



**SYNDICAT MIXTE DES VALLEES DE L'ORB ET DU LIBRON  
COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025  
A 9 HEURES 30  
A BOUJAN SUR LIBRON- MAIRIE SALLE DU CONSEIL MUNICIPAL**

**Ordre du Jour :**

Rapport n° 1 : Compte rendu du conseil syndical du 21 mai 2025

Rapport n° 2 : Modification du tableau des effectifs

Rapport n° 3 : RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujetions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Rapport n° 4 : Médecine du travail : convention avec le centre de gestion de l'Hérault

Rapport n° 5 : Protection sociale complémentaire – convention de participation pour la couverture risque prévoyance des agents

Rapport n° 6 : Protection sociale complémentaire - Convention de participation pour la couverture du risque frais de Santé des agents

Rapport n°7 : Lignes directrices de gestion relatives aux ressources humaines pour les agents de l'EPTB Orb Libron

Rapport n°8 : Restauration hydro-morphologique du Libron sur la commune de Lieuran-les Béziers : convention de délégation entre l'EPTB Orb Libron et la CABEME

Rapport n°9 : Stratégie Locale de Gestion des Risques d'inondation des bassins Orb Libron et Hérault : Etude prospective vis-à-vis du changement climatique : convention de coopération avec l'EPTB du Fleuve Hérault

Rapport n°10 : Motion sur une demande d'abaissement de la redevance prélevement agence de l'eau pour l'eau brute destinée à la désalinisation des terres

Rapport n°11 : sorties de l'actif

Rapport n°12 : information sur la Décision Modificative n°1 au budget primitif 2025

Questions diverses : Avancement de l'opération mitigation Orb

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

<b>RAPPORT N° :</b>	<b>1</b>
<b>OBJET :</b>	<b>VALIDATION DU COMPTE RENDU DU COMITE SYNDICAL DU 21 MAI 2025</b>

J'ai l'honneur de soumettre au Comité Syndical le compte rendu de la réunion du 21 mai 2025, que vous voudrez bien trouver annexé au présent rapport.

Si ce document n'appelle pas d'observations de votre part,

**Il vous est proposé :**

- D'approuver ce compte rendu

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

Béziers, le 21 Novembre 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 MORG	*		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 Maïre. 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 ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

<b>RAPPORT N° :</b>	<b>2</b>
<b>OBJET :</b>	<b>MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS</b>

**Il vous est proposé :**

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

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

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

Béziers, le 21 Novembre 2025

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



**Marie Pierre PONS**

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

<b>RAPPORT N° :</b>	<b>3</b>
<b>OBJET :</b>	<b>RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)</b>

**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<sup>er</sup> 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 emploi 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 cumulable 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	CIA		Total
					% RIFSEEP	Montant	
Groupe 2	Responsable de service : - Avec encadrement - Sans encadrement	11340	1260	12600	10000	0	0

- *Filière Technique : Technicien*

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

- Filière Technique : Ingénieur

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		
						% 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.

**Il vous est proposé :**

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

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

Béziers, le 21 Novembre 2025

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



Marie Pierre PONS

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

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

Vous trouverez annexée au présent rapport la proposition de convention d'adhésion à la médecine préventive 2026-2028 proposée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault.

**Il vous est proposé :**

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.

-  
**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

Béziers, le 21 Novembre 2025

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



**Marie Pierre PONS**

**Convention d'Adhésion  
à la Médecine Préventive 2026-2028**

**34689**

**SM VALLEE DE L'ORB ET DU LIBRON**

**Entre :**

**Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault** dont le siège est situé 254 rue Michel Teule, 34184 MONTPELLIER Cedex, représenté par son Président Philippe VIDAL, agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 2 novembre 2020 ;

Ci-après désigné « le CDG34 », **d'une part**,

**Et :**

**SM VALLEE DE L'ORB ET DU LIBRON**, dont le siège est situé DOMAINE DE BAYSSAN 34500 BEZIERS représenté par son Président, Marie-Pierre PONS agissant en vertu d'une délibération du Conseil municipal/communautaire/d'administration en date ;

Ci-après désigné « la collectivité bénéficiaire », **d'autre part**,

**VU** le Code général de la fonction publique, dont ses articles L 812-3 à L. 812-5,

**VU** le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

**VU** les décrets n° 2012-170 du 3 février 2012, n° 2015-161 du 11 février 2015 et n° 2021-571 du 10 mai 2021 modifiant successivement le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

**VU** la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 et ses décrets d'application pour renforcer la prévention en santé au travail ;

**VU** le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale et notamment ses articles 2 à 21 ;

**VU** le décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 et son arrêté 30/01/2023 relatif à la formation spécifique des infirmiers en santé au travail ;

**VU** la circulaire INTB1209800C du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié ;

**VU** le projet du service médecine préventive 2025-2029 ;

**VU** la délibération n°2025-D-030 du 20 juin 2025 du CDG34 relative à la nouvelle convention d'adhésion au service de médecine préventive ;

## **Convention d'Adhésion à la Médecine Préventive 2026-2028**

### **Préambule**

Conformément à l'article L. 812-3 du Code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent disposer d'un service de médecine préventive :

- Soit en créant leur propre service ;
- Soit en adhérant :
  - Aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés ;
  - À un service commun à plusieurs employeurs publics ;
  - Au service créé par le centre de gestion selon les modalités mentionnées à l'article L. 452-47 du même Code.

Quel que soit le mode de gestion choisi, les dépenses résultant de l'application de l'article L. 812- 3 précité sont à la charge des collectivités et établissements intéressés.

Par ailleurs, toute administration doit mettre en œuvre des actions de prévention pour supprimer ou réduire les risques auxquels les agents peuvent être exposés dans le cadre de leurs activités. Elle doit notamment veiller à adapter le travail à l'homme et s'assurer que chaque agent est affecté à des missions compatibles à ses aptitudes physiques et psychologiques.

**Il est donc convenu ce qui suit :**

**PARTIE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

**ARTICLE 1 : Objet**

La présente convention a pour objet de formaliser l'adhésion de la collectivité SM VALLEE DE L'ORB ET DU LIBRON à la mission de médecine préventive proposée par le CDG34 et de régir les modalités d'intervention et de financement du pôle de médecine préventive du CDG34, ainsi que les obligations auxquelles chacune des parties s'engage dans l'intérêt du service.

**ARTICLE 2 : Description de la prestation**

La présente convention ne saurait faire obstacle à l'application de modifications rendues nécessaires à une évolution de la législation relative à la médecine préventive au sein de la fonction publique territoriale.

**2.1 Missions du service de médecine préventive**

Le service de médecine préventive du CDG34 a la charge de :

- Conduire des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et psychique des travailleurs tout au long de leurs parcours professionnels ;
- Conseiller les employeurs, travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin :
  - o D'éviter ou de diminuer les risques professionnels ;
  - o D'améliorer les conditions de travail ;
  - o De prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail ;
  - o De prévenir le harcèlement sexuel ou moral ;
  - o De prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle ;
  - o De contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.
- Surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- Suivre et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

**2.2 Les différentes interventions**

**2.2.1 Les visites médicales**

Lors des visites médicales, le professionnel de santé intervient de manière autonome et dans le respect des recommandations et bonnes pratiques en santé au travail. Il peut, si nécessaire, prescrire des examens complémentaires, à la charge financière de la collectivité adhérente.

Chaque visite donne lieu à la délivrance d'une attestation ou d'une fiche de visite. Celle-ci est remise à l'agent concerné, transmise à l'employeur via le « Portail », et intégrée dans le dossier

## Convention d'Adhésion à la Médecine Préventive 2026-2028

médical dématérialisé de l'agent. Pour les agents relevant du droit privé, l'avis d'aptitude sera également déposé sur le Portail.

Le cas échéant, les éventuelles recommandations d'aménagement de poste sont également mises à disposition sur le Portail.

### Les visites médicales périodiques

Conformément aux articles 20 et 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, tous les agents de la collectivité bénéficient d'un suivi médical périodique. Une surveillance spécifique est assurée par le médecin du travail à l'égard des publics suivants :

- Travailleurs reconnus en situation de handicap ;
- Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Agents occupant des postes exposés à des risques particuliers ;
- Agents présentant certaines pathologies spécifiques.

Cette surveillance renforcée est définie en lien avec la collectivité. Le classement des agents selon les risques professionnels relève de l'employeur. Le médecin peut adapter la fréquence des visites en fonction des situations individuelles.

### Les autres visites

- La visite d'embauche : tout agent peut être convoqué en visite médicale en santé au travail au moment de son embauche ;
- La visite de reprise (conformément à l'article R.4624-31 du Code du travail – applicable aux agents de droit privé : apprentis, contrats aidés, assistants maternels et familiaux) :
  - Obligatoire pour les agents ayant eu un accident de service ou une maladie non professionnelle ayant entraîné un arrêt de plus de 60 jours ;
  - Obligatoire pour les agents revenant de congé maternité et les agents victimes d'une maladie professionnelle, sans condition de durée d'arrêt ;
  - Obligatoire pour les agents victimes d'un accident de service ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ;

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, ces visites ne sont pas obligatoires mais peuvent être recommandées.

Ces visites peuvent être réalisées par le médecin du travail ou par l'infirmier(ère) en santé au travail, sous protocole de délégation.

- La visite à la demande de l'employeur : l'objectif de la visite doit être clairement précisé par l'employeur.
- La visite à la demande de l'agent : Tout agent peut, à tout moment, solliciter une visite auprès du service de médecine préventive. L'employeur n'est pas informé du motif ni du compte rendu de cette visite, sauf accord explicite de l'agent.

### **2.2.2 Les actions sur le milieu du travail (AMT)**

Les actions menées sur le milieu professionnel s'inscrivent dans le cadre défini par le chapitre 1, section 1 du décret n°85-603 modifié.

Dans ce cadre, le pôle de médecine préventive du CDG 34 conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants sur les sujets suivants :

- Amélioration des conditions de vie et de travail ;
- Évaluation des risques professionnels ;
- Protection contre les nuisances et les risques d'accidents ou de maladies (professionnelles ou à caractère professionnel) ;
- Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, notamment pour favoriser le maintien dans l'emploi ;
- Hygiène générale des locaux de service et des restaurants administratifs ;
- Information sanitaire.

Pour l'exercice de ces missions, le médecin du travail, le médecin collaborateur, l'interne en médecine du travail, les infirmiers en santé au travail et les membres du pôle pluridisciplinaire peuvent accéder librement aux lieux et locaux de travail.

À l'issue de ces visites, une fiche de risques professionnels (« fiche collectivité ») est établie en lien avec le référent désigné par la collectivité (conformément à l'article L. 812-1 du Code général de la fonction publique) et après consultation de la F3SCT. Elle recense les risques identifiés et les effectifs d'agents exposés.

L'agent du CDG 34 chargé de l'élaboration de cette fiche a accès aux informations nécessaires à sa rédaction. La fiche est ensuite transmise à l'autorité territoriale, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### *2.2.3 Avis et traitement d'informations diverses*

En application de l'article 16 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, la collectivité doit consulter le pôle médecine préventive du CDG 34 en amont de tout projet :

- De construction ou d'aménagement important des bâtiments administratifs ou techniques ;
- De modification d'équipements ou d'introduction de nouvelles technologies.

Dans ce cadre, le service de médecine préventive peut réaliser les études nécessaires et formuler des recommandations, notamment en matière d'accessibilité pour les agents en situation de handicap.

Il doit également être informé avant toute utilisation de produits ou substances dangereux. La collectivité transmet alors les fiches de données de sécurité fournies par les fabricants ou distributeurs de ces produits.

#### **2.3 Estimation du volume des interventions et identification des agents bénéficiaires**

L'estimation du volume des interventions est déterminée sur la base des effectifs déclarés (DOE) sur le Portail entre l'entité adhérente et le pôle médecine préventive. Cette déclaration des effectifs revêt un caractère obligatoire et doit être effectuée au plus tard le 31 janvier de chaque année par l'entité adhérente.

Une campagne de DOE sera accessible sur le Portail pendant toute la période du mois de janvier de l'année N.



Centre de Gestion  
de la Fonction  
Publique Territoriale  
**HÉRAULT**

**Convention d'Adhésion  
à la Médecine Préventive 2026-2028**

Les modalités relatives à cette obligation figurent à l'article 4 de la présente convention.

## **2.4 Moyens**

La surveillance médicale des agents est réalisée par l'équipe médicale du pôle médecine préventive, selon les dispositions décrites dans le chapitre 1, section 2 du décret 85-603, modifiées par le décret 2022-551 du 13 avril 2022.

Les missions du pôle médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.

L'équipe pluridisciplinaire est composée :

- D'une équipe médicale regroupant des médecins du travail, des médecins collaborateurs, des internes en médecine du travail, d'infirmiers en santé au travail et d'une coordinatrice des infirmiers en santé au travail ;
- D'assistants administratifs, de secrétaires médicales ;
- D'une psychologue en santé au travail ;
- D'un ergonome.

Par voie de convention et sur adhésion spécifique de la collectivité, d'autres professionnels du centre de gestion peuvent être mobilisés : agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI), référent handicap, référent mobilité.

Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du Code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code.

Les modalités de fonctionnement, d'interventions et d'échanges entre ces acteurs font l'objet de protocoles formalisés à caractère interne garantissant les règles d'organisation, d'harmonisation d'exercices des missions de médecine préventive dans le respect commun des règles de confidentialité et du secret professionnel. Ces protocoles sont rédigés et validés par le médecin du travail.

## **ARTICLE 3 : Modalités d'organisation**

### **3.1 Lieu des examens médicaux**

Les visites médicales réalisées par le pôle médecine préventive ont lieu dans des locaux disposant de matériels et équipements permettant d'assurer ses missions. La localisation des lieux de consultation est décidée par le CDG 34 dont l'information sera portée à la connaissance de l'entité adhérente via le Portail.

Un autre lieu pourra être proposé, afin de réduire les délais d'attente de rendez-vous, pour répondre à une urgence et/ou en fonction des besoins, dès que cela sera possible.

### **3.2 Programmation des visites médicales**

L'ouverture des créneaux de visites infirmiers réservés à l'entité adhérente est assurée par l'équipe médicale du pôle de médecine préventive. Cette opération s'effectue directement via la plateforme « Portail », selon les modalités définies dans le guide d'utilisation de cet outil.

Les convocations aux visites sont générées de manière dématérialisée par le secrétariat du pôle et la plateforme « Portail ». Elles sont adressées au référent médecine préventive de l'entité adhérente, chargé de les transmettre aux agents concernés ainsi qu'à leurs encadrants.

**Convention d'Adhésion  
à la Médecine Préventive 2026-2028**

Un module d'envoi de SMS, conforme au Règlement général sur la protection des données (RGPD), pourra être utilisé pour rappeler aux agents leur rendez-vous médical 72 heures à l'avance, sous réserve que leur numéro de téléphone portable ait été renseigné.

La présence de l'agent à la visite médicale est obligatoire. Aucun retard ne sera accepté.

## **PARTIE 2 : OBLIGATION DES PARTIES**

### **ARTICLE 4 : Obligations de la collectivité, bénéficiaire de la prestation**

La collectivité de SM VALLEE DE L'ORB ET DU LIBRON s'engage à bénéficier des prestations de médecine préventive proposées par le CDG34 conformément aux termes de la présente convention.

A ce titre, elle s'engage à transmettre au CDG34, par voie postale :

- 1 copie de la délibération de l'organe délibérant autorisant l'adhésion de la collectivité à la convention et sa signature,
- 2 exemplaires originaux signés de la convention par l'autorité territoriale.

Elle s'engage à s'acquitter du montant total de la prestation selon la/les facture(s) établie(s) en application de la partie 4 de la présente convention relative aux dispositions financières.

Chaque année, au plus tard le 31 janvier, la collectivité devra déclarer l'ensemble de ses effectifs afin de permettre l'établissement du Déclaration d'Obligatoire des Effectifs (DOE), conformément à l'article 2.3. Une campagne de déclaration sera ouverte durant tout le mois de janvier via la plateforme « Portail ». Tout recrutement ou départ d'agent devra par ailleurs être signalé dans un délai de 15 jours.

Les modalités de création, de déclaration ou de radiation d'un agent sont précisées dans le guide d'utilisation de la plateforme MEDTRA WEB. En cas de non-mise à jour des effectifs, l'entité devra régulariser sa situation dans les plus brefs délais pour pouvoir continuer à bénéficier du service. À défaut de déclaration avant le 31 janvier, les effectifs de l'année seront arrêtés unilatéralement par le pôle médecine préventive à la clôture de la campagne DOE.

Afin de garantir une communication fluide, la collectivité désigne un référent médecine préventive, dont les coordonnées (nom, prénom, téléphone, adresse mail générique) devront être saisies dans le Portail. Ce référent recevra les convocations générées par la plateforme et devra les transmettre aux agents concernés ainsi qu'à leurs encadrants.

L'organisation des déplacements des agents pour leurs rendez-vous médicaux relève de la responsabilité de la collectivité. Le CDG 34 n'assume ni les frais ni les risques liés à ces déplacements. À ce titre, il est rappelé que des autorisations spéciales d'absence doivent être accordées par l'autorité territoriale afin de permettre aux agents de se rendre aux examens ou visites médicales avec le médecin ou les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

La collectivité s'engage également à :

- Fournir toutes les informations nécessaires à l'élaboration de la fiche des risques professionnels (cf. article 2.2.2) ;
- Consulter le pôle médecine préventive en amont de tout projet de construction ou d'aménagement important des bâtiments, ou de toute modification d'équipement,

- notamment en lien avec les nouvelles technologies et l'accessibilité pour les agents en situation de handicap ;
- Informer le CDG 34 avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, en précisant leur composition, leur nature et leurs modalités d'utilisation.

**ARTICLE 5 : Obligations du CDG34, prestataire de service**

Le CDG34 s'engage à fournir à la collectivité de SM VALLEE DE L'ORB ET DU LIBRON les prestations de médecine préventive conformément aux termes de la présente convention.

Dans le cadre du suivi médical des agents, le professionnel de santé s'engage à fournir :

- Une attestation ou une fiche de visite aux agents de droit public ;
- Un avis d'aptitude pour les agents de droit privé ;
- Toute recommandation éventuelle d'aménagement de poste.

Il est précisé que l'ensemble de ces documents doivent être déposés sur le Portail.

A l'issue des AMT, le pôle médecine préventive du CDG34 établit, en lien avec l'agent désigné par la collectivité (en application de l'article L. 812-1 du Code Général de la fonction publique) et après consultation de la F3SCT, une fiche relative aux risques professionnels, dite « Fiche collectivité » (cf. article 2.2.2). Cette fiche est établie conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et est transmise à l'autorité territoriale

Conformément aux obligations réglementaires, le CDG 34 produit chaque année un rapport annuel d'activités, portant sur l'année N-1. Ce rapport est transmis au cours du premier semestre de l'année N à l'autorité territoriale. La transmission à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité relève de la compétence de la collectivité.

**PARTIE 3 : MODALITES ADMINISTRATIVES**

**ARTICLE 6 : Durée de la convention**

La convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée de trois ans.

Elle pourra être renouvelée par reconduction tacite, par période successives de trois ans chacune.

**ARTICLE 7 : Révision de la convention**

Toute révision substantielle de la présente convention fait l'objet d'une approbation par le Conseil d'administration du CDG34.

La convention révisée est ensuite notifiée à la collectivité adhérente par le CDG34 tout en respectant un préavis de 6 mois.

**ARTICLE 8 : Résiliation de la convention**

**8.1 Résiliation à l'initiative de la collectivité bénéficiaire de la prestation**

La présente convention peut être résiliée par la collectivité bénéficiaire annuellement à la date d'anniversaire de la présente convention et par décision de son organe délibérant. Celle-ci doit donc formuler sa demande au CDG34 par lettre recommandée avec accusé de réception tout en respectant un préavis d'une durée de 6 mois.

**8.2 Résiliation à l'initiative du CDG34**

La présente convention peut être résiliée à l'initiative du CDG34 dans les mêmes conditions que l'article 8.1 de la présente convention.

Cependant, en cas d'absence prolongée d'un médecin du travail combinée à l'impossibilité de le remplacer, le CDG 34 peut résilier la présente convention sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Il est précisé qu'aucune indemnisation ne peut être réclamée par l'entité adhérente quel que soit les conditions de résiliation.

**ARTICLE 9 : RGPD**

Les parties s'engagent à respecter le règlement communautaire général sur la protection des données du 27 avril 2016 et à mettre en œuvre toutes mesures liées à son application.

Pour exercer ces droits Informatiques et Libertés et pour toute information sur ce dispositif, le CDG34 pourra être contacté à l'adresse [dpd@cdg34.fr](mailto:dpd@cdg34.fr), ou par voie postale à l'adresse suivante :

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault  
254 rue Michel Teule – 34184 MONTPELLIER Cedex

Si les personnes concernées estiment, après avoir contacté le CDG34, que leurs droits ne sont pas respectés, elles sont informées disposer du droit d'adresser une réclamation auprès de la CNIL ([www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)).

#### PARTIE 4 : DISPOSITIONS FINANCIERES

##### **ARTICLE 10 : Facturation de la contribution annuelle**

Le montant de la contribution annuelle pour la prestation proposée par le CDG34 est fixé par délibération de son conseil d'administration, de manière à couvrir leur coût réel.

A ce titre, par délibération en date du 08 novembre 2022, le conseil d'administration du CDG34 a fixé le taux de la cotisation annuelle à : 0.42% de la masse salariale soumise à l'URSSAF N-1 ou DSN récapitulative N-1.

Pour permettre le calcul de la contribution annuelle, la collectivité s'engage à transmettre au CDG 34, au plus tard le 31 mars de l'année en cours, le bordereau URSSAF N-1 ou la Déclaration Sociale Nominative (DSN) récapitulative N-1.

À défaut, ces documents devront être transmis dans le mois suivant la date d'adhésion si celle-ci intervient en cours d'année.

Sur cette base, le CDG 34 émettra un titre de recettes correspondant au montant de la contribution annuelle.

L'entité adhérente s'engage à verser, au cours du 2<sup>e</sup> trimestre, une contribution de fonctionnement égale à 0,42 % de sa masse salariale soumise à l'URSSAF ou DSN récapitulative de l'année N-1.

Cette contribution, forfaitaire et annuelle, ne fait l'objet d'aucun prorata, quel que soit le mois d'adhésion. Elle couvre l'année civile entière.

Le règlement s'effectue conformément aux règles de la comptabilité publique en vigueur.

##### **ARTICLE 11 : Régularisation semestrielle**

En cas d'annulation d'un créneau de visite médicale, quelle qu'en soit la cause (désistement de la collectivité, absence ou refus de l'agent), la participation aux frais afférents reste due.

Chaque créneau non honoré sera facturé 55 € à la collectivité.

Cette facturation sera toutefois annulée si :

- Le créneau est repositionné pour un autre agent de la même entité ;
- Ou si la collectivité justifie ne plus disposer d'agent à positionner.

Les régularisations liées à ces situations seront effectuées deux fois par an :

- En juillet pour le premier semestre ;
- En janvier de l'année suivante pour le second semestre.

##### **ARTICLE 12 : Contributions particulières**

Pour les structures dans l'incapacité de produire une DSN, une contribution de **150 €** par agent de droit public ou de droit privé est due, quel que soit le statut ou qualité de l'agent (stagiaire, titulaire, contractuel, apprentis).

**Convention d'Adhésion  
à la Médecine Préventive 2026-2028**

Cette contribution inclut toutes les activités proposées dans le cadre de cette convention. Celle-ci ne fera pas l'objet d'un prorata. Elle s'entend sur l'année civile sans tenir compte de la date d'adhésion, si au cours de l'année.

**PARTIE 5 : LITIGES**

**Article 13 : Contentieux**

En cas de difficulté, les parties s'engagent à rechercher en priorité une solution amiable.

A défaut, en cas de contentieux, et par application de l'article R.312-11 du Code de justice administrative, le Tribunal administratif compétent sera celui dans le ressort duquel se trouve le lieu prévu pour l'exécution du contrat. En ce sens, le Tribunal administratif de Montpellier est compétent.

Tribunal administratif de Montpellier  
6 rue Pitot, 34063 MONTPELLIER Cedex 2  
04.67.54.81.00  
[greffe.ta-montpellier@juradm.fr](mailto:greffe.ta-montpellier@juradm.fr)

*Fait en deux exemplaires,*

*A ....., le .....*

*Pour le CDG34,  
Le Président du CDG34*

*Philippe VIDAL*

*Pour SM VALLEE DE L'ORB ET DU  
LIBRON,  
Président*

*Marie-Pierre PONS*



**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

<b>RAPPORT N° :</b>	<b>5</b>
<b>OBJET :</b>	<b>PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LA COUVERTURE RISQUE PREVOYANCE DES AGENTS</b>

Dans le souci d'assurer une couverture de prévoyance de qualité aux agents à effet du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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.

**Il vous est proposé :**

- 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<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- Participer financièrement à la cotisation des agents à hauteur de 7 € par mois.

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

**Béziers, le 21 Novembre 2025**

**La Présidente**

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



**Marie Pierre PONS**

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

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

Dans le souci d'assurer une couverture Santé de qualité aux agents à effet du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

**Il vous est proposé :**

- 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

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

**Béziers, le 21 Novembre 2025**

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



**Marie Pierre PONS**

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

RAPPORT 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.

**Il vous est proposé :** De prendre acte de la présentation des lignes directrices de gestion relatives aux ressources humaines.

Béziers, le 21 Novembre 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**

## 1. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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"> <li>✓ Organigramme</li> <li>✓ Fiches de postes</li> <li>✓ Entretiens annuels</li> <li>✓ Réunions de service</li> </ul>																																						
Gestion du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cycle hebdomadaire de 39H sur 5j</li> <li>✓ Organisation du temps de travail : délibération n° 220217-3 du 17 janvier 2022</li> <li>✓ Feuilles de congés</li> </ul>																																						
Gestion des effectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2025</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>Catégorie</th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Contractuels Non permanents</th> <th>Total en 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administrative</td> <td>C</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Technique</td> <td>A</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>B</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>C</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>Totaux</b></td><td><b>7</b></td><td><b>3</b></td><td><b>10</b></td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>				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	<b>Totaux</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>					
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																																			
<b>Totaux</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>																																			
Métiers et compétences	<p>Administratif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Responsable administrative et financière</li> </ul> <p>Technique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Directeur animateur SAGE</li> <li>✓ Chargée de mission études</li> <li>✓ Chargé de mission travaux</li> <li>✓ Chargé de mission (rivière et milieux aquatiques)</li> <li>✓ Technicien zones humides</li> <li>✓ Technicien ressource en eau</li> <li>✓ Animateur Agro-environnemental</li> <li>✓ Animateur mitigation</li> <li>✓ Animateur pollutions diffuses</li> </ul>																																						
Politique salariale	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Régime Indemnitaire RIFSEEP (délibération n° 2 du 23 novembre 2021 filière administrative et filière technique)</li> <li>✓ Pour tous les cadres d'emplois titulaires</li> <li>✓ Les agents titulaires perçoivent tous l'IFSE</li> <li>✓ Aucune enveloppe allouée au CIA</li> <li>✓ Comité d'œuvres sociales 34</li> </ul>																																						
Formations	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vœux annuels de formation exprimés dans le cadre de l'entretien professionnel</li> <li>✓ De façon continue en cas de besoin</li> </ul>																																						
Masse salariale	<p>Evolution de la masse salariale entre 2015 et 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2020 : 385 684 €</li> <li>✓ 2021 : 437 659 €</li> <li>✓ 2022 : 547 539 €</li> <li>✓ 2023 : 580 859 €</li> <li>✓ 2024 : 629 635 €</li> </ul>																																						

## **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 Orb-Libron.

### **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
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>

- 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 indemnitaire 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<sup>er</sup> 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 surcroit 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> 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<sup>er</sup> 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'emploi 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

Fait à Béziers, Le 1<sup>er</sup> octobre 2025

La Présidente de l'EPTB Orb Libron  
Marie Pierre PONS

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

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

Vous trouverez en pièce jointe le projet de convention entre la CABEME et l'EPTB Orb Libron pour l'opération en objet

**Il vous est proposé :**

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

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

**Béziers, le 21 Novembre 2025**

**La Présidente**

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



**Marie Pierre PONS**



## CONVENTION DE DELEGATION DE COMPETENCE GEMAPI

RELATIVE A LA MISSION 2°  
DU L211-7 DU CODE DE L'ENVIRONNEMENT :

OPERATION DE RESTAURATION HYDRO-MORPHOLOGIQUE DU LIBRON  
SUR LA COMMUNE DE LIEURAN LES BEZIERS

ENTRE

LE SYNDICAT MIXTE DES VALLÉES DE L'ORB ET DU LIBRON

ET

LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMERATION BEZIERS MEDITERRANEE

ENTRE :

La Communauté d'Agglomération Béziers Méditerranée, représentée par son Président, **Robert Menard**, dûment habilité à cet effet par délibération du Conseil Communautaire en date du .....  
Ci-après dénommée « **CABM** »

d'une part,

ET

**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 du comité syndical en date du 4 décembre 2025.

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

Vu la loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales, et notamment son article 73 ;

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles ;

Vu la loi n°2017-1838 du 30 décembre 2017 relative à l'exercice des compétences des collectivités territoriales dans le domaine de la gestion des milieux aquatiques et de la prévention des inondations ;

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles, L.1111-8 et R.1111- 1 ;

Vu le code de l'environnement, et notamment son article L. 213-12 ;

Vu le décret n° 2015-1038 du 20 août 2015 relatif aux établissements publics territoriaux de bassin et aux établissements publics d'aménagement et de gestion de l'eau ;

Vu l'arrêté préfectoral arrêtant la modification des statuts du Syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron

#### **IL EST PRÉALABLEMENT EXPOSÉ CE QUI SUIT :**

Au terme des dispositions énoncées à l'article L. 213-12 du Code de l'environnement, il est énoncé que :

*« Un établissement public territorial de bassin est un groupement de collectivités territoriales constitué en application des articles L. 5711-1 à L. 5721-9 du code général des collectivités territoriales en vue de faciliter, à l'échelle d'un bassin ou d'un groupement de sous-bassins hydrographiques, 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 des écosystèmes aquatiques et des zones humides et de contribuer, s'il y a lieu, à l'élaboration et au suivi du schéma d'aménagement et de gestion des eaux. Il assure la cohérence de l'activité de maîtrise d'ouvrage des établissements publics d'aménagement et de gestion de l'eau. 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. (...) Les établissements publics territoriaux de bassin et les établissements publics d'aménagement et de gestion de l'eau constitués conformément aux II et III du présent article exercent, par transfert ou par délégation opérée dans les conditions prévues à l'article L. 5211-61 du code général des collectivités territoriales et conformément à leurs objectifs respectifs, l'ensemble des missions relevant de la compétence de gestion des milieux aquatiques et de prévention des inondations, définie au I bis de l'article L. 211-7 du présent code, ou certaines d'entre elles, en totalité ou partiellement, sur tout ou partie du territoire de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre concerné. ».*

Un syndicat mixte ayant la qualité d'établissement public territorial de bassin peut être amené à exercer des missions de maîtrise d'ouvrage en lien avec la prévention des inondations, la gestion de la ressource en eau ou des systèmes aquatiques ou encore à participer au travail d'élaboration d'un schéma d'aménagement et de gestion des eaux.

Afin de mener ces missions, un établissement public territorial de bassin peut se voir transférer ou déléguer des compétences par ses membres ou par des collectivités se trouvant sur son territoire d'intervention.

Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre disposent depuis le 1er janvier 2018, à titre obligatoire, de la compétence dite « Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations ». Celle-ci est définie à l'article L. 211-7 I 1°, 2° ; 5° et 8° du Code de l'environnement.

L'**EPTB Orb Libron** est un établissement public territorial de bassin qui exerce notamment des compétences liées à l'animation et la coordination des missions exercées à l'échelle du bassin versant ou liées à la gestion de la ressource en eau.

Dans le but de mener une action coordonnée à l'échelle du bassin versant des fleuves Orb et Libron, la **CABM** entend déléguer une partie de sa compétence « Gestion des milieux aquatiques » à l'**EPTB Orb Libron**.

La présente convention a pour but, en application des articles L. 1111-8 et R. 1111-1 du Code général des collectivités territoriales, de prévoir l'étendue des missions liées à cette délégation, la durée de celle-ci, les objectifs à réaliser par le délégataire ainsi que les modalités de financement de cette délégation.

#### **CECI EXPOSÉ, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

## **ARTICLE 1 — COMPÉTENCE DÉLÉGUÉE**

La **CABM** délègue à l'**EPTB Orb Libron**, dans le cadre de sa compétence prévue au 2° 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 : **Restauration hydro-morphologique du Libron sur la commune de Lieuran-les Béziers.**

## **ARTICLE 2 — PERIMETRE DE LA DELEGATION**

Le périmètre est celui du Libron sur la commune de Lieuran les Béziers.

## **ARTICLE 3 — DURÉE**

La présente convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée de 2 ans. La convention est renouvelable sous réserve d'un accord exprès formalisé par délibérations concordantes des organes délibérants de chacune des parties au moins 6 mois avant la fin de la convention.

## **ARTICLE 4 — OBJECTIFS À ATTEINDRE**

L'**EPTB Orb Libron** met tout en œuvre pour atteindre les objectifs suivants :

- Réaliser les travaux de restauration hydro-morphologique du Libron sur la commune de Lieuran les Béziers dans le respect des règles de l'art et des montants prévisionnels.
- Livrer les ouvrages en cohérence avec les autorisations administratives nécessaires.

## **ARTICLE 5 — INDICATEURS D'ATTEINTE DES OBJECTIFS**

La **CABM** et l'**EPTB Orb Libron** s'entendent communément sur les indicateurs suivants :

- Etat d'avancement des procédures de passation de marchés
- Etat d'avancement du programme de travaux :
  - Taux de réalisation financier de la convention
  - Conformité des ouvrages livrés

## **ARTICLE 6 — DISPOSITIF DE CONTRÔLE DE LA DÉLÉGATION**

### **Article 6.1 –Droit d'accès aux documents**

L'**EPTB Orb Libron** devra tout mettre en œuvre pour permettre à **La CABM** d'exercer les contrôles, notamment financiers et organisationnels, requis pour évaluer la réalisation correcte de la délégation de l'opération mentionnée ci-dessus. À cet égard, il devra tenir à disposition tous les documents comptables afférents à la délégation, à la disposition des agents mandatés par **la CABM**, ainsi que tous autres documents qui concernent l'opération. Il devra permettre l'accès aux contrôles sur pièces et sur place.

### **Article 6.2 - Commission de suivi de la délégation**

Il est créé une commission de suivi de la présente délégation composée au minimum d'un élu de **la CABM** et d'un élu représentant l'**EPTB Orb Libron**, au sein de leur organe délibérant, désignés par chacune des parties. Elle peut convier à ses travaux toute personne utile qu'elle estime qualifiée pour traiter des questions de son ordre du jour. Elle prend acte des travaux conduits au titre de l'exercice budgétaire en cours en vue d'une parfaite information des organes délibérants de **la CABM** et de l'**EPTB Orb Libron**. Elle prépare la planification du programme prévisionnel de l'exercice budgétaire à venir. A la demande de l'une ou l'autre des parties, elle peut être saisie de toute question relative à l'interprétation ou l'exécution des documents contractuels liant les parties. Ses conclusions sont communiquées lors de la tenue de la réunion de l'organe délibérant la plus proche de chacune des parties. Elle se réunit au moins une fois par an avant le 30/09 de chaque année et en tant que de besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties. Chacune des parties peut demander l'inscription d'un sujet en lien avec la délégation à l'ordre du jour.

## **ARTICLE 7 - MISE A DISPOSITION DES BIENS IMMOBILIERS ET MOBILIERS**

Sans objet.

## **ARTICLE 8 — CADRE FINANCIER DE LA DÉLÉGATION**

En sa qualité de délégant, la CABM s'engage à supporter le montant total des études et travaux, déduction faite des subventions obtenues.

L'opération s'appuie sur les montants prévisionnels indiqués dans le tableau ci-après.

	<b>Montant maximum total en €</b>
<b>Restauration hydro-morphologique du Libron sur la commune de Lieuran-les Béziers.</b>	96 000 € TTC
<b>Participation maximale de la CABEME</b>	56 000 €
<b>Subventions minimales mobilisables</b>	40 000 €

L'EPTB mettra en place tous les outils financiers nécessaires au financement de l'opération (emprunt, ligne de trésorerie, ...)

En cours d'opération et en cas de dépassement probable des enveloppes prévisionnelles, le montant de la délégation sera ajusté dans le cadre d'un avenant.

A l'issue de l'opération et au vu du bilan définitif, un état récapitulatif des dépenses et recettes sera produit par l'EPTB en fonction de la réalité du montant des travaux (plus ou moins-value) ;

L'EPTB émettra un mandat en cas d'excédent ou un titre de recette en cas de déficit pour équilibrer l'opération.

## **ARTICLE 9 — CADRE COMPTABLE DE LA DÉLÉGATION**

Pour l'exécution de la présente convention, chacune des parties fait application des règles de comptabilité publique qui lui sont propres.

## **ARTICLE 10 — SUBSTITUTION DANS LES DROITS ET OBLIGATIONS EN COURS**

L'EPTB Orb Libron est substitué à la CABM dans tous ses droits et obligations relatifs à l'objet de la délégation pendant la durée de celle-ci.

## **ARTICLE 11 - ASSURANCES ET RESPONSABILITES**

En tant qu'employeur, l'EPTB Orb Libron s'assurera pour les missions réalisées par ses agents dans le cadre de la compétence déléguée.

## **ARTICLE 12 — RÉSILIATION ANTICIPÉE**

La présente convention peut être résiliée avant son terme par un commun accord des deux parties, qui donnera lieu à un avenant réglant les conditions de cette résiliation.

**La CABM** peut mettre fin au contrat avant son terme normal pour des motifs d'intérêt général.

La décision de résiliation ne peut prendre effet qu'après un délai minimum de 12 mois à compter de la date de sa notification, adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au lieu du domicile de l'**EPTB Orb libron**.

L'évaluation des éventuels préjudices financiers sera effectuée à l'amiable ou à dire d'expert.

## **ARTICLE 13 — CONCILIATION – RESOLUTION DES LITIGES**

Tout litige né de l'application ou de l'interprétation de la présente convention sera soumis à la compétence juridictionnelle du Tribunal administratif de Montpellier.

Préalablement à la saisine de cette juridiction, les parties mettront en œuvre une procédure de conciliation amiable par le biais de la mise en place d'une commission composée de trois experts. Le premier de ces experts sera désigné par le délégant, le deuxième par le délégataire et le troisième par les deux premiers experts.

En cas d'échec dûment constaté par les parties, la partie la plus diligente procédera à la saisine du Tribunal administratif.

## **ARTICLE 14 — MODIFICATIONS**

Toute modification de la présente convention devra faire l'objet d'un avenant préalablement approuvé par délibérations concordantes des organes délibérants de chacune des parties.

*Fait à ..., le ... en 3 exemplaires  
Transmis au contrôle de légalité*

**Pour LA CABM  
Le Président**

**Robert Ménard**

**Pour l'EPTB Orb Libron  
La présidente**

**Marie Pierre PONS**

**LISTE DES PIECES JOINTES**

Pièce n°1	Délibération du conseil communautaire de la CABM délégant la compétence en date du
Pièce n°2	Délibération du comité syndical de l'EPTB Orb Libron en date du 4 décembre 2025

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

RAPPORT N° :	9
OBJET :	<b>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</b>

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.

**Il vous est proposé :**

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

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

**Béziers, le 21 Novembre 2025**

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



**Marie Pierre PONS**

**STRATEGIE LOCALE DE GESTION DES RISQUES D'INONDATION DES BASSINS ORB LIBRON HERAULT**

**ETUDE PROSPECTIVE VIS-A-VIS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE**

**CONVENTION DE COOPERATION**

**ENTRE :**

**Le Syndicat Mixte du bassin du Fleuve Hérault**, reconnu Etablissement Public Territorial de Bassin, représenté par son Président, **Christophe MORGO**, dûment habilité à l'effet des présentes par délibération n° 151103-2 du comité syndical en date du 3 novembre 2015

Ci-après dénommé « **EPTB Hérault** »

d'une part,

**ET**

**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

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qu'il suit :

**ARTICLE 1 : CONTEXTE**

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.

L'étude 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.

## **ARTICLE 2 : ENGAGEMENT DE L'EPTB HERAULT**

L'EPTB Hérault s'engage à se porter maître d'ouvrage de l'opération pour le compte des deux EPTB. Il corédigera le cahier des charges, puis sollicitera l'Etat et la Région en appui de cette opération conformément aux termes du PAPI Hérault 2023-2028. Dès le plan de financement bouclé, il engagera une consultation dans le respect des règles des marchés publics et proposera, sur la base des offres retenues, le choix du prestataire. L'EPTB Orb Libron sera étroitement associé à ce choix. Il animera enfin cette opération jusqu'à son terme. L'EPTB Hérault 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.

## **ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DE L'EPTB ORB LIBRON**

L'EPTB Orb Libron participera à la rédaction du cahier des charges de cette opération et contribuera à son animation.

## **ARTICLE 4 : MONTANTS FINANCIERS EN JEU**

Le montant total de l'opération est fixé à **60 000 € TTC**.

Dans le cadre du PAPI Hérault 2023-2028, l'Etat et la Région Occitanie soutiennent cette opération selon le plan de financement suivant :

Collectivité	Plan de financement prévu au PAPI € TTC
Etat	30 000 €
Région	12 000 €
Autofinancement	18 000 €

## **ARTICLE 5 : REPARTITION DE L'AUTOFINANCEMENT ENTRE LES EPTB. VERSEMENT DES PARTICIPATIONS**

Les EPTB Orb Libron et Hérault prennent en charge l'autofinancement solidairement selon la clé de répartition suivante :

	Total autofinancement TTC	EPTB Hérault	EPTB Orb Libron
Autofinancement maximum	18 000 €	9 000 €	9 000 €

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.

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

<b>RAPPORT N° :</b>	<b>10</b>
<b>OBJET :</b>	<b>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</b>

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 m<sup>3</sup> 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'emballage 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 prélevement pour l'irrigation dans un objectif de désalinisation des terres.

**Il vous est proposé :**

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

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

**Béziers, le 21 Novembre 2025**

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



**Marie Pierre PONS**

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

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

**Il vous est proposé la sortie de l'actif suivante :**

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

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

**Béziers, le 21 Novembre 2025**

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



**Marie Pierre PONS**

**ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DE BASSIN ORB ET LIBRON**

**COMITE SYNDICAL DU 4 DECEMBRE 2025**

RAPPORT N° :	12
OBJET :	INFORMATION SUR LA DM1 AU BUDGET 2025

Vous trouverez, annexé au présent rapport et pour information, la Décision modificative<sup>n°1</sup> au budget 2025 que j'ai été amenée à prendre pour régulariser les amortissements au prorata temporis ;

**Je vous prie de bien vouloir prendre acte de cette information.**

**Béziers, le 21 Novembre 2025**

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



**Marie Pierre PONS**

34032 Code INSEE	Syndicat Mixte des Vallées de l'Orb et du Libron Budget Syndicat Mixte	DM n°1 2025
---------------------	---	-------------

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU Comité syndical**

Décision modificative 1

Désignation	Dépenses (1)		Recettes (1)	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
<b>FONCTIONNEMENT</b>				
D-617-76 : Etudes et recherches	9 823,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTAL D 011 : Charges à caractère général</b>	<b>9 823,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
D-6811-76 : Dot. aux amort. des immobilisations incorporelles et corporelles	0,00 €	9 823,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTAL D 042 : Opérations d'ordre de transfert entre sections</b>	<b>0,00 €</b>	<b>9 823,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>Total FONCTIONNEMENT</b>	<b>9 823,00 €</b>	<b>9 823,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>INVESTISSEMENT</b>				
R-281828-76 : Amort. autres matériels de transport	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9 505,00 €
R-281848-76 : Amort. autres matériels de bureau et mobiliers	0,00 €	0,00 €	0,00 €	318,00 €
<b>TOTAL R 040 : Opérations d'ordre de transfert entre sections</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>9 823,00 €</b>
D-21828-76 : Autres matériels de transport	0,00 €	7 823,00 €	0,00 €	0,00 €
D-21848-76 : Autres matériels de bureau et mobiliers	0,00 €	2 000,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTAL D 21 : Immobilisations corporelles</b>	<b>0,00 €</b>	<b>9 823,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>Total INVESTISSEMENT</b>	<b>0,00 €</b>	<b>9 823,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>9 823,00 €</b>
<b>Total Général</b>	<b>9 823,00 €</b>		<b>9 823,00 €</b>	