



POUR LE DÉPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE

Nombre de Membres du Comité Syndical

| |
|-------------------------------------|
| En exercice : 42 |
| Présents : 23 |
| Procurations : 1 |
| Excusés : 8 |
| Absents : 20 |
| Votants : 23 |
| Date de la convocation : 20/06/2025 |

Extrait du registre des délibérations du Conseil Syndical

Séance du 30 juin 2025
Délibération n 2025/23/RH

Objet : Délibération portant modification du RIFSEEP

L'an deux mille vingt-cinq le 30 juin à 18 h, le Conseil Syndical du Pays du Sud Toulousain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Communauté de Communes du Volvestre à Carbonne, sous la présidence de Monsieur Gérard ROUJAS.

PRESENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : CAPBLANQUET Gérard, GERARD Sylvie, PAREDE Daniel, PASIAN Frédéric, KAUFFEISEIN Antoine,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : AZEMA René, ESTANG Nadia, GRANGE Régis, MUNOZ Floréal, REMY Jean Louis, TATIBOUET Pascal, TISSEIRE Bernard, ZDAN Michel, BLANCHOT Dominique, MASSACRIER Joel, TENSA Danielle

Communauté de Communes du Volvestre : CAZARRE Max, LEFEBVRE Patrick, NAYA Anne-Marie, ROUJAS Gérard, VIEL Pierre, LEMAISTRE Nadia, RAMOND Rémi,

EXCUSES :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : GOJARD Loïc, DEPREZ François,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : CARTE Olivier, MARQUET Dominique, CAVALIERIE D'ORO Patricia, MARCHAND René

Communauté de Communes du Volvestre : BARROUSSE Stéphane, CARON-JOURDA Yves

ABSENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : AGBOTON Anicet, BLANC Paul-Marie, BONNEMAISON Serge, DRIEF Marie-Anne, LAGARRIGUE Pierre, LANFRANCHI Pierre, ROSTAING Nicolas, ROUAIX Henri, SENSEBE Christian, SANCHEZ Jean-Christophe

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : BONCOURRE Thierry, DARCHE Yoann, SIRABELLA Roger, VINCINI Sébastien

Communauté de Communes du Volvestre : CAILLET Pierre, CHALDUC Jean, DHERS Raphael, ESQUIROL Jean Marc, GAY Jean Louis, HO Bastien, VEZAT-BARONIA Maryse, WAWRZYNIAC Stéphane

POUVOIR :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : SANCHEZ Jean-Christophe donne pouvoir à Gérard CAPBLANQUET

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais

Communauté de Communes du Volvestre :

Secrétaire de séance : TISSEIRE Bernard

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la Fonction Publique et notamment ses articles L 712-1 et L712-2, L 713-1, L714-1 et L714-4 à L714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

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

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

Vu le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, (Concernent les Adjoints administratifs, Agents sociaux, ATSEM, Opérateur des APS, Adjoints d'animation, auxiliaires de soins territoriaux, catégorie C)

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, (Concernent les Rédacteurs, Educateurs des APS, animateurs)

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, (Concernent les Attachés, Secrétaires de mairie, Directeurs d'établissement d'enseignement artistique)

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, (Concernent les Agents de maîtrise et les Adjoints techniques)

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (Concernant les techniciens)

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (Concernant les Ingénieurs)

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération n° 495 du 6/07/2016 instaurant un régime indemnitaire en date du 01/08/2016

Vu la délibération n° 597 du 10/09/2018 modifiant la délibération n° 495 en date du 06/07/2016

Vu la délibération du 4 novembre 2021, portant révision du RIFSEEP,

Vu la délibération n° 38/2023 du 18 décembre 2023 portant modification du Complément Indiciaire Annuel

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 17/06/2025

Considérant qu'il convient de réviser au sein du Pays Sud Toulousain, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de l'établissement,

Il est proposé au Conseil d'adopter les dispositions suivantes :

Objet : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Annule et remplace les délibérations suivantes :

- N°495 du 06/07/2016 , Instaurant le régime indemnitaire en date du 01/08/2016
- N° 597 du 10/09/2018, modifiant la délibération n° 495 du 06/07/2016
- N° 57/2021 du 04/11/2021 portant sur la révision du RIFSEEP
- N° 38/2023 du 18/12/2023 portant modification (CIA) de la délibération n°57/2021 du 04/11/2021

ARTICLE 1 : Les Bénéficiaires - dispositions générales à l'ensembles des filières

Le présent régime Indemnitaires est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux

ARTICLE 2: Conditions et modalités de versement

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

L'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12 du montant annuel attribué.

Le CIA sera versé en un ou deux versements annuel

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

ARTICLE 3 : Le maintien à titre individuel

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

Condition de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime Indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015, pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la fonction publique d'Etat

ARTICLE 4 : La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- une part fixe : l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle
- une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

ARTICLE 5 : Mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Concernant les indisponibilités physiques et, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les conditions suivantes :

Pour les congés de maladie ordinaire, maternité ou pour accident de service ou maladie professionnelle :

Le maintien des primes et indemnités sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, lors de congés de maladie ordinaire ainsi que pour les congés pour accident de service et maladie professionnelle. Il en va de même du congé maternité.

Pour le congé de longue maladie et de longue durée :

Il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

Par contre, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises.

Condition de réexamen :

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- A minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Le réexamen, qui peut se faire lors de l'entretien professionnel, ne veut pas dire augmentation de l'IFSE.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle doit cependant être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon.

| Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception | | | |
|--|----------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| Critère | Indicateur | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation |
| Encadrement | Niveau hiérarchique | Niveau de poste dans l'organigramme | Direction générale |
| | | | Direction générale adjointe |
| | | | Comité de direction niveau 1 |
| | | | Comité de direction niveau 2 |
| | | | Comité de direction niveau 3 |
| | | | Responsabilité d'un service |
| | | | Cadre de proximité |
| | | | Chargé(e) de mission |
| | | | Agents d'exécution |
| | | | 21 à 50 |
| | Niveau d'encadrement | Nombre de collaborateurs encadrés | 11 à 20 |
| | | | 6 à 10 |
| | | | 1 à 5 |
| | | | 0 |
| | | | Cadres dirigeants |
| | Niveau d'encadrement | Type de collaborateurs encadrés | Cadres intermédiaires |
| | | | Cadres de proximité |
| | | | Chargé.e.s de mission |
| | | | Agents d'exécution |
| | | | Aucun |
| | | | Stratégique |

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

| Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) | Intermédiaire | |
|---|--|-----|
| | De proximité | |
| | Sans | |
| Organisation du travail des agents, gestion des activités | Oui | |
| | Non | |
| Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat | Oui | |
| | Non | |
| Délégation de signature | Oui | |
| | Non | |
| Projets / Activités | Monter le projet | Oui |
| | | Non |
| | Gérer le projet | Oui |
| | | Non |
| | Gérer le budget du projet | Oui |
| | | Non |
| | Elaborer et gérer un/des marchés publics | Oui |
| | | Non |
| | | Oui |
| | | Non |

| | | | |
|--|--|---|-----|
| | Préparation et/ou animation de réunion | Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de concertation, 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 | Oui |
| | | | Non |
| | Conseil aux élus | Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'une stratégie ou d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter sur les risques techniques et juridiques | Oui |
| | | | Non |

Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

| Critère | Indicateur | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation | | |
|------------|--|---|--------------------------|--|--|
| | | | Arbitrage/ décision | | |
| | | | Conseil/ interprétation | | |
| | | | Exécution | | |
| | | | Polymétier/polysectoriel | | |
| Technicité | Technicité / niveau de difficulté | Niveau de technicité du poste | Monométier/monosectoriel | | |
| | Champ d'application / polyvalence | 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 | Utiliser régulièrement de manière confirmée un référentiel, un logiciel et/ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités. | Oui | | |
| | | | Non | | |

| | | |
|--|--|------------------------|
| Diplôme | Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste | I (bac + 5 et plus) |
| | | II (bac + 3 ou 4) |
| | | III (bac + 2) |
| | | IV (bac ou équivalent) |
| | | V (CAP ou BEP) |
| Actualisation et développement des connaissances | Niveau de nécessité de maintenir et étoffer les connaissances à jour | Indispensable |
| | | Nécessaire |
| | | Expertise |
| | | Maîtrise |
| Connaissance requise | Niveau attendu sur le poste | |
| | | |
| Rareté de l'expertise | Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi | Oui |
| | | Non |
| Autonomie | Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. | Large |
| | | |
| | | Encadrée |
| | | |
| | | Restreinte |

| | | |
|---|--|----------------------|
| Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel | | |
|  | Indicateur | Echelle d'évaluation |
| | Relations externes / Internes (typologie des interlocuteurs) | Elus |

| | Variété des interlocuteurs faisant varier le nombre de points (maximum 3) | Administrés |
|---|---|------------------------|
| Obligation d’assister aux instances/réunions, notamment en dehors des plages horaires imposées | Conseils Syndicaux, Bureaux, Réunions partenaires... | Partenaires extérieurs |
| | | Récurrente |
| | | Ponctuelle |
| Engagement de la responsabilité juridique de la collectivité | Impact du poste sur la responsabilité de la collectivité | Rare |
| | | Direct |
| | | Indirect |
| Impact sur l’image de la collectivité | Impact du poste sur l’image de la collectivité | Direct |
| | | Indirect |
| | Risque d'agression physique | fréquent |
| | | ponctuel |
| | Risque d'agression verbale | rare |
| | | fréquent |
| | | ponctuel |
| | | rare |
| | Exposition aux risques de contagion | sans |
| | | fréquent |
| | | ponctuel |
| Itinérance / déplacements | Risque de blessure | rare |
| | | sans |
| | | fréquent |
| | | ponctuel |
| | | rare |
| | | sans |
| | | oui |
| | | non |
| | | fréquent |
| | | rare |
| Variabilité des horaires | | |
| | | |

| | | | |
|---|--|------------|--|
| Engagement financier | L'agent prend-il seul un engagement financier | sans objet | |
| | | oui | |
| Sécurité collective | L'agent est-il impliqué dans le processus de sécurité? | non | |
| | | oui | |
| Obligation de travail hors des horaires habituels | Travail le WE et jours fériés et nuit | non | |
| | | oui | |

Condition de réexamen :

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- A minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Le réexamen n'implique pas nécessairement une augmentation de l'IFSE..

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle doit cependant être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6 : Mise en œuvre du 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.

Les critères portent sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques reconnues et valorisées ;
- l'observation du respect des règles et des consignes ;
- les qualités relationnelles observées en interne et à l'extérieur de l'établissement ;
- la capacité évaluées ou constatées d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelles et de la manière de servir sont les suivants :

Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs

| Critères d'évaluation | Définition du critère | Sans Objet | Insatisfaisant | A améliorer | Satisfaisant | Supérieur aux attentes |
|---|--|---------------|--|---|---|--|
| A EVALUER POUR TOUS LES AGENTS (évaluer sur tous les objectifs) | | | | | | |
| Implication dans le travail et conscience professionnelle | Attention particulière portée aux attentes et aux intérêts de l'établissement | Non évaluable | Implication minimale Absence de conscience professionnelle | Implication professionnelle en fonction des sujets/dossiers traités. Fait preuve de peu de conscience professionnelle | S'implique dans son travail et fait preuve d'une bonne conscience professionnelle | Implication totale dans son travail et fait preuve d'une grande conscience professionnelle |
| Qualité du travail effectué / rigueur / fiabilité | Qui agit avec méthode, accomplit son travail avec soin et sérieux, agit avec précision | Non évaluable | Fait fréquemment des erreurs, exige une surveillance permanente | Produit un travail qu'il faut contrôler régulièrement | Fait des erreurs minimales, prévient sa hiérarchie et propose des solutions | Travaille sans erreur |
| Respect des délais, des échéances | Exécution des tâches dans le délai imparti | Non évaluable | Ne respecte pas les délais et les échéances | Produit un travail ne respectant pas toujours les délais et les échéances | Fait preuve de sérieux dans l'exécution de ses tâches et respectent souvent les délais et les échéances | Travaille en respectant les délais et les échéances |
| Planification/Organisation | Capacité à faire preuve de réflexion et de méthode dans la réalisation de son travail | Non évaluable | Absence de méthodologie et de réflexion dans la réalisation des tâches | Effectue son travail sans trop de planification ou d'organisation | Fait preuve de sérieux et organise et planifie souvent ses tâches | Travail toujours planifié et organisé |
| Recherche, intégration, partage, diffusion et remontée de l'information | Donner une analyse, faire remonter une information ou une action | Non évaluable | Ne recherche, n'intègre, ne partage, diffuse, remonte aucune information | Recherche, intègre, partage, diffuse et remonte peu d'information | Recherche, intègre, partage, diffuse et remonte partiellement l'information | Traite toutes informations à sa portée |

Envoyé en préfecture le 30/06/2025
 Reçu en préfecture le 30/06/2025
 Publié le
 ID : 031-200048700-20250630-202523RH-DE



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

| Compétences professionnelles et techniques | | | | | |
|--|---|---------------|--|--|---|
| Critères d'évaluation | Définition du critère | Sans Objet | Insatisfaisant | A améliorer | Satisfaisant |
| A EVALUER POUR TOUS LES AGENTS (évaluer sur tous les objectifs) | | | | | |
| Connaissance et application des savoir-faire techniques | Connaissance et mise en pratique des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées | Non évaluable | Besoin permanent d'assistance | A besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelle | A rarement besoin de consignes complémentaires |
| Gestion du temps | Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité | Non évaluable | Souvent en retard (1 ou 2 fois par semaine), très dispersé et peu concentré sur son travail | Parfois en retard (1 ou 2 fois par mois), se disperse assez régulièrement | Retard exceptionnel (1 ou 2 fois par an) et assiduité globalement constante |
| Respect des règles et des consignes et/ou directives | Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, etc. | Non évaluable | Ne respecte pas les consignes | Respecte les consignes les plus importantes, en ignore certaines | Applique et respecte les consignes auprès de son entourage |
| Prise d'initiative | Capacité à émettre des propositions et mener des actions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres | Non évaluable | Ne prend jamais d'initiative (en reste strictement aux consignes émanant directement de son supérieur), ne fait aucune proposition | Prend peu d'initiatives, émet rarement des propositions | Prend régulièrement des initiatives et fait des propositions à sa hiérarchie ou ses collègues |
| Adaptabilité et disponibilité | Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service | Non évaluable | Refuse tout changement, n'est jamais disponible | Accepte peu le changement (agenda, organisation, etc.), rarement disponible | Va dans le sens des changements (agenda, organisation) et se montre souvent disponible |
| Entretien et développement des compétences | Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles | Non évaluable | Reste sur ses acquis, refuse de se former | En veille professionnelle sur demande, s'en tient aux formations obligatoires | En veille professionnelle ponctuelle, se forme comme il convient pour être adapté à son poste/sa fonction |
| Souci d'efficacité et de résultat | Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu | Non évaluable | Ne se soucie pas de la qualité ou des répercussions de son travail | Fait le minimum de ce qui lui est demandé et semble indifférent à la finalité de son travail | Fournit des efforts réguliers en prenant en compte la finalité de son travail |

Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le 30/06/2025

ID : 031-200048700-20250630-202523RH-DE

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

| Qualités relationnelles | | | | | |
|--|--|---------------|--|---|---|
| Critères d'évaluation | Définition du critère | Sans Objet | Insatisfaisant | A améliorer | Satisfaisant |
| A EVALUER POUR TOUS LES AGENTS (évaluer sur tous les objectifs) | | | | | |
| Relation avec la hiérarchie | Respect de la hiérarchie et des règles de déférence, rend compte de son activité | Non évaluable | Attitude irrespectueuse, ne rend pas compte de son activité | Peu respectueux, rend compte de son activité sur demande | Respectueux, rend compte de son activité |
| Relation avec les collègues | Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle | Non évaluable | Refuse les nouvelles relations de travail (exclusif dans ses relations) | Accepte avec difficulté les nouvelles relations de travail | Capacité d'intégration et d'ouverture aux autres |
| Relation avec le public | Politesse, écoute, neutralité, aisance et équité | Non évaluable | Désagréable et expéditif, mal à l'aise | Qualité d'accueil variable, peut paraître désagréable selon ses humeurs, peu à l'aise | Accueillant et à l'écoute, présente une posture neutre et équilibrable, plutôt à l'aise |
| Capacité à travailler en équipe | Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information | Non évaluable | Ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif, fait passer en premier son intérêt particulier | Parfois individualiste, concentré sur ses tâches et ses intérêts particuliers | Influence positive au sein de l'équipe, souci du partage de l'information |

| Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur | | | | | |
|---|--|---------------|---|--|--|
| Critères d'évaluation | Définition du critère | Sans Objet | Insatisfaisant | A améliorer | Satisfaisant |
| A EVALUER POUR TOUS LES AGENTS (évaluer sur tous les objectifs) | | | | | |
| Connaissances réglementaires | Connaissance du statut de la Fonction Publique Territoriale, y compris en matière d'hygiène et sécurité, et des instances représentatives du personnel | Non évaluable | Méconnaît les dispositions du statut de la Fonction Publique Territoriale | Ne sait pas intégrer les exigences et les conséquences du statut de la Fonction Publique Territoriale dans sa gestion d'équipe | Connait et observe relativement les obligations statutaires |
| Appliquer et prendre des décisions | Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et à faire appliquer des décisions | Non évaluable | Ne prend pas de décision. N'assume pas ses décisions | Prend des décisions avec peu de fermeté, manque de conviction | Anticipe et prend systématiquement en compte les obligations statutaires |
| Communiquer | Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe | Non évaluable | Communique rarement avec son équipe, fait de la rétention d'information | Communique seulement ponctuellement, néglige la transmission de certaines informations | Développe systématiquement une argumentation claire et précise qui permet de susciter la parfaite adhésion de l'ensemble des agents placés sous sa responsabilité |
| Adaptabilité et résolution de problèmes | Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes | Non évaluable | Na parvient pas à appréhender les situations professionnelles complexes | Perçoit certains éléments de situations professionnelles complexes sans toujours réussir à les comprendre | Dialogue et échange en permanence avec son équipe, adapte son langage, argumente et sait convaincre Met en place les moyens adaptés à la circulation de l'information |
| | | | | | Appréhende et résout des situations professionnelles complexes et inédites |

| Fixer des objectifs | Capacité à déterminer et décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats | Non évaluable | Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi | Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi | Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats | Décline des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats |
|---|---|---------------|--|--|--|---|
| A EVALUER EN FONCTION DU TYPE D'EMPLOI (évaluer sur tous les objectifs) | | | | | | |
| Gestion budgétaire | Maîtrise des ressources et des dépenses financières à l'activité (anticipation, suivi, compte-rendu...) | Non évaluable | Se désintéresse des conséquences budgétaires de son activité et/ou celle de son service | Comprend les éléments budgétaires de son activité sans pour autant rechercher son efficience | Contrôle les coûts de son activité et/ou celle de son service Met en œuvre des indicateurs de suivi de son activité | Optimise efficacement la gestion budgétaire de son activité et/ou de son service par l'utilisation d'indicateurs pertinents |
| Animer et développer un réseau | Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement | Non évaluable | N'utilise pas et délaisse son réseau de partenaires internes et externes | Possède un réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient | Maintient et développe un réseau de contacts utiles bénéfique pour son activité | Etablit et entretient des contacts utiles facilitant la mise en œuvre de son activité ou de celles des agents placés sous sa responsabilité |
| Gestion de projet | Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini | Non évaluable | Ne connaît pas la méthodologie de gestion de projet, ne mobilise pas les acteurs, ne respecte pas les délais | Utilise partiellement la méthodologie de gestion de projet, mobilise inadéquatement les acteurs, ne respecte pas toujours les délais | Utilise la méthodologie de gestion de projet, mobilise adéquatement les acteurs, respecte les délais | Capacité à intégrer les différentes phases de la gestion de projet en intégrant toutes ses composantes (techniques et humaines) Est capable de mener plusieurs projets |

Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le

ID : 031-200048700-20250630-202523RH-DE

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

A ÉVALUER POUR LES RESPONSABLES AVEC ENCADREMENT D'AGENTS (évaluer sur tous les objectifs)

| | | | | | | |
|------------------------|---|---------------|---|--|--|--|
| Accompagner les agents | Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité | Non évaluable | Ne se préoccupe pas des agents placés sous sa responsabilité. Néglige les fiches de postes (missions et tâches) | Est rarement disponible pour écouter les préoccupations de ses agents. Met rarement à jour les fiches de poste | Fait preuve d'écoute et est attentif aux difficultés des agents placés sous sa responsabilité. Met à jour les fiches de poste. | Sait toujours se rendre disponible et accessible pour écouter chacun de ses collaborateurs, et être attentif à leurs difficultés. Met systématiquement à jour les fiches de poste de ses agents. |
| Ànimer une équipe | Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail | Non évaluable | Ne se préoccupe pas de la mise en œuvre d'une dynamique d'équipe | Ne parvient pas à prendre les mesures permettant une cohésion des agents placés sous sa responsabilité | Maintien une dynamique d'équipe et sait motiver les agents sous sa responsabilité | Installe et développe une dynamique d'équipe notamment en motivant l'ensemble des agents sous sa responsabilité |
| Gérer les conflits | Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits | Non évaluable | Laisse les personnes résoudre elles-mêmes leurs conflits | Parvient rarement à résoudre les conflits personnels, ne perçoit pas toujours les mesures préventives | Résout les principaux conflits personnels en essayant de prévenir leur apparition | Gère efficacement et anticipe l'apparition de conflits personnels en apportant des solutions préventives ou curatives adaptées |
| Gérer les compétences | Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées | Non évaluable | Ne prend pas en compte le niveau de compétence de ses agents et de leur carrière | Propose quelques formations à certains agents à partir d'une évaluation non rigoureuse | Evalue globalement le niveau de compétence de tous les agents et propose un plan de formation | Entrepren une évaluation rigoureuse et propose pour son équipe un plan de formation détaillé sur le long terme. |
| Structurer l'activité | Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir | Non évaluable | Laisse les agents exécuter seuls leurs tâches quotidiennes | Répartit certaines tâches sans prendre en compte toutes les missions, en délaisse certaines | Répartit les tâches et missions au sein de l'équipe de façon efficace et en assure la régulation | Structure l'activité de façon proactive (planification, anticipation des aléas, consolidation des compétences) |

Envoyé en préfecture le 30/06/2025
Reçu en préfecture le 30/06/2025
Publié le
ID : 031-200048700-20250630-202523RH-DE



| | | | | | | |
|----------------------------|--|---------------|--|---|---|--|
| Déléguer | Capacité à confier à des agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation | Non évaluable | Concentre entièrement les responsabilités de façon exclusive | Concentre l'activité et propose seulement ponctuellement des délégations, peut oublier d'en assurer le suivi | Opère les délégations nécessaires, en assure le suivi et le contrôle | Délègue de façon stimulante et efficace aux bonnes personnes, en assure le suivi et le contrôle |
| Superviser et contrôler | Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe | Non évaluable | Ne vérifie pas le travail de son équipe | Vérifie ponctuellement le travail de son équipe, en néglige le contrôle et l'évaluation | Vérifie régulièrement le travail de son équipe, détecte et corrige la plupart des erreurs | Vérifie le travail de son équipe et corrige toutes les erreurs, prévient leur apparition par des solutions adaptées |
| Accompagner le changement | Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa collectivité en créant l'adhésion | Non évaluable | Impose les évolutions de son secteur ou de sa collectivité en négligeant l'utilisation des outils nécessaires à l'accompagnement du changement | S'efforce d'accompagner les évolutions de son service ou de sa collectivité sans réussir à utiliser toujours à bon escient les outils adaptés | Utilise les outils adaptés pour accompagner de façon globale les évolutions de son service ou de sa collectivité en intégrant toutes les variables humaines et techniques | Entreprenant avec réussite l'accompagnement des évolutions de son secteur ou de sa collectivité en anticipant les obstacles et en intégrant tous les enjeux à court et moyen terme |
| Transversalité managériale | Dialogue et communication avec les autres responsables de la structure de façon à optimiser la coopération des acteurs | Non évaluable | Ne communique jamais | Communique irrégulièrement | Initie et maintient des contacts réguliers | Encourage et entretient des contacts réguliers pour favoriser la transversalité des services |

Le versement du CIA sera versé en une ou deux fois (au mois de juin et ou au mois de novembre)

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

Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES (A)

| Cat | Cadre d'emplois | Groupe | Intitulé de Fonctions | Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant) |
|----------|-----------------------|-----------|-----------------------------------|---|--|---|
| A | Attachés territoriaux | A1 | Direction générale/ Direction | 36 210 | 400 | 36 610 |
| | | A2 | Chef de service | 32 130 | 400 | 32 530 |
| | | A3 | Chargé de mission / Coordonnateur | 25 500 | 400 | 25 900 |

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX(B)

| Cat | Cadre d'emplois | Groupe | Intitulé de Fonctions | Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant) |
|----------|-------------------------|-----------|--|---|--|---|
| B | Rédacteurs territoriaux | B1 | <i>Chef de service</i> | 17 480 | 400 | 17 880 |
| | | B2 | <i>Chef de service adjoint</i> | 16 015 | 400 | 16 415 |
| | | B3 | <i>Expertise/ Chargé de mission/ Coordonnateur</i> | 14 650 | 400 | 15 050 |

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS (C)

| Cat | Cadre d'emplois | Groupe | Intitulé de Fonctions | Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant) |
|-----|---------------------------------------|--------|-----------------------|---|--|---|
| C | Adjointes administratifs territoriaux | C1 | Expertise | 11 340 | 400 | 11 740 |
| | | C2 | Agents d'exécution | 10 800 | 400 | 11 200 |

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS (A)

| Cat | Cadre d'emplois | Groupe | Intitulé de Fonctions | Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant) | Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant) |
|-----|-------------------------|--------|-----------------------------------|---|--|---|
| A | Ingénieurs territoriaux | A1 | Direction générale/ Direction | 36 210 | 400 | 36 610 |
| | | A2 | Chef de service | 32 130 | 400 | 32 530 |
| | | A3 | Chargé de mission / Coordonnateur | 25 500 | 400 | 25 900 |

ARTICLE 7: Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

ARTICLE 8 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département.

Après en avoir délibéré, le Conseil syndical

DECIDE

D'approuver la modification du RIFSEEP comprenant l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) à compter du 01/07/2025 selon les modalités ci-dessus,

D'abroger la ou les délibération

- N°495 du 06/07/2016 , Instaurant le régime indemnitaire en date du 01/08/2016
- N° 597 du 10/09/2018, modifiant la délibération n° 495 du 06/07/2016
- N° 57/2021 du 04/11/2021 portant sur la révision du RIFSEEP
- N° 38/2023 du 18/12/2023 portant modification (CIA) de la délibération n°57/2021 du 04/11/2021

De prévoir et d'inscrire les crédits nécessaires au budget

3) Le Président
Gérard ROUJAS

Gérard CARBONNE
[Signature]

Ainsi fait et délibéré, les jours mois et an que dessus

Certifiée et rendu exécutoire par le président le 01/07/2025

Expédié à la préfecture le : 30/06/2025

Mise en ligne le :

PETR PAYS SUD TOULOUSAIN

34, avenue de Toulouse

31390 CARBONNE

Tél. : 05 61 97 30 34

www.payssudtoulousain.fr



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

Extrait du

Envoyé en préfecture le 08/07/2025

Reçu en préfecture le 08/07/2025

Publié le

ID : 031-200048700-20250630-202524-DE



Séance du 30 Juin 2025
Délibération n°2025/24/RH

Objet :

**Création d'un emploi
Animation territoriale et ingénierie
financière
en contrat de projet**

Nombre de Membres du Comité Syndical

| |
|-----------------------------------|
| En exercice : 42 |
| Présents : 23 |
| Procurations : 1 |
| Excusés : 8 |
| Absents : 20 |
| Votants : 23 |
| Date de la convocation 20/06/2025 |

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 Juin à 18h, le Conseil Syndical du Pays du Sud Toulousain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Communauté de Communes du Volvestre à Carbonne, sous la présidence de Monsieur Gérard ROUJAS.

PRESENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : CAPBLANQUET Gérard, GERARD Sylvie, PAREDE Daniel, PASIAN Frédéric, KAUFFEISEIN Antoine,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : AZEMA René, ESTANG Nadia, GRANGE Régis, MUNOZ Floréal, REMY Jean Louis, TATIBOUET Pascal, TISSEIRE Bernard, ZDAN Michel, BLANCHOT Dominique, MASSACRIER Joel, TENSA Danielle

Communauté de Communes du Volvestre : CAZARRE Max, LEFEBVRE Patrick, NAYA Anne-Marie, ROUJAS Gérard, VIEL Pierre, LEMAISTRE Nadia, RAMOND Rémi,

EXCUSES :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : GOJARD Loic, DEPREZ François,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : CARTE Olivier, MARQUET Dominique, CAVALIERIE D'ORO Patricia, MARCHAND René

Communauté de Communes du Volvestre : BARROUSSE Stéphane, CARON-JOURDA Yves

ABSENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : AGBOTON Anicet, BLANC Paul-Marie, BONNEMAISON Serge, DRIEF Marie-Anne, LAGARRIGUE Pierre, LANFRANCHI Pierre, ROSTAING Nicolas, ROUAIX Henri, SENSEBE Christian, SANCHEZ Jean-Christophe

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : BONCOURRE Thierry, DARCHE Yoann, SIRABELLA Roger, VINCINI Sébastien

Communauté de Communes du Volvestre : CAILLET Pierre, CHALDUC Jean, DHERS Raphael, ESQUIROL Jean Marc, GAY Jean Louis, HO Bastien, VEZAT-BARONIA Maryse, WAWRZYNIAK Stéphane

POUVOIR :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : SANCHEZ Jean-Christophe donne pouvoir à Gérard CAPBLANQUET

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais

Communauté de Communes du Volvestre :

Secrétaire de séance : TISSEIRE Bernard

Le Président expose,

En application de l'article L332-24. du Code général de la fonction publique, les collectivités territoriales peuvent désormais, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent sous contrat dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an, et d'une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet dans la limite de ces 6 années.

La procédure de recrutement sous contrat de projet doit respecter la procédure prévue pour les emplois permanents, fixée par le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019, et fait l'objet d'une déclaration de vacance

Considérant que le Pays Sud Toulousain est signataire avec l'Etat du CRTE 2021-2026-contrat de relance de la transition énergétique ;

Considérant que le Pays Sud Toulousain est signataire avec la Région du CTO 2022-2028-Contrat territorial Occitanie, et dispose d'un soutien financier pour sa mise en œuvre dans le cadre d'une convention annuelle au titre de l'ingénierie territoriale,

Considérant les missions principales :

- Animer et suivre les contractualisations territoriales et leur renouvellement (CRTE/CTO/ATI/bourg centres)
- Accompagner les collectivités dans leurs projets de rénovation des bâtiments publics
- Valoriser les actions de transition énergétique et écologique des communes dans le cadre du Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET)

Considérant la mise en œuvre d'une évaluation des résultats obtenus, par le nombre de dossiers traités, la réalisation de statistiques et la présentation d'un bilan annuel

Il convient, pour mener à bien les objectifs liés à ce projet, de procéder à la création, dans le cadre d'un contrat de projet, d'un emploi non-permanent d'Animatrice-teur territorial.e et ingénierie financière dans les conditions suivantes

- Cet emploi sera pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 332-24. du Code général de la fonction publique
- Cet emploi sera pourvu par un agent contractuel relevant de la catégorie **A** de la filière **Administrative** du cadre d'emploi **des attachés territoriaux** au grade d'**attaché**
- La rémunération sera déterminée en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.
- L'agent devra justifier d'un bac + 3 à +5, prioritairement les spécialités conduite de projet , animation et développement territorial.
- Une expérience est souhaitable sur un poste similaire et une connaissance, à minima, des collectivités .territoriales et du développement local, La connaissance de l'environnement administratif, technique et financier des projets de transition énergétique et écologique

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical décide à l'unanimité :

- La création d'un emploi non permanent de Animatrice-teur territorial.e et ingénierie financière; à temps complet de catégorie A ; pour mener à bien les missions susnommées
- De préciser que ce contrat sera d'une durée minimale de 1 an renouvelable expressément, dans la limite de 6 ans maximum.
- D'autoriser *le Président* à recruter un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-24 du Code général de la fonction publique et à signer le contrat de projet afférent.
- Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent seront inscrits au budget ; aux chapitres et articles prévus à cet effet ;
- Le tableau des emplois sera modifié.

Le Président
Gérard ROUJAS

PETR PAYS SUD TOULOUSAIN
34, avenue de Toulouse
31390 CARBONNE
Tél. : 05 61 77 60 34
www.payssudtoulousain.fr

Ainsi fait et délibéré, les jours mois et an que dessus
Certifiée et rendu exécutoire par le président le
Expédié à la préfecture le :
Mise en ligne le :



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

Extrait du registre des délibérations
du Conseil Syndical

Envoyé en préfecture le 31/07/2025
Reçu en préfecture le 31/07/2025
Publié le
ID : 031-200048700-20250630-DCS202526LEADER-DE

Séance 30 juin 2025
Délibération n°2025/26/LEADER

Nombre de Membres du Comité Syndical

| |
|-----------------------------------|
| En exercice : 42 |
| Présents : 23 |
| Procurations : 1 |
| Excusés : 8 |
| Absents : 20 |
| Votants : 23 |
| Date de la convocation 20/06/2025 |

Objet :

Annule et remplace les délibérations
44/2024 et n°2025/13/LEADER
portant sur la Sollicitation d'une
subvention LEADER pour
l'animation et fonctionnement du
GAL 2023-2024

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 juin à 18h, le Conseil Syndical du Pays du Sud Toulousain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Communauté de Communes du Volvestre à Carbonne, sous la présidence de Monsieur Gérard ROUJAS.

PRESENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : CAPBLANQUET Gérard, GERARD Sylvie, PAREDE Daniel, PASIAN Frédéric, KAUFFEISEIN Antoine,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : AZEMA René, ESTANG Nadia, GRANGE Régis, MUNOZ Floréal, REMY Jean Louis, TATIBOUET Pascal, TISSEIRE Bernard, ZDAN Michel, BLANCHOT Dominique, MASSACRIER Joel, TENSA Danielle

Communauté de Communes du Volvestre : CAZARRE Max, LEFEBVRE Patrick, NAYA Anne-Marie, ROUJAS Gérard, VIEL Pierre, LEMAISTRE Nadia, RAMOND Rémi,

EXCUSES :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : GOJARD Loic, DEPREZ François,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : CARTE Olivier, MARQUET Dominique, CAVALIERIE D'ORO Patricia, MARCHAND René

Communauté de Communes du Volvestre : BARROUSSE Stéphane, CARON-JOURDA Yves

ABSENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : AGBOTON Anicet, BLANC Paul-Marie, BONNEMAISON Serge, DRIEF Marie-Anne, LAGARRIGUE Pierre, LANFRANCHI Pierre, ROSTAING Nicolas, ROUAIX Henri, SENSEBE Christian, SANCHEZ Jean-Christophe

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : BONCOURRE Thierry, DARCHE Yoann, SIRABELLA Roger, VINCINI Sébastien

Communauté de Communes du Volvestre : CAILLET Pierre, CHALDUC Jean, DHERS Raphael, ESQUIROL Jean Marc, GAY Jean Louis, HO Bastien, VEZAT-BARONIA Maryse, WAWRZYNIAK Stéphane

POUVOIR :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : SANCHEZ Jean-Christophe donne pouvoir à Gérard CAPBLANQUET

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais

Communauté de Communes du Volvestre :

Secrétaire de séance : TISSEIRE Bernard

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

A l'issue du Programme LEADER 2014-2022 et fort de ce bilan, le Pays Sud toulousain a candidaté à la programmation LEADER 2023-2027 afin de pouvoir à nouveau mobiliser le FEADER au profit des projets innovants et/ou structurants sur le territoire.

Il en réfère la délibération du Comité Syndical n°21/2022 en date du 20 juin 2022 portant approbation du dossier de candidature du Pays Sud Toulousain pour la programmation 2023-2027.

Vu la Notification du Conseil Régional N°CD/AB-SM/GP D23-00758 du 27 février 2023 portant décision de sélection de cette candidature, Il donne lieu à la convention, proposée par la Région Occitanie en vue de la validation de la stratégie territoriale et de la formalisation du GAL pour le Pays Sud Toulousain.

Il expose la stratégie LEADER retenue pour la période 2023-2027 et sa maquette financière, travaillée avec les services de la Région, sur la base d'une enveloppe de FEADER de 1 714 746 €.

Les éléments sont annexés à la présente et synthétisés dans le tableau ci-dessous :

| Fiche Action | Intitulé de la Fiche Action | FEADER |
|--------------|--|-------------|
| FA 1 | Garantir un territoire performant en termes de service à la population | 480 000 € |
| FA 2 | Se démarquer par une identité forte et engagée | 226 066 € |
| FA 3 | Préserver le bien commun par l'accompagnement au changement | 480 000 € |
| FA 4 | Coopération | 100 000 € |
| FA 5 | Animation Gestion Evaluation | 428 680 € |
| Total | | 1 714 746 € |

La participation du Pays Sud Toulousain au dispositif LEADER permet aux différents porteurs de projets du territoire de disposer d'un accompagnement technique dédié de la part du PETR.

Le Président rappelle que le PETR du Pays Sud Toulousain est la structure porteuse du GAL (Groupe d'Action Local) du Pays Sud Toulousain, chargé de la mise en œuvre du programme LEADER 2023-2027 sur le territoire.

La présente demande de subvention LEADER concerne les frais salariaux de l'équipe technique du GAL, les dépenses de fonctionnement forfaitaire de 15% de coûts indirects sur la masse salariale et 5% de frais de déplacement, liés à la mise en œuvre du Programme LEADER pour l'année 2023-2024.

Cette demande se décline

- Pour l'année 2023 : le poste d'animation à 50% - heures inéligibles soit 669h60
- Pour l'année 2024 : le poste d'animation à 100 % excepté les mois de février et mars durant lesquels le poste était vacant
- Pour l'année 2024 : le poste de gestion à 100 % de novembre à décembre (le calendrier de l'autorité de Gestion de la demande de subvention du poste de gestion en 2024 s'arrêtant en octobre, la première partie de cette demande a été effectuée en 2023 et est en cours d'instruction à la Région)

Ci-dessous, le tableau des dépenses selon les règles de la nouvelle Programmation LEADER 2023-2027

| DEPENSES 2023 | EN € TTC | RECETTES 2023 | EN € TTC |
|---|------------------|-------------------------------------|------------------|
| Salaires chargés poste d'animation | 18 227.09 | FEADER (Taux Horaire 30,80 €) | 20 623,68 |
| Coûts indirects | 1 021.35 | FEADER (Taux Forfaitaire 15%) | 3 093.55 |
| Frais Déplacements | 489.20 | FEADER (Taux forfaitaire 5%) | 1 031.18 |
| DEPENSES 2024 | EN € TT | RECETTES 2024 | EN € TT |
| Salaires chargés poste d'animation C.G | 4 470.59 | FEADER (Taux Horaire 30,80 €) | 4 127.20 |
| Salaires chargés poste d'animation I.P | 32 777.64 | FEADER (Taux Horaire 30,80 €) | 37 144.80 |
| Salaires chargés poste de gestion (N.G) | 5 631.56 | FEADER (Taux Horaire 30,80 €) | 8 254.40 |
| Coûts indirects | 2 674.75 | FEADER (Taux Forfaitaire 15%) | 7 428.96 |
| Frais Déplacements | 2051.98 | FEADER (Taux forfaitaire 5%) | 2 476.32 |
| | | Autofinancement | -16 836 .04 |
| TOTAL dépenses 2023 et 2024 | 67 344.16 | TOTAL DES RECETTES 2023+2024 | 67 344.16 |

Par la présente délibération, le Conseil syndical décide, à l'unanimité :

- de solliciter au titre du Programme LEADER une subvention de **67 344.16 €**
- d'autoriser le Président à signer tout document en rapport avec ce dossier.

Ainsi fait et délibéré, les jours mois et an que dessus
Au registre suivent les signatures
Pour extrait certifiée conforme

Le Président,
Gérard ROUJAS

PETR PAYS SUD TOULOUSAIN

34, avenue de Toulouse
31390 CARBONNE
Tél. : 05 61 97 30 34
www.payssudtoulousain.fr



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

Extrait du

Envoyé en préfecture le 31/07/2025

Reçu en préfecture le 31/07/2025

Publié le

ID : 031-200048700-20250630-DCS202527LEADER-DE



Séance du 30 juin 2025
Délibération n°2025/27/LEADER

Nombre de Membres du Comité Syndical

| |
|-----------------------------------|
| En exercice : 42 |
| Présents : 23 |
| Procurations : 1 |
| Excusés : 8 |
| Absents : 20 |
| Votants : 23 |
| Date de la convocation 20/06/2025 |

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 Juin à 18h, le Conseil Syndical du Pays du Sud Toulousain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Communauté de Communes du Volvestre à Carbone, sous la présidence de Monsieur Gérard ROUJAS.

Objet :

**Annule et remplace les délibérations
N°39 /2024 et N°2025/08/LEADER
portant sur**

Sollicitation d'une subvention LEADER
pour la mise en œuvre du PCAET –
opération animation de la transition
énergétique et écologique 2023-2024

Par

Sollicitation d'une subvention LEADER
pour la mise en œuvre du PCAET –
opération animation de la transition
énergétique et écologique 2023-2025

PRESENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : CAPBLANQUET Gérard, GERARD Sylvie, PAREDE Daniel, PASIAN Frédéric, KAUFFEISEIN Antoine,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : AZEMA René, ESTANG Nadia, GRANGE Régis, MUNOZ Floréal, REMY Jean Louis, TATIBOUET Pascal, TISSEIRE Bernard, ZDAN Michel, BLANCHOT Dominique, MASSACRIER Joel, TENSA Danielle

Communauté de Communes du Volvestre : CAZARRE Max, LEFEBVRE Patrick, NAYA Anne-Marie, ROUJAS Gérard, VIEL Pierre, LEMAISTRE Nadia, RAMOND Rémi,

EXCUSES :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : GOJARD Loic, DEPREZ François,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : CARTE Olivier, MARQUET Dominique, CAVALIERIE D'ORO Patricia, MARCHAND René

Communauté de Communes du Volvestre : BARROUSSE Stéphane, CARON-JOURDA Yves

ABSENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : AGBOTON Anicet, BLANC Paul-Marie, BONNEMAISON Serge, DRIEF Marie-Anne, LAGARRIGUE Pierre, LANFRANCHI Pierre, ROSTAING Nicolas, ROUAIX Henri, SENSEBE Christian, SANCHEZ Jean-Christophe

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : BONCOURRE Thierry, DARCHE Yoann, SIRABELLA Roger, VINCINI Sébastien

Communauté de Communes du Volvestre : CAILLET Pierre, CHALDUC Jean, DHERS Raphael, ESQUIROL Jean Marc, GAY Jean Louis, HO Bastien, VEZAT-BARONIA Maryse, WAWRZYNIAK Stéphane

POUVOIR :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : SANCHEZ Jean-Christophe donne pouvoir à Gérard CAPBLANQUET

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais

Communauté de Communes du Volvestre :

Secrétaire de séance : TISSEIRE Bernard

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que cette demande de financement concerne la mise en œuvre du plan Climat Air Energie Territorial comprenant l'opération suivante :

- Animation et coordination de la transition énergétique et écologique sur le territoire (sensibilisation à l'adaptation et à l'atténuation du changement climatique, l'accompagnement des communes, la coordination et la mobilisation des acteurs du territoire...)

Cette opération est établie sur la période 2023 à 2025.

Les dépenses concernées portent sur 2,25 ETP/an et des prestations extérieures de communication et de services.

Ci-dessous, le budget prévisionnel de l'opération, en € HTR, selon les règles de la nouvelle Programmation LEADER 2023-2027

| DEPENSES | | RECETTES | | |
|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|
| Salaires | 273 506 | EPCI | 118 940 | 35,42% |
| Prestations | 7 604 | SDEHG | 27 000 | 8,04% |
| Coûts indirects | 54 701 | Fonds Vert | 24 500 | 7,3% |
| | | LEADER | 98 209 | 29,25% |
| | | Autofinancement | 67 162 | 20% |
| TOTAL | 335 811 | TOTAL | 335 811 | 100% |

- Après délibération, le Conseil Syndical décide, à l'unanimité :
 - De solliciter au titre du programme LEADER 2023-2027 une demande de subvention LEADER d'un montant de **98 209 €** pour la mise en œuvre du plan climat air énergie territorial, pour l'opération « animation de la transition énergétique et écologique » pour 2023, 2024 et 2025.
 - D'autoriser le Président à signer tout document en rapport avec ce dossier.

Ainsi fait et délibéré, les jours mois et an que dessus
 Au registre suivent les signatures
 Pour extrait certifiée conforme

Le Président,
Gérard ROUJAS

PETR PAYS SUD TOULOUSAIN
 34, avenue de Toulouse
 31390 CARBONNE
 Tél : 05 61 97 30 34
www.payssudtoulousain.fr



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

Extrait du
registre des délibérations
du Conseil Syndical

Envoyé en préfecture le 31/07/2025

Reçu en préfecture le 31/07/2025

Publié le

ID : 031-200048700-20250630-DCS202528LEADER-DE



Séance du 30 juin 2025
Délibération n°2025/28/LEADER

Nombre de Membres du Comité Syndical

| |
|-----------------------------------|
| En exercice : 42 |
| Présents : 23 |
| Procurations : 1 |
| Excusés : 8 |
| Absents : 20 |
| Votants : 23 |
| Date de la convocation 20/06/2025 |

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 Juin à 18h, le Conseil Syndical du Pays du Sud Toulousain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Communauté de Communes du Volvestre à Carbonne, sous la présidence de Monsieur Gérard ROUJAS.

Objet :

**Annule et remplace les délibérations
N°40 /2024 et N°2025/10/LEADER portant
sur**

**Sollicitation d'une subvention LEADER pour
le PCAET portant sur la mise en œuvre du
programme AVELO2 - 2023-2024**

Par

**Sollicitation d'une subvention LEADER pour
le PCAET portant sur la mise en œuvre du
programme AVELO2 - 2023-2024-2025**

PRESENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : CAPBLANQUET Gérard, GERARD Sylvie, PAREDE Daniel, PASIAN Frédéric, KAUFFEISEIN Antoine,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : AZEMA René, ESTANG Nadia, GRANGE Régis, MUNOZ Floréal, REMY Jean Louis, TATIBOUET Pascal, TISSEIRE Bernard, ZDAN Michel, BLANCHOT Dominique, MASSACRIER Joel, TENSA Danielle

Communauté de Communes du Volvestre : CAZARRE Max, LEFEBVRE Patrick, NAYA Anne-Marie, ROUJAS Gérard, VIEL Pierre, LEMAISTRE Nadia, RAMOND Rémi,

EXCUSES :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : GOJARD Loïc, DEPREZ François,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : CARTE Olivier, MARQUET Dominique, CAVALIERIE D'ORO Patricia, MARCHAND René

Communauté de Communes du Volvestre : BARROUSSE Stéphane, CARON-JOURDA Yves

ABSENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : AGBOTON Anicet, BLANC Paul-Marie, BONNEMAISON Serge, DRIEF Marie-Anne, LAGARRIGUE Pierre, LANFRANCHI Pierre, ROSTAING Nicolas, ROUAIX Henri, SENSEBE Christian, SANCHEZ Jean-Christophe

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : BONCOURRE Thierry, DARCHE Yoann, SIRABELLA Roger, VINCINI Sébastien

Communauté de Communes du Volvestre : CAILLET Pierre, CHALDUC Jean, DHERS Raphael, ESQUIROL Jean Marc, GAY Jean Louis, HO Bastien, VEZAT-BARONIA Maryse, WAWRZYNIAC Stéphane

POUVOIR :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : SANCHEZ Jean-Christophe donne pouvoir à Gérard CAPBLANQUET

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais

Communauté de Communes du Volvestre :

Secrétaire de séance : TISSEIRE Bernard

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que cette demande de financement de l'œuvre du plan Climat Air Energie Territorial comprenant l'opération suivante :

- Mise en œuvre du programme AVELO2

Cette opération s'établit sur la période de 2023 à 2025.

Les dépenses concernées portent sur 1 poste et des prestations extérieures de communication, d'investissement et des services.

Ci-dessous, le budget prévisionnel de l'opération, en € HTR, selon les règles de la nouvelle Programmation LEADER 2023-2027

| DEPENSES | | RESSOURCES | | |
|-----------------|-----------------|------------------|---------------|-------------|
| Salaires | 57 660€ | ADEME | 55 674 | 60,4%% |
| Prestations | 23 046€ | LEADER | 18 115€ | 19,6%% |
| Coûts indirects | 11 530 € | Auto-financement | 18 447 | 20% |
| TOTAL | 92 236 € | TOTAL | 92 236 | 100% |

- Après délibération, le Conseil Syndical décide, à l'unanimité :
 - De solliciter au titre du programme LEADER 2023-2027 une demande de subvention d'un montant de **18 115€** pour la mise en œuvre du plan climat air énergie territorial portant sur l'opération de « mise en œuvre du programme AVELO2 » pour 2023, 2024 et 2025.
 - D'autoriser le Président à signer tout document en rapport avec ce dossier.

Ainsi fait et délibéré, les jours mois et an que dessus
 Au registre suivent les signatures
 Pour copie certifiée conforme
 Pour notification au demandeur

Le Président,
Gérard ROUJAS

PETR PAYS SUD TOULOUSAIN
 34, avenue de Toulouse
 31390 CARBONNE
 Tél : 05 48 97 30 34
www.payssudtoulousain.fr



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

Extrait du
registre des délibérations
du Conseil Syndical

Envoyé en préfecture le 31/07/2025
Reçu en préfecture le 31/07/2025
Publié le
ID : 031-200048700-20250630-DCS202529LEADER-DE

Séance du 30 juin 2025
Délibération n°2025/29/LEADER

Nombre de Membres du Comité Syndical

| |
|-----------------------------------|
| En exercice : 42 |
| Présents : 23 |
| Procurations : 1 |
| Excusés : 8 |
| Absents : 20 |
| Votants : 23 |
| Date de la convocation 20/06/2025 |

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 juin à 18h, le Conseil Syndical du Pays du Sud Toulousain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Communauté de Communes du Volvestre à Carbonne, sous la présidence de Monsieur Gérard ROUJAS.

Objet :

Annule et remplace les délibérations
N°41/2024 et N°2025/09/LEADER portant
sur la
Sollicitation d'une subvention LEADER pour
le PCAET pour l'opération « mise en œuvre
du guichet Rénov'Occitanie »

Par

Sollicitation d'une subvention LEADER pour
le PCAET pour l'opération « mise en œuvre
de l'Espace Conseil France Rénov »

PRESENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : CAPBLANQUET Gérard, GERARD Sylvie, PAREDE Daniel, PASIAN Frédéric, KAUFFEISEIN Antoine,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : AZEMA René, ESTANG Nadia, GRANGE Régis, MUNOZ Floréal, REMY Jean Louis, TATIBOUET Pascal, TISSEIRE Bernard, ZDAN Michel, BLANCHOT Dominique, MASSACRIER Joel, TENSA Danielle

Communauté de Communes du Volvestre : CAZARRE Max, LEFEBVRE Patrick, NAYA Anne-Marie, ROUJAS Gérard, VIEL Pierre, LEMAISTRE Nadia, RAMOND Rémi,

EXCUSES :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : GOJARD Loïc, DEPREZ François,

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : CARTE Olivier, MARQUET Dominique, CAVALIERIE D'ORO Patricia, MARCHAND René

Communauté de Communes du Volvestre : BARROUSSE Stéphane, CARON-JOURDA Yves

ABSENTS :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : AGBOTON Anicet, BLANC Paul-Marie, BONNEMAISON Serge, DRIEF Marie-Anne, LAGARRIGUE Pierre, LANFRANCHI Pierre, ROSTAING Nicolas, ROUAIX Henri, SENSEBE Christian, SANCHEZ Jean-Christophe

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais : BONCOURRE Thierry, DARCHE Yoann, SIRABELLA Roger, VINCINI Sébastien

Communauté de Communes du Volvestre : CAILLET Pierre, CHALDUC Jean, DHERS Raphael, ESQUIROL Jean Marc, GAY Jean Louis, HO Bastien, VEZAT-BARONIA Maryse, WAWRZYNIAK Stéphane

POUVOIR :

Communauté de Communes Cœur de Garonne : SANCHEZ Jean-Christophe donne pouvoir à Gérard CAPBLANQUET

Communauté de Communes Bassin Auterivain Haut Garonnais

Communauté de Communes du Volvestre :

Secrétaire de séance : TISSEIRE Bernard

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours à compter de la présente notification dans un délai de deux mois devant le Tribunal Administratif de Toulouse 68 Rue Raymond IV 31000 TOULOUSE

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que cette demande de financement Leader concerne la mise en œuvre du plan Climat Air Energie Territorial comprenant l'opération suivante :

- Mise en œuvre de l'Espace Conseil France Rénov

Cette opération s'établit sur la période 2023 à 2025.

Les dépenses concernées portent sur les 3 postes et des prestations extérieures de communication...

Ci-dessous, le budget prévisionnel de l'opération, en € HTR, selon les règles de la nouvelle Programmation LEADER 2023-2027

| DEPENSES | | RESSOURCES | | |
|-----------------|----------------|------------------|----------------|-------------|
| Salaires | 387 189 | Région | 143 073 | 30,3% |
| Prestations | 7 155 | LEADER | 149 111 | 31,6% |
| Coûts indirects | 77 440 | ANAH | 85 200 | 18,1% |
| | | Auto-financement | 94 400 | 20% |
| TOTAL | 471 784 | TOTAL | 471 784 | 100% |

- Après délibération, le Conseil Syndical décide, à l'unanimité :
 - De solliciter au titre du programme LEADER 2023-2027 une demande de subvention d'un montant de **149 111 €** pour la mise en œuvre du plan climat air énergie territorial incluant l'opération « mise en œuvre de l'Espace Conseil France Rénov » pour 2023, 2024 et 2025.
 - D'autoriser le Président à signer tout document en rapport avec ce dossier.

Ainsi fait et délibéré, les jours mois et an que dessus
 Au registre suivent les signatures
 Pour copie certifiée conforme

Le Président,
Gérard ROUJAS
PETR PAYS SUD TOULOUSAIN
 34, avenue de Toulouse
 31390 CARBOENNE
 Tél. : 05 61 27 30 34
 www.payssudtoulousain.fr