

**PETR PAYS TOLOSAN**

**Procès-verbal du Conseil Syndical du 24 octobre 2017**

**Salle des Fêtes de Montberon**

**Votants :**

**C3G** : Nicolas ANJARD, Didier CUJIVES, Jean-Claude MIQUEL, Philippe SEILLES, Véronique MILLET, Léandre ROUMAGNAC

**Nombre de délégués : 47**

**Quorum : 24**

**Date de convocation : 17-10-2017**

**Membres présents : 32**

**Pouvoirs : 1**

**CCF** : Guy NAVLET, Jacques OF, Philippe PETIT, Colette SOLOMIAC, Gilbert COMBIER, Patrick PAPILLAULT, Sylvain PINEAU

**CCCB** : Joël CAMART, Véronique CHÊNE, Sabine GEIL-GOMEZ, Frédéric MARTIN, Thierry SAVIGNY, Henri AMIGUES, Denis BACOU, Eugène NKONGUE

**CCVA** : Jean-Marc DUMOULIN, Robert SABATIER, Roger VIALAS

**CCSGCC** : Chantal AYGAT, Roland CLEMENCON, Jean-Luc LACOME, Gilles MARTIN, Christian OUSTRI, Colette BEGUE, Daniel CADAMURO, Jacques LAMARQUE

**Absents ayant donné pouvoir** : FLORES Jean-Louis à LACOME Jean-Luc

**Secrétaire de séance** : Véronique MILLET - Désignée à l'unanimité

**PREAMBULE**

Le Président remercie le maire de Montberon d'accueillir le Conseil Syndical dans sa commune.

Le Président présente Fabrice Landry, chargé de mission Economie et Numérique qui a intégré le PETR au 1<sup>er</sup> septembre.

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

Il convient de nommer, à chaque début 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.

Il est demandé à l'un des membres de l'Assemblée de se proposer pour être Secrétaire de séance.

**Madame Véronique Millet est désignée secrétaire de séance à l'unanimité.**

### **2. Approbation du compte rendu du Conseil Syndical n°11 – 19 juin 2017**

Il est demandé aux membres du Conseil Syndical s'il y a lieu d'intégrer des interventions ou corrections au compte rendu du Conseil Syndical du 19 juin 2017, tel que proposé, et de se prononcer sur son approbation.

**Le Compte Rendu est adopté à l'unanimité**

### **3. Présentation de la plateforme collaborative**

Le Président informe l'Assemblée de la création et mise à disposition d'une plateforme collaborative destinée aux délégués titulaires et suppléants du PETR. Elle portera toutes les informations, dossiers et pièces nécessaires à la tenue des Conseils Syndicaux.

Une démonstration du fonctionnement de la plateforme est présentée par Fabrice Landry : il est rappelé que les délégués pourront accéder, visualiser ou télécharger tous les documents mis en ligne, mais qu'ils ne peuvent pas les modifier.

#### 4. Délibération : mise en place des amortissements

Le receveur du PETR nous a demandé de mettre en place les amortissements pour les investissements effectués en 2016, et de préparer l'amortissement des investissements prévus en 2017.

Monsieur le Président rappelle que, conformément à l'article 1er du décret n°96-523 du 13 juin 1996 pris pour l'application de l'article L 2321-2-27 du Code Général des Collectivités Territoriales, sont tenus d'amortir les communes dont la population est égale ou supérieure à 3.500 habitants et les groupements de communes dont la population totale est égale ou supérieure à ce seuil.

Les durées d'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles sont fixées pour chaque bien ou chaque catégorie de biens par l'assemblée délibérante sur proposition du Président, à l'exception :

- des frais d'études, élaboration, modification et révision des documents d'urbanisme, obligatoirement amortis sur une durée de 10 ans
- des frais d'études non suivies de réalisation, obligatoirement amortis sur une durée de 5 ans

Pour les autres immobilisations, Monsieur le Président propose à l'Assemblée délibérante de statuer sur :

- un seuil pour les amortissements : les biens acquis pour une somme inférieure ou égale à 500 euros s'amortissent sur une seule année,
- une durée de quatre ans pour l'amortissement du matériel informatique,
- une durée de cinq ans pour l'amortissement du mobilier.

**Adopté à l'unanimité**

#### 5. Décision Modificative n°1 : actualisation amortissements 2016 – prévision amortissements 2017

Le Président expose que la mise en place des amortissements nécessite un réajustement de certains comptes à travers une Décision Modificative n°1 validée par les services du Trésor de Balma. Cette Décision Modificative ne modifie pas l'enveloppe du budget voté en début d'année.

## DM 1-2017

Désignation	Dépenses (1)		Recettes (1)	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
<b>FONCTIONNEMENT</b>				
D-64131-020 : Rémunérations	4 021.67 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
<b>TOTAL D 012 : Charges de personnel et frais assimilés</b>	<b>4 021.67 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>
D-023-020 : Virement à la section d'investissement	0.00 €	1 500.00 €	0.00 €	0.00 €
<b>TOTAL D 023 : Virement à la section d'investissement</b>	<b>0.00 €</b>	<b>1 500.00 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>
D-6811-020 : Dotations aux amort. des immos incorporelles et corporelles	0.00 €	2 521.67 €	0.00 €	0.00 €
<b>TOTAL D 042 : Opérations d'ordre de transfert entre sections</b>	<b>0.00 €</b>	<b>2 521.67 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>
<b>Total FONCTIONNEMENT</b>	<b>4 021.67 €</b>	<b>4 021.67 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>
<b>INVESTISSEMENT</b>				
R-021-020 : Virement de la section de fonctionnement	0.00 €	0.00 €	0.00 €	1 500.00 €
<b>TOTAL R 021 : Virement de la section de fonctionnement</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>1 500.00 €</b>
R-28051-020 : Concessions et droits similaires	0.00 €	0.00 €	0.00 €	237.60 €
R-28183-020 : Matériel de bureau et matériel informatique	0.00 €	0.00 €	0.00 €	2 161.55 €
R-28184-020 : Mobilier	0.00 €	0.00 €	0.00 €	122.52 €
<b>TOTAL R 040 : Opérations d'ordre de transfert entre sections</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>2 521.67 €</b>
D-2183-020 : Matériel de bureau et matériel informatique	0.00 €	11 776.83 €	0.00 €	0.00 €
D-2184-020 : Mobilier	0.00 €	612.60 €	0.00 €	0.00 €
R-21783-020 : Matériel de bureau et matériel informatique	0.00 €	0.00 €	0.00 €	7 755.16 €
R-21784-020 : Mobilier	0.00 €	0.00 €	0.00 €	612.60 €
<b>TOTAL 21 : Immobilisations corporelles</b>	<b>0.00 €</b>	<b>12 389.43 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>8 367.76 €</b>
<b>Total INVESTISSEMENT</b>	<b>0.00 €</b>	<b>12 389.43 €</b>	<b>0.00 €</b>	<b>12 389.43 €</b>
<b>Total Général</b>		<b>12 389.43 €</b>		<b>12 389.43 €</b>

Adopté à l'unanimité

**6. Indemnités de Conseil du Receveur**

Le Président expose que le PETR a modifié l'adresse de son siège social et de ce fait dépend non plus de la Trésorerie de Fronton, mais de Balma. Il convient de délibérer à nouveau pour l'attribution d'indemnités au receveur chargé du suivi du PETR Pays Tolosan.

**VU** l'article 97 de la loi n° 82.213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

**VU** le décret n° 82979 du 19 novembre 1982 précisant les conditions d'octroi d'indemnités par les collectivités territoriales et leurs établissements publics aux agents des services extérieurs de l'Etat,

**VU** l'arrêté interministériel du 16 septembre 1983 relatif aux indemnités allouées par les communes pour la confection des documents budgétaires,

**VU** l'arrêté interministériel du 16 décembre 1983 relatif aux conditions d'attribution de l'indemnité de conseil allouée aux comptables non centralisateurs du Trésor, chargés des fonctions de receveurs des communes et établissements publics locaux,

**Considérant** qu'il est de l'intérêt du PETR de bénéficier des prestations de conseil et d'assistance technique énumérées à l'article n° 1 de l'arrêté interministériel en date du 10 décembre 1983, et, après acceptation du Receveur

Le Président demande au Conseil Syndical, de se prononcer pour :

1- **Demander** le concours du receveur pour assurer des prestations de conseil et d'assistance en matière budgétaire, économique, financière et comptable définies à l'article 1 de l'arrêté du 16 décembre 1983.

2- **Accorder** l'indemnité au taux maximal, calculée selon les bases définies à l'article 4 de l'arrêté interministériel du 16/12/1983 ;

3- **Accorder** l'indemnité de confection des documents budgétaires pour le montant maximal.

4- **Attribuer** ces indemnités au receveur du PETR Pays Tolosan.

5- **Autoriser** le Président à signer tout document nécessaire à la bonne exécution de la présente délibération.

- Voix contre : 1 - Abstention : 2 - Pour : 30

## **7. Délibération : demande d'aide pour l'animation territoriale à la Région Occitanie**

Le Président expose que le PETR Pays Tolosan peut demander une subvention auprès de la région Occitanie au titre de l'animation territoriale pour l'année 2017.

Les critères d'éligibilité de la Région, jusqu'alors discriminant pour notre territoire, sont en cours de modification, il est donc opportun de déposer une demande de subvention pour l'action menée par le PETR.

Cette demande portera sur les dépenses de fonctionnement de la structure (études, salaires, déplacement, restauration, hébergement) nécessaires à son bon fonctionnement. Les nouveaux critères n'étant pas encore adoptés, la région Occitanie nous informera, après instruction de notre dossier, des dépenses retenues pour calculer l'assiette éligible et le taux de notre subvention.

Le Président propose au conseil Syndical de se prononcer sur :

- 1- Le dépôt d'une demande d'aide au taux le plus haut au titre de l'animation pour l'année 2017
- 2- De le mandater pour signer tout acte et tout document relatif à l'exécution de ce dossier.

**Adopté à l'unanimité**

## RESSOURCES HUMAINES

Monsieur le Président demande au 1<sup>er</sup> Vice-Président de présenter les points suivants concernant des ressources humaines.

### **8. Délibération : affiliation à l'assurance chômage**

Monsieur le 1<sup>er</sup> Vice-Président signale que les collectivités territoriales sont assujetties aux mêmes règles d'indemnisation du chômage que les employeurs du secteur privé. Le secteur public repose sur le principe de l'auto-assurance.

Les collectivités territoriales ne cotisant pas à l'URSSAF, la charge de l'indemnisation leur incombe totalement.

Les articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail, permettent à certains employeurs publics d'adhérer volontairement au régime d'assurance-chômage pour leurs personnels non titulaires.

En cas d'adhésion, l'employeur public est soumis à la réglementation mise en œuvre par l'URSSAF.

Il est intéressant pour la collectivité d'adhérer à ce régime pour éviter le versement d'allocations de chômage.

Il est proposé au Conseil Syndical de délibérer sur l'adhésion du PETR Pays Tolosan à l'assurance-chômage, et d'autoriser le Président à signer la convention adéquate.

**Adopté à l'unanimité**

### **9. Délibération : adhésion au CNAS**

Monsieur le 1<sup>er</sup> Vice-Président invite le Conseil Syndical à se prononcer sur la mise en place de prestations sociales pour le personnel de la collectivité.

Considérant les articles suivants :

\* Article 70 de la loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale selon lequel : *«l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre».*

\* Article 71 de la loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui vient compléter la liste des dépenses obligatoires fixée par le code général des collectivités territoriales en prévoyant que les dépenses afférentes aux prestations sociales ont un caractère obligatoire pour les communes, les conseils départementaux et les conseils régionaux.

\* Article 25 de la loi N° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale : *les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.*

Après une analyse des différentes possibilités de mise en œuvre d'une Action Sociale de qualité et répondant aux différents besoins que les agents pourraient rencontrer, tout en contenant la dépense dans une limite compatible avec les possibilités du budget (le Président rappelle que des crédits ont été affectés au BP 2017 pour cette action),

Après avoir fait part à l'assemblée de la proposition du Comité National d'Action Sociale pour le personnel des collectivités territoriales (CNAS), association loi 1901 à but non lucratif, créée le 28 juillet 1967, dont le siège est situé Immeuble Galaxie, 10 bis parc Ariane 1, CS 30406, 78284 Guyancourt Cedex,

En retenant que le CNAS est un organisme national qui a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles.

À cet effet, il propose à ses bénéficiaires un très large éventail de prestations : aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques réduction, etc... (cf. liste exhaustive fixée dans le règlement « les prestations modalités pratiques ») qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

Afin de satisfaire aux obligations légales fixées par les articles ci-avant, et de se doter d'un nouvel outil renforçant la reconnaissance des salariés et l'attractivité de la collectivité, il est proposé au Conseil Syndical :

1. de mettre en place une Action Sociale en faveur du personnel en adhérant au CNAS à compter du 1er janvier 2018 et autorise en conséquent M. le Président à signer la convention d'adhésion au CNAS.
2. Cette adhésion étant renouvelée annuellement par tacite reconduction, le Conseil Syndical accepte de verser au CNAS une cotisation évolutive et correspondant au mode de calcul suivant : (Nombre de bénéficiaires actifs et/ou retraités indiqués sur les listes) x (la cotisation par bénéficiaires actifs et/ou retraités)
3. de désigner M Thierry SAVIGNY membre de l'organe délibérant, en qualité de délégué élu notamment pour participer à l'assemblée départementale annuelle du CNAS.
4. de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

**Adopté à l'unanimité**

#### **10. Délibération : mise en place de la RIFSEEP**

Le Président expose que le Centre de Gestion 31 (CDG31), qui a été informé des statuts et du recrutement d'agents au PETR Pays Tolosan, nous a conseillé sur l'opportunité de mettre en place le RIFSEEP, qui s'adresse aux agents titulaires et contractuels de la fonction publique. Cette mise en place permet d'anticiper les futures évolutions de la réglementation, qui pourraient être plus contraignantes, ainsi que celles du PETR.

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

Elle 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 RIFSEEP a été mis en place par décret à partir de 2014, et est calé sur la fonction publique d'Etat.

Le CDG 31 a accompagné la rédaction du RIFSEEP du PETR Pays Tolosan, et notre dossier est passé au Comité Technique du 10 octobre.



Il est proposé au Conseil Syndical de se prononcer 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'Etat,

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 10 octobre 2017 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'emplois concerné ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés de manière continue depuis au moins un an.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- 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'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 (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- 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	
	IFSE	Définition du critère
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique (1 à 16 points)</b>	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables en fonction de l'organisation interne
	<b>Nombre de collaborateurs (0 à 5 points)</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés (0 à 3 points)</b>	Compétences employées en management des ressources humaines (cadres dirigeants, cadres intermédiaires, agents d'exécution, ...)
	<b>Niveau d'encadrement (0 à 10 points)</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) (1 à 6 points)</b>	déterminant, fort, modéré, faible
	<b>Délégation de signature (0 ou 1 point)</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings (0 ou 1 point)</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat (0 ou 1 point)</b>	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
	<b>Conduite/ Gestion de projet (0 ou 2 points)</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Préparation et/ou animation de réunion (0 ou 1 point)</b>	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
<b>Conseil aux élus 0 ou 5 points)</b>	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	

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Technicité/niveau de difficulté (1 à 3 points)</b>	Arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution
	<b>Champ d'application/polyvalence (1 ou 2 points)</b>	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"
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (0 ou 1 point)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités
	<b>Diplôme (1 à 5 points)</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Actualisation des connaissances (1 à 3 points)</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation
	<b>Connaissance requise (1 ou 2 points)</b>	Niveau attendu sur le poste
	<b>Rareté de l'expertise (0 ou 1 point)</b>	Il s'agit ici de la valorisation des métiers ou de compétences pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	<b>Autonomie (1 à 3 points)</b>	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)
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes (0 à 6 points)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	<b>Itinérance/déplacements (0 ou 2 points)</b>	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.
	<b>Variabilité des horaires (0 à 3 points)</b>	fréquent, ponctuel, rare, sans objet

Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Travail posté (0 ou 1 point)</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
<b>Obligation d'assister aux instances (1 à 3 points)</b>	Instances diverses : conseils syndicaux, bureaux, conférences des Maires, comités de programmation, commissions...
<b>Engagement de la responsabilité financière (0 à 3 points)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
<b>Engagement de la responsabilité juridique (1 à 3 points)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention) (0 ou 1 point)</b>	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
<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime (0 ou 1 point)</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
<b>Gestion de l'économat (0 ou 2 points)</b>	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.
<b>Impact sur l'image de la collectivité (2 ou 3 points)</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (contact direct / commandes, prestations, actions partenariales...)

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.

Les montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions sont fixés comme suit :

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Emploi</b>	<b>Montant maximal individuel annuel IFSE en €</b>
<b>Attachés territoriaux</b>	Groupe 1	Direction générale des services	36 210
	Groupe 2	Direction	32 130
	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement	20 400
<b>Rédacteurs territoriaux</b>	Groupe 1	Chef de projet	17 480
	Groupe 2	Chargé de mission principal	16 015
	Groupe 3	Chargé de mission	14 650
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité	11 340
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

#### **Article 6 : Le Complément Indemnitare 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
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques (0 à 10 points)</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité (0 à 5 points)</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps (0 à 5 points)</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives (0 à 5 points)</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité (0 à 5 points)</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences (0 à 5 points)</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu (0 à 5 points)</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie (0 à 5 points)</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues (0 à 5 points)</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public (0 à 5 points)</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe (0 à 5 points)</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

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

Le CIA est versé semestriellement en juin et novembre.

Les montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions sont fixés comme suit :



Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel CIA en €
<b>Attachés territoriaux</b>	Groupe 1	Direction générale des services	6 390
	Groupe 2	Direction	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement	3 600
<b>Rédacteurs territoriaux</b>	Groupe 1	Chef de projet	2 380
	Groupe 2	Chargé de mission principal	2 185
	Groupe 3	Chargé de mission	1 995
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

#### **Article 7 : 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<sup>ème</sup> mois, ...),
- la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,

**Il est proposé au Conseil Syndical :**

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'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 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de cette décision prendraient effet au 01/01/2018.

**Adopté à l'unanimité**

### 11. Questions diverses

Le Président informe l'Assemblée que la contractualisation conclue avec la Région Midi-Pyrénées s'achève le 31 décembre 2017. Il convient donc de rédiger le nouveau contrat qui va lier le PETR Pays Tolosan et la Région pour la période 2018-2020. Il est primordial que chaque EPCI puisse engager un travail collaboratif avec le PETR sur la remontée de leurs projets et opérations qui devraient être réalisés d'ici 2021. La production de ce document doit faire remonter tant aux enjeux de notre territoire que répondre aux critères de financement de la Région.

La rédaction du Contrat Régional 2018-2020 s'appuiera sur vos besoins et collera au plus près à la réalité du territoire et aux capacités de la région de les financer. La Région Occitanie examine la création d'une « enveloppe territoriale », par PETR, qui serait dédiée à des actions expérimentales et innovantes.

Le rétro planning annoncé est très court : la signature des contrats régionaux est prévue pour juin 2018.

1. Remontée des opérations et besoins : janvier 2018
2. Rédaction de la partie formalisée (bilan du CRU - nouveaux critères d'intervention de la Région): février 2018
3. Rédaction des fiches thématiques par secteurs d'intervention (Synthèse économie & numérique - aménagement du territoire - tourisme et loisirs - rénovation énergétique - accessibilité) : mars 2018
4. Rédaction de la deuxième partie du contrat : actions et opérations éligibles présentées par le PETR Pays Tolosan : avril 2018
5. Finalisation de la rédaction avec les services régionaux : mai 2018
6. Validation des Contrats Régionaux à l'Assemblée Plénière : juin 2018
7. Signature du Contrat : juin /juillet 2018

Il convient également de préparer la maquette de programmation du **Contrat de Ruralité 2018** : les dossiers retenus doivent s'appuyer sur les axes définis dans notre Contrat (téléchargeable sur le site du Pays). Pour information, l'appel à projet pour la DETR sera lancé courant novembre avec une date butoir de dépôt à la mi-janvier, et les dossiers pour le FSIL devront être déposés clôturé mi-mars.

Pour 2017, il avait été négocié que trois opérations soient prises en compte par EPCI (un ou deux projets porté par l'EPCI plus une ou deux opérations communales).

Par ailleurs, la procédure du **Contrat de Territoire** du Département de la Haute-Garonne est reconduite pour 2018, avec une simplification de la procédure et la création d'une « carte blanche », en réponse à la singularité des territoires. Cette politique ascendante prendra appui sur les besoins du territoire, avec des moyens complémentaires, ce qui permettra d'assouplir le règlement d'aides du CD31.

Du fait des délais très courts, le Président propose aux membres de l'assemblée une rencontre avec les DGS des communautés de communes et de leurs présidents respectifs pour la remontée des projets des années à venir. Les DGS de chaque EPCI seront chargés, comme lors de la rédaction du Contrat de Ruralité, de faire remonter et de centraliser tous les projets communaux et intercommunaux de leur territoire. Cette information sera également à relayer lors de la Conférence des Maires. Il est précisé que, ne connaissant pas toutes les aides et tous les critères d'éligibilité, à ce jour, aucun dossier ne sera écarté.

#### **11.1. Point sur le territoire connecté**

Guy Navlet, Vice-Président en charge de ce dossier fait un point d'étape :

##### Sur les changements apportés au projet :

- La disparition de l'objet connecté
- L'orientation de l'application vers l'économie du tourisme (dans un premier temps)
- Une version smartphone pour les habitants et excursionnistes et une version site pour le PETR et acteurs

##### Sur les 2 scénarios qui se profilent :

- Une version de l'application sur étagère
- Une version spécifique

Monsieur Navlet a présenté des interfaces et quelques fonctionnalités de l'application. Suite à des interrogations sur le coût d'un tel projet, Monsieur Navlet estime de son côté à 100.000€ le coût de

développement et entre 10% et 14% le coût de maintenance de l'application. Le PETR comme porteur du projet estime de plus pouvoir obtenir entre 70% et 80% de subvention pour un tel projet. Le grand enjeu du développement de l'application est la recherche de données. Actuellement, le PETR avec la coopération du CDT31 peut obtenir une base de données dénommée Tourinsoft. Pour autant, cette base de données est incomplète sur une partie du territoire. L'application prend en compte ce manque de données à l'instant T avec la possibilité d'intégrer à la main des informations complémentaires.

### **11.2. Point sur le Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services aux Publics**

Le diagnostic et les phases préliminaires pour la rédaction du SDAASP sont terminés. De nombreuses structures, dont les PETR, ont été associées à l'élaboration de ce schéma.

La présentation du Programme Opérationnel du SDAASP, clôture cette phase de remontées des besoins, avec 5 orientations stratégiques déclinées en objectifs opérationnels :

1. Organiser un premier accueil de proximité sur les territoires
2. Garantir un égal accès au numérique pour tous et accompagner la démarche de dématérialisation sur les territoires
3. Favoriser l'accès aux services publics essentiels
4. Coordonner les services de mobilité, transports et déplacements et compléter l'offre existante par les nouveaux usages
5. Soutenir la revitalisation économique pour maintenir ou renforcer les services marchands de proximité

Les prochaines échéances sont la saisie pour avis des EPCI, de la CTAP et de la Région Occitanie, puis le vote par le CD 31, et l'arrêt par le préfet du SDAASP 31.

Ce calendrier doit être porté à la connaissance des EPCI afin de ne pas allonger inutilement les délais d'adoption de ce schéma. Il porte nombre d'actions et opérations d'investissement qui pourraient être retenues comme structurantes et donc financées par les nouvelles vagues de contractualisation 2018-2020.

Monsieur Dumoulin a fait remonter ses inquiétudes quant aux coûts exorbitants de la mise en accessibilité PMR des arrêts bus qui à l'heure actuelle n'est pas subventionnée.

### **11.3. Point sur le Comité de Programmation Leader du 17 octobre 2017**

Le Président souhaite faire un rappel à l'assemblée sur l'importance des fonds Leader et de la structure PETR. Cette dernière, au travers de la contractualisation avec l'Etat et la Région accède à leurs fonds (CORU et CRU) et au travers de la candidature Leader est éligible aux financements européens.

Deux comités de programmation (COPROG des 12 juin et 17 octobre) ont permis de programmer 9 dossiers :

- 12 juin
  - Bouloc : séchoir à brique – aide Leader de 39 504.76 euros
  - Saint Sauveur : complexe sportif- aide Leader de 80 000.00 euros
  - Lapeyrouse-Fossat : Café restaurant – aide leader de 60 000.00 euros
  - CDMA31 : Dynamisation de la filière bois – aide Leader de 19 840.63 euros
- 17 octobre
  - Castelnau d'Estrétefonds : Aire de convivialité- aide Leader de 47 485.44 euros
  - Rouffiac Tolosan : mini-stade – aide Leader de 17 403.72 euros
  - Garidech : salle polyvalente –aide Leader de 80 000.00 euros
  - CCCB : festival « FestiBout'Chou » -aide Leader de 12 500.00
  - Lapeyrouse-Fossat : revitalisation du centre bourg – aide Leader de 60 000 euros

Il convient alors de tirer le bilan sur l'activité du PETR, structure très controversée lors de sa création. Actuellement, le PETR coûte au territoire la somme d'1€ par habitant pour un retour sur investissement de 416.734 € sur les seuls fonds européens Leader. Un bilan sera également effectué en fin d'année pour estimer le retour financier sur les opérations inscrites dans la programmation 2017 du Contrat de Ruralité. Ces résultats confirment le retour sur investissement : le Président invite l'ensemble des élus à diffuser aux collectivités et associations du territoire l'importance de présenter leurs projets au PETR.

### **11.4. Point sur la réunion tourisme**

Le président informe que les techniciens des OTI se sont réunis le 26 septembre dernier pour faire un bilan rapide de la saison touristique 2017 ainsi que des projets en cours ou à développer (voies douces et chemins de randonnée, Vignoble et Découverte, Valorisation de la rivière Tarn, Bonrepos Riquet...)

Un point d'étape est fait sur les financements, qu'ils soient individuels ou collectifs, du dispositif Leader et la consommation de l'enveloppe dédiée au tourisme. Pour une meilleure communication de notre territoire, des propositions de cartes touristiques, de support papier ont été avancées avec, comme maître d'ouvrage mutualiste, le PETR.

Il est urgent également de travailler sur l'axe tourisme du futur contrat 2018-2020 que le PETR va signer avec la région Occitanie Pyrénées Méditerranée.

Monsieur Lacome fait savoir qu'il attend toujours une réponse à un courrier envoyé au Président du PETR en juin 2017, sur la nécessité d'une rencontre entre les vice-Présidents en charge du tourisme des Communautés des Communes du Pays Tolosan. Il rappelle que la loi NOTRe a attribué aux Communautés de communes la compétence tourisme et qu'une réunion entre EPCI et le président de la commission tourisme du PETR doit être rapidement réalisée. D'autres membres de l'assemblée confirment et regrettent qu'aucune commission tourisme ne se soit réunie depuis plus d'un an.

Concernant la carte, des membres de l'assemblée ont demandé à ce qu'un deuxième devis soit sollicité.

#### **11.5. Point sur l'Espace Info Energie**

La commission présidée par CAMART Joël s'est réunie le 17 octobre dernier pour présenter et tirer le bilan de l'Espace Info Energie. Il ressort un manque de communication des communes sur la présence de permanences de l'Espace Info Energie qui fonctionne très bien, actuellement, sur la commune de Grenade mais subit le manque de communication sur le reste du territoire. Le Président de la commission fait appel à l'ensemble des élus présent sur la nécessité de communiquer sur l'Espace Info Energie. Le dernier sujet abordé est l'intégration de la réflexion sur la qualité de vie dans la commission Habitat et Transition Energétique.

#### **11.6. Autres questions diverses**

La Conférence des Maires aura lieu le [mardi 12 décembre 2017 à 18h30](#), à [Merville](#).

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

**Le Président**

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

**Didier CUJIVES**