

| |
|-----------------------------|
| RÉPUBLIQUE FRANÇAISE |
| DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT |
| CANTON DE LODÈVE |

COMMUNE DE LODÈVE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

| |
|--------------|
| numéro |
| CM_220531_13 |

L'an deux mille-vingt deux, le trente et un mai,
Le Conseil municipal, dûment convoqué le vingt cinq mai deux mille vingt-deux, s'est réuni en session ordinaire, salle du Conseil de l'Espace Marie-Christine BOUSQUET, sous la Présidence de Gaëlle LEVEQUE.

| nombre de membres | |
|-------------------|----|
| en exercice | 29 |
| présents | 18 |
| exprimés | 29 |
| vote | |
| pour | 29 |
| contre | 0 |
| abstention | 0 |

Présents :

Gaëlle LEVEQUE, Ludovic CROS, Nathalie ROCOPLAN, Gilles MARRES, Monique GALEOTE, Marie-Laure VERDOL, Didier KOEHLER, Isabelle PEDROS, Claude FERAL, Michel PANIS, Jean-Marc SAUVIER, Nathalie SYZ, Damien ALIBERT, Fadilha BENAMMAR KOLY, Claude LAATEB, Magali STADLER, Françoise CAUVY, Marie Pierre CAUMES.

Absents avec pouvoirs :

Ali BENAMEUR à Gilles MARRES, Ahmed KASSOUH à Marie-Laure VERDOL, Edith POMAREDE à Gaëlle LEVEQUE, Fatiha ENNADIFI à Monique GALEOTE, David BOSCH à Nathalie ROCOPLAN, David DRUART à Didier KOEHLER, Thibault DETRY à Ludovic CROS, Izia GOURMELON à Isabelle PEDROS, Christian RICARDO à Claude LAATEB, Joana SINEGRE à Magali STADLER, Damien ROUQUETTE à Marie Pierre CAUMES.

| | |
|----------------|--|
| OBJET : | Convention avec le Centre de gestion de l'Hérault pour la sécurité et la santé au travail |
|----------------|--|

VU le code général de la fonction publique, notamment son articles L.135-6, relatif à l'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, ainsi que ses articles L.452-30, L.452-43, L.452-47 et L.812-1 relatifs aux compétences des centres de gestion de la fonction publique territoriale,

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale, notamment son article 2-1, relatif à l'obligation de protection de la santé des agents, et son article 5, relatif à l'obligation de nommer un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, soit en interne, soit en passant convention avec le Centre De Gestion (CDG),

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 de convention avec le CDG de l'Hérault (CDG34), en vue de l'adhésion à la mission d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnels, notamment ses articles 4-9 et 5-2, relatifs au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,

VU l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

CONSIDÉRANT que les prestations du CDG34 peuvent consister, notamment en :

- un accompagnement à l'évaluation des risques professionnels en vue de l'élaboration du document unique,
- un accompagnement à l'évaluation des risques psycho sociaux en vue de l'intégration dans le document unique,
- un accompagnement dans la mise à jour du document unique et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action,

- un accompagnement à tout projet administratif ou technique relatif à la prévention des risques professionnels,
- une assistance sur les domaines de la santé sécurité avec la mise à disposition d'outils, de documents et procédures adaptés à la collectivité et l'appui d'une personne qualifiée sur des thématiques particulières :
 - Risques PsychoSociaux (RPS),
 - ergonomie,
 - métrologie d'ambiance physique (bruit, ventilation, vibration...),
 - prévention du risque chimique,
 - médiation pour la résolution à l'amiable des conflits interpersonnels...
- une information, sensibilisation des élus, des encadrants ou des agents sur des thématiques préventions,
- la mise à disposition par le CDG34 d'un assistant de prévention pour les collectivités ou établissements de moins de vingt agents,
- la mise à disposition par le CDG34 d'un ACFI,
- la mise en place du dispositif signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes,

CONSIDÉRANT qu'il est opportun de bénéficier de cette convention pour participer à la protection de la santé des agents et, plus particulièrement, pour la mise en place du dispositif d'alerte et de traitement des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ou de comportements sexistes,

Où l'exposé de Nathalie ROCOPLAN et après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

- **ARTICLE 1 : DÉCIDE** que le CDG 34 assurera la mission permettant de soutenir la collectivité dans la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels, afin d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents,
- **ARTICLE 2 : AUTORISE** le Maire, ou son représentant, à effectuer toutes les démarches nécessaires à l'exécution de la présente délibération et à signer tous les documents y afférents, et en particulier la convention d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnel proposée par le CDG 34, telle que jointe en annexe,
- **ARTICLE 3 : DISPOSE** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget,
- **ARTICLE 4 : DIT** que le présent acte sera inscrit au registre des délibérations et sera transmis au service du contrôle de légalité.

Ainsi fait et délibéré les jours mois et an susdits et ont les délibérants signé au registre,
Pour extrait certifié conforme au registre des délibérations.

Le Maire,
Gaëlle LEVEQUE

The image shows the official seal of the Municipality of Montpellier, which is circular and contains the text 'LUDOVICA A LUDOVICO OCTAVO' at the top and 'VIA DE VOLUNTATE IN LIBERTATE' at the bottom. In the center is a coat of arms. Overlaid on the seal is a handwritten signature in black ink.



CONVENTION D'ADHÉSION À LA
MISSION D'APPUI ET DE SOUTIEN À LA
PRÉVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS

Ville de Lodève

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault, ci-après dénommé « le CDG 34 » - 254, rue Michel Teule - 34184 Montpellier CEDEX 4, représenté par son Président, monsieur Philippe Vidal, dûment habilité par délibération du conseil d'administration du 2 novembre 2020.

ET

La Ville de Lodève, ci-après dénommée « l'entité adhérente », sise 7 place de l'Hôtel de Ville – 34700 LODEVE – représentée par son Maire, Gaëlle LÉVÊQUE, dûment habilitée par délibération N° du 2 juin 2022,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{ER} : OBJET DE LA CONVENTION

L'entité adhérente demande au CDG 34 de lui apporter l'appui et le soutien du pôle hygiène et sécurité dans le cadre de la prévention des risques professionnels en application de l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

ARTICLE 2 : NATURE DE LA MISSION

Le CDG 34 s'engage à soutenir l'entité adhérente dans la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels afin d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

La présente convention permet de bénéficier d'un **socle annuel de prestations** pour conseiller la collectivité/établissement en matière de santé et sécurité de travail.

Elle permet la mise à disposition d'un Agent du CDG 34, Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection (ACFI) conformément aux dispositions de l'article 5 du 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.

Pour les entités adhérentes de moins de 20 agents, elle permet la mise à disposition d'un agent du CDG 34, chargé d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité conformément aux dispositions de l'article 4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 précité.

De plus, la présente convention donne l'accès à des **prestations complémentaires** pour renforcer la prévention des risques professionnels et répondre à des problématiques plus spécifiques en santé au travail.

ARTICLE 3 : PRESTATIONS SOCLE

Dans le cadre de cette convention, l'entité adhérente pourra bénéficier en fonction de ses besoins et à sa demande d'une ou des prestations socle énumérées ci-dessous. Les conditions d'exercice des prestations sont précisées à l'article 5 de la présente convention.

Article 3.1 : Conseil sur les obligations réglementaires

Le pôle hygiène et sécurité répond directement par téléphone ou courriel aux questions posées par l'entité adhérente en lien avec la santé et la sécurité au travail en s'appuyant sur la réglementation en vigueur. Il adresse, si besoin, de la documentation en santé au travail.

Le pôle hygiène et sécurité réalise une veille réglementaire et informe « le référent prévention » par courriel des évolutions réglementaires.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, les référents réalisent la phase d'information préalable des agents victimes ou témoins.

Article 3.2 : Sensibilisation collective à la prévention

L'entité adhérente pourra participer au réseau des acteurs de la prévention destiné aux assistants et aux conseillers de prévention et à tout acteur ou agent en charge de la prévention.

Article 3.3 : Pré-étude des documents avant passage en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le pôle hygiène et sécurité pourra réaliser une pré-étude des documents relatifs à la santé et la sécurité au travail avant passage en CHSCT et proposer des améliorations si nécessaire.

Article 3.4 : Participation à trois réunions du CHSCT

Le pôle hygiène et sécurité ou l'ACFI désigné pourra participer aux trois séances du CHSCT programmées annuellement. Le planning des séances sera à transmettre en début d'année afin de programmer les interventions.

Article 3.5 : Pré diagnostic en vue d'un accompagnement sur des situations particulières

La collectivité/établissement peut solliciter l'appui du pôle hygiène et sécurité sur des situations particulières relative à la prévention des risques professionnels.

Le pôle hygiène et sécurité réalise une analyse de la demande et conseille sur les actions à mettre en œuvre pour répondre aux besoins et/ou résoudre la problématique. Il orientera la collectivité/établissement vers la prestation complémentaire la plus adaptée, en s'appuyant, si nécessaire, sur les autres services du Centre de Gestion.

ARTICLE 4 : PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les prestations complémentaires proposées permettent un accompagnement « à la carte » à définir en fonction des besoins de l'entité adhérente et/ou un suivi personnalisé par un ou plusieurs acteurs de l'équipe pluridisciplinaire du pôle hygiène et sécurité (préventeur, ergonomes, médiateur, psychologue du travail...). Une analyse de la demande sera préalablement réalisée dans le cadre de la prestation socle.

La liste des missions proposées par le pôle hygiène et sécurité du CDG 34 n'est pas exhaustive. Elle peut être enrichie en fonction des demandes de la collectivité/établissement dans la limite des compétences du pôle hygiène et sécurité.

À la demande de la collectivité /l'établissement et en fonction d'un plan annuel d'intervention, les prestations complémentaires suivantes peuvent être, par exemple, réalisées.

Article 4-1 : La rédaction et mise à jour du Document Unique

Cette intervention peut comprendre l'animation des comités de pilotages, la visite des locaux, les entretiens avec les agents, l'évaluation des risques, la rédaction du document et la proposition d'un plan d'actions de prévention.

Lorsque cette mission a été réalisée par le CDG34, le pôle hygiène et sécurité proposera et planifiera chaque année une mise à jour du document unique.

Cette prestation nécessite la validation d'un devis estimatif détaillant les étapes de la réalisation du document unique et/ou sa mise à jour.

Article 4-2 L'évaluation des risques psycho sociaux en vue de l'intégration dans le document unique

Cette intervention peut comprendre l'animation des comités de pilotages, les entretiens collectifs/individuels avec les agents, l'évaluation des risques, la rédaction du document et la proposition d'un plan d'actions de prévention.

Cette prestation nécessite la validation d'un devis estimatif et la signature d'un protocole RPS encadrant les modalités d'intervention.

Article 4-3 : Pour les collectivités/les établissements de moins de 20 agents : la mise à disposition d'un agent du CDG34 pour assurer la fonction d'assistant de prévention afin de conseiller et d'accompagner l'entité adhérente dans la mise en œuvre des actions de prévention

Pour bénéficier de cette prestation, l'entité adhérente doit disposer d'un document unique d'évaluation des risques professionnels réalisé par le CDG 34 ou en cours de réalisation par le CDG 34.

Cette prestation nécessite la signature d'une lettre de cadrage qui définira les moyens mis à disposition de l'agent du CDG 34 notamment le temps imparti pour l'exercice de ses missions dans la limite de 3 jours par an. En fonction du plan annuel d'intervention de l'assistant de prévention, un devis estimatif sera établi.

Article 4-4 : Réalisation de métrologie d'ambiance physique (bruit, éclairage, vibration...)

Cette prestation nécessite la validation d'un devis estimatif détaillant les étapes de l'intervention.

Article 4-5 : L'animation de réunions de sensibilisation, d'information auprès des élus, responsables ou agents sur des thématiques variées de prévention (risque lié au bruit, risque chimique, gestion du risque alcool, sensibilisation aux risques psychosociaux, aux troubles musculo-squelettiques...)

Cette prestation nécessite la validation d'un devis estimatif détaillant les étapes de la réalisation des interventions de sensibilisation/information.

Article 4-6 : L'analyse d'une activité, d'une situation, d'un poste de travail, soutien auprès d'un agent et/ou de la collectivité, etc.

Cette prestation se déroulera selon le devis estimatif détaillé établi selon les besoins de l'entité adhérente.

Article 4-7 : La médiation pour la résolution à l'amiable des conflits interpersonnels

La médiation permet un accompagnement de l'entité adhérente dans la gestion des conflits interpersonnels. Processus amiable de résolution des conflits, il prévoit l'intervention d'un tiers neutre, impartial et indépendant, dont le rôle est de faciliter la recherche d'une solution en permettant notamment aux parties de renouer le dialogue et de surmonter ainsi leurs différends.

Cette prestation nécessite la signature d'un devis estimatif et d'une charte encadrant le dispositif de médiation.

Article 4-8 : La mise à disposition d'un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI)

Les missions principales de l'ACFI sont :

- ✎ *La visite d'inspection.* Elle consiste à contrôler, sur site, les écarts de la collectivité par rapport à la réglementation. Par la restitution d'un rapport, l'ACFI préconise et conseille à l'autorité territoriale des mesures visant à corriger les manquements constatés.
- ✎ *L'avis spécifique.* L'ACFI donne un avis sur les règlements et les consignes que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et sécurité ou sur les projets susceptibles de modifier les conditions de travail des agents.
- ✎ *L'ACFI, acteur du CHSCT.* Il participe aux séances et travaux du CHSCT, il apporte une expertise et peut accompagner les délégations de visite ou d'enquête. Il intervient notamment en cas de divergence sur des procédures de danger grave et imminent ou de recours à expertise agréée.

Cette prestation nécessite la signature d'une lettre de mission qui définira les moyens mis à disposition de l'ACFI, notamment le temps imparti pour l'exercice de ses missions. En fonction du plan annuel d'intervention de l'ACFI, un devis estimatif sera établi.

Article 4-9 : La mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

Cette mission consiste à :

- ✎ informer les agents victimes ou témoins du cadre réglementaire et des modalités et procédures relatives à la mise en œuvre du dispositif ;
- ✎ recueillir les signalements des témoins ou des présumées victimes ;
- ✎ accompagner à la définition des procédures d'orientation internes à la collectivité/établissement ;
- ✎ informer l'autorité territoriale des signalements, rappeler les obligations qui lui incombent et mentionner la procédure à suivre ;
- ✎ assurer le suivi du traitement de chaque signalement ; et des suites données au signalement, par l'autorité territoriale ;
- ✎ réaliser, de manière statistique, un bilan annuel des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y sont données à destination du CHSCT.

Les enquêtes administratives ne seront pas réalisées par le CDG 34 dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de signalement.

Ce dispositif est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins parmi :

- ✎ l'ensemble des personnels de l'entité adhérente (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.) ;
- ✎ les élèves ou étudiants en stage ;
- ✎ les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'entité adhérente ;
- ✎ les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois ;
- ✎ les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum ;

Afin de permettre au CDG 34 d'assurer la mise en œuvre de cette prestation, l'entité adhérente s'engage à mettre en place les procédures prévues à l'article 3 du décret du 13 mars 2020 et à signer la charte encadrant le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Pour exercer cette mission, le CDG 34 désigne, par arrêté, un collège de référents signalement dont le positionnement, le champ de compétence, les modalités et les conditions d'exercice sont définies par une lettre de mission.

Les informations personnelles recueillies par les référents signalement sont conservées pendant 6 ans. Pour la sécurité et la confidentialité des données personnelles voir le document « Charte de fonctionnement du dispositif de signalement ». Conformément à la loi n° 78-17 dite « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée et au règlement européen n° 2016/679/UE du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018, les personnes bénéficient d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et de suppression des données.

ARTICLE 5 : CONDITIONS D'EXERCICE DES PRESTATIONS

Afin de faciliter la communication entre le pôle hygiène et sécurité du CDG 34 et l'entité adhérente, celle-ci désigne au sein de ses effectifs « un référent prévention ».

Article 5.1 : Prestations socle

À la demande de l'entité adhérente, le pôle hygiène et sécurité effectue ses prestations dans une limite de durée selon la taille de l'entité adhérente.

| TAILLE DE LA STRUCTURE | DURÉE |
|--|--------------------------------------|
| Collectivité/Établissement de 1 à 20 agents : | une demi-journée maximum par an. |
| Collectivité/Établissement de 21 à 50 agents : | une journée maximum par an. |
| Collectivité/Établissement de 51 à 100 agents : | une journée et demie maximum par an. |
| Collectivité/Établissement de 101 à 350 agents : | trois journées maximum par an. |
| Collectivité/Établissement de + de 350 agents : | quatre journées maximum par an. |

Le nombre d'agents retenus est le nombre d'agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et de droit privé au 31 décembre de l'année N-1.

La première année, si la signature de la convention intervient après le 30 juin, il ne sera réalisé que 50 % maximum du forfait journée.

En cas de dépassement, les interventions supplémentaires seront facturées selon le tarif fixé à l'article 7 de la présente convention.

Article 5.2 : Prestations complémentaires

Pour les prestations complémentaires 4.1 à 4.8, après analyse de la demande, le pôle hygiène et sécurité réalisera un devis détaillé comprenant les étapes de l'intervention, le nombre de jours estimé et le montant qui sera signé par la collectivité/établissement avant toute intervention.

Toute intervention réalisée hors devis fera l'objet d'un accord préalable de la collectivité et d'une facturation supplémentaire, dont le tarif journalier est fixé à l'article 7 de la présente convention.

La prestation 4.9 relative à la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes sera facturée, sans accord préalable de la collectivité, pour chaque signalement selon le temps de travail passé par les référents.

Avant le démarrage de la mission, les documents spécifiques demandés (protocole RPS, lettre de cadrage de l'assistant de prévention, charte de médiation, charte du dispositif de signalement, lettre de mission de l'ACFI) devront obligatoirement être retournés signés au pôle hygiène et sécurité.

Article 5.3 : Conditions communes

Afin de lui permettre d'accomplir sa mission, la collectivité ou l'établissement s'engage à :

- ✎ fournir au pôle hygiène et sécurité toutes les informations et les documents jugés nécessaires à la réalisation de sa mission (document unique, organigramme, fiche de poste, registres...);
- ✎ faciliter l'accès pour les intervenants à tous les établissements, locaux et lieux de travail nécessaire au bon déroulement de la mission de prévention des risques ;
- ✎ faire accompagner le pôle hygiène et sécurité par un représentant de la collectivité ou de l'établissement (assistant et/ou conseiller de prévention, référent, responsable,...) lors des visites sur site et si l'agent du CDG 34 le juge nécessaire ;
- ✎ fournir au pôle hygiène et sécurité des conditions matérielles et organisationnelles adaptées à la réalisation de ses interventions notamment lors de l'organisation de réunions de sensibilisation.

Le pôle hygiène et sécurité s'engage, quant à lui, à respecter les obligations de neutralité, discrétion et moralité.

ARTICLE 6 : RESPONSABILITÉ

Conduisant une mission d'aide, de conseil et d'assistance, la responsabilité du CDG 34 ne peut, en aucune manière, être engagée de par les conséquences des mesures retenues et les décisions prises par l'autorité territoriale ou en leurs absences.

La responsabilité de la mise en œuvre des recommandations et le suivi des avis ou suggestions formulés incombent à l'autorité territoriale.

Les prestations réalisées n'ont pas pour objet, ni pour effet, d'exonérer l'autorité territoriale de ses obligations relatives :

- ✎ aux dispositions législatives et réglementaires,
- ✎ aux recommandations et règles de l'art dans le domaine de la prévention des risques professionnels,
- ✎ aux contrôles périodiques réglementaires relatifs à la conformité des bâtiments, du matériel et installations, de la commission de sécurité, etc.
- ✎ aux avis des autres acteurs réglementaires de la prévention.

L'entité adhérente reste, dans le cadre de ses prérogatives légales, totalement responsable des décisions concernant le fonctionnement de ses services ou la situation administrative de ses personnels.

De par le caractère temporaire et aléatoire des interventions, les préconisations et observations sont limitées. Dans cette optique, le CDG 34 ne peut être tenu pour responsable des accidents qui pourraient survenir dans la collectivité / l'établissement suite à son passage.

ARTICLE 7 : MODALITÉS FINANCIÈRES

Les prestations fournies par le CDG 34, dans le cadre de cette convention, sont facturées suivant le temps de travail passé par l'agent du CDG 34.

Le tarif des prestations socles et complémentaires est fixé chaque année par délibération du conseil d'administration du CDG 34. L'entité adhérente ne peut pas s'opposer à sa réactualisation.

Article 7.1 : Prestations socle

L'entité adhérente versera une participation forfaitaire annuelle dont le montant a été défini en fonction de la taille de la collectivité.

| TAILLE DE LA STRUCTURE | FORFAIT |
|--|---------------------------------|
| Collectivité/Établissement de 1 à 20 agents : | forfait d'une demi-journée. |
| Collectivité/Établissement de 21 à 50 agents : | forfait d'une journée. |
| Collectivité/Établissement de 51 à 100 agents : | forfait d'une journée et demie. |
| Collectivité/Établissement de 101 à 350 agents : | forfait de trois journées. |
| Collectivité/Établissement de + de 350 agents : | forfait de quatre journées. |

Le nombre d'agents retenus est le nombre d'agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et de droit privé au 31 décembre de l'année N-1.

La première année, si la signature de la convention intervient après le 30 juin, il ne sera facturé que 50 % du montant dû de la participation forfaitaire annuelle.

La participation forfaitaire est réclamée par le CDG 34 au moyen d'un titre de recettes émis au premier trimestre de l'année. Pour les entités adhérentes conventionnant en cours d'année, la participation est réclamée au cours du trimestre suivant la signature.

Article 7.2 : Prestations complémentaires et interventions supplémentaires :

Le recouvrement des frais de la mission sera assuré par le CDG 34 selon l'état d'avancement de la prestation.

ARTICLE 8 : DURÉE ET RÉSILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans renouvelable par tacite reconduction pour des périodes successives de trois ans chacune.

Elle prend effet à compter de sa signature par les parties.

La convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 6 mois.

ARTICLE 9 : COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE

Les parties s'efforceront de résoudre à l'amiable, conformément aux réglementations qui les régissent, toute contestation relative à la validité, l'exécution ou l'interprétation de la présente convention.

En cas de désaccord persistant, les litiges relèveront de la compétence du Tribunal Administratif de Montpellier.

Fait en deux exemplaires :

À Lodève le
...../...../.....
Pour l'entité adhérente,

À Montpellier, le
...../...../.....

Pour le CDG 34,

Le Président du CDG 34,



Philippe VIDAL,
Maire de Cazouls-lès-Béziers