



POLE DÉCOUVERTE TERRITORIALE ET RURALE

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,

EXUSES :

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

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, (Concernant 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, (Concernant 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, (Concernant 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, (Concernant 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 indemnitaire 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 sujexion 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 territorial 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	Échelle d'évaluation
			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	
		Charge(e) de mission	
		Agents d'exécution	
			21 à 50
			11 à 20
			6 à 10
			1 à 5
			0
			Cadres dirigeants
			Cadres intermédiaires
			Cadres de proximité
			Charge.e.s de mission
			Agents d'exécution
			Aucun
			Stratégique
			Niveau d'encadrement

Encadrement

		Intermédiaire	De proximité
Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Sans		
Répartir et/ou planifier les activités en fonction des besoins et des contraintes du service	Oui		
Organisation du travail des agents, gestion des activités	Non		
Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'une formation en interne, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle	Oui	
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?	Oui	
	Monter le projet	Oui	
	Gérer le projet	Oui	
	Gérer le budget du projet	Oui	
	Elaborer et gérer un/des marchés publics	Oui	
		Non	

Projets

Activités

	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
Préparation et/ou animation de réunion		Non
	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
Conseil aux élus		Non

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

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Échelle d'évaluation
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/ décision Conseil/ interprétation Exécution
	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"	Polymétier/polysectoriel Monométier/monosectoriel
	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

Technicité

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)
Actualisation et développement des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir et étoffer les connaissances à jour	IV (bac ou équivalent)	
		V (CAP ou BEP)	Indispensable
Connnaissance requise	Niveau attendu sur le poste	Expertise	Nécessaire
		Maîtrise	
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	
		Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	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)	Partenaires extérieurs	Administrés
Obligation d'assister aux instances/reunions, notamment en dehors des plages horaires imposées	Conseils Syndicaux, Bureaux, Réunions partenaires...	Récurrente Ponctuelle Rare
Engagement de la responsabilité juridique de la collectivité	Impact du poste sur la responsabilité de la collectivité	Direct Indirect
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité	Direct Indirect
	Risque d'agression physique	frequent ponctuel rare
	Risque d'agression verbale	frequent ponctuel rare sans
	Exposition aux risques	frequent ponctuel rare sans
	Exposition aux risques de contagion	frequent ponctuel rare sans
	Risque de blessure	rare sans
Itinérance / déplacements	oui non fréquent rare	
Variabilité des horaires		

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

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 deuxièmes et troisièmes 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 réalisations 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 :

Critères d'évaluation	Définition du critère	A EVALUER POUR TOUS LES AGENTS (évaluer sur tous les objectifs)				
		Sans Objet	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Supérieur aux attentes
Implication dans le travail et conscience professionnelle	Attention particulière portée aux attentes et aux intérêts de l'établissement	Implication minime Absence de conscience professionnelle	Implication professionnelle en fonction des sujets/dossiers traités. Fait preuve de peu de conscience professionnelle	Implication 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	Fait fréquemment des erreurs, exige une surveillance permanente	Produit un travail qu'il faut contrôler régulièrement	Fait des erreurs minimes, prévient sa hiérarchie et propose des solutions	Fait des erreurs sans erreur	
Respect des délais, des échéances	Exécution des tâches dans le délai imparti	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	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	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 sa portée	

Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le

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

Berger Leveault

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

Critères d'évaluation	Définition du critère	Compétences professionnelles et techniques			Envoyé en préfecture le 30/06/2025	Reçu en préfecture le 30/06/2025	Publié le	ID : 031-200048700-20250630-202523RH-DE
		Sans Objet	Insatisfaisant	Satisfaisant				
A EVALUER POUR TOUS LES AGENTS (évaluer sur tous les objectifs)								
Connnaissance et application des savoir-faire techniques	Connnaissance et mise en pratique des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées	Non évaluables	Besoin permanent d'assistance	A besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelle	A rarement besoin de consignes complémentaires	Travail de façon autonome		
Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité	Non évaluables	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 dispense assez régulièrement	Retard exceptionnel (1 ou 2 fois par an) et assiduité globalement constante	Toujours ponctuel et assidu, anticipate et planifie la charge de travail		
Respect des règles et des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, etc.	Non évaluables	Ne respecte pas les consignes	Respecte les consignes les plus importantes, en ignore certaines	Applique et respecte les consignes	Applique et respecte totalement les consignes, agit de façon préventive 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 évaluables	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	Est toujours à l'initiative, véritable force de proposition, la plupart du temps à bon escient		
Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service	Non évaluables	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	Elément moteur au sein du service, toujours disponible		
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	Non évaluables	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	En veille professionnelle constante, se forme régulièrement, anticipate les évolutions de son emploi		
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 évaluables	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	Fait son maximum de façon consciente		

Critères d'évaluation	Définition du critère	Qualités relationnelles				
		Sans Objet	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Supérieur aux attentes
A ÉVALUER 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	Toujours respectueux, rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon escient
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	Grande facilité d'intégration et d'ouverture aux autres, développe ses relations professionnelles internes et externes
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 équitable, plutôt à l'aise	Ouvert et bienveillant, assure un suivi constant des demandes, très 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	Facilite la cohésion de l'équipe	Influence positive au sein de l'équipe, souci du partage de l'information

Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le

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

Berger Levrault

Critères d'évaluation	Définition du critère	A EVALUER POUR TOUS LES AGENTS (évaluer sur tous les objectifs)			
		Sans Objet	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant
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	Méconnait 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	Développe systématiquement une argumentation claire et précise qui permet de susciter la parfaite adhésion de l'ensemble des agents placés sous sa responsabilité
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	Dialogue et échange régulièrement avec son équipe S'assure de l'efficacité des moyens de circulation de l'information au sein de son équipe
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	Percoit certains éléments de situations professionnelles complexes sans toujours réussir à les comprendre	Démontre une capacité à appréhender et résoudre des situations professionnelles complexes

Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le

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

<p>Fixer des objectifs</p> <p>Capacité à déterminer et décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats</p>	<p>Ne fixe pas d'objectif ou propose des objectifs non adaptés et sans suivi</p>	<p>Propose des objectifs parfois mal adaptés aux besoins du service, en néglige l'évaluation ou le suivi</p>	<p>Détermine les objectifs opérationnels du service de façon cohérente, en assure le suivi et évalue les résultats</p>	<p>Définie des objectifs de service en cohérence avec ceux de l'autorité territoriale, en assure le suivi, adapte les cibles et évalue les résultats</p>
	<p>A EVALUER EN FONCTION DU TYPE D'EMPLOI (évaluer sur tous les objectifs)</p>			
Gestion budgétaire	Maitrise des ressources et des dépenses financières à l'activité (anticipation, suivi, comté-rendu...)	Non évaluables	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
Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement	Non évaluables	N'utilise pas et délaisse son réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient	Possède un réseau de partenaires internes et externes, mais ne l'utilise pas toujours à bon escient
Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Non évaluables	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

Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le

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

A EVALUER 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	<p>Ne se préoccupe pas des agents placés sous sa responsabilité. Néglige les fiches de postes (missions et tâches)</p> <p>Ne se préoccupe pas de la mise en œuvre d'une dynamique d'équipe</p> <p>Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits</p> <p>Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées</p> <p>Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir</p>
Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail	Non évaluable	<p>Ne se préoccupe pas des agents placés sous sa responsabilité. Néglige les fiches de postes (missions et tâches)</p> <p>Ne se préoccupe pas de la mise en œuvre d'une dynamique d'équipe</p> <p>Laisse les personnes résoudre elles-mêmes leurs conflits</p>
Gérer les conflits		Non évaluable	<p>Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits</p> <p>Ne prend pas en compte le niveau de compétence de ses agents et de leur carrière</p> <p>Laisse les agents exécuter seuls leurs tâches quotidiennes</p>
Structurer l'activité		Non évaluable	

Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le

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

Capacité à confier à des agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation		Superviser et contrôler	Accompagner le changement	Transversalité managériale
Non évaluable	Concentre entièrement les responsabilités de façon exclusive	Ne vérifie pas le travail de son équipe	Impose les évolutions de son secteur ou de sa collectivité en négligeant l'utilisation des outils nécessaires à l'accompagnement du changement	Ne communique jamais
Non évaluable	Concentre l'activité et propose seulement ponctuellement des délégations, peut oublier d'en assurer le suivi	Vérifie ponctuellement le travail de son équipe, en néglige le contrôle et l'évaluation	Se efforce d'accompagner les évolutions de son service ou de sa collectivité sans réussir à utiliser toujours à bon escient les outils adaptés	Communique irrégulièrement
Non évaluable	Opère les délégations nécessaires, en assure le suivi et le contrôle	Vérifie régulièrement le travail de son équipe, détecte et corrige la plupart des erreurs	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	Initie et maintient des contacts réguliers
Non évaluable	Délègue de façon stimulante et efficace aux bonnes personnes, en assure le suivi et le contrôle	Vérifie le travail de son équipe et corrige toutes les erreurs, prévient leur apparition par des solutions adaptées	Entreprend 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	Encourage et entretient des contacts réguliers pour favoriser la transversalité des services

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

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

Berger
Levrault

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 TOME QUINZE

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	Chef de service	17 480	400	17 880
		B2	Chef de service adjoint	16 015	400	16 415
		B3	Expertise/ Chargé de mission/ Coordonnateur	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	Adjoints 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

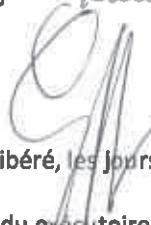
D'approuver la modification du RIFSEEP comprenant l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) à compter du 01/07/2025 selon les modalités ci-dessus,

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 ROUJAS 1er VP


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 TOLOUSAIN
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

Berger Devaillant

Séance du 30 Juin 2025

Délibération n°2025/24/RH

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 :

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

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,

EXUSES :

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 relatif 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

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, MUÑOZ 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

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 les projets innovants et/ou structurants sur le territoire.

Envoyé en préfecture le 31/07/2025

Recu en préfecture le 31/07/2025

Publié le

Berger Levrault

FEADER au profit des projets

ID : 031-200048700-20250630-DCS202526LEADER-DE

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

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

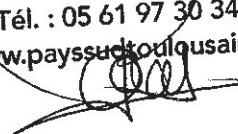
Par la présente délibération, le Conseil syndical décide, à l'unanimité :

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





PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

Nombre de Membres du Comité Syndical

En exercice : 42
Présents : 23
Procurations : 1
Excusés : 8
Absents : 20
Voteants : 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 ROJAS.

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, ROJAS Gérard, VIEL Pierre, LEMAISTRE Nadia, RAMOND Rémi,

EXUSES :

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

Extrait du registre des délibérations Berger Delval

Envoyé en préfecture le 31/07/2025

Reçu en préfecture le 31/07/2025

Publié le

ID : 031-200048700-20250630-DCS202527/LEADER-DE

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

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

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que cette demande de financement 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 ROJAS

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



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

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

Envoyé en préfecture le 31/07/2025

Reçu en préfecture le 31/07/2025

Berger Levault

Publié le

ID : 031-200048700-20250630-DCS202528LEADER-DE

Extrait du registre des délibérations du Conseil Syndical

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

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

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que cette demande de financement ID L031-200048700-20250630-DCS202528LEADER-DE 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

DÉPENSES		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 ROJAS

PETR PAYS SUD TOULOUSAIN
 34, avenue de Toulouse
 31390 CARBONNE
 Tél : 05 61 91 30 34
www.payssudtoulousain.fr



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL

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.

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, MUÑOZ 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,

EXUSES :

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

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 CARBONNE
Tél. : 05 61 47 30 34
www.payssudtoulousain.fr