*	Mr ANGLES		*
Mme PRADELLE		*	Mr BARSSE	*	
Mme IMBERT		*	Mr DALERY		*
Mr ABELLA	*		Mr MAGNAN		*
Mr GELY	*		Mr CASTAN	*	
Mr AYCART		*	Mr SOULAGE	*	
Mr ALLINGRI		*	Mr MOULY		*
Mme MONTARON SANMARTI		*	Mr LIGNON		*
Mr BALLESTER	*				

DELIBERATION N°	13
OBJET :	REGULARISATION DES OUVRAGES RELEVANT DE LA COMPETENCE GEMAPI A L'ECHELLE DE LA CELLULE SEDIMENTAIRE ENTRE L'AUDE ET L'HERAULT : ANALYSE JURIDIQUE ET FOURNITURE DES DOSSIERS DE REGULARISATION DES CONCESSIONS D'UTILISATION DU DOMAINE PUBLIC MARITIME CONVENTION DE COOPERATION

L'analyse des modalités de l'exercice du volet défense contre la mer de la compétence GeMAPI a été menée en 2022-2023, par l'EPTB Orb Libron avec pour objectif sur la base d'un diagnostic circonscrit à l'échelle de la cellule sédimentaire de définir les trois stratégies GeMAPI littorales, propres à chaque EPCI en fonction de ses particularités, mais cohérentes vis-à-vis du fonctionnement de la cellule sédimentaire.

Pour permettre la mise en œuvre opérationnelle des stratégies retenues, une première étape est nécessaire de clarification des modalités d'intervention du gémapien sur les ouvrages. Il s'agit de :

- caractériser les modalités juridiques de gestion des ouvrages existants ou cordons dunaires, identifiés comme relevant de la compétence Gémapie - défense contre la mer
- et, en lien avec chaque EPCI de produire les documents permettant d'acter le transfert (convention avec les propriétaires ou gestionnaires actuels des ouvrages) et de demander la régularisation administrative des ouvrages.

A l'issue de l'étude initiale, les EPCI ont souhaité poursuivre la mutualisation et ont sollicité l'EPTB Orb-Libron pour porter cette démarche pour le compte de la CAHM et de la CABM. L'objectif de cette mission est de poursuivre la mutualisation mise en œuvre sur les problématiques littorales pour les phases d'acquisition de connaissances notamment, et de produire les dossiers nécessaires à la régularisation administrative des ouvrages existants ou cordons dunaires, identifiés comme relevant de la compétence GEMAPI de défense contre la mer.

Cette mission a été estimée à un montant maximum de 70 000 TTC dont le financement sera intégralement pris en charge solidairement par les deux communautés d'agglomération suivant les modalités précisées dans le projet de convention ci-joint.

Le comité syndical, à l'unanimité, autorise :

- la signature de la convention annexée ci-joint actant les modalités de la mutualisation,
- la signature de toutes les pièces nécessaires à son exécution.

Béziers, le 4 décembre 2025

**La Présidente
Du Syndicat Mixte Des Vallées de l'ORB et du LIBRON**



Marie Pierre PONS

**REGULARISATION DES OUVRAGES RELEVANT DE LA
COMPETENCE GEMAPI A L'ECHELLE DE LA CELLULE
SEDIMENTAIRE ENTRE L'AUDE ET L'HERAULT**

**ANALYSE JURIDIQUE ET FOURNITURE DES DOSSIERS DE
REGULARISATION DES CONCESSIONS D'UTILISATION DU
DOMAINE PUBLIC MARITIME**

CONVENTION DE COOPERATION

ENTRE :

Le Syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron, reconnu Etablissement Public Territorial de Bassin, représenté par sa Présidente, **Marie-Pierre PONS**, dûment habilitée à l'effet des présentes par délibération n° du comité syndical en date du 4 décembre 2025

Ci-après dénommé « **EPTB Orb Libron** »

d'une part,

ET

d'autre part,

La Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée, représentée par son Président dûment habilité à l'effet des présentes par délibération n° 004130 du conseil communautaire en date du 17 avril 2023

Ci-après dénommée « **CAHM** »

ET

d'autre part,

La Communauté d'Agglomération Béziers Méditerranée, représentée par son Président dûment habilité à l'effet des présentes par délibération n° **2023-12-7 / 49** du conseil communautaire en date du 7 décembre 2023

Ci-après dénommée « **CABM** »

Il a été convenu ce qu'il suit :

ARTICLE 1 : CONTEXTE

Une analyse des modalités de l'exercice du volet défense contre la mer de la compétence GeMAPI a été menée en 2022-2023, avec pour objectif sur la base d'un diagnostic circonstancié à l'échelle de la cellule sédimentaire de définir les trois stratégies GeMAPI littorales, propres à chaque EPCI en fonction de ses particularités, mais cohérentes vis-à-vis du fonctionnement de la cellule sédimentaire.

L'objet de la présente mission est de permettre la mise en œuvre opérationnelle des stratégies retenues, en clarifiant les modalités d'intervention du gémapien sur les ouvrages en :

- caractérisant les modalités juridiques de gestion des ouvrages existants ou cordons dunaires, identifiés comme relevant de la compétence Gémapi - défense contre la mer
- et, en lien avec chaque EPCI en produisant les documents permettant d'acter le transfert (convention avec les propriétaires ou gestionnaires actuels des ouvrages) et de demander la régularisation administrative des ouvrages.

L'EPTB Orb-Libron porte cette démarche à l'échelle de la cellule sédimentaire pour le compte de la CAHM et de la CABM. L'objectif de ce portage est de poursuivre la mutualisation mise en œuvre sur les problématiques littorales pour les phases d'acquisition de connaissances notamment, et de produire les dossiers nécessaires à la régularisation administrative des ouvrages existants ou cordons dunaires, identifiés comme relevant de la compétence GEMAPI de défense contre la mer.

L'autofinancement sera pris en charge solidairement par les deux communautés d'agglomération suivant les modalités précisées dans la présente convention.

ARTICLE 2 : ENGAGEMENT DE L'EPTB ORB LIBRON

L'EPTB Orb Libron s'engage à se porter maître d'ouvrage de l'opération pour le compte des deux communautés d'agglomération. Il corédigera le cahier des charges, puis engagera une consultation dans le respect des règles des marchés publics et proposera, sur la base des offres retenues, le choix du prestataire. La CAHM et la CABM seront étroitement associées à ce choix. L'EPTB Orb Libron ne donnera d'ordre de service au prestataire retenu qu'à la condition de la signature de la présente convention et du respect du plan de financement décrit dans l'article 4. Il animera enfin cette opération jusqu'à son terme.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DE LA CABM ET DE LA CAHM

La CABM et la CAHM participeront à la rédaction du cahier des charges de cette opération, au choix du prestataire et contribueront à sa mise en œuvre.

ARTICLE 4 : MONTANTS FINANCIERS EN JEU

Le montant maximum total de l'opération est fixé à **70 000 € TTC**.

ARTICLE 5 : REPARTITION DE L'AUTOFINANCEMENT ET VERSEMENT DES PARTICIPATIONS

La CAHM et la CABM prennent en charge l'autofinancement solidairement selon la clé de répartition suivante élaborée à prorate du nombre d'ouvrages présents sur chacun des EPCI comme indiqué dans les tableaux suivants :

	CAHM	CABM	Total
Nombre d'ouvrages à régulariser (épis et brise-lames)	47	14	61
Pourcentage	70 %	30 %	100 %

	Total autofinancement TTC	CAHM	CABM
Autofinancement maximum	70 000 €	49 000 €	21 000 €

Ces participations seront appelées sur la base d'un décompte définitif validé par l'ensemble des signataires.

ARTICLE 6 : La présente convention est conclue pour la durée de l'étude. Elle prendra effet à la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 7 : En cas de litige portant sur la présente convention ou son application, les parties procéderont tout d'abord à une conciliation.

Fait, à Béziers, le

Marie-Pierre PONS

Présidente de l'EPTB Orb Libron

Sébastien FREY

Président de la CAHM

Robert MENARD

Président de la CABM