

PETR PAYS TOLOSAN

Procès-verbal du Conseil Syndical n° 21 du 23 septembre 2024 à 18h30

Salle du Chai – VILLAUDRIC

Votants :

C3G : Maryse AUGER, Véronique MILLET, Thierry PORTES, Philippe SEILLES

CCCB : Joël CAMART, Catherine CLAYES, Diane ESQUERRE, Gérard GUERCI, Anne-Sophie PILON, Patrice SEMPERBONI, Charles de LASSUS SAINT-GENIÈS, Sandrine PENAVERE,

CCF : Virginie CLAVEL, Alain HINAUX, Colette SOLOMIAC, Serge TERRANCLE, Patrick IGON, Pierre JEANJEAN, Denis PARISE, Bouchra ROUYER,

CCHT : François CODINE, Denis DULONG, Jean-Claude ESPIE, Marie-Luce FOURCADE, Céline FRAYARD, Patrice LAGORCE, Françoise MOREL CAYE, Romain VANHECKE

CCVA : Thierry ASTRUC, Jean-Michel JILIBERT, Mylène MONCERET, Daniel REGIS,

Absents ayant donné pouvoir : Thierry SAVIGNY à Anne-Sophie PILON, Nadine ABAD à Colette SOLOMIAC, Jean-Marc DUMOULIN à Daniel REGIS

Présent suppléant sans droit de vote : Pierre ARTIGUE

Nombre de délégués : 47
Quorum : 24
Date de convocation : 16/09/2024

Membres présents : 32
Pouvoir : 3

PREAMBULE

Monsieur le Président remercie la commune de Villaudric d'accueillir ce Conseil Syndical.

ADMINISTRATION GENERALE

1. Désignation d'un(e) Secrétaire de séance

Le Président rappelle qu'il convient de nommer, à chaque début de séance du Conseil Syndical un ou plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le président demande à l'un des membres de l'assemblée de se proposer pour être secrétaire de séance.

M. de Lassus Saint-Geniès est désigné secrétaire de séance à l'unanimité.

2. Approbation du compte rendu du Conseil Syndical n°20 du 12 juin 2024

Le Président demande aux membres du Conseil Syndical s'il y a lieu d'intégrer des interventions ou corrections au compte rendu du Conseil Syndical du 12 juin 2024, tel que proposé, et de se prononcer sur son approbation.

Adopté à l'unanimité

3. Délibération : Désignation représentants Assemblée des Territoires

Joël Camart, 1^{er} vice-président expose que la Présidente de la Région Occitanie a confirmé son intention d'initier une organisation spécifique au travers de l'Assemblée des Territoires de la Région. Elle sera composée de 158 membres élus désignés par les territoires de projets tels le PETR Pays Tolosan, avec une parité homme - femme. Il s'agit d'une démarche inédite ancrée sur la réalité des territoires et la coopération.

Trois missions lui seront confiées :

- Concertation : formuler des recommandations sur les grandes décisions et réflexions du Conseil Régional (Schémas : SRDE2I, SRADDET ...),
- Capitalisation et transfert : être un lieu d'échanges d'expériences et d'enrichissement des pratiques et mise en réseau,
- Expérimentation et Innovation : pour que le Conseil Régional puisse tester sur des territoires pilotes un nouveau dispositif, ou que les collectivités puissent réinventer la façon de concevoir et mettre en œuvre des politiques publiques.

Il propose de désigner 2 titulaires en respectant la parité homme – femme.

Il propose à l'assemblée de délibérer sur la nomination des délégués qui siègeront à l'Assemblée des Territoires de la Région :

Monsieur Patrice LAGORCE (titulaire) & Madame Marie-Luce FOURCADE (titulaire)

Il rappelle pour information que le binôme titulaire représentant la société civile est composé de :

Monsieur Jacques Vonthron (titulaire) & Madame Sylvie Boulay (titulaire)

Adopté à l'unanimité

4. Délibération : Désignation délégué élu au CNAS

Joël Camart rappelle que le PETR Pays Tolosan a mis en place une action sociale en faveur du personnel en adhérant au Comité nationale d'action sociale (CNAS) à compter du 1er janvier 2018. Cette adhésion est renouvelée annuellement par tacite reconduction contre versement d'une cotisation évolutive fixée par le CNAS par bénéficiaire.

Il convient de désigner un membre de l'organe délibérant en qualité de délégué élu notamment pour participer à l'assemblée départementale du CNAS.

Patrick Plicque désigné à l'unanimité

5. Fixation indemnités de fonction des élus – abroge et remplace la D24-130

Joël Camart indique qu'il convient de modifier la délibération n°24-130 adoptée le 12 juin 2024.

Il rappelle que le PETR Pays Tolosan est un syndicat mixte fermé de 100 à 199 999 habitants. Le calcul des indemnités des élus se base sur un montant maximal de l'indice 1027 qui est de :

- 35.44% indice 1027 pour le président
- 17.72% indice 1027 pour les vice-présidents

Il rappelle qu'un régime d'indemnités pour les Présidents et Vice-Présidents est prévu par le CGCT dans la limite d'une enveloppe financière variant selon la taille et le type de syndicat.

L'octroi des indemnités de fonction est subordonné à l'exercice effectif des fonctions, c'est-à-dire à une délégation de fonction expresse du Président sous forme d'arrêté (article L5211-9 du CGCT).

La loi confère à l'Assemblée Délibérante le soin de fixer le montant des indemnités dans la limite des taux maxima.

La charge du Président et des Vice-Présidents occasionne des frais incompressibles inhérents à leurs déplacements pour rencontrer et suivre les porteurs de projets.

Le territoire qu'ils ont à couvrir représente 73 communes réparties sur 900 km². Le remboursement des frais engagés demande une gestion compliquée, difficile à mettre en place du fait des pièces et justificatifs exigés. Pour éviter cette gestion chronophage de remboursement des frais, il est proposé une indemnité sans aucun remboursement de frais (l'indemnité étant exclusivement justifiée par les frais engendrés par les missions confiées aux vice-présidents).

Il propose :

- À sa demande expresse, pour le Président : 7.97 % de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la FP à compter de sa date de prise de fonction.
- Pour les Vice-Présidents : 3.99 % de l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la FP,

TABLEAU RECAPITULATIF DES INDEMNITES MENSUELLES	
Fonction	Taux/ IB 1027
Président	7.97
Vice-Président	3.99

- d'inscrire au budget les crédits correspondants
- d'abroger et remplacer la délibération D24-130
- d'autoriser le Président à signer tout document inhérent à l'exécution de la présente délibération.

Adopté à l'unanimité

6. Délibération : Mensualisation du RIFSEEP – abroge et remplace la D21-036

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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

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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Le Président rappelle que le RIFSEEP a été mis en place au sein du PETR par la délibération 17/67 du 24 octobre 2017 avec une prise d'effet au 1er janvier 2018 pour les agents administratifs de la structure. Ce régime a été étendu à tous les cadres d'emploi par la délibération 21/36 du 21 octobre 2021.

Pour rappel, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se décompose en deux parts :

- IFSE : basé sur la responsabilité (lié au poste) avec 3 critères de hiérarchisation et de nombreux sous critères. Cette part est fixe d'une année sur l'autre

•CIA : Complément Indemnitaire Annuel qui valorise l'engagement de l'agent. Cette part est variable en fonction de l'entretien professionnel.

Le CDG 31 a accompagné la rédaction du RIFSEEP du PETR Pays Tolosan, et notre dossier est passé au Comité Technique du 13 juillet 2021.

Il est proposé au Conseil Syndical de modifier les dispositions de versement de l'IFSE article 5. Pour ce faire le CST du 11 juillet 2024 a été saisi et les deux collèges ont rendu un avis favorable.

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- techniciens ;
- adjoints administratifs territoriaux.

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (l'IFSE et le CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS);
- temps partiel thérapeutique

Il sera maintenu en cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : maintien à titre individuel

Il est décidé de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire antérieur aux fonctionnaires qui ont bénéficié de ce dispositif lors de la mise en place du RIFSEEP.

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
	IFSE	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique (1 à 16 points)	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables en fonction de l'organisation interne
	Nombre de collaborateurs (0 à 5 points)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés (0 à 3 points)	Compétences employées en management des ressources humaines (cadres dirigeants, cadres intermédiaires, agents d'exécution, ...)
	Niveau d'encadrement (0 à 10 points)	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine,	déterminant, fort, modéré, faible

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	financière, juridique, politique...) (1 à 6 points)	
	Délégation de signature (0 ou 1 point)	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings (0 ou 1 point)	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat (0 ou 1 point)	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite/ Gestion de projet (0 ou 2 points)	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion (0 ou 1 point)	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus (0 ou 5 points)	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté (1 à 3 points)	Arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution
	Champ d'application/polyvalence (1 ou 2 points)	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (0 ou 1 point)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Diplôme (1 à 5 points)	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Actualisation des connaissances (1 à 3 points)	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation
	Connaissance requise (1 ou 2 points)	Niveau attendu sur le poste
	Rareté de l'expertise (0 ou 1 point)	Il s'agit ici de la valorisation des métiers ou de compétences pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	Autonomie (1 à 3 points)	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes (0 à 6 points)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	Itinérance/déplacements (0 ou 2 points)	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires (0 à 3 points)	fréquent, ponctuel, rare, sans objet
	Travail posté (0 ou 1 point)	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances (1 à 3 points)	Instances diverses : conseils syndicaux, bureaux, conférences des Maires, comités de programmation, commissions...

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Engagement de la responsabilité financière (0 à 3 points)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique (1 à 3 points)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention) (0 ou 1 point)	Amélioration de la prévention des risques professionnels –Assistance et conseil de l'autorité territoriale et, le cas échéant, des agents dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime (0 ou 1 point)	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (0 ou 2 points)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité (2 ou 3 points)	Impact du poste sur l'image de la collectivité (contact direct / commandes, prestations, actions partenariales...)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- compétences professionnelles et techniques (7 sous-critères)
- qualités relationnelles (4 sous-critères)
- capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (10 sous-critères).

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques (0 à 10 points)	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité (0 à 5 points)	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps (0 à 5 points)	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives (0 à 5 points)	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité (0 à 5 points)	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences (0 à 5 points)	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu (0 à 5 points)	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie (0 à 5 points)	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues (0 à 5 points)	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Relation avec le public (0 à 5 points)	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe (0 à 5 points)	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents (0 à 3 points)	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe (0 à 5 points)	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences (0 à 5 points)	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs (0 à 3 points)	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler (0 à 3 points)	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement (0 à 3 points)	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer (0 à 3 points)	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau (0 à 5 points)	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet (0 à 5 points)	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
Adaptabilité et résolution de problème (0 à 5 points)	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiatives	

Le CIA est versé semestriellement en juin et novembre.

Article 7 : répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A	A1	Attaché	Direction	32130	5670	37800
	A2	Attaché	Animateur	25500	4500	30000
B	B1	Rédacteurs	Chargé de Mission Gestionnaire	14650	1995	16645
	B2	Technicien	Conseiller en Energie Partagé	14650	1995	16645
C	C1	Adjoints administratifs	Gestionnaire	11340	1260	12 600

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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

Entendu l'exposé, il propose :

- Maintenir un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- Abroger les délibération n° 17-67 et 21-36 relatives au RIFSEEP,
- Autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

- Prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de cette décision prendront effet au 01/01/2025.

Adopté à l'unanimité

7. Délibération : Actualisation du montant de Chèques Cadeaux de fin d'année

Le Président rappelle que la loi autorise un employeur public à verser des chèques cadeaux à ses agents au titre des œuvres sociales à condition d'une circonstance précise, comme c'est le cas, par exemple pour les fêtes de Noël. Cette attribution a été mise en place lors du Conseil Syndical du 17 décembre 2019.

La valeur peu élevée de chèques cadeaux attribués n'est pas assimilable à un complément de rémunération.

Il est proposé d'actualiser la valeur du chèque cadeau aux agents de la collectivité : à leur mise en place leur montant maximal était de 169€ (n'excédant pas les 5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale – préconisation de l'URSSAF pour le non-assujettissement aux charges de Sécurité Sociale), ce montant a été réévalué successivement, le conseil Syndical avait modifié le plafond de sa prise en charge annuelle en 2023, le portant à 183, à ce jour ce plafond d'élève à 193€.

Adopté à l'unanimité

CONTRACTUALISATION

8. Délibération : Demande de labellisation niveau 2 PAT Pays Tolosan

Les Projet Alimentaire de Territoire (PAT) sont des stratégies reconnues par le ministère de l'Agriculture, issus de la Loi d'avenir pour l'agriculture (2014). Ils ont pour objectif de relocaliser l'agriculture et l'alimentation dans les territoires en soutenant l'installation d'agriculteurs, le développement des circuits courts ou encore les restaurations collectives durables.

Il existe deux niveaux de reconnaissance suivant l'état d'avancement du projet :

- Le niveau 1, qui correspond aux projets collectifs émergents, attribué pour 3 ans non renouvelable (PETR Pays Tolosan lauréat de cette reconnaissance en juillet 2022).

- Le niveau 2, qui correspond aux projets dont le degré d'avancement permet la mise en œuvre d'actions opérationnelles, systémiques, pilotées par une instance de gouvernance établie, à l'aide de moyens humains et financiers associés. Il est attribué pour une période de 5 ans renouvelable.

La labellisation de niveau 1 a permis concrètement au PETR Pays Tolosan de se positionner sur deux AAP :

- AAP PNA pour lequel un financement au fonctionnement et à l'animation du PAT Pays Tolosan avait été obtenu pour une enveloppe de plus de 50 000 euros.
- AAP Plan France Relance Mesure 13B et d'obtenir ainsi une enveloppe de plus de 320 000 euros pour 12 projets issus du territoire.

Ce vendredi 05 juillet, le Ministère de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire lance un appel à candidatures " Soutien au déploiement des projets alimentaires territoriaux", dans l'objectif de financer le passage des PAT en phase opérationnelle, c'est-à-dire le passage des PAT en niveau 2.

Les PAT de niveau 2 sont ceux dont l'avancement permet la mise en œuvre d'actions opérationnelles, systémiques, pilotées par une instance de gouvernance établie à l'aide de moyens humains et financiers associés.

Il est proposé de candidater à une reconnaissance PAT de niveau 2.

Adopté à l'unanimité

9. Délibération : Candidature AAP Mieux Manger Pour Tous

Colette Solomiac expose que dans la continuité du Pacte des Solidarités annoncé par Elisabeth Borne, Première ministre, le 18 septembre 2023 et entré en vigueur au 1er janvier 2024, et dans le prolongement de la conclusion des contrats départementaux et métropolitains des solidarités signés ou en voie de finalisation dans les 13 départements d'Occitanie, les instructions du 23 novembre 2023 et du 12 juin 2024 proposent aux acteurs locaux de s'engager dans des dynamiques coopératives à l'échelle locale.

Le présent appel à projet vise à soutenir les actions relevant du champ de l'accès à une alimentation durable pour tous relevant du cahier des charges du programme « Mieux manger pour tous ».

Le PETR Pays Tolosan en tant que porteur d'un Projet Alimentaire Territorial avec un axe dédié et de nombreuses actions portées sur les sujets de l'alimentation et de l'accessibilité alimentaire peut se positionner.

Le PETR Pays Tolosan souhaite candidater à l'AAP Mieux Manger Pour Tous et présenter un programme de projets intégrant les projets issus du PAT portés par la structure porteuse ou par un acteur local.

Adopté à la majorité : 34 voix Pour – 1 Abstention (Gérard GUERCI)

10. Délibération : Candidature AAP Soutien à la structuration des projets alimentaires territoriaux de Niveau 2

Colette Solomiac rappelle que les Projets Alimentaires de Territoire (PAT) sont des stratégies reconnues par le ministère de l'Agriculture, issus de la Loi d'avenir pour l'agriculture (2014). Ils ont pour objectif de relocaliser l'agriculture et l'alimentation dans les territoires en soutenant l'installation d'agriculteurs, le développement des circuits courts ou encore les restaurations collectives durables.

Ce vendredi 05 juillet, le Ministère de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire lance un appel à candidatures " Soutien au déploiement des projets alimentaires territoriaux", dans l'objectif de financer le passage des PAT en phase opérationnelle, c'est-à-dire le passage des PAT en niveau 2.

Elle précise que cet appel à projets s'inscrit dans le cadre de la future Stratégie nationale pour l'alimentation, la nutrition et le climat (SNANC) en faveur d'une alimentation saine et durable. Il vise à soutenir les acteurs territoriaux dans leurs projets de transition agricole et alimentaire et comprend le soutien à des projets structurants ou innovants, visant à déployer des actions couvrant les différentes dimensions de l'alimentation et de la nutrition saines et durables, présentant une dimension d'essaimage au niveau national ou interrégional.

Le présent appel à projet vise à soutenir les territoires déjà labellisés PAT de niveau 1 pour un passage vers un PAT en phase opérationnelle (PAT de niveau 2). Il vise à instaurer un soutien financier de l'Etat en faveur des PAT de niveau 2 afin d'assurer la poursuite de la dynamique de leur animation à la hauteur de l'ambition de leur plan d'actions et de leur gouvernance.

Le PETR souhaite candidater à l'AAP Soutien à la structuration des projets alimentaires territoriaux (PAT) niveau 2 et présenter un programme de projets intégrant les projets issus du PAT portés par la structure porteuse ou par un acteur local.

Adopté à l'unanimité

COMMISSIONS

11. Délibération : Commissions thématiques – Commission MAPA

Point 1 : les commissions

Ce point sur les commissions est une information auprès des délégués du PETR. Maintenant que le Conseil Syndical a approuvé les délégations de chaque Vice-Président, Il convient de mettre en place les différentes commissions internes du Comité Syndical.

Les commissions thématiques doivent accompagner les Vice-Présidents pour exercer au mieux leurs délégations, sans avoir pouvoir de décision : elles examinent les affaires qui leur soit soumises, émettent des avis simples ou formulent des propositions.

COMMISSIONS PETR PAYS TOLOSAN		
INTITULE	BINOME	MISSIONS
POLITIQUES BOURGS CENTRES & ÉVALUATION DU PROJET DE TERRITOIRE	JOEL CAMART & PATRICK PLICQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Administration du PETR • suivi des finances du PETR • suivi des politiques de revitalisation des centres bourgs • Evaluation du projet de territoire (en cours)
AGRICULTURE ET ALIMENTATION DURABLE ET ÉCONOMIE TOURISTIQUE	COLETTE SOLOMIAC & VÉRONIQUE MILLET	<ul style="list-style-type: none"> • Projet Alimentaire de Territoire (en cours) • Projets touristiques : Cahier du patrimoine, routes du patrimoine, étude de faisabilité d'une dorsale pédestre (en cours)
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET ÉCOLOGIQUE, DÉVELOPPEMENT DURABLE ET BIODIVERSITÉ	ANNE SOPHIE PILON & FRANÇOIS CODINE	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi mission Économe de flux • Suivi permanences Rénov Occitanie • Projet SUDOE COL3NATUR (en cours)
ÉQUIPEMENT STRUCTURANT, JEUNESSE, CULTURE ET PATRIMOINE	MARIE LUCE FOURCADE & DANIEL REGIS	<ul style="list-style-type: none"> • Actions transversales en lien avec la culture et le patrimoine (en cours projet étude dorsale) • Actions transversales en lien avec la jeunesse et la démocratie.
FONDS EUROPÉENS, COOPÉRATION ET CONTRACTUALISATIONS, POLITIQUES TERRITORIALES	VIRGINIE CLAVEL & MYLÈNE MONCERET	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi Contrats Etat (CRTE), Région (CTO) • Suivi programme ATI FEDER OSS • Suivi programme LEADER

Les délégués doivent se mobiliser pour animer, faire vivre et évoluer le projet de territoire. Il précise que chaque Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI) doit être représenté dans ces commissions. C'est un appel à relayer auprès des délégués, titulaire ou suppléant, pour leur inscription dans les commissions. Il convient donc de relancer les délégués de chaque EPCI pour que les vice-présidents puissent réunir leurs commissions et commencent à travailler rapidement. Lors du prochain Bureau, le nombre des commissions et leurs thématiques seront définis.

Point 2 : la commission Marché à Procédure Adaptée (MAPA)

Le Président présente la composition de la Commission Marché à Procédure Adaptée (MAPA) : elle est constituée du Président (ou de son représentant) de 1 membre titulaire et de 1 membre suppléant par EPCI issus du Bureau. Elle se réunira selon la nature, le montant du marché et les financements mobilisés sur l'objet du marché. Des personnes qualifiées et agents techniques pourront être invités à siéger à la commission MAPA avec voix consultative.

Composition de la Commission MAPA	
TITULAIRES	SUPPLEANTS
Marie Luce FOURCADE	François CODINE
Joël CAMART	Anne Sophie PILON
Véronique MILLET	Patrick PLICQUE
Daniel REGIS	Mylène MONCERET
Virginie CLAVEL	Colette SOLOMIAC

Cette information vous est présentée, dans un souci de transparence, et par anticipation, pour lever toute ambiguïté en cas de contrôle des instances européennes ou de la Cour des Comptes.

Adopté à l'unanimité

12. Point d'étape commissions PETR

- 12.1. Commission 1 – Bourg Centre et évaluation du projet de territoire
Le 4 novembre 2024 16h30 à la salle des fêtes de Labastide Saint Sernin
- 12.2. Commission 2 - Agriculture et alimentation durable et économie touristique
Le 7 novembre 2024 17h à la salle des fêtes de Cépet
- 12.3. Commission 3 – Transition énergétique et écologique, développement durable et biodiversité
Le 4 novembre à 14h30 à la salle des fêtes de Labastide Saint Sernin
- 12.4. Commission 4 – Equipements structurant, jeunesse, culture et patrimoine
Le 15 octobre à 18h30 à la salle Georges Guynemer à Grenade
- 12.5. Commission 5 – Fonds Européens, coopération et contractualisations, politiques territoriales
Le 15 octobre à 14h30 à la salle du Conseil à Vacquiers

QUESTIONS DIVERSES

13. Questions diverses

Dates à retenir :

COPIL PAT le 12 novembre 2024 à 17h à la salle des fêtes de Cépet

COPIL de l'étude de faisabilité d'une dorsale pédestre le 22 novembre à 14h00 à la salle des associations à Montastruc la Conseillère

Conseil Syndical le 9 décembre à 18h00 puis Conférence des Maires à 19h00 – Lieu en cours de confirmation

Le Président demande s'il y a des questions, aucun point n'est soulevé

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 19h40.

Le Président



Patrice LAGORCE