

PETR PAYS TOLOSAN

Procès-verbal du Conseil Syndical n° 7 du 21 octobre 2021

18h00 – Salle des fêtes – LA MAGDELAINE SUR TARN

Votants :

C3G : Maryse AUGER, Eliséo BONNETON, Patricia CADOZ, Didier CUJIVES, Véronique MILLET, Philippe SEILLES, Julie LAURENS-DUDEK,

CCCB : Joël CAMART, Diane ESQUERRE, Sabine GEIL-GOMEZ, Gérard GUERCI, Anne-Sophie PILON, Thierry SAVIGNY, Patrice SEMPERBONI, Dominique CAILLAUD, Charles de LASSUS SAINT-GENIES,

CCF : Daniel DUPUY, Philippe PETIT, Colette SOLOMIAC, Jacques OF, Jean-Pierre ROUANET,

CCHT : Chantal AYGAT, Jean-Paul DELMAS, Denis DULONG, Jean-Claude ESPIE, Marie-Luce FOURCADE, Céline FRAYARD, Patrice LAGORCE, Sébastien NOËL, Laurent ZANETTI, Serge BAGUR, Patricia OGRODNIK,

CCVA : Thierry ASTRUC, Jean-Marc DUMOULIN, Isabelle GAYRAUD, Jean-Michel JILIBERT, Cédric MAUREL, Ludovic DARENGOSSE, Jean-Michel MICHELOT, Mylène MONCERRET.

Absents ayant donné pouvoir :

Nombre de délégués : 47

Quorum : 24

Date de convocation : 13/10/2021

Membres présents : 40

Pouvoirs : 0

PREAMBULE

Le président remercie madame le maire de la Magdelaine sur Tarn d'accueillir le conseil syndical dans sa commune.

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.

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

2. Approbation du compte rendu du conseil syndical n°6 du 30 juin 2021

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 30 juin 2021, tel que proposé, et de se prononcer sur son approbation.

Adopté à l'unanimité

2.1. Retrait de la délibération relative à la demande d'intégration de la Save au Touch

Le président propose de retirer la délibération mise à l'ordre du jour concernant la demande d'intégration de la Save au Touch. Il indique que la communauté de communes des Hauts-Tolosans a demandé un délai de réflexion supplémentaire pour débattre sur cette demande d'intégration aux multiples enjeux.

Jean Paul Delmas (maire de Grenade et président de la CC des Hauts-Tolosans) précise que le sujet n'a pas été suffisamment traité en communauté de communes et mérite un temps de réflexion.

Le président informe tout de même qu'il sera nécessaire de se prononcer et de donner une réponse à la communauté de communes de la Save au Touch.

Adopté à l'unanimité

3. Délibération : extension du RIFSEEP aux techniciens

Patrice Lagorce indique 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 1^{er} janvier 2018 pour les agents administratifs de la structure.

Ce régime indemnitaire a deux objectifs :

- 1- la simplification et l'harmonisation de l'ensemble des primes existantes
- 2- la valorisation du niveau de responsabilité et la manière de servir

Il s'avère que, depuis le quatrième trimestre 2019 le PETR a recruté un technicien afin d'assurer la mission de conseiller en énergie partagé.

Le centre de gestion 31 (CDG31) nous a confirmé que le RIFSEEP était désormais étendu à tous les cadres d'emploi – la filière technique peut bénéficier d'équivalence provisoire afin de s'inscrire dans ce système. Il convient d'actualiser le régime de primes de la structure afin de l'ouvrir uniformément aux agents des différents cadres d'emploi, titulaires et contractuels de la fonction publique.

Le CDG 31 accompagne la rédaction du RIFSEEP du PETR Pays Tolosan, et notre dossier est passé au comité technique du 13 juillet 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.

Il est proposé au conseil syndical de délibérer sur le texte ci-dessous :

« Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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'État,

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 29 juin 2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du PETR Pays Tolosan,

Le président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emploi suivants :

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

Article 2 : modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

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'État 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 (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS);
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas 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

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence.

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)

	Critères d'évaluation	Définition du critère
	IFSE	
	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
	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

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	points)	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...
	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	Amélioration de la prévention des risques

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	(assistant ou conseiller de prévention) (0 ou 1 point)	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 semestriellement en juin et en novembre.

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 appréciées :

- les compétences professionnelles et techniques (7 sous-critères) ;
- les qualités relationnelles (4 sous-critères) ;
- la 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	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	collègues (0 à 5 points)	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
	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.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
		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	14650	1995	16645
	B2	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 donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,

- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...),
- la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Adopté à l'unanimité

4. Délibération : signature de la convention de partenariat avec le SDEHG

Joël Camart présente le programme ACTEE 2, porté par la Fédération nationale des collectivités concédantes et régies (FNCCR). Grâce au mécanisme des certificats d'économie d'énergie (CEE), il permet d'accompagner financièrement les projets de mutualisation des actions d'efficacité énergétique des collectivités.

Le programme ACTEE 2, en partenariat avec le SDEHG, bénéficie d'un financement à hauteur de 100 millions d'euros pour rénover les bâtiments publics à l'échelle nationale, tous sous-programmes confondus (SEQUOÏA, MERISIER, CEDRE, ...).

Le SDEHG veut coopérer avec les conseillers en énergie partagés (CEP) du département de la Haute-Garonne pour un service efficient, cohérent et de proximité.

Pour bénéficier de ces avantages, le PETR Pays Tolosan doit conclure une convention de partenariat ACTEE 2 avec le SDEHG.

Le PETR Pays Tolosan pourrait ainsi bénéficier de :

- 1- Financement d'un logiciel de suivi patrimonial pendant la durée du programme, jusqu'en 2023 ;
 - 2- Accompagnement au montage financier, et agrégation des dossiers matures pour obtenir les financements de la Banque des Territoires (Intracting) sur la part des travaux qui reste à charge des communes après subventions ;
 - 3- Pour les collectivités du Pays Tolosan, la maîtrise d'œuvre peut être financée par le programme ACTEE à hauteur de 30% du montant HT et l'assistance à maîtrise d'ouvrage à 50% du montant HT, selon les critères établis par la FNCCR ;
- Le SDEHG pourra centraliser et revaloriser des certificats d'économie d'énergie générés par les travaux de rénovation énergétique à hauteur de 2 dossiers par an.

Adopté à l'unanimité

Gérard Guerci (de la CCCB) demande si le SDEHG propose un service d'accompagnement sur l'énergie photovoltaïque.

Joël Camart précise qu'une commission de SDEGH traite ce sujet.

FINANCES

5. Délibération : demande d'aide financière à l'État pour l'action « Formations innovantes » au titre du PAT du Pays Tolosan

Colette Solomiac rappelle que le PETR est porteur d'un projet alimentaire de territoire (PAT) qui vise à structurer son territoire et organiser les démarches multi-partenariales et interterritoriales sur:

1-la transformation de l'agriculture du territoire face au changement climatique : préservation du foncier agricole, installation/transmission d'exploitations, structuration filière légumière bio et locale,

2-l'accompagnement de la restauration collective pour un approvisionnement prioritairement local et agroécologique et une réduction du gaspillage alimentaire,

3-l'accessibilité de l'alimentation durable : paniers solidaires, événements, ateliers pédagogiques,

4-le renforcement de la cohésion territoriale, création d'emplois....

Dans le cadre du PAT Pays Tolosan, le PETR déploie des formations innovantes pour un public mixte élus/agents sur les thématiques suivantes :

- Lutte contre le gaspillage alimentaire en restauration collective
- Atelier « bonnes pratiques et mutualisation » pour les structures en gestion autonome
- Enjeux et approche systémique de la restauration collective
- Mettre en place un projet de jardins partagés et espaces nourriciers

Il est demandé au conseil syndical de se prononcer pour :

-1- Approuver cette opération « Formations innovantes »,

-2- Demander, pour l'opération « Formations innovantes », une aide de l'Etat au taux le plus haut.

Adopté à l'unanimité

CONTRACTUALISATION

6. Délibération : contrat territorial Occitanie / Pyrénées Méditerranée 2022-2027

Cédric Maurel (maire de Bessières) précise que la région va engager une nouvelle génération de politiques contractuelles territoriales pour la période 2022-2027.

Ces contrats sont notamment marqués par une véritable rencontre entre chaque projet de territoire qui en est le fondement et les orientations et priorités régionales. Il fixera les objectifs stratégiques pluriannuels communs sur la période 2022-2027. La mise en œuvre de ces objectifs fera l'objet, chaque année, de programmes opérationnels. Ils recenseront les actions ou opérations, leurs calendriers prévisionnels de réalisation et les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre.

Le document cadre exposera les différentes actions et opérations susceptibles de bénéficier des aides de la région Occitanie/ Pyrénées Méditerranée au titre des politiques territoriales. Il organisera la mise en œuvre du partenariat entre le territoire du PETR Pays Tolosan, le département de la Haute-Garonne et la région Occitanie pour :

- Agir** pour l'attractivité, la cohésion sociale, la croissance durable et l'emploi dans le territoire du Pays Tolosan ainsi que dans les bassins de vie qui le constituent,

- Encourager** les dynamiques innovantes dans les territoires, accompagner les projets prioritaires et consolider les atouts du territoire pour lui permettre de préparer l'avenir et de participer pleinement aux dynamiques de développement régional,

- Soutenir** également le maintien et la création d'une offre de services de qualité dans les petites villes/bourgs centres qui ont vocation à remplir une fonction essentielle de résistance démographique et de vitalité de leurs bassins de vie respectifs.

L'intérêt et la nouveauté du contrat cadre régional 2022-2027 est l'intégration de l'objectif stratégique 5 du FEDER (OS5) : promouvoir le rééquilibrage territorial en réduisant les disparités et en valorisant les ressources.

L'OS5 interviendra, avec des moyens financiers dédiés du FEDER, en faveur d'un développement social, économique et environnemental intégré, du patrimoine culturel et de la sécurité dans les zones urbaines et périurbaines.

L'OS5 soutiendra notamment les opérations concernant :

- La création ou la réhabilitation d'espaces de vie urbains : places, squares, parcs, etc,
- La création ou la réhabilitation d'équipements sportifs et récréatifs, en dehors des équipements destinés aux sportifs professionnels (stades, espaces de jeux, salles ou terrains de sport, piscine, etc),
- La création ou la réhabilitation d'infrastructures de services (relais maternelles, espaces associatifs, services administratifs de proximité, etc.),
- La création ou la réhabilitation de pôles éducatifs,
- Les opérations de revitalisation commerciale (acquisition immobilière, construction/réhabilitation ou extension de locaux) afin de maintenir, de créer ou de développer les activités de proximité liées au commerce ou à l'artisanat et répondant aux besoins du territoire.

L'échéancier prévu par la région est l'approbation du cadre général des nouveaux contrats territoriaux Occitanie (CTO) lors de la CP de décembre 2021, la rédaction des contrats avec les PETR qui ont adopté leur projet de territoire, et leur présentation en commission permanente dès février 2022.

Il convient au conseil syndical de se prononcer sur l'élaboration et la mise en place d'un contrat territorial entre la région Occitanie/Pyrénées Méditerranée et le PETR Pays Tolosan et de se rapprocher des services régionaux pour ce faire.

Philippe Petit (de la CCF) demande si les projets subventionnés au titre de ce nouveau contrat devront s'inscrire dans une politique régionale ?

Cédric Maurel confirme que la région interviendra sur les politiques d'interventions qu'elle aura défini dans le cadre de ses compétences. C'est par exemple le cas aujourd'hui sur la rénovation énergétique ou sur le dispositif Bourg Centre.

Le président précise qu'au travers de la signature de ce futur contrat, les communautés de communes et communes seront éligibles aux différents dispositifs mis en place par la région pour la période 2022-2027.

Adopté à l'unanimité

STATUTS

7. Délibération : modification statutaire - durée

Le président précise qu'afin de pérenniser le partenariat entre le PETR Pays Tolosan et la région Occitanie sur la période 2022-2027, il est souhaitable d'anticiper une modification des statuts, notamment son article 3 - durée- pour couvrir à minima la prochaine vague de contractualisation.

À la suite de la rencontre avec la vice-présidente en charge de l'aménagement du territoire et de la contractualisation de la région Occitanie, le 23 avril dernier, un point avait été fait sur l'actualisation du projet de territoire et de sa prochaine soumission au conseil syndical. Ce calendrier est en cohérence avec le calendrier régional pour les futurs contrats territoriaux d'Occitanie (CTO) pour la période 2022-2027. Cependant, une remarque a été faite sur les statuts du PETR Pays Tolosan qui stipulent une **durée limitée fixée au 31 décembre 2022**.

Afin de pérenniser le partenariat entre le PETR Pays Tolosan et la région Occitanie sur la période 2022-2027, il est souhaitable d'anticiper une modification des statuts, notamment son article 3 - durée- pour couvrir à minima la prochaine vague de contractualisation.

Lors du conseil syndical en date du 30 juin, il a été demandé de laisser le temps aux EPCI de s'approprier et de débattre sur cette demande de modification.

Les signatures et de la contractualisation avec la région et des CRTE interviendront fin 2021- début 2022, celui du dispositif Leader en 2022. **La contractualisation du PETR avec la région induit à minima de prolonger sa durée jusqu'au 31 décembre 2027**.

Le président insiste pour **dissocier les deux sujets de fonds, l'accès aux aides de la région et la fusion du SCOT/PETR**.

Il rappelle que les membres du PETR Pays Tolosan attendaient une réponse de la CCCB qui appartient également au SCOT GAT.

Sabine Geil Gomez, présidente de la CCCB, expose qu'une étude a été demandée à Haute-Garonne Ingénierie sur les conséquences d'une intégration dans le SCOT NT ainsi que celles découlant du retrait du PETR. Elle a interrogé les maires de la CCCB, qui ne se sont pas encore exprimés

formellement : la tendance qui se dégage est le souhait de rester au SCOT GAT et au PETR Pays Tolosan.

Cédric Maurel fait le constat que l'objectif de ce mandat, la fusion SCOT PETR n'est pas atteignable et qu'il sera à nouveau en débat, avec la durée du PETR pour la future gouvernance en 2027. Il regrette que ces deux propositions n'aient pas été débattues entre les vice-présidents du PETR et les présidents de leurs Epci respectifs, ainsi que dans chaque EPCI du PETR.

Jean Marc Dumoulin (maire de Villemur-sur-Tarn) signale que tous les présidents des communautés de communes se sont réunis le 12 octobre à 7h du matin à la mairie de Fronton pour trouver une ligne directrice commune face au constat de l'impossibilité de fusion, bien que lui-même y soit favorable.

Jean Paul Delmas (maire de Grenade) précise que la réunion des cinq présidents d'EPCI a permis de faire un point sur l'objectif de fusion, et de trouver un consensus, un compromis pour l'intérêt collectif, notamment pour la modification statutaire concernant la durée.

Cédric Maurel pense que cette information, l'impossibilité de la fusion SCOT/PETR durant ce mandat, ouvre l'opportunité de réfléchir à l'intégration de la Save au Touch, alors qu'il y a peu, il y était défavorable.

Sabine Geil Gomez souhaite rappeler la genèse du Pays qui a été avant la constitution du PETR créé par les communes de la future CCCB et de la commune de Saint-Jean avant la création de l'association Pays Tolosan et de son extension aux communautés de communes du Frontonnais, de Val'Aïgo et du Girou puis des Hauts-Tolosans. Elle rappelle qu'à la création du Pays, il y avait peu d'aides de la région et de l'Europe. Elle tient aussi à préciser que la CCCB appartient au SMEAT devenu SCOT GAT depuis plus de trente ans, que c'est aussi une question d'histoire qu'il est difficile d'ignorer. D'un point de vue administratif, beaucoup de démarches pour la sortie du SCOT GAT sont nécessaires, et laisseraient la CCCB en « zone blanche », et ce, si et seulement si le SM SCOT GAT veut bien les laisser partir. Ce n'est pas une histoire de semaines, mais d'années avec aucune certitude quant à sa conclusion.

Le retrait du PETR Pays Tolosan n'est pas envisageable : la CCCB se couperait des dotations de la région et de l'Europe, se retrouvant ainsi dans la même situation que la CC Save au Touch. Enfin, elle expose que rien aujourd'hui n'empêche le PETR Pays Tolosan de continuer à fonctionner sans cette uniformisation du périmètre du SCOT.

Jean Paul Delmas souhaite rappeler que cette décision du prolongement jusqu'en 2027 est un consensus trouvé entre EPCI pour l'intérêt collectif, en aucun cas de l'ingérence dans la gouvernance du PETR : c'est le conseil syndical qui est souverain pour prendre cette décision.

Thierry Astruc (de la CCVA) expose que, si, la fusion entre SCOT/PETR est impossible actuellement, il faut en prendre acte et trouver un consensus pour continuer à avancer ensemble. Après les élections municipales de 2026, il appartiendra à la nouvelle gouvernance de se prononcer.

Joël Camart (de la CCCB) rappelle qu'il lui semblait objectif de travailler à cette fusion en 2020, mais que, maintenant, il faut avancer. Cette proposition de durée allongée jusqu'au 31 décembre 2027 est un compromis trouvé collectivement. Il précise qu'en plus, rien aujourd'hui ne permet d'affirmer que les PETR et les SCOT soient toujours d'actualité ou présents en 2027.

Le président soutient les propos tenus par Joël Camart sur l'idée d'une solution trouvée collectivement ainsi que cette question de l'avenir qu'il n'est pas possible aujourd'hui d'anticiper. Il rappelle que le PETR n'intervient pas sur les décisions des EPCI, qu'au regard du principe de libre administration, il prend acte de la position de la CCCB sur son intégration au SCOT NT.

Il conclut ce débat en rappelant sa position, et, ce depuis son élection : **tendre vers l'objectif de fusionner Scot et PETR.**

Ce sont les élus qui décident le devenir de leurs territoires. L'avenir nous apportera des réponses, des éclaircissements voire des directives que nous ne possédons pas aujourd'hui.

Il faut donc laisser le temps au temps et la recherche de consensus : le report de la demande d'intégration de la CC Save au Touch permettra à chaque EPCI de se prononcer avec ce nouvel éclairage.

Le président demande au conseil syndical de se prononcer sur :

1- La modification statutaire concernant l'article 3 : Durée

Article 3 : Durée

En application des articles L5741-1, L5711-1 et L5212-5 du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural (PETR), le Pôle d'Équilibre Territorial et Rural Pays Tolosan est constitué pour une durée limitée au 31 décembre 2022.

Modifié en :

Article 3 : Durée

En application des articles L5741-1, L5711-1 et L5212-5 du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural (PETR), le Pôle d'Équilibre Territorial et Rural Pays Tolosan est constitué pour une durée limitée au 31 décembre 2027.

2- Le mandat donné au président pour signer tout acte et document inhérent à l'exécution de la présente délibération.

Adopté à l'unanimité

8. Délibération : demande d'adhésion de la CC Save au Touch

Point retiré de l'ordre du jour en début de séance.

9. Questions diverses

9.1. Point sur le télétravail des agents du PETR

Patrice Lagorce précise que la délibération prise lors du conseil syndical en date du 16 décembre 2020, avait pour but d'organiser et de cadrer le télétravail des agents du PETR pour donner suite à la pandémie et aux périodes de confinements. Elle a répondu aux attentes des agents et de la structure qui ont traversé les vagues de confinements et de déconfinement dans des conditions favorables à la continuité de l'activité du PETR.

Il rappelle que cette délibération s'applique hors périodes de confinement. Elle précise et délimite le temps et les conditions de télétravail au sein de la structure, tout en restant souple et modulable pour s'adapter aux besoins des services.

9.2. Autres questions

Le Président demande s'il y a d'autres questions, aucun autre point n'est soulevé.

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 19h30.

Le président,

A handwritten signature in black ink that reads "Didier Cujives". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Didier CUJIVES