

PETR PAYS TOLOSAN

Procès-verbal du Conseil Syndical n° 25 du 10 juillet 2025 à 18h30

Salle Mermoz – GRENADE SUR GARONNE

Votants :

C3G : Véronique Millet, Thierry Portes, Philippe Seilles ;

CCCB : Joel Camart, Anne-Sophie Pilon, Pierre Artigue, Dominique Caillaud, Charles de Lassus Saint-Geniès; Jérôme Robert ;

CCF : Philippe Cauvin, Dante Brun, Corinne Germano, Janine Gibert, Pierre Jeanjean, Jean-Pierre Rouanet, Bouchra Rouyer ;

CCHT : Nicolas Alarcon, Chantal Aygat, Francois Codine, Jean-Paul Delmas, Denis Dulong, Jean-Claude Espie, Céline Frayard, Patrice Lagorce, Sébastien Noel, Laurent Zanetti, Patricia Ogradnik ;

CCVA : Mylène Monceret, Daniel Regis ;

Absents ayant donné pouvoir : Maryse Auger à Véronique Millet, Caroline Salesses à Thierry Portes, M. Claude Marin à M. Joël Camart.

Nombre de délégués : 47
Quorum : 24

Membres présents : 29
Pouvoir : 3

PREAMBULE

Monsieur le Président remercie la commune de Grenade 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.

Mme. Janine Gibert est désignée secrétaire de séance à l'unanimité.

2. Approbation du compte rendu du Conseil Syndical n°24 du 3 avril 2025

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 3 avril 2025, tel que proposé, et de se prononcer sur son approbation.

Adopté à l'unanimité

FINANCES

3. Délibération : Abroge et remplace D24-138 - Mensualisation RIFSEEP

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 propose au Conseil Syndical de modifier les dispositions de versement de l'IFSE article 5.

Vu l'avis du CST en date du 6 mai 2025 ;

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.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

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, financière, juridique, politique...) (1 à 6 points)	déterminant, fort, modéré, faible
	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

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	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
	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.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
		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...
	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

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	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.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

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.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;

- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

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

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	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
	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

	Critères d'évaluation	Définition du critère
	CIA	
	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 au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

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

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels	Montants max annuels	Plafonds max annuels IFSE + CIA
------	--------	-----------------	-----------------------	----------------------	----------------------	------------------------------------

				IFSE(votés par l'organe délibérant)	CIA(votés par l'organe délibérant)	(votés par l'organe délibérant)
A	A1	Attaché	Direction	32130	5670	37800
	A2	Attaché	Animateur	25500	4500	30000
B	B1	Rédacteurs	Chargé de Mission Gestionnaire	14650	1995	16645
	B1	Technicien	Conseiller en Energie Partagé	14650	1995	16645
C	C1	Adjoint 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 du Président, il est proposé de :

- modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- Abroger les délibérations n° 17-67, 21-36 et 24-138 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.

Adopté à l'unanimité

4. Délibération : Transmission électronique des actes au représentant de l'Etat

Il est précisé que la loi de finances pour 2019 prévoit la mise en œuvre d'un compte financier unique (CFU) au plus tard pour les comptes de l'exercice budgétaire 2026. Le compte financier unique se substituera ainsi à la production distincte du compte administratif de l'ordonnateur et du compte de gestion du comptable public assignataire.

Afin d'anticiper la généralisation du CFU qui induit de fait la généralisation de la dématérialisation des documents budgétaires à compter de l'exercice 2026, l'Etat nous invite à engager la démarche de raccordement à l'application @ctes.

Dans le cadre de la modernisation de l'Etat, le ministère de l'Intérieur a développé une application informatique dénommée @CTES.

Cet outil permet aux collectivités de transmettre, par voie électronique, les actes administratifs soumis au contrôle de légalité.

Pour mettre en place la dématérialisation, il suffit de signer une convention avec l'Etat et de respecter certaines étapes préalables, listées ci-dessous.

- La collectivité prend contact avec un tiers de télétransmission homologué ;
- Elle prend une délibération autorisant le recours à la télétransmission des actes administratifs et la signature de la convention ;
- La collectivité signe, en double exemplaire, une convention avec le Préfet.

Il est proposé :

- D'approuver la signature d'une convention entre l'Etat et le PETR Pays Tolosan pour raccordement à l'application @ctes ;
- D'autoriser le Président à signer ladite convention ainsi que tout document nécessaire à sa mise en œuvre ;

Adopté à l'unanimité

5. Information : Convention pour un cadre d'intervention d'aides aux entreprises en cofinancement du LEADER

La loi NOTRe (article L1511-2 du Code Général des Collectivités Territoriales) confère à la Région la compétence en matière d'aides aux entreprises. Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) peuvent toutefois intervenir dans ce domaine, sous réserve de s'adosser à un dispositif régional d'aide existant et de signer une convention avec la Région.

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme LEADER 2023-2027, la Région Occitanie propose aux GAL (Groupes d'Action Locale) de coordonner la signature d'une convention avec l'ensemble des EPCI de leur territoire. Ce cadre d'intervention permettra aux EPCI de contribuer au financement d'entreprises en cofinancement des aides LEADER, en s'appuyant sur les dispositifs régionaux suivants :

- Économie de Proximité
- Contrat Transmission-Reprise
- Pass Transformation
- Contrat Entreprise d'Avenir
- Nouveau dispositif complémentaire adopté en décembre 2024.

La signature de cette convention ne constitue pas une obligation pour les EPCI d'octroyer des aides, mais permet, si nécessaire, d'encadrer juridiquement leur participation.

Madame la Vice-Présidente en charge des contractualisations précise que ce point n'est qu'informatif à ce stade et qu'il sera proposé en délibération si un EPCI se manifeste sur ce sujet.

COMMISSIONS

6. Commission 1 - Bourg Centre et évaluation projet de territoire

6.1. Bilan du dispositif Bourg Centre en Pays Tolosan sur la période 2022-2025 :

Monsieur le 1^{er} Vice-Président rappelle que la Région Occitanie a mis en place à partir de 2018, le dispositif « Bourg-Centre Occitanie » qui vise à accompagner les communes de taille intermédiaire dans leur rôle structurant au sein de leur territoire.

Les objectifs principaux sont :

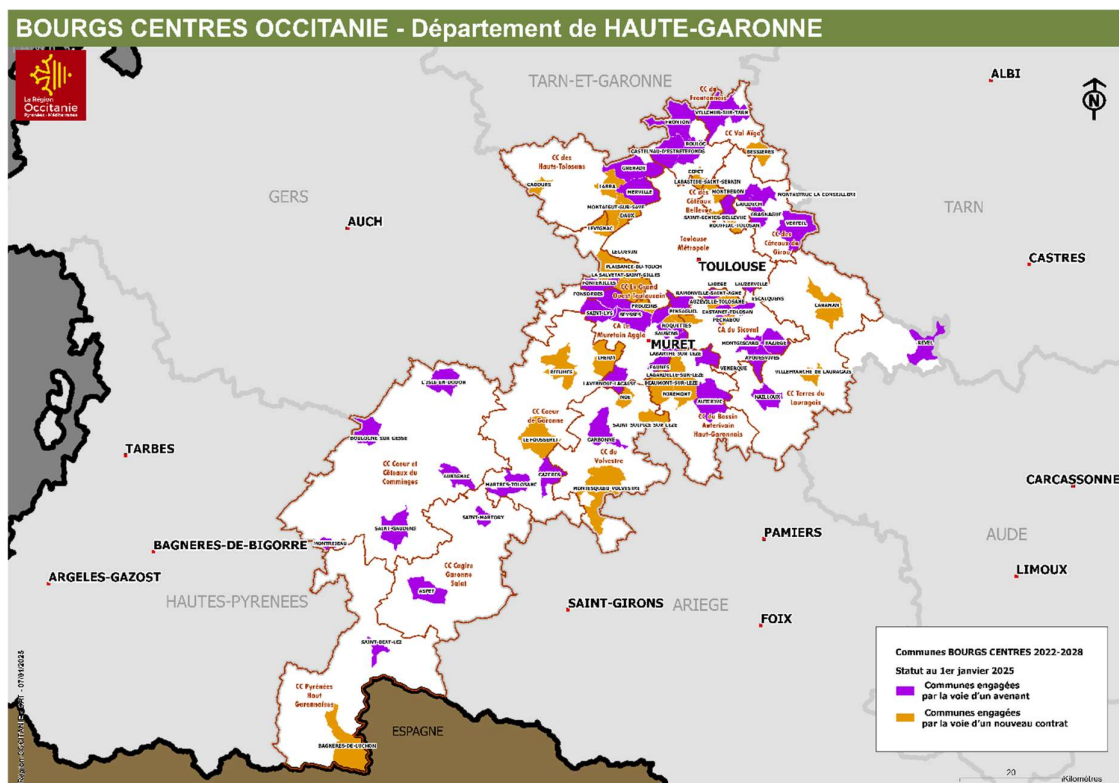
- Renforcer les fonctions de centralité (services, commerces, équipements publics) ;
- Soutenir l'attractivité résidentielle et économique ;
- Favoriser la transition écologique et l'amélioration du cadre de vie ;
- Accompagner la revitalisation des centres anciens.

Le dispositif repose sur :

- La signature d'un contrat Bourg-Centre entre la commune, le PETR et la Région ;
- Une programmation pluriannuelle d'actions stratégiques en matière d'habitat, d'équipements publics, d'économie locale, de mobilité, de transition énergétique.

La nouvelle génération de contrats couvre la période 2022-2028.

Monsieur le Président signale la réussite de ce programme sur notre EPCI avec 25 communes engagées dans le dispositif Bourg-Centre.



- Deux types d'engagements :
 - Communes engagées par avenant (communes ayant prolongé leur contrat initial) : en violet ;
 - Communes engagées par un nouveau contrat (nouvelles entrantes ou réengagement complet) : en orange.
- Constats pour la Haute-Garonne :
 - Une très forte dynamique de contractualisation, notamment sur les territoires ruraux et périphérique de la métropole ;
 - Une couverture équilibrée du territoire, assurant une présence de bourgs-centres structurants au sein de chaque intercommunalité ;
 - Une mobilisation sur des projets diversifiés : requalification de centres-bourgs, création ou rénovation d'équipements publics, aménagements urbains, soutien à la vie associative, transition énergétique des bâtiments communaux.

En synthèse, sur le périmètre élargi du PETR Pays Tolosan, ce sont

- 11 Communes engagées par avenant (en violet) ;
- 14 Communes engagées par un nouveau contrat (nouvelles entrantes ou réengagement complet) : en orange.

6.2. Point proposition PETR Pays Tolosan Projet d'Aménagement Stratégique (PAS) du SCOT

Le Président informe que dans le cadre de la révision du Schéma de Cohérence Territoriale (SCoT) du Nord Toulousain, le Pôle d'Équilibre Territorial et Rural (PETR) du Pays Tolosan a souhaité apporter quelques observations et propositions concernant le Projet d'Aménagement Stratégique.

Ont été identifiés plusieurs axes d'amélioration et propositions que je souhaiterais porter à votre attention :

Inviter les collectivités à engager des démarches de gestion du patrimoine (SDIE, PPI, bilan énergétique communal, etc.) (1-4-1)

Il serait opportun d'inciter les collectivités à entreprendre des actions de gestion et de valorisation de leur patrimoine. Cela inclut la mise en place de Schémas Directeurs Immobiliers et Énergétiques (SDIE) et de bilan énergétique communal réalisé par le conseiller en énergie (CE) pour assurer une gestion durable et efficace des infrastructures publiques.

Promouvoir les solutions d'autoconsommation collective (1-4-2)

Il est crucial de soutenir le développement de projets d'autoconsommation collective afin de favoriser la transition énergétique. Ces initiatives permettent aux collectivités de produire et de consommer localement leur énergie, réduisant ainsi leur dépendance aux énergies fossiles et contribuant à la lutte contre le changement climatique.

Encourager les collectivités à engager des démarches stratégiques de planification et d'aménagement communal. (2-1-1)

Il faudra veiller à encourager les collectivités pôles à s'engager dans des démarches stratégiques d'aménagement telles que "Bourgs Centres" (BC) et "Petites Villes de Demain" (PVD). Ces initiatives permettraient de mieux organiser et maîtriser les dynamiques démographiques et sociales liées au desserrement de la métropole et ses effets.

Engager le territoire vers la voie de la résilience alimentaire (3-1)

Sur ce dernier point, il faudrait prendre en compte le document stratégique du Projet Alimentaire Territorial qui vise à répondre aux enjeux de l'agriculture face au changement climatique. La traduction d'un PAT se fait notamment par la relocalisation de la production, le recours aux circuits courts et la valorisation des produits locaux.

7. Commission 2 - Agriculture et alimentation durable et économie touristique

7.1. Point Synthétique de présentation de la convention signée pour l'AAP « Soutien à la Structuration des Projets Alimentaires Territoriaux de Niveau 2 »

Monsieur le 1^{er} Vice-Président rappelle que le Pôle d'Équilibre Territorial et Rural (PETR) Pays Tolosan a signé une convention avec l'État, représenté par le Préfet de la région Occitanie, dans le cadre de l'Appel à Projets (AAP) "Soutien à la structuration des projets alimentaires territoriaux (PAT) de niveau 2".

Cette convention vise à renforcer et conforter le Projet Alimentaire Territorial (PAT) du Pays Tolosan, en structurant une démarche multi-partenariale autour de quatre axes principaux :

1. Transformation de l'agriculture face au changement climatique.
2. Accompagnement de la restauration collective pour un approvisionnement local et agroécologique.

3. Accessibilité de l'alimentation durable.
4. Renforcement de la cohésion territoriale.

Le projet s'inscrit dans la continuité des actions menées depuis 2020 et vise à amplifier le rôle du PAT à l'échelle locale, notamment en obtenant la labellisation de niveau deux. Pour accompagner les territoires et soutenir les démarches locales répondant aux enjeux du dispositif PAT, une enveloppe de 60 700 € a été attribuée au PETR Pays Tolosan. Ce sont 8 projets soutenus, incluant l'animation du PAT par le PETR Pays Tolosan pour un calendrier resserré de début du projet au 13 septembre 2024 et une fin en juin 2027.

Actions Prévuees

1. Animation du PAT Pays Tolosan : Coordination et suivi du plan d'actions.
2. Étude d'opportunité pour une restauration scolaire : Transformation de produits frais sur place (Commune de Fronton).
3. Sensibilisation à une agriculture et alimentation durable : Accueil sur les fermes (Association CIVAM 31).
4. Sensibilisation à une alimentation respectueuse de l'environnement : Ateliers cuisine (Communauté de communes des Coteaux du Girou).
5. Développement du Pôle Légumier Bio des Jardins du Bacayrou : Accompagnement de nouveaux agriculteurs (SCIC Jardins du Girou).
6. Projet Ec'EAUnomie : Optimisation de l'irrigation en production légumière (LEGTA d'Ondes).
7. Éducation à l'agriculture via des ruches écoles et une ferme pédagogique (Commune de Rouffiac Tolosan).
8. Les Jardins des 4 Saisons : Évolution vers le demi-gros pour la restauration collective (Communauté de communes des Hauts Tolosans).

Pour suivre et mettre en œuvre ce dispositif à l'échelle locale, un comité de pilotage sera mis en place, réunissant les représentants du PETR, de la DRAAF, de l'ADEME, de la DREETS, de l'ARS, ainsi que les partenaires du projet et les co-financeurs. Ce comité assurera le suivi des actions et la coordination entre les parties prenantes.

Cette labélisation PAT de niveau 2 marque une étape importante dans la structuration et le renforcement du PAT du Pays Tolosan. Elle permettra de consolider les actions existantes, d'innover dans les pratiques agricoles et alimentaires, et de renforcer la cohésion territoriale autour d'un projet fédérateur et durable. Il est informé du recrutement d'un chargé de mission PAT pour un démarrage de la mission en septembre prochain.

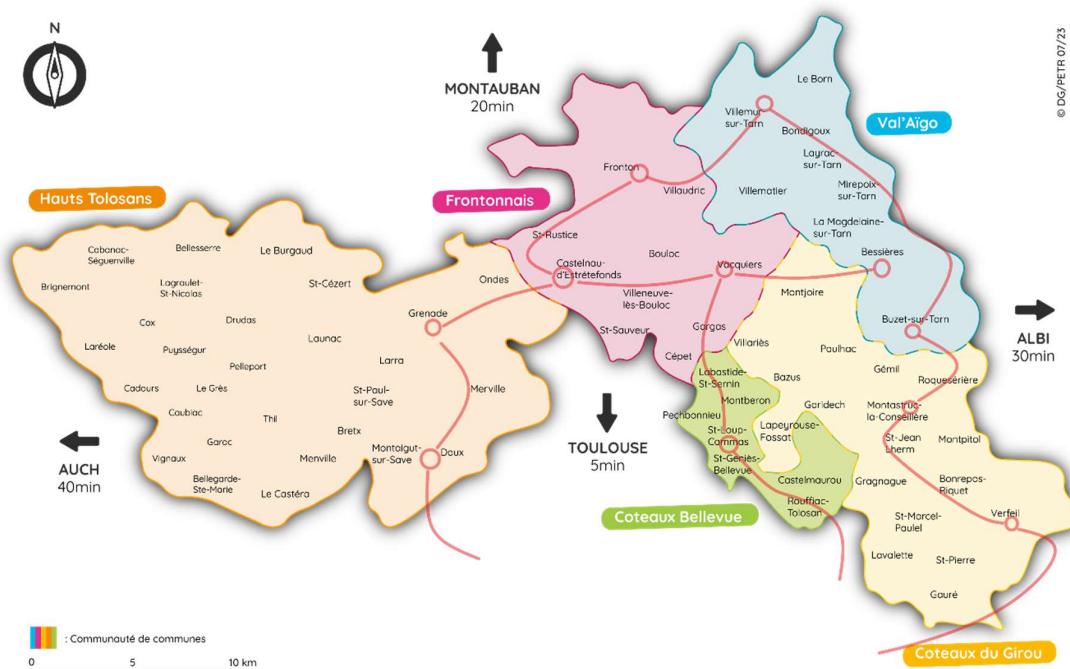
7.2. Lancement phase 2 étude dorsale pédestre

Madame la Vice-présidente présente le projet de dorsale pédestre en Pays Tolosan qui prend racine dans les orientations définies lors du séminaire tourisme du 4 février 2022. Il vise à créer un itinéraire structurant reliant les principaux chemins de randonnée existants, afin de valoriser l'offre touristique du territoire.

Le CDRP31 (Comité Départemental de Randonnée Pédestre de la Haute-Garonne) a été retenu pour la conduite d'une étude de faisabilité de cet itinéraire, pensé comme un vecteur de découverte pour les

randonneurs, familles, cyclistes locaux et visiteurs venus de Toulouse ou des agglomérations environnantes.

Le CDRP31 a proposé en première phase, un arc principal de 170 km complété de boucles et de liaisons. Chaque EPCI sera consulté individuellement pour affiner le tracé, identifier les contraintes et évaluer les investissements nécessaires lors de la phase 2 d'inscription au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnées (PDIPR).



Le Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR), instauré par la loi de décentralisation de 1983 et encadré par le Code de l'environnement, vise à :

- Répertorier et promouvoir les itinéraires de randonnée non motorisée.
- Préserver les chemins ruraux et les paysages.
- Faciliter la découverte du patrimoine naturel et culturel.
- Garantir un accès gratuit à la randonnée pour tous.

L'inscription des tronçons au PDIPR se déroule en plusieurs étapes clés :

1. Délibération initiale du Conseil municipal ou communautaire.
2. Reconnaissance de terrain et analyses techniques (cartographie, environnement, foncier, sécurité, biodiversité) par le Département.
3. Amélioration de l'itinéraire en concertation avec les acteurs locaux.
4. Signature des conventions de passage, si nécessaire.
5. Avis du Conseil municipal, puis seconde délibération.
6. Adoption finale en Commission permanente du Conseil départemental.

Monsieur Dulong fait remarquer que cette reconnaissance du département pour les tronçons identifiés ne doit pas pour autant nous faire oublier les territoires périphériques.

Monsieur le Président confirme qu'il ne faut pas oublier les territoires non traversés par la dorsale tout en rappelant que lors de la phase 1, il avait été étudié le secteur sud du territoire qui avait été mis en pause au même titre que d'autres tronçons sur le reste du territoire au regard des critères de reconnaissance du PDIPR.

8. Commission 3 - Transition énergétique et économique, développement durable et biodiversité

Madame la Vice-Présidente rappelle que le projet COL3NATUR vise à favoriser l'adaptation au changement climatique à travers la re-naturalisation des bâtiments, cours d'école et chemins scolaires. Il s'appuie sur des solutions fondées sur la nature (NBS) et implique un large partenariat transnational couvrant la France, l'Espagne et le Portugal. Le PETR Pays Tolosan est un des partenaires français impliqués dans le projet.

Le PETR Pays Tolosan contribuera à la mise en œuvre et à l'expérimentation des méthodologies et outils développés dans le cadre du projet, en lien avec les acteurs éducatifs, les collectivités locales et les habitants de son territoire.

Actions à mener

A. Identification et mobilisation des sites pilotes

- Sélection de 2 écoles sur le territoire du PETR pour participer à l'étude de re-naturalisation des cours d'école et/ou de chemins scolaires.
- Réalisation d'un diagnostic initial (état des lieux, mesures climatiques, qualité de l'air, biodiversité, usages scolaires et périscolaires).

B. Participation à la co-construction des outils et méthodologies

- Contribution à la définition des indicateurs d'évaluation (adaptation climatique, bien-être des enfants, biodiversité, etc.).
- Test des outils numériques de priorisation, pré-diagnostic et pré-conception des cours et chemins.
- Retour d'expérience sur la mise en œuvre locale pour améliorer les outils.

C. Animation territoriale et concertation

- Organisation de réunions de travail et ateliers participatifs avec les écoles, communes, parents d'élèves et associations locales.
- Sensibilisation de la communauté éducative aux enjeux climatiques et à l'usage des NBS.
- Implication dans la communication locale et transnationale (échanges avec les autres partenaires du projet).

D. Suivi, capitalisation et diffusion

- Suivi des indicateurs avant et après interventions sur les sites (en lien avec les partenaires scientifiques).
- Participation à la rédaction de recommandations et plans d'action à l'échelle du territoire.
- Contribution à la diffusion des résultats : événements locaux, publications, site web du projet, etc.

E. Intégration dans les politiques territoriales

- Analyse des modalités d'intégration des démarches COL3NATUR dans les PLUi, PCAET, programmes scolaires et d'investissement communal.
- Soutien à la répliquabilité sur les établissements scolaires du territoire.

L'implication du PETR Pays Tolosan dans COL3NATUR constitue une opportunité stratégique pour accélérer l'intégration des NBS dans les écoles du territoire. Il est essentiel que les actions prévues soient menées en étroite collaboration avec les parties prenantes locales afin d'assurer l'appropriation, la durabilité et la répliquabilité des solutions expérimentées.

Il est informé qu'il sera réuni une commission fin août, début septembre pour travailler à l'élaboration d'un AMI pour sélectionner les deux communes pilotes intégrant le projet COL3NATUR.

9. Commission 4 - Equipement structurant, jeunesse, culture et patrimoine

Monsieur le Vice-Président informe que le PETR Pays Tolosan organise au 4ème trimestre 2025 une initiation musicale gratuite autour du saxophone sur l'ensemble de son territoire.

Cette initiation est destinée aux enfants de 8 à 12 ans répartis sur 4 ateliers d'une heure (deux le matin et deux l'après-midi). Chaque atelier pourra accueillir 16 enfants, soit, pour chaque étape, 64 enfants. L'initiation sera suivie d'un concert public (4 saxophonistes) gratuit d'une heure : 18h30 à 19h30.

Les communes intéressées par EPCI ont déposé leur candidature auprès de la commission 4 « Equipements structurants et de la jeunesse, culture et patrimoine » qui a sélectionné les communes accueillantes lors de la commission du 24 juin dernier.

Communes sélectionnées	Date
Bonrepos Riquet – Salle de l'Orangerie	26 août
Fronton – Halle de Fronton	13 septembre
Saint Genies Bellevue – Agora	27 septembre
Cadours – Halle de Cadours	Entre le 20 et 22 octobre
Villemur – Greniers du Roy	8 novembre

10. Commission 5 - Fonds européens, coopération et contractualisations, politiques territoriales

10.1. Bilan Paiement programme 2014-2022

Madame la Vice-Président informe que la phase de paiement du programme LEADER 2014-2022 est prolongée de deux mois afin que le service instructeur de la Région Occitanie puisse solder l'ensemble des dossiers. Ainsi, le programme 2014-2022 se terminera le 31/08/25. Ce sont à ce jour 98 dossiers

soldés pour un montant de 3 417 773 euros. Il reste douze dossiers en attente de solde sur notre territoire.

10.2. Etat d'avancement programme 2023-2027

Madame la Vice-présidente rappelle que le GAL Pays Tolosan s'est réuni à trois reprises depuis le début de l'année 2025 pour présélectionner 44 dossiers représentant un montant réservé de 1 161 506.23 euros.

Maquette financière :

Objectif stratégique	Montant réservé	Montant disponible
1. Améliorer et préserver la qualité de vie	723 883.65 €	76 116.35 €
2. Soutenir une économie responsable, plurielle et diversifiée	240 704.32 €	179 295.68 €
3. Favoriser un développement engagé dans la lutte contre le changement climatique	157 405.06 €	222 594.94 €
4. Coopération	0.00 €	100 000.00 €
5. Animation	39 513.20 €	362 951.80 €
Total	1 161 506.23 €	940 958.77 €

10.3. Réunions d'information LEADER

Madame la Vice-Présidente informe que l'équipe technique du PETR organise courant été 2025 une série de réunions d'information à destination des acteurs privés et publics du territoire. La première réunion a eu lieu à Cadours le 30 juin dernier avec un peu plus de 15 participants.

Les trois prochaines sessions auront lieu :

- 29 juillet – Villemur
- 25 août – Verfeil
- 27 août – Grenade

QUESTIONS DIVERSES

11. Questions diverses

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 20h30.

Le Président



Patrice LAGORCE