



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

PROCES VERBAL DU CONSEIL SYNDICAL

SEANCE DU 6 JUILLET 2016

Présents :

CAPBLANQUET Gérard, LAGARRIGUE Pierre	CAZARRE Max,
BONCOURRE Thierry, REMY Jean Louis, ZDAN Michel,	TURREL Denis (suppléant d'AUDOUBERT Michel), BROS Bernard, DEDIEU CASTIES Françoise, ROUJAS Gérard,
BAYONI Pascal, DUVIEL Michel, NOWAK François,	ALABERT Sylvie, AMOUROUX Jean Paul, CORREGE Daniel, FAGUET Michel, ROUAIX Henri, SANS Christian
BLANC Paul Marie, GUYS Dominique (suppléante de DINTHILAC Pierre Alain), GUETIN MALEPRADE Emmanuel,	

Absents :

TISSEIRE Bernard	BIBES PORCHER Ghislaine, SALAT Éric,
BASTIANI Jean Pierre, BAURENS Serge, DELCASSE Jean, GILABERT Nicolas, GRANGE Régis, MESPLIE Hubert, VINCINI Sébastien,	BRUN Karine, GAY Jean Louis, FERRAGE Pierre, LEFEBVRE Patrick, MESBAH Pascale, SUZANNE Colette,
BALLONGUE Michel, DUPRAT Philippe, HERNANDEZ Catherine, LECUSSAN Alain	

Présents suppléants :

Gilbert TARRAUBE Jean Marie PAMPOULIE François RIBET
--

Invités :

Madame PAROLIN Christine

Secrétaire de séance : Michel FAGUET

Participaient au titre du service du PETR : MASSIP Gérard, Brigitte GIACOMIN, Carolle BREDOW

Le Président remercie Monsieur le Président de la communauté de communes du Canton de Cazères pour son invitation à tenir une réunion du conseil syndical dans ses locaux. Il constate que les vacances approchant et la distance à des conséquences sur la participation au conseil.

Malgré cela Monsieur SANS, président de la communauté de communes, est ravi d'accueillir dans ses locaux les délégués du Pays et remercie ceux qui viennent de Cintegabelle. Il précise que cette communauté de communes n'a que 5 ans et qu'elle a, depuis peu, investi ces locaux réalisés avec des critères basse consommation (géothermie, double enveloppe....). La fusion des trois communautés de communes était un défi et le travail préparatoire au regroupement se passe bien. Elles sont plus similaires et plus proches qu'à première vue. Les territoires sont de plus en plus grand et Monsieur SANS s'en réjouit même si certains élus restent frileux, il faut aller de l'avant et préparer demain le mieux possible.

1. Approbation du procès-verbal de la dernière séance du 17 Mai 2016

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

2. Administratif

***Le RIFSEEP**



Un arrêté du 17 décembre 2015 prévoit à compter du 1^{er} janvier 2016, l'application des dispositions réglementaires créant le nouveau **Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** aux cadres d'emplois de la filière administrative. Le président propose d'examiner le régime indemnitare nouvelle version.

Généralités

Fondements juridiques

- Création du nouveau régime indemnitare (RIFSEEP) de la fonction publique d'état par décret du 20 mai 2014
- Transposition du nouveau régime indemnitare à la fonction publique territoriale :
 - En 2016 pour la filière administrative
 - Au 1^{er} janvier 2017 pour la filière technique

Principes généraux

- Le RIFSEEP se substitue à la plupart des primes existantes qui sont supprimées
- Le RIFSEEP est mis en place dans le respect de 4 grands principes :
 - La libre administration des collectivités territoriales
 - Le principe de légalité (rémunération)
 - Le principe d'égalité
 - Le principe de parité (FPE – FPT)



Qui est concerné ?

Les bénéficiaires

- Tous les fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires
- Les contractuels de droit public si la délibération de la collectivité le prévoit explicitement

Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP (jurisprudence administrative)

- Les contractuels de droit privé : emplois d'avenir, contrat d'apprentissage, etc.

Cadres d'emploi concernés en 2016

- Les attachés et rédacteurs territoriaux, les adjoints administratifs, etc. de la filière administrative
- Les autres cadres d'emplois seront concernés au 01,01,2017



Nom du Rapport - date

Qui est concerné ?

Les bénéficiaires

- Tous les fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires
- Les contractuels de droit public si la délibération de la collectivité le prévoit explicitement

Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP (jurisprudence administrative)

- Les contractuels de droit privé : emplois d'avenir, contrat d'apprentissage, etc.

Cadres d'emploi concernés en 2016

- Les attachés et rédacteurs territoriaux, les adjoints administratifs, etc. de la filière administrative
- Les autres cadres d'emplois seront concernés au 01,01,2017



Nom du Rapport - date

Chapitre 3: processus de décision

Etape 1 : Elaboration du projet de RIFSEEP

Etape 2 : Consultation pour avis du Comité technique sur le projet

- Pour le PETR le comité technique compétent est le comité intercommunal placé auprès du centre de gestion 31
- Celui-ci s'est prononcé le 21,06,2016 :
 - Collège des représentants des employeurs : avis favorable
 - Collège des représentants du personnel : avis favorable

Etape 3 : Délibération de l'autorité territoriale : Comité syndical du PETR

- Le comité syndical réuni le 6 juillet 2016 délibère sur :
 - Les critères d'attribution
 - Le montant plafond des primes
 - L'extension aux contractuels de droit public



Nom du Rapport - date

Les primes actuellement en vigueur au PETR

Pour les attachés territoriaux (3,58 ETP)

- La prime de fonction et de résultat : PFR
- La PFR se décompose en 2 parts
 - Une part fixe liée à la fonction
 - Une part variable liée aux résultats

Pour les techniciens territoriaux (3 ETP)

- La prime de service et de rendement : PSR

Pour les adjoints administratifs (6 ETP)

- L'indemnité d'administration et de technicité : IAT
- L'indemnité d'exercice des missions de préfecture : IEMP



Nom du Rapport - date



Mise en place du nouveau régime



Principes généraux

Le RIFSEEP se décompose en 2 parts

- Une part liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise : IFSE
- ❑ L'IFSE est fixe, versée mensuellement et doit représenter la part la plus importante du RIFSEEP
- Une part appelée complément indemnitaire annuel liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA
- ❑ Le CIA constitue la part variable du RIFSEEP, il varie d'une année sur l'autre et n'est pas automatiquement reconductible.

Le RIFSEEP nécessite en préalable la classification de chaque emploi dans un groupe de fonction à partir de 3 séries de critères :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage
- La technicité
- La sujétion

L'appartenance à un groupe détermine le montant maximum de la prime



Nom du Rapport - date

Les critères proposés pour le PETR

Série 1 : Critères relatifs aux fonctions d'encadrement, de coordination et de pilotage

- C1 l'encadrement : de 1 à 3 points en fonction du nombre d'agents encadrés
- C2 et C3 le suivi de dossiers stratégiques et la conduite de projets : 0 ou 1 point pour chacun
- C4 la gestion budgétaire : de 1 à 3 points selon le degré d'implication
- C5 le conseil aux élus : de 1 point pour les conseils de base à 3 points pour l'aide aux décisions stratégiques ou à fort impact juridique

Nombre de points maximum pour cette série : 11 points

Série 2 : critères relatifs à la technicité, l'expertise, la qualification

- C6 le niveau d'expertise, de qualification et de technicité : de 1 à 3 points selon le niveau exigé
- C7 la maîtrise d'un logiciel métier : 1 point si utilisation (ADS, Communication, objectif réno, EIE, gestion de l'énergie) ou 1 point pour poste en charge de la dématérialisation
- C8 la polyvalence du poste : de 1 à 3 points selon le degré de polyvalence exigé

Nombre de points maximum sur la série 2 : 7 points

Série 3 : critères relatifs aux sujétions

- C9 la pénibilité liée au respect des délais impératifs (droit du sol, etc.) : 1 à 3 points selon l'importance et la permanence de la contrainte
- C10 contrainte liée aux horaires et travail le weekend ou en soirée : 1 à 2 points selon la fréquence
- C11 poste engendrant une relation avec le public : de 1 à 3 points selon la régularité et le degré d'exposition au risque
- C12 poste engendrant une relation régulière avec des partenaires institutionnels : de 1 à 3 points selon la diversité et le degré d'exigence des partenaires
- C13 déplacement : 1 point si déplacements réguliers

Nombre de points maximum pur la série 3 : 12 points



Nom du Rapport - date

Les critères proposés pour le PETR

CRITERE	SOUS CRITERE		N° du critère	POINTS
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Fonctions d'encadrement	Direction générale	C1	3
		Encadrement service de + de 3 agents		2
		Encadrement de 1 à 3 agents		1
	Projets / activités	Suivi de dossiers stratégiques	C2	1
		Conduite de projets	C3	1
	Budget	Elaboration/participation au budget/ gestion d'un budget spécifique ou enveloppe	C4	1 à 3
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Elus	Conseil aux élus	C5	1 à 3
		Qualification, diplôme spécifique, niveau d'expertise	C6	1 à 3
		Maîtrise d'un logiciel métier/dématérialisation	C7	1
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel		Polyvalence exigée	C8	1 à 3
		Pénibilité, contrainte marquée, rythme de travail lié à des délais légaux	C9	1 à 3
		contraintes horaires notamment le week-end et/ou en soirée	C10	1 à 2
		Relation régulière avec le public	C11	1 à 3
		Relation régulière avec des partenaires	C12	1 à 3
		Déplacements réguliers	C13	1



Nom du Rapport - date

Classification des emplois

Nombre de critères : 13
Nombre de points maximum : 30

POINTS	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C
PLUS de 25 points	GRUPE 1		
21 A 25 POINTS	GRUPE 2	GRUPE 1	GRUPE 1
16 A 20 POINTS	GRUPE 3	GRUPE 2	GRUPE 2.1
10 à 15 points		GRUPE 3	GRUPE 2.2
DE 10 POINTS			GRUPE 2.3



Nom du Rapport - date

Classification des emplois

Filière administrative	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	TOT	GRP
Direction générale	3	1	1	3	3	3	0	3	2	2	2	3	1	27	A1
RESP. DE SERVICE ADS	2	1	1	1	3	3	0	2	3	1	2	3	1	23	A2/B1/C1
CHEF DE SERVICE EC	2	1	1	3	3	3	0	2	2	2	2	3	1	25	A2/B1/C1
CHARGE DE MISSION LEADER	0	1	1	2	1	3	0	1	1	1	1	3	1	16	A3
CHARGE DE MISSION CULT. COM.	0	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	16	A3
SEC. COMPTA	0	0	0	3	1	2	1	3	2	1	1	1	0	15	C2.2
ACCUEIL SECR.	0	0	0	0		1		2	2	1	3	1		10	C2.2
INSTRUCT. ADS	0	0	0	0	3	2	1	1	3		3	2	1	16	B2/C2.1
Filière technique															
Technicien Objectif Réno	0	0	1	0	1	2	1	1	1	2	3	3	1	16	B2
Technicien EIE	0	0	1	0	1	2	1	1	1	2	3	2	1	15	B3
CEP	0	0	1	0	3	2	1	1	1	1	1	2	1	14	B3
Ambassadrice énergie	0	0	1	0	0	2	1	1	1	1	3	1	1	12	B3/C2.2



Nom du Rapport - date

CIA : critères d'attribution

Les critères pour l'attribution du complément indemnitaire annuel sont ceux définis pour l'évaluation annuelle des agents

Pour tous les agents

L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs : Capacité d'organisation - Capacité d'adaptation - Respect des délais - Esprit d'initiative - Anticipation - Autonomie - Réactivité - Qualité du travail (finition ...)

Les compétences professionnelles et techniques : Connaissances professionnelles (environnement, réglementaires, règles de sécurité) - Maintien et développement du savoir-faire - Maîtrise des outils de travail (logiciels, matériel...) Polyvalence (selon postes)

Les qualités relationnelles : Qualité relationnelle avec la hiérarchie - Qualité relationnelle avec les collègues - Qualité relationnelle avec le public - Aptitude au travail en équipe - Capacité d'écoute

Pour les agents ayant une fonction d'encadrement s'ajoutent les critères suivants :

Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :

Capacité à déléguer des responsabilités

Capacité à s'assurer du suivi

Capacité à fixer des objectifs

Capacité à diriger, animer, motiver une équipe et à développer l'esprit d'équipe

Capacité à faire circuler l'information nécessaire à l'efficacité de l'équipe

Capacité à prendre en compte les difficultés des agents dans l'exécution de leurs missions



Nom du Rapport - date

Fixation des plafonds

Filière administrative	Groupe	Nombre d'agents concernés	Plafonds annuels autorisés	Plafond annuel total proposé pour le PETR	Dont IFSE	Dont CIA
Catégorie A	Groupe A1	2	42 600	12 600	10 080	2 520
	Groupe A2	0	37 800	10 000	8 500	1 500
	Groupe A3	2	30 000	8 000	6 800	1 200
Catégorie B	Groupe B1	0	19 860	12 600	10 710	1 890
	Groupe B2	0	18 200	10 000	8 500	1 500
	Groupe B3	0	16 645	8 000	6 800	1 200
Catégorie C	Groupe C1	1	12 600	12 600	10 710	1 890
	Groupe C2.1	4	12 000	10 000	8 500	1 500
	Groupe C2.2	2	12 000	8 000	6 800	1 200
	Groupe C2.3	0	12 000	6 000	5 100	900
Filière technique						
Catégorie B	Groupe B1	0	19 860	12 600	10 710	1 890
	Groupe B2	1	18 200	10 000	8 500	1 500
	Groupe B3	2	16 645	8 000	6 800	1 200
Catégorie C	Groupe C1	0		12 600	10 710	1 890
	Groupe C2.1	0		10 000	8 500	1 500
	Groupe C2.2	0		8 000	6 800	1 200
	Groupe C2.3	0		6 000	5 100	900



Nom du Rapport - date

Taux d'utilisation

	Plafond autorisé au 01,07,2016 au PETR		Montant versé en année pleine 2016	
	Nombre d'agents	Enveloppe autorisée	Nombre d'agents	Enveloppe utilisée
Catégorie A	4	23 406	4	18 281
Catégorie B	3	7 020	3	4 478
Catégorie C	6	43 577	6	23 677
Total	13	74 003	13	46 438
Taux d'utilisation				62,75 %



Nom du Rapport - date

Bascule d'un régime à l'autre

Bascule prévue au 01/09/2016 pour la filière administrative

> Pour chaque agent le montant actuel des primes bascule sur la part fixe IFSE

Exemple :

Pour un agent de catégorie A :

Régime actuel		RIFSEEP	
PFR fixe	PFR variable	IFSE	CIA
150 €	50 €	200 €	0
200 €		200 €	

Pour un agent de catégorie C - adjoint administratif

Régime actuel		RIFSEEP	
IAT	IEMP	IFSE	CIA
80 €	50 €	130 €	0
130 €		130 €	



Nom du Rapport - date

Quid du CIA ?

Le complément éventuel CIA sera déterminé chaque année à l'issue des entretiens individuels pour chacun des agents (décembre)

Si CIA, il sera versé en une seule fois soit en décembre soit en janvier

Chaque année le PETR budgétisera une enveloppe spécifique pour le CIA. Le montant de l'enveloppe dépendra des capacités financières que le PETR pourra dégager.



Nom du Rapport - date

Le président tient à rappeler que les fonctionnaires titulaires au début de leur carrière ont des rémunérations nettes approchant le SMIC soit 1218€ net ; et pour le salaire le plus haut dans notre structure il s'élève à 2380€ net, régime indemnitaire compris.

Vu l'implication et la motivation des agents du Pays, il est important de mettre en place un régime indemnitaire qui reconnaisse l'engagement et la motivation de ces agents.

Monsieur SANS s'interroge sur l'absence de différence entre la catégorie A et C sur les plafonds.

C'est un choix délibéré, sachant que dans les 3 catégories on peut avoir des postes de responsabilités ou d'encadrement, ce qui est déjà le cas aujourd'hui.

Monsieur DUVIEL demande comment va évoluer la masse salariale.

Concernant l'enveloppe consacrée, en 2016, au régime indemnitaire, la modification du régime n'a pas d'impact. Le montant des primes individuelles n'est pas modifié.

Le budget primitif prévoit une masse salariale la plus vraisemblable possible. Concernant la part variable, elle sera soumise au vote du budget 2017.

Le conseil vote à l'unanimité la mise en place du RIFSEEP.

Contractuels de droit privé

Création d'une « prime d'encouragement et d'intégration »

Caractère de la prime

La prime d'encouragement et d'intégration (PEI) revêt un caractère aléatoire. Son montant est fixé annuellement après évaluation en fonction des critères définis ci-après. La prime est versée en une seule fois en fin d'année.

Agents concernés : emplois d'avenir, contrats d'apprentissage

Critères d'attribution

Qualité du travail :

Capacité d'organisation
Esprit d'initiative
Autonomie
Qualité du travail (finition ...)
Capacité à rendre compte à la hiérarchie

Les qualités relationnelles :

Qualité relationnelle avec les collègues
Qualité relationnelle avec le public,
Aptitude au travail en équipe
Capacité d'écoute

Montant de la prime

Le montant annuel maximum est fixé à : 600 € par agent
Le montant versé s'échelonne entre 0 et 600 € en fonction de l'évaluation



Le conseil vote à l'unanimité la mise en place de la prime d'encouragement et d'intégration pour les contrats de droit privé.

***Suppression de poste**

Par délibération en date du 24 juin 2015, le Comité syndical du PETR a ouvert un poste d'attaché à temps complet chargé de mission économie dans le cadre du projet de convention entre le PETR et la Chambre de commerce et d'industrie de Toulouse pour la mise en place d'une cellule d'animation économique au niveau du Sud Toulousain.
Ce poste n'a jamais été pourvu.

En effet, dès août 2015, le PETR et les 7 communautés de communes qui le composent ont engagé l'élaboration d'un projet commun de territoire. Le projet définit les conditions du développement économique, écologique, social et culturel du territoire. Le projet a également pour objet de préciser les compétences et missions des communautés de communes d'une part, du PETR d'autre part. Il en ressort que le développement économique relève de la compétence des communautés de communes, le PETR n'ayant dans ce domaine qu'une mission de coordination et de conseil. Par ailleurs, le PETR, dans cette mission de coordination bénéficie de l'appui des agents la CCIT 31.

Ainsi, le maintien du poste de chargé de mission économie ne se justifie plus. Il est donc proposé de le supprimer, sachant que cette suppression n'a aucun impact humain, le poste n'ayant jamais été pourvu.

Le PETR a saisi pour avis le Comité Technique du Centre de Gestion 31 sur la suppression de ce poste.

Le conseil vote à l'unanimité la suppression du poste d'attaché.

***Création de poste**

SERVICE APPLICATION DU DROIT DES SOLS

1. Bilan quantitatif d'activité

Nombre d'actes réels – 1^{er} trimestre 2016

CUa	CUb	DP	PD	PC	PA	TOTAL
1	55	240	6	182	5	489
0.2	0.4	0.7	0.8	1	1.2	
0.2	22.0	168.0	4.8	182.0	6.0	383.0

Tendance annuelle 2016 : 1 956 actes réels – 1 532 actes pondérés

Les chiffres pour le 2^{ème} trimestre 2016 ne sont pas encore définitifs mais confirment d'ores et déjà les chiffres du 1^{er} trimestre.

Rappel 2015 : 572.7 actes pondérés traités sur 6 mois soit un rythme annuel de 1 150 actes pondérés

Accroissement 2016 / 2015 : + 30 %

Moyenne d'actes par agent (norme : 350 actes pondérés par agent et par an)

2016	Nombre d'actes pondérés 2016	Nombre d'ETP d'instructeurs	Nombre d'actes pondérés par instructeurs
1 ^{er} trimestre	383	4.0	95.75
2 ^{ème} trimestre	383	4.0	95.75
3 ^{ème} trimestre	383	3.5	109.42
4 ^{ème} trimestre	383	5.0	76.6
Total 2016	1 532	4.125	377.52

2. Moyens humains

Le service fonctionne avec :

- Une cheffe de service
- 4 agents instructeurs soit 4 ETP
- Un contrat d'avenir qui assure l'accueil et l'enregistrement des dossiers

Les difficultés rencontrées en 2016 :

- L'arrêt pour maladie de la cheffe de service les 2 premiers mois de l'année a été géré au mieux et sans remplacement grâce à :
 - o Un contact permanent entre le service et la cheffe de service malgré son arrêt de travail ;
 - o Un travail vers plus d'autonomie des instructeurs.
- L'arrêt de travail d'un agent instructeur depuis le 4 avril 2016 s'est avéré plus problématique :
 - o Difficultés pour trouver un instructeur remplaçant qui ait un minimum d'expérience.

Compte tenu de la hausse d'activité, des arrêts de travail, des formations obligatoires des instructeurs, le service s'est trouvé en difficulté à partir d'avril. Ces difficultés sont accentuées par les problèmes techniques rencontrés sur le site de Naudon et par des difficultés persistantes avec certains services gestionnaires.

Afin d'y faire face les mesures suivantes ont été prises :

- Embauche d'un contractuel :
 - o Temps plein en mai et juin ;
 - o Mi-temps en juillet et août (gestion des périodes de congés et incertitude sur le retour de l'agent titulaire du poste) ;
- Recours ponctuel à une mise à disposition quelques demi-journées en mai d'un agent d'urbanisme de la commune de Bérat ;
- Recours à des heures supplémentaires sur la base du volontariat (1 agent)
- Renfort ponctuel de Brigitte Giacomini.

A noter : depuis début juin une forte mobilisation des 3 instructeurs et du remplaçant qui ont pris conscience des difficultés et une bonne cohésion et de la solidarité dans le service.

Grâce à cela nous pouvons espérer fonctionner au mieux sur le 3^{ème} trimestre 2016 avec :

- 3.5 ETP d'instructeurs si l'instructeur en maladie n'est pas de retour.

Toutefois, cette solution ne saurait être que provisoire.

Aussi, il est proposé d'anticiper l'arrivée d'une vingtaine de communes supplémentaires au

01.01.2017 en ouvrant, dès maintenant, un poste supplémentaire qui pourrait être pourvu dès le 1^{er} octobre 2016.

L'arrivée de ces nouvelles communes devrait engendrer une activité supplémentaire correspondant à 0.6 ETP. Compte tenu de l'augmentation du nombre d'acte l'embauche d'un ETP se justifie.

A noter également l'arrivée possible de la commune de Salies du Salat avant la fin de l'année 2016 (discussions en cours).

En conséquence, il est proposé de créer un emploi permanent d'instructeur des autorisations d'urbanisme supplémentaire :

- un poste d'adjoint administratif, de 37.5 heures hebdomadaires avec RTT, de Catégorie C

Le conseil vote à l'unanimité l'ouverture du poste.

3. TEPCV

Dispositif Territoire à Energie positive Pour la Croissance Verte (TEPCV).

Le PETR du Pays Sud Toulousain est considéré comme « Territoire à énergie positive pour la croissance verte », par le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

En mai et juin 2016, un appel à intérêt a été lancé auprès des collectivités du territoire pour financer des actions de rénovation énergétique et de mobilité.

19 collectivités, dont 4 EPCI, 16 communes et le PETR ont ainsi positionné 38 actions. Les collectivités ont positionnées à titre individuel entre 1 et 5 projets.

On dénombre ainsi :

10 actions ayant trait à la mobilité (dont 7 voitures électriques, une flotte de 4 vélos électriques, une piste cyclable et 1 aire de covoiturage).

2 actions d'énergies renouvelables.

2 actions relatives à des études énergétiques.

14 actions de rénovation de bâtiments publics.

10 actions de rénovation de logements communaux.

Au total, 3 525 160€ de projets ont été positionnés sur le dispositif. Ceux-ci vont permettre de mobiliser 1 499 681 € de financements Territoire à Energie Positive.

Les projets présentés par le territoire sont en cours d'analyse par les services de l'Etat. Une convention sera ensuite signée par Mme Ségolène ROYAL, puis par les Maires et Présidents des collectivités concernées.

Du fait du caractère très éphémère du dispositif, les services du PETR se tiennent à disposition des collectivités qui souhaiteraient engager des réflexions sur la rénovation de leur patrimoine bâti pour les accompagner et les orienter vers d'autres dispositifs financiers.

Le conseil syndical vote à l'unanimité pour le plan d'action correspondant à l'appel à intérêt de mai – juin 2016.

L'ADIL

Par délibération en date du 6 avril 2016, le comité syndical a approuvé la convention fixant les modalités du partenariat entre les deux structures concernant des permanences assurées sur le territoire.

A la demande de l'ADIL, le président informe qu'il y a lieu de désigner un délégué pour représenter le Pays Sud Toulousain au collège des collectivités du conseil d'administration de l'ADIL.

Le président fait appel à candidature.

Monsieur Jean Louis REMY se porte candidat

Le conseil syndical vote à l'unanimité pour Monsieur Jean Louis REMY.

4. Divers

Le point du Site Internet est reporté.

Le Président

Le secrétaire