



PAYS DE LOURDES ET DES VALLÉES DES GAVES

CONSEIL SYNDICAL

Mardi 13 janvier 2026

18h30-Mairie de LOURDES

Procès-verbal

**Nombre de membres
en exercice : 28**

Présents : 17

Votants : 19

Présents : Pascal ARRIBET, Pierre CABARROU, Jean-Claude CASTEROT, Jean-Louis CAZAUBON, Thierry DUMESTRE-COURTIADÉ, Jacques GARROT, Dominique GOSSET, Ginette HOURNE-RAOUBET, Yvette LACAZE, Francis LAFON-PUYO, Thierry LAVIT, Jérôme LURIE, Christophe MENGELLE, Ange MUR, Marie PLANE, Jean-Baptiste RAMON, Guy VERGES

Représentés : Christophe BORE-CAVALLERO représenté par Jean-Baptiste RAMON, Annie SAGNES représentée par Jérôme LURIE

Absents : Eric ABBADIE, Christiane ARAGNOU, Stéphane ARTIGUES, Jean-Marc BOYA, Marie-Henriette CABANNE, Serge CABAR, Jean-Noël CASSOU, Eric CASTAGNE, Mathieu CUEL, Mohamed DILMI, Gilbert GRAVELEINE, André LABORDE, Evelyne LABORDE, Valérie LANNE, Charles LEGRAND, Léna LHUISSET, Guy LONCA, Xavier MACIAS, Jacques MATA, Françoise PAULY, Bernard PELUHET, Jean-Claude PIRON, Paul SADER, Bernard SOUBERBIELE, Virginie TEXIER, Raymond THEIL, Gaëlle VALLIN

Excusés : Régis BAUDIFFIER, Audrey BOYRIE, Claude CAUSSADE, Pierre DARRE, Corinne GALEY, Agnès LABARTHE, Serge LAGUIBEAU, Sylvie MAZUREK, Philippe MYLORD, Noël PEREIRA DA CUNHA, Cécile PREVOST, Loïc RIFFAULT

Secrétaire de séance : Jean-Baptiste RAMON

Pièces jointes :

Powerpoint de la séance

Rapport du DOB

Règlement des EPI

Monsieur le Président souhaite les vœux à l'ensemble du conseil et remercie les délégués suppléants qui sont présents ce soir et qui remplacent les sièges vacants laissés par Messieurs Fourcade et Pitié.

1 AFFAIRES GENERALES

1.1 Validation du procès-verbal du Conseil Syndical du 02/12/2025

Monsieur le Président indique qu'il a été envoyé à l'ensemble du conseil syndical par mail le 19/12/2025. Aucune remarque n'étant faite, ce PV est validé.

1.2 Décisions de Monsieur le Président prises dans le cadre de sa délégation de pouvoir

Comme à chaque conseil, il est nécessaire de rapporter les décisions prises par le Président dans le cadre de sa délégation de pouvoir, depuis le 02/12/2025. M. LAVIT indique qu'ont été prises 2 décisions :

DEC_2025_85 Recrutement d'un agent contractuel pour assurer le remplacement temporaire d'un agent en charge de la mission tourisme

DEC_2025_86 Signature d'une convention de stage pour le service GeMA

2 BUDGET

2.1 Débat d'orientation budgétaire (N° 2026 001)

Monsieur le Président rappelle aux membres du Conseil que l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales rend obligatoire le débat sur les orientations générales du budget dans les communes de 3 500 habitants et plus. Ce débat doit se tenir dans les deux mois précédant l'examen du budget primitif.

La loi Notre du 7 août 2015 crée de nouvelles dispositions relatives à la transparence et à la responsabilité financière des collectivités territoriales en ajoutant à ce rapport des éléments relatifs au personnel de la collectivité.

Monsieur le Président présente ensuite les orientations budgétaires 2026 pour les trois budgets du PLVG :

- Budget principal
- Budget annexe du SPANC
- Budget annexe GeMAPI.

Cette présentation s'appuie sur le rapport de présentation des orientations budgétaires transmis aux membres du Conseil Syndical le 06 janvier 2026 et qui détaille :

- Le contexte de l'élaboration du budget : évolutions depuis 2017, les différents budgets du PLVG, les orientations et choix budgétaires
- Les propositions de budget pour 2026 : résultats prévisionnels de 2025, les actions à mener, les dépenses et recettes de fonctionnement et d'investissement, la programmation pluriannuelle d'investissement, la structure et la gestion de la dette
- Les ressources humaines : structure des effectifs, dépenses de personnel, rémunérations, organisation du travail, dossiers menés en 2025 et perspectives pour 2026.

Ce présent rapport a été élaboré pour servir de base aux échanges du Conseil Syndical (et en pièce jointe).

Mme PALLUT présente le DOB via un PowerPoint (en pièce jointe) ainsi que les grandes lignes par budget. A noter que ce DOB ayant été préparé plus tôt cette année (compte tenu des élections à venir), les résultats 2025 présentés sont provisoires et seront ajustés pour le vote du budget.

Pour budget principal

Les résultats sur l'exercice 2025 (hors report), sont satisfaisants en fonctionnement, tant sur le résultat (+10 500 k€ attendu sur l'exercice), qu'en terme de taux de réalisation (80%).

En investissement, le taux de réalisation est faible du fait de l'absence de la chargée mission tourisme, remplacée à l'été. Malgré tout, plusieurs projets sont arrivés à leur terme (ex : étude gouvernance, film promotionnel, obtention du label cycling hub, ...) et d'autres ont bien été lancés (ex : rampe d'accès voie verte). Cette faible réalisation amène un résultat excédentaire qui servira aux reports des actions à finaliser en 2026.

Il est proposé de bâtir le budget 2026 sur le même niveau de contribution (300 000 €). L'étude gouvernance de la mission vélo a été rendue en avril 2025 et il est attendu un positionnement de la nouvelle mandature pour définir la suite et l'ambition souhaitée sur le territoire. Dans l'attente, des réunions collectives avec EPCI et OT sont assurées régulièrement pour bâtir un projet de territoire, d'un point de vue technique.

Le budget a également été bâti en considérant notamment :

- L'augmentation des nouveaux contrats d'assurance (doublement des cotisations)
- Une marge de 4 % sur les salaires de 2025, les avancements de carrière, la part restante d'IFSE à verser et le poste tourisme avec remplacement (l'assurance statutaire ne remboursant pas les charges patronales)
- Des actions tourisme validées en commission tourisme du 4/11/2025, mais sous réserve des subventions accordées (plusieurs relances faites, sans réponse)
- La réalisation d'une analyse financière, si besoin, pour la prochaine mandature (pour les 3 budgets)
- Des opérations d'ordre moins élevées (2025 : année spécifique, suite au transfert de la porte des vallées).

En fonctionnement, le budget global baisse de 6%, mais augmente de 5% sur le réel, par rapport au voté 2025 (du fait des opérations d'ordre moins élevées). En investissement, le budget augmente de 6% au global et de 44% sur le réel, par rapport au voté 2025, mais avec report des actions 2025 non finalisées. *A noter qu'une procédure juridique sera lancée à l'encontre du prestataire qui a déployé l'application patrimoine en balade. Ce dernier ne répond plus et détient les codes sources indispensables à la mise à jour de l'application. Un budget de 30 000 € a été mis s'il fallait refaire l'application, mais cela ne se fera pas sans l'accord des élus et sans la mobilisation de la protection juridique pour récupérer les codes sources.*

Pour le budget GeMAPI

Le résultat 2025 (à mi-décembre) en fonctionnement s'annonce déficitaire de près de 90 000 €, valeur proche des 100 000 € d'augmentation des contributions demandée pour 2025 (non retenue par les membres), au titre des déchets et travaux post-crue. Si le taux de réalisation est satisfaisant autour de 80% sur les dépenses réelles (similaires aux autres années), les élus constatent que ce budget risque d'utiliser le report des années antérieures. Si avec la journée complémentaire, les résultats s'annoncent meilleurs, le résultat sur l'exercice reste très proche de l'équilibre et heureusement que le syndicat n'ai pas eu à consommer des crédits réservés en cas de crue.

En investissement, la réalisation (à mi-décembre) s'annonce déficitaire et même plus que les 20 000 € annoncés, si les subventions demandées depuis plusieurs mois n'arrivent pas d'ici la clôture budgétaire. Mais, dans ce cas, ces subventions seront mises en RAR ou sur les recettes 2026 (pour le PPI). Le taux de réalisation est largement supérieur aux années antérieures (81%), en partie lié aux travaux de réouverture du Souët qui représentaient une grosse partie du budget 2025 et quasi finis.

Compte tenu du contexte électoral, le budget 2026 a été bâti en considérant un maintien des contributions (1,6 M€). Toutefois, l'attention des élus est attirée sur un manque de 500 k€ de recettes en fonctionnement si on cumule :

- Les 100 k€ demandés pour 2025 au titre du post-crue
- Les 2 fois 100 k€ préconisés par l'étude KPMG (sur 2025 et 2026), pour la durée de la présente mandature
- Une baisse de 200 k€ provenant des financeurs (Etat, CD65, Région) pour les travaux en rivière et le chantier d'insertion.

Dans ce cadre, si l'emprunt a été limité ces derniers temps, l'évolution de l'endettement reste dégradée, liée à l'histoire de la structure (le post-crue 2013, fusion des syndicats, ...).

De plus, 2026 sera une année de transition, avec la construction des nouveaux programmes d'actions pour 2027 (PPG et PAPI). L'ambition de ces nouveaux programmes sera à adapter au niveau des contributions possible et au projet de territoire souhaité.

En fonctionnement, le budget envisagé est en baisse de 8% (7% sur les dépenses réelles), par rapport au voté 2025. Il n'est pas prévu d'enveloppe financière pour le ramassage des déchets et les intérêts d'emprunts diminuent (baisse du taux du livret A). Pour le personnel, une marge est prise sur les salaires (4% sur les payes 2025), pour intégrer les avancements de carrière, la part restante d'IFSE et un poste supplémentaire à la brigade verte, si besoin.

En investissement, le budget est diminué de moitié au global (-31% sur les dépenses réelles), notamment d'un PPI limité en cette année de transition, dans l'attente des nouveaux PAPI et PPG.

Pour le budget SPANC

Après plusieurs années difficiles, le budget du SPANC s'est rétabli en 2024 et la situation se maintient en 2025. Le résultat 2025 est excédentaire en fonctionnement.

Ce budget, habituellement peu utilisé en investissement, a été mobilisé en 2025, notamment pour l'achat prévu d'un nouveau logiciel métier et le renouvellement de matériel informatique, téléphonie. Ce budget devrait donc être déficitaire sur cette section, mais le report permet de rester légèrement excédentaire.

La mise en place de l'annualisation des redevances a nécessité la mise à jour du listing usagers, ce qui a permis de trouver plus de 1 100 usagers supplémentaires. Cette augmentation (initialement non connue) rend difficile le respect du cycle de 8 ans des contrôles de bon fonctionnement. Plusieurs scénarios ont été étudiés dans l'objectif de respecter la périodicité des contrôles et en considérant un nombre annuel de contrôle de bon fonctionnement (CBF) de 350 (moyenne des 9 dernières années). Parmi les scénarios, il a été envisagé un recrutement (technicien ou secrétaire à temps plein ou mi-temps). Mais, il convient de préciser qu'un recrutement n'est pas qu'une dépense supplémentaire en salaire. Un recrutement implique d'adapter les frais de refacturation au budget principal (qui avaient été actualisés et diminués en 2023, justement pour soulager ce budget) et nécessite l'achat de mobilier, équipement informatique, voire de véhicule. La simulation de tels scénarios démontrait que la situation financière de ce budget deviendrait de nouveau délicate sous 2 ans.

Ainsi, le scénario retenu consiste à modifier le cycle des CBF à 10 ans (au lieu de 8), avec l'appui du secrétariat du PLVG qui sera mis à disposition du SPANC 1 jour/semaine. Ce scénario permettra de tester sur une année le nombre de contrôles supplémentaires pouvant être réalisés et les besoins en secrétariat à prévoir le cas échéant. Cette nouvelle organisation est aussi une opportunité pour répartir les missions entre les agents, dans un objectif d'optimiser le nombre de CBF, assurer la continuité d'activité, voir diminuer le montant de la redevance.

Le budget 2026 est en hausse de 17% en fonctionnement (ajout de la mise à disposition + opérations d'ordres augmentées). En investissement, le budget est en baisse de 19%, équilibré par un virement de section, nécessaire vu le faible report 2025, si besoin de payer des équipements.

Pour les Ressources Humaines

Au 1^{er} janvier 2026, le syndicat compte 41 agents. 82% des ETP en GeMAPI, 12% sur le budget principal et 6% sur le SPANC. Les effectifs sont issus de la filière technique à 87%, 8% en administratif et 5% en médico-social.

En 2025, dans la continuité des années antérieures, plusieurs actions ont été menées dans un objectif de répondre aux obligations réglementaires, mais aussi de donner des signaux positifs aux agents. Plusieurs chantiers sont prévus en 2026, dont certains (mutuelle et EPI) font l'objet d'une délibération ci-après. Les autres chantiers seront traités avec la nouvelle mandature.

Monsieur le Président donne la parole à l'assemblée.

Les délégués saluent le travail mené sur ce Débat d'Orientations Budgétaires : clair, explicite et intéressant. Mme PALLUT précise que cela a été possible grâce au travail de l'ensemble de l'équipe, à la rigueur et au suivi des services.

Ce DOB étant le dernier du conseil syndical en place, les remarques des délégués se sont portées sur des échanges et des questions sur l'évolution des contributions, la solidarité amont-aval, l'évolution des missions du syndicat, ...

Majoritairement, les délégués se positionnent pour maintenir la solidarité amont/aval (le 50/50) et augmenter les contributions (et la taxe GeMAPI côté agglo) qu'ils ont jugé indispensable pour la santé du syndicat. Le produit de la taxe Gemapi est largement insuffisant face à l'ampleur des besoins : la gestion des milieux aquatiques, le portage de travaux et d'études pour prévenir les inondations, la mise aux normes ou la reconstruction d'ouvrages de protection, la forte technicité (hydrologie, génie écologique, gestion des ouvrages) que l'exercice de la compétence Gemapi exige, et dont dispose déjà le PLVG, dans un contexte où les subventions ne font que baisser.

Sur l'évolution des missions, les prochains délégués devront faire des choix, au vu des baisses des subventions annoncées les années à venir, notamment sur la régie travaux et l'atelier chantier d'insertion (au total, ce sont 150 à 200 k€ de recette en moins à prévoir ; les dépenses de la régie sont essentiellement du fonctionnement avec pour majorité des fonctionnaires et une dizaine d'agents en contrat d'insertion).

Quelles sont les missions que le PLVG ne portaient pas les années passées et qui s'avèrent coûteuses aujourd'hui ?...un futur débat en perspective pour un objectif : maintenir un syndicat à l'équilibre budgétaire et augmenter l'investissement qui, aujourd'hui, est limité, notre capacité d'emprunt étant nulle. Aujourd'hui, le PLVG n'a pas la capacité financière à assumer de futurs aléas climatiques qui pourraient impacter notre territoire.

Où cet exposé, le Conseil Syndical prend acte :

- De la communication du rapport sur les orientations budgétaires 2026,
- De la tenue du Débat d'Orientation Budgétaire 2026 organisé en son sein pour l'ensemble des budgets du PLVG.

Délibération : adoptée

3 RESSOURCES HUMAINES

3.1 Participation du PLVG au titre de la protection sociale : complémentaire santé (N° 2026 002)

Monsieur le Président explique comme il l'avait déjà fait lors du Conseil Syndical du 16/09/2025 que la réforme de la protection sociale a introduit l'obligation de participation des employeurs publics au 01/01/2026 pour la complémentaire santé à hauteur de 15 € minimum/mois/salarié. Comme 2.000 collectivités des Hautes-Pyrénées, le PLVG a donné mandat au Centre de Gestion 65 en 2025 pour lancer une consultation afin de pouvoir proposer à ses salariés une complémentaire santé aux garanties et tarifs attractifs. L'offre retenue par le CDG, à partir du 01/01/2026 et pour 6 ans, est celle d'AMELLIS Mutuelle. Les collectivités et établissements publics peuvent désormais adhérer à ce contrat collectif par délibération de leur assemblée délibérante, après consultation de leur Comité Social Territorial (CST).

Le Président indique que jusqu'à aujourd'hui, le PLVG apporte un soutien financier aux contrats individuels labellisés à hauteur de 17€/ mois + 5 € par enfant couvert, conformément à la délibération n°2024-055 du 11 décembre 2024.

Le Président rappelle ensuite les caractéristiques du contrat groupe « Complémentaire Santé » d'AMELLIS Mutuelle. Trois formules sont proposées au choix des agents avec des garanties supérieures à celles prévues par le panier de soins défini à l'article L911-7 du code de la sécurité sociale, à savoir :

- Socle
- Renfort 1
- Renfort 2

Les montants de cotisations indiqués ci-dessous, basés sur la structuration familiale, sont maintenus les trois premières années, sauf évolutions réglementaires, législatives, conventionnelles. Les tarifs sont uniques quel que soit l'âge du salarié adhérent. Les adhérents ne sont pas soumis à un questionnaire de santé et il n'y a pas de délai de carence post-adhésion.

	SOCLE	RENFORT 1	RENFORT 2
Par Isolé	41,62 €	85,03 €	106,69 €
Par Couple	88,54 €	166,87 €	206,09 €
Par Famille	134,33 €	253,38 €	312,42 €

Le Président fait savoir que l'offre d'Amellis Mutuelle a été présentée aux agents lors de réunions le 4 décembre 2025. Un sondage a ensuite été adressé aux agents pour mesurer leur intérêt pour ce contrat groupe « santé ».

Le Président expose les résultats de cette enquête :

- 80% des agents ont répondu au sondage (23 répondants sur 29),
- 96 % des répondants ne sont pas intéressés par l'offre de complémentaire santé d'Amellis Mutuelle,
- 87% des répondants estiment que les tarifs sont trop élevés,
- Les garanties du contrat d'Amellis Mutuelle ne conviennent pas à 35% des répondants,

Entendu cet exposé, le Président propose aux membres du Conseil Syndical :

- De ne pas adhérer à la convention de participation pour le risque « SANTE » conclue entre le Centre de

gestion 65 et AMELLIS MUTUELLE

- De conserver le système actuel de soutien financier aux contrats individuels labellisés à hauteur de 17 € /mois + 5 € par enfant couvert, conformément à la délibération n°2024-055 du 11 décembre 2024.

Où cet exposé, et après en avoir débattu et délibéré, le Conseil Syndical décide à l'unanimité de :

- Ne pas adhérer à la convention de participation pour le risque « SANTE » conclue entre le Centre de gestion 65 et AMELLIS MUTUELLE
- Conserver le système actuel de soutien financier aux contrats individuels labellisés à hauteur de 17 € /mois + 5 € par enfant couvert, conformément à la délibération n°2024-055 du 11 décembre 2024.

Délibération : adoptée

3.2 Recrutement d'un apprenti (N° 2026 003)

Le Président rappelle qu'à trois reprises le PLVG a eu recours à des étudiants en contrat d'apprentissage : en 2016, 2018 et 2021 pour assurer des missions liées à la communication générale du PLVG.

Le Président indique que, dans le contexte économique actuel, se tourner une nouvelle fois vers l'apprentissage pourrait être une plus-value pour le PLVG. Le PLVG pourrait recruter un étudiant pour faire face à un besoin spécifique ponctuel, tout en permettant à l'apprenti d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences adaptées à la collectivité.

Le Président précise que le CNFPT peut prendre en charge les frais pédagogiques à condition que la formation suivie par l'étudiant permette un débouché vers un métier en tension et sous réserve d'en faire la demande avant le 20/03/2025. Il précise également qu'un travail est en cours au sein des services pour positionner ce contrat d'apprentissage en fonction des besoins, d'ici cette date.

Entendu cet exposé, le Président propose de renouveler l'expérience pour l'année scolaire 2026-2027 en recrutant un apprenti à partir de septembre 2026. Les dépenses sont prévues au DOB.

Où cet exposé, et après en avoir débattu et délibéré, le Conseil Syndical décide à l'unanimité de :

- Acter le principe du recrutement d'un apprenti pour un an à partir de septembre 2026,
- Charger le Président de valider le métier et le niveau de diplôme envisagé,
- Charger le Président de recruter l'étudiant affecté à ce poste,
- Autoriser le Président à réaliser les formalités administratives nécessaires quelle qu'en soit la nature parmi lesquelles les demandes de financement et la saisine du Comité Social Territorial
- Autoriser le Président à signer le contrat et la convention d'apprentissage.

Délibération : adoptée

3.3 Validation du règlement des Equipements de Protection Individuelle (N° 2026 004)

Le Président rappelle aux membres de l'assemblée que toutes les collectivités se doivent de détecter les risques auxquels sont exposés les agents et des proposer des mesures de prévention afin de supprimer ou de réduire le risque. En effet, en vertu du Code du travail article L 4121-1 « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et mentale des travailleurs sur le fondement des neuf principes généraux de prévention (L 4121-2) ».

Ces neuf principes sont :

- [1. Éviter les risques,](#)
- [2. Évaluer les risques,](#)
- [3. Combattre les risques à la source,](#)
- [4. Adapter le travail à l'homme,](#)
- [5. Tenir compte de l'évolution et de la technique,](#)
- [6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins,](#)
- [7. Planifier la prévention,](#)
- [8. Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si celles-ci se révèlent insuffisantes,](#)
- [9. Donner les instructions appropriées aux salariés.](#)

En matière de mesure de protection, le Président souligne que l'employeur engage sa responsabilité (civile et pénale) en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et que le manquement du salarié en matière de port des Equipements de Protection Individuelle n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité

Le Président fait savoir que la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels réalisé en 2024 a mis en évidence la nécessité de réviser le règlement des EPI dont la version actuelle date de 2020 (délibération n° 2020-070 en date du 14/12/202) pour assurer :

- Une meilleure protection des salariés,
- Un meilleur confort des salariés,
- Une meilleure application du règlement,
- Le renforcement de l'image du PLVG sur le terrain.

Le Président précise que ce travail de révision a été réalisé collectivement grâce au concours des assistants de prévention, du responsable de la brigade verte, des chefs de service et de la Direction avec l'appui de la Conseillère en prévention du CDG 65.

Le Président donne lecture du règlement qui avait été envoyé avec la convocation (en annexe de la présente délibération).

Le Président précise qu'en matière d'EPI, les collectivités sont tenues de (Article R 4321-4 du Code du Travail) :

- Mettre à disposition gratuitement des agents les EPI adaptés aux risques auxquels sont exposés les agents,
- Garantir leur conformité,
- S'assurer de leur maintien en bon état d'hygiène et de fonctionnement,
- S'assurer de leur utilisation effective,
- Informer et former les agents à l'utilisation des EPI.

Entendu cet exposé, le Président propose de valider les termes de ce nouveau règlement des Equipements

de Protection Individuelle tel que présenté en annexe.

Où cet exposé, et après en avoir débattu et délibéré, le Conseil Syndical décide à l'unanimité de :

- Valide les termes du nouveau règlement des Equipements de Protection Individuelle tel que présenté en annexe,
- Sa mise en application immédiate.

Délibération : adoptée

4 GEMAPI

4.1 Adhésion à la démarche de labélisation Rivières sauvages pour les gaves du Marcadau et de Lutour (N° 2026-005)

Le président explique le projet de labellisation des gaves du Marcadau et du Lutour.

Le Réseau des Sites Rivières Sauvages rassemble les gestionnaires des rivières labellisées. Il offre des espaces d'échange d'expérience, recherche des solutions aux problématiques rencontrées et met à disposition différents outils tel que le programme pédagogique « Graines de Rivières Sauvages » ou encore des études scientifiques innovantes.

Le label Site Rivières Sauvages est un outil de conservation des rivières, non législatif, qui reconnaît à la fois la naturalité exceptionnelle d'un cours d'eau et l'engagement des gestionnaires locaux volontaires pour le préserver, en harmonie avec les activités de la vallée.

« Une Rivière Sauvage est une rivière vivante, de référence, préservée, qui s'écoule librement et qui accueille dans ses eaux de qualité et sur ses berges une biodiversité exceptionnelle. »

Les Gaves du Marcadau et du Lutour présentent des caractéristiques exceptionnelles de naturalité : morphologie intacte, continuité écologique totale et eaux de très haute qualité. Leur classement potentiel comme "Sites Rivières Sauvages" est pleinement justifié, avec un score de 90/100 sur l'ensemble des critères.

Aussi, la commune de Cauterets et la Commission Syndicale de la Vallée de Saint-Savin souhaitent co-porter la démarche de labélisation « Rivière sauvage ». En tant que collectivité gemapienne, le PLVG souhaite s'engager dans cette démarche en apportant notamment sa connaissance locale et technique.

La commission GeMAPI a émis un avis favorable à l'adhésion du PLVG dans cette démarche avec la commune, mais sans participation active (manque de temps des équipes), ni financière au réseau.

Le conseil syndical après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- D'adhérer à la démarche « Rivières sauvages » pour les gaves du Marcadau et du Lutour, en partenariat de la Commune de Cauterets et de la Commission Syndicale de la Vallée de Saint-Savin,
- D'autoriser le Président à signer tout document nécessaire à la formalisation de cette adhésion.

Délibération : adoptée

Aucune question diverse n'étant posée et l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h45.

Le prochain conseil syndical se tiendra à 18h30 le mardi 10 février 2026 à la salle de la terrasse à Argelès-Gazost

Monsieur Thierry LAVIT
Président de séance



Monsieur Jean-Baptiste RAMON
Secrétaire de séance

