

# Communauté Urbaine de Grand Besançon Métropole - GBM

## Recueil des Actes Administratifs du mois de mars 2021

Conformément aux dispositions du CGCT, les actes parus au présent recueil des actes administratifs (délibérations des Bureaux et des Conseils communautaires, décisions et arrêtés du Président de GBM) peuvent être consultés au siège de GBM (La City - 4 rue Gabriel Plançon - 25043 Besançon Cedex) et sur le site Internet de Grand Besançon Métropole : <https://www.grandbesancon.fr/>

## **Délibérations**

### **Bureau communautaire**

Séance du jeudi 25 mars 2021 3 à 12

## **Décisions**

### **Divers**

DIV.21.08.D161 08/03/2021 Réforme et cession de biens vétustes 13

### **Finances**

FIN.21.08.D2 08/03/2021 Régie de recettes Gestion des équipements fluviaux  
communautaires - Régie de recettes n° 911 - Ajout d'un moyen de 14 à 16  
paiement

## **Arrêtés**

### **Divers**

DIV.21.08.A5 01/03/2021 Election des membres élus du Conseil d'Etablissement du CRR 17 à 18

### **Finances**

FIN.21.08.A2 29/03/2021 Régie de recettes liée à l'encaissement des amendes - Régie n°  
902 - Abrogation de l'arrêté FIN.18.08.A8 - Abrogation de la  
nomination du régisseur - Nomination d'un régisseur et de 3  
mandataires suppléants 19 à 21

### **Juridique**

DAG.21.08.A5 09/03/2021 Délégation de signature - Pôle Culture - Modification de l'arrêté  
DAG.21.08.A1 22 à 24

### **Ressources humaines**

RH.21.08.A0349 16/03/2021 Lignes directrices de gestion des ressources humaines pour  
Grand Besançon Métropole 25 à 53

## **Urbanisme**

URB.21.08.A3 02/03/2021 Commune de Montferrand-le-Château - Déclaration de projet  
valant mise en compatibilité du PLU - Enquête publique unique 54 à 56

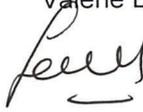
## **Voirie**

DIV.21.08.A7 16/03/2021 Tarifs de stationnement spécifiques lors d'opérations commerciales au  
centre-ville 57

Bureau

*Compte rendu succinct*

*des décisions du Bureau prises dans le cadre de sa délégation du Conseil*

<p>Affiché au siège de Grand Besançon Métropole le :</p> 	<p><b>Séance du jeudi 25 mars 2021 qui s'est déroulée en visioconférence</b></p>	<p>Visé par : La Chef du service Gestion des Assemblées Valérie LESOUEF</p> 
--	--	---

Conformément à l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, et afin d'accroître la réactivité du processus décisionnel, le Conseil de Communauté a, par délibération 16 juillet 2020, accordé au Bureau les pouvoirs et attributions nécessaires à l'accomplissement de diverses opérations de gestion courante, pour la durée du mandat.

Le présent document a pour objet de rendre compte des décisions et des débats du Bureau dans le cadre de ses attributions déléguées.

**PRESENCES**

Liste des présents annexée

**RELEVÉ DE DECISIONS**

Le Bureau s'est réuni le 25/03/2021 à 18h00 en visioconférence, sous la présidence de Mme Anne VIGNOT, Présidente de GBM.

Après avoir entendu l'exposé des rapporteurs et en avoir délibéré, le Bureau a pris les décisions suivantes.

**Organisation de la Communauté urbaine Grand Besançon Métropole**

R.1 - Désignation d'un secrétaire de séance - Approbation du procès-verbal de la séance de Bureau du 11/02/21

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, Madame la Présidente:

- ouvre la séance du Bureau,
- procède à la vérification du quorum,
- annonce les pouvoirs reçus pour la séance,
- invite le Bureau à nommer un secrétaire de séance,
- invite les élus potentiellement concernés par les questions de conflits d'intérêts à se signaler lors de l'examen des rapports.

Conformément aux dispositions de la loi du 14 novembre 2020 et de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020, le Bureau doit voter au scrutin public.

A l'unanimité, le Bureau :

- nomme Monsieur Yves GUYEN comme secrétaire de séance,
- approuve le procès-verbal du 11/02/2021.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 30 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILO, Yves GUYEN, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0      Abstention : 0      Ne prennent pas part au vote : 0*

## Commission n°01 : Relation avec les communes et avec la population et moyens des services publics

### ↳ R. 2 - Garanties d'emprunts - Compétence Habitat (25 mars 2021)

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur les demandes de garanties d'emprunts déposées en matière d'habitat par NEOLIA pour un montant de 1 634 700,00 € et pour Loge.GBM pour un montant de 334 129,50 € soit un montant total de 1 968 829,50 €.
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer les documents à intervenir dans ce cadre.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 26 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Daniel HUOT, Benoît VUILLEMIN, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 5 - Anne BENEDETTO, Marie ETEVENARD, Loïc ALLAIN, Aurélien LAROPPE, Pascal ROUTHIER*

### ↳ R. 3 - Décision à prendre sur une demande de remise gracieuse dans le cadre d'une mise en débet de 2014 du régisseur de la régie relative aux aires d'accueil des gens de voyage

A l'unanimité, le Bureau donne un avis défavorable à la demande de remise gracieuse adressée par le régisseur.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 31 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 0*

### ↳ R. 4 - Avenant n°1 à la convention de services communs GBM / SMSCoT

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur l'avenant n° 1 à la convention de services communs entre GBM et le SMSCoT ;
- autorise Mme la Présidente, ou son représentant, à signer cet avenant.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 31 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE.*

*Contre : 0 Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 0*

### ↳ R. 5 - Ajustements techniques rémunération d'agents en CDI

A l'unanimité, le Bureau:

- définit dans les conditions énoncées la rémunération afférente à l'emploi de cheffe du service prévention qui fera l'objet d'un avenant au contrat initial de l'agent concerné ;
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer l'avenant au contrat à intervenir dans ce cadre.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 31 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, M. Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 0*

☞ R.6 - Ajustements techniques suite à des procédures de recrutement

A l'unanimité, le Bureau se prononce favorablement sur les recrutements suivants :

- un agent contractuel sur le poste de Cheffe de projet Communication au sein de la Direction Communication à temps complet, dans le cadre des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- un agent contractuel sur le poste Chef de service Maitrise d'œuvre au sein de la Direction Architecture à temps complet, dans le cadre des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- un agent contractuel sur le poste de dessinateur au sein du Département Eau et Assainissement à temps complet, dans le cadre des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- un agent contractuel sur le poste de technicien travaux au sein de la Direction Architecture à temps complet, dans le cadre des dispositions de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Et autorise Mme La Présidente, ou son représentant, à signer les contrats à intervenir dans ce cadre.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE.*

*Contre : 0      Abstention : 0      Ne prennent pas part au vote : 0*

**Commission n°06 : Rayonnement, aménagement du territoire, prospective et coopérations**

☞ R. 7 - Subvention à l'association Festival de Caves

A l'unanimité, le Bureau se prononce favorablement sur l'attribution d'une subvention de 6 000 euros à l'association européenne Festival de caves au titre de la coopération transfrontalière.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0      Abstention : 0      Ne prennent pas part au vote : 0*

☞ R. 8 - BESANCON ZAE Tilleroyes - Trépillot, zone rue Thomas Edison - Prix de cession et modalité de calcul

A l'unanimité, le Bureau se prononce favorablement sur les modalités de calculs du prix de cession des lots.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0      Abstention : 0      Ne prennent pas part au vote : 0*

## **Commission n°07 : Proximité, santé, culture et sport**

### ↳ R. 9 - Fonds d'aides aux écoles de musique : Attribution des subventions 2021, inférieures ou égales à 23 000 €

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur l'attribution, sous réserve du vote du BP 2021 et du PPIF 2020-2024, de 7 soldes de subventions d'un montant total de 18 979 €, accordées aux écoles de musique associatives dites « locales » et « structurantes », dans le cadre du fonds d'aide aux écoles de musiques pour l'année 2021 :
  - 2 032 € à Auxon Music,
  - 1 430 € à Accord Parfait à Devecey,
  - 1 059 € à l'ASEP,
  - 910 € à l'Atelier musical de Saint-Vit
  - 1 442 € à l'ASC de Miserey Salines
  - 5 133 € à l'Avenir de Saint-Vit et ses environs
  - 6 973 € à l'Orchestre d'Harmonie Municipal de Besançon.
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer les avenants aux conventions triennales avec d'une part, l'Avenir de Saint-Vit et ses environs, et d'autre part l'Orchestre d'harmonie municipal de Besançon.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0      Abstention : 0      Ne prennent pas part au vote : 0*

### ↳ R. 10 - Fonds d'aide aux manifestations artistiques et culturelles première session 2021

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur l'attribution de ces 9 subventions pour un montant total de 51 000 €, dans le cadre du Fonds d'aide aux manifestations artistiques et culturelles pour la première session 2021.
- autorise Mme la Présidente, ou son représentant à prendre toutes les dispositions et signer les actes nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0      Abstention : 0      Ne prennent pas part au vote : 0*

## **Commission n°02 : Innovation, attractivité, enseignement supérieur, économie, tourisme et numérique**

### ↳ R. 11 - Subvention à l'association Chemin des Sens

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur l'attribution d'une subvention de 5 000 €, dont 2 000€ de soutien « Covid » à l'association « Le chemin des sens »
- autorise Mme la Présidente, ou son représentant à :
  - signer la convention annexée au rapport ;
  - prendre toutes les dispositions et signer les actes nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0      Abstention : 0      Ne prennent pas part au vote : 0*

↳ R. 12 - Association ADIE- Soutien financier de Grand Besançon Métropole

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur la participation financière de la Communauté Urbaine de Grand Besançon à l'ADIE pour un montant de 10 000 € au titre de l'activité 2021.
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer la convention à intervenir dans ce cadre et tout document ou avenant y afférent qui n'en modifie pas l'économie générale.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0 Ne prennent pas part au vote : 0*

↳ R. 13 - Soutien 2021 - INTERMED

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur le soutien de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole à l'association INTERMED à hauteur de 10 000 € pour l'opération « Agir en Proximité des territoires »;
- autorise Mme la Présidente, ou son représentant, à signer la convention annexée au rapport ;

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0 Ne prennent pas part au vote : 0*

↳ R. 14 - Aktya - vie sociale- participation dans une société commerciale

A l'unanimité, le Bureau autorise la prise de participation de la SEM Aktya dans le capital de la SAS de portage ANTOLIN, à hauteur de 1 943 K€ et autoriser les élus représentants GBM au conseil d'administration d'Aktya à voter en ce sens.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 26 - Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 6 - Frédérique BAEHR, Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Aurélien LAROPPE et Benoît VUILLEMIN*

↳ R. 15 - Convention de partenariat 2021 destination vallée de l'Ognon

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur le partenariat 2021 autour du développement touristique de la vallée de l'Ognon
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer la convention annexée au rapport

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0 Ne prennent pas part au vote : 0*

↳ R. 16 - Action Recherche Innovation : le projet RESEAUX

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur l'attribution d'une subvention à hauteur de 10 000€ à l'Université de Franche-Comté ;
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer les actes afférents à cette aide.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLIOLLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0*

*Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 0*

**Commission n°03 : Cohésion et solidarités, habitat, logement et Contrat de ville**

↳ R. 17 - Contrat de Ville - Appel à projets 2021 - 1ère Programmation

A l'unanimité, le Bureau :

- se prononce favorablement sur l'attribution de 134 subventions, pour les montants suivants :
- Au titre du Volet Tranquillité Publique et Prévention de la délinquance :
  - o 2 000 € à l'Association d'Aide aux Détenus (2AD)
  - o 600 € à l'Union Départementale des Associations Familiales du Doubs (UDAF)
  - o 500 € à Planoise Karaté Académie (PKA)
  - o 2 500 € à la MJC Palente-Orchamps
- Au titre du Volet Education, Parentalité Jeunesse :
  - o 18 100 € à l'Association PARI
  - o 10 000 € à l'Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV)
  - o 600 € à la MJC Palente-Orchamps
  - o 300 €, 400 €, 1 000 € et 700 € à l'ADDSEA SPS
  - o 1 000 € à l'Université de Franche-Comté
  - o 1 500 € au Centre Régional d'Information Jeunesse
  - o 500 € aux Francas du Doubs
  - o 1 000 € à l'ASEP Besançon
  - o 1 500 € à la MJC Palente
  - o 500 € à CEMEA Bourgogne Franche-Comté
  - o 1 500 € à la MJC Clairs-Soleils
  - o 800 € à l'Antenne Petite Enfance
  - o 2 420 € à la Ville de Besançon
  - o 2 000 € à la Caisse des Ecoles de Besançon
- Au titre du Volet Sport
  - o 1 000 € à Besançon Boxe Academy
  - o 500 € et 1 000 € à l'ASPTT
  - o 1 500 € au Club Sauvegarde
  - o 1 500 € à l'Association Sportive les Orchamps Besançon
  - o 1 000 € à Ippon Karaté Shotokan (IKS)
  - o 500 € à Promo Sport Besançon Judo
  - o 500 € à Besançon Sporting Futsal
  - o 800 € à l'Olympique Besançon Rugby
  - o 500 € au Volant Bisontin
  - o 1 000 € à l'Oriente Team Besançon
  - o 1 750 € à Profession Sport Loisirs 25
  - o 500 € à Besançon Université Club Escrime (BUCE)
  - o 1 000 € au Dojo Franc-comtois
  - o 1000 € et 500 € à Handball Sport Mahorais 25 (HSM25)
  - o 1 000 € à la MJC Clairs-Soleils
  - o 750 € et 500 € à Besançon Académie Futsal
  - o 500 € à Doubs Sud Athlétisme
- Au titre du Volet Culture et Expression artistique
  - o 4 500 € au CAEM
  - o 10 000 € et 6 000 € à Juste Ici
  - o 10 000 € à Passe-Muraille
  - o 330 € à Hôphophop

- 500 € à la Compagnie Gravitation
- 1 005 € à l'Orchestre Victor Hugo Besançon
- 4 000 € à la Compagnie Teraluna
- 1 000 € à la MJC Clairs-Soleils
- Au titre du Volet Santé, Accès aux soins
  - 1 500 € à la Ville de Besançon – Direction Hygiène-Santé
- Au titre du Volet Accès aux droits sociaux
  - 2 000 € au Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Familles
  - 1 000 € à AC Agir contre le Chômage
  - 1 500 € et 4 000 € à la Mission Locale du Bassin d'Emploi de Besançon
  - 1 500 € à la MJC Palente-Orchamps
  - 2 000 € à CEMEA Bourgogne Franche-Comté
  - 750 € à la MJC Clairs-Soleils
- Au titre du Volet Accès à l'emploi, Insertion, accès à la formation et Développement Economique
  - . Soutien aux SIAE
    - 11 438 € à Blanchisserie Textiles Services
    - 24 342 € à Gare BTT
    - 3 388 € à Avili-Sinéo Besançon
    - 4 500 € au Comité de Quartier Rosemont Saint-Ferjeux
    - 8 890 € à TRI Quingey
    - 10 100 € à l'Association Jean Eudes
    - 25 000 € à Intermed
    - 1 470 € à Limpio
    - 9 300 € à Julienne Javel
    - 16 200 € aux Chantiers Départementaux pour l'Emploi d'Insertion
    - 8 372 € à l'Association Patrimoine Insertion 25
    - 3 780 € à l'Association de la Brasserie Alternative de Planoise et de l'Espace
    - 9 810 € au Centre Omnisports Pierre Croppet
    - 63 000 € à la Régie des Quartiers
  - . Ateliers de mobilisation vers l'emploi et permanences emploi
    - 5 000 € et 16 000 € au Comité de Quartier Rosemont Saint-Ferjeux
  - . Accès à l'emploi des habitants des quartiers de la Politique de la Ville
    - 1 000 € et 7 500 € au Comité de Quartier Rosemont Saint-Ferjeux
    - 9 000 € à la Caisse Solidaire
    - 1 750 €, 27 000 € et 12 000 € à Réussite Emploi
    - 11 500 € à ARIQ BTP
    - 5 500 € la Mission Locale
    - 10 000 € à Panorama Etudes Formations Conseils
    - 5 660 € à l'Association pour le Développement de la Neuropsychologie Appliquée
    - 2 500 €, 4 000 €, 7 000 €, 12 500 € et 1 000 € à la Roue de Secours
    - 3 000 € et 2 000 € au Centre Régional d'Information Jeunesse
  - . Agir pour le développement économique des quartiers de la politique de la Ville de Besançon
    - 4 000 € et 1 000 € au Club Arcade
    - 5 000 €, 10 000 €, 3 500 € et 90 500 € à BGE Franche-Comté
- Au titre du Volet Logement, Habitat et Cadre de Vie
  - 15 000 € à Julienne Javel
  - 2 000 € à la MJC Clairs-Soleils
  - 57 050 € à Loge.GBM
- Au titre du Volet Lutte Contre les Discriminations et Egalité Femme-homme
  - 500 € à Besançon Boxe Academy
  - 1 000 € au Besançon Basket Club
  - 500 € à Promo Sport Besançon Judo
  - 500 € à Besançon Sporting Futsal
  - 1 500 € à FETE – Femmes Egalité Emploi
  - 500 € à l'Olympique Besançon Rugby
  - 9 000 € à Léo Lagrange Centre Est
  - 1 500 € et 2 000 € au Centre Régional d'Information Jeunesse (CRIJ)
  - 500 € à Planoise Karaté Academy
  - 500 € et 1 500 € Solidarités Femmes
  - 1 000 € à BGE Franche-Comté
  - 1 500 € à la Boutique du Conte
- Au titre du Volet Participation des Habitants et lien social

- 2 500 € à Arc en Ciel Orchamps-Besançon
- 500 € à l'Association des Autistes de Besançon
- 3 000 € à Tambour Battant
- 500 € à PARI
- 1 500 € à ALEDD
- 600 € et 1 200 € à l'Association Palente
- 1 500 € à Semons en famille
- 800 € à l'Association des habitants de Novillars
- 2 000 € à l'APIM
- 900 € à KAA7 Production
- 1 500 € à Radio Campus
- 2 000 € à la MJC Palente-Orchamps
- Au titre du Volet Valeurs de la République et citoyenneté
  - 500 € au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
  - 10 000 € à la Ville de Besançon – Direction Action Culturelle
  - 500 € à Planoise Karaté Académy
  - 1 000 € à France Victimes 25 Besançon
  - 4 000 € à la Maison de Quartier de Planoise
- Au titre du Volet Pilotage, Ingénierie, ressources et évaluations
  - 2 000 € à la MJC Palente-Orchamps
  - 1 500 € à la MJC Clairs-Soleils
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à :
  - signer les conventions annexées au rapport ;
  - prendre toutes les dispositions et signer les actes nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 23 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Benoît VUILLEMIN, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Marie-Jeanne BERNABEU, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 9 - Anne BENEDETTO, Marie ETEVENARD, Loïc ALLAIN, Nicolas BODIN, Sébastien COUDRY, Olivier GRIMAITRE, Aurélien LAROPPE, Pascal ROUTHIER, Nathan SOURRISSEAU*

☞ R. 18 - Convention pour la transmission d'informations relatives au parc locatif social avec l'Union sociale pour l'Habitat Franche-Comté

A l'unanimité, le Bureau autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer la convention de transmission d'informations relatives au parc locatif social de la Communauté Urbaine de Grand Besançon Métropole avec l'USH FC et l'AUDAB.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 24 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0 Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 8 - Catherine BARTHELET, Lorine GAGLILOLO, Sébastien COUDRY, Marcel FELT, Gilbert GAVIGNET, Aurélien LAROPPE, Pascal ROUTHIER et Nathan SOURRISSEAU*

**Commission n°04 : Transition écologique et énergétique, qualité du cadre de vie et développement durable**

↳ **R. 19 - Renouvellement de la convention avec le Club FACE**

A l'unanimité, le Bureau, sous réserve du vote du BP 2021 et du PPIF 2021-2025 :

- se prononce favorablement sur l'attribution d'une subvention de 8 000 € au Club FACE pour l'année 2021,
- autorise Madame la Présidente, ou son représentant, à signer la convention annexée au rapport.

*Rapport adopté à l'unanimité et au scrutin public par appel nominal :*

*Pour : 32 - Anne VIGNOT, Gabriel BAULIEU, Nicolas BODIN, Pascal ROUTHIER, Lorine GAGLILOLO, Yves GUYEN, Marie ZEHAF, Daniel HUOT, Aurélien LAROPPE, Benoît VUILLEMIN, Marie ETEVENARD, Catherine BARTHELET, Christophe LIME, Michel JASSEY, Jean-Paul MICHAUD, Christian MAGNIN-FEYSOT, Olivier GRIMAITRE, Marie-Jeanne BERNABEU, Sébastien COUDRY, Anne BENEDETTO, Loïc ALLAIN, Françoise PRESSE, Gilles ORY, Serge RUTKOWSKI, Gilbert GAVIGNET, François BOUSSO, Frédérique BAEHR, Marcel FELT, Nathan SOURISSEAU, Denis JACQUIN, Frank LAIDIÉ, Yves MAURICE*

*Contre : 0*

*Abstention : 0*

*Ne prennent pas part au vote : 0*

# Bureau

## Séance du 25 mars 2021

Membres du Bureau en exercice : 33

Le Bureau, régulièrement convoqué, s'est réuni, en visioconférence sous la présidence de Mme Anne VIGNOT, Présidente de Grand Besançon Métropole.

Ordre de passage des rapports : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19

La séance est ouverte à 18H03 et levée à 18H24

### Etaient présents en visioconférence :

Mme Anne VIGNOT, M. Gabriel BAULIEU, M. Nicolas BODIN, M. Pascal ROUTHIER, Mme Lorine GAGLILOLO, M. Yves GUYEN, Mme Marie ZEHAF (à partir du rapport 6), M. Daniel HUOT, M. Aurélien LAROPPE, M. Benoît VUILLEMIN, Mme Marie ETEVENARD, Mme Catherine BARTHELET, M. Christophe LIME, M. Michel JASSEY, M. Jean-Paul MICHAUD, M. Christian MAGNIN-FEYSOT, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Marie-Jeanne BERNABEU, M. Sébastien COUDRY, Mme Anne BENEDETTO, M. Loïc ALLAIN, Mme Françoise PRESSE, M. Gilles ORY, M. Serge RUTKOWSKI (à partir du rapport 2), M. Gilbert GAVIGNET, M. François BOUSSO, Mme Frédérique BAEHR, M. Marcel FELT, M. Nathan SOURISSEAU, M. Denis JACQUIN, M. Frank LAIDIÉ, M. Yves MAURICE

### Etaient absents :

M. Fabrice TAILLARD

### Secrétaire de séance :

M. Yves GUYEN



**Décision du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole**

Recu en préfecture le 09/03/2021  
ID : 025-242500361-20210308-DIV2108D161-AR

Date de début d'affichage : 09/03/2021

Date de fin d'affichage : 09/04/2021

DIV.21.08.D161

OBJET : Réforme et cession de biens vétustes

La Présidente de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole (GBM),  
Vu l'article L 5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu la délibération du Conseil de Communauté de Grand Besançon Métropole du  
16 juillet 2020 donnant délégation du conseil au Président pour accomplir certains  
actes de gestion courante pendant toute la durée du mandat,

**DECIDE**

**Article 1<sup>er</sup>** : La remorque immatriculé EB-122-LN BESANCON qui n'est plus  
utilisée, est réformée et sortie du patrimoine.

**Article 2** : Le bien réformé sera transféré pour démolition auprès de professionnels  
habilités.

Il sera procédé aux opérations correspondantes à l'issue de la cession de ces  
biens.

**Article 3** : Tout recours contentieux contre la présente décision peut être formé  
auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la  
publicité de la décision.

**Article 4** : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution de la  
présente décision qui sera adressée à Monsieur le Préfet du Département du  
Doubs, affichée au siège du GBM et publiée au Recueil des Actes Administratifs et  
au registre des décisions.

Besançon, le 8 Mars 2021

La Présidente



Anne VIGNOT

Pour la Présidente, par délégation.

Marie ZEHAF  
6<sup>ème</sup> Vice-Présidente

Date de début d'affichage :

Date de fin d'affichage :





**Décision du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole**

Date de début d'affichage : 11/03/2021

Date de fin d'affichage : 11/04/2021

FIN.21.08.D2

OBJET : Régie de recettes Gestion des équipements fluviaux communautaires -  
Régie de recettes n°911 - Ajout d'un moyen de paiement

La Présidente de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole (GBM),  
Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, et notamment l'article 22,  
Vu le décret n° 2008-227 du 5 mars 2008 abrogeant et remplaçant le décret n° 66-850 du 15 septembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs,  
Vu les articles R.1617-1 à R.1617-18 du Code général des collectivités territoriales relatifs aux régies de recettes, d'avances, de recettes et d'avances des collectivités locales et de leurs établissements publics, à l'exclusion des établissements publics locaux d'enseignement,  
Vu l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,  
Vu l'instruction codificatrice n° 06-031-A-B-M du 21 avril 2006 relative aux régies de recettes, d'avances et de recettes et d'avances des collectivités locales et de leurs établissements publics,  
Vu la délibération du 26 septembre 2019 par laquelle le Conseil Communautaire a notamment décidé de l'application du régime indemnitaire prévu par la réglementation aux régisseurs d'avances et de recettes de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole,  
Vu l'article L 5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu la délibération du Conseil de Communauté de Grand Besançon Métropole du 16 juillet 2020 donnant délégation du conseil à la Présidente pour accomplir certains actes de gestion courante pendant toute la durée du mandat,  
Vu la décision FIN.17.08.D1 du 2 mars 2017 instituant une régie de recettes liée à la mission « gestion des équipements fluviaux communautaires du Grand Besançon »,  
Vu l'avis conforme du Chef de service comptable de la Trésorerie en date du 23 février 2021,

**DECIDE**

**Article 1<sup>er</sup>** : A compter du 8 mars 2021, les dispositions de la décision FIN.17.08.D1 du 2 mars 2017 sont abrogées.

**Article 2** : A compter du 8 mars 2021, il est institué auprès de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole une régie de recettes afin de permettre l'encaissement de sommes liées au stationnement des bateaux et des plaisanciers (en moyen ou long séjour) sur les sites du port fluvial d'agglomération.

Les trois sites sont les suivants :

- Halte du Moulin Saint-Paul à Besançon
- Halte de la Cité des Arts à Besançon
- Halte de Deluz

Les recettes seront prises en charge par le Chef de service comptable de la Trésorerie du Grand Besançon.

**Article 3** : Cette régie est installée à la maison éclusière de la halte du Moulin



Saint-Paul, 25000 Besançon

**Article 4 :** La régie fonctionne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

**Article 5 :** Le régisseur dispose d'un compte de dépôt de fonds ouvert au nom du régisseur à qualité auprès du comptable assignataire de la Trésorerie du Grand Besançon située 16, place René Cassin 25000 Besançon.

**Article 6 :** La régie de recettes encaisse les produits suivants (selon les tarifs votés par délibération du Conseil de Communauté) :

- stationnement des bateaux des plaisanciers selon la durée de leur séjour (nuitée, semaine, mois, trimestre, semestre ou annuel pour les loueurs professionnels tels que Locaboat, Saône Plaisance et quelques plaisanciers en amarrage annuel...),
- consommation d'eau et d'électricité,
- taxe de séjour pour le compte de la Ville de Besançon pour les sites du Moulin Saint Paul et du Port Fluvial,
- vente de carburants.

**Article 7 :** Les recettes mentionnées à l'article 6 sont encaissées selon les modes de recouvrement suivants :

- Numéraire
- Chèques
- Cartes bancaires
- Virement

Les recettes sont perçues contre remise à l'usager d'une facture correspondant au stationnement (« Contrat d'amarrage »).

**Article 8 :** Un fond de caisse d'un montant de 100 € est mis à disposition du régisseur.

**Article 9 :** Le montant de l'encaisse que le régisseur est autorisé à conserver est fixé à 2 600 €.

Pour les mois de juin, juillet, août et septembre, période où le stationnement des bateaux dans les ports fluviaux est le plus élevé, ce montant est fixé à 4 900 €.

Le montant de l'encaisse en numéraire que le régisseur est autorisé à conserver est fixé à 1 000 €.

Pour les mois de juin, juillet, août et septembre, période où le stationnement des bateaux dans les ports fluviaux est le plus élevé, ce montant est fixé à 1 600 €.

**Article 10 :** En cas de non encaissement de ces fonds par le biais de la présente régie, la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole (GBM) établira tous les mois des titres de recettes à l'encontre des plaisanciers concernés.

**Article 11 :** Le régisseur est tenu de verser auprès de la Trésorerie du Grand Besançon, 16 place René Cassin 25000 Besançon, ou de la DDFIP du Doubs, 63 quai Veil Picard 25000 Besançon, le montant de l'encaisse dès que celui-ci atteint le maximum fixé à l'article 9 et au minimum une fois par mois pour la période d'octobre à mai, et au minimum 2 fois par mois pour les mois de juin, juillet, août et septembre.

Comme la régie dispose d'un compte DFT, le régisseur doit établir un ticket de remise et procéder à l'envoi direct des chèques au Service de Traitement des Chèques au minimum une fois par mois.



Le régisseur verse auprès du Trésorier Principal du Grand Besançon la totalité des justificatifs des opérations de recettes au moins une fois par mois.

**Article 12** : Le régisseur est assujéti à un cautionnement dont le montant est fixé dans son acte de nomination selon la réglementation en vigueur.

**Article 13** : L'intervention d'un (de) mandataire (s) a lieu dans les conditions fixées par son (leur) acte de nomination.

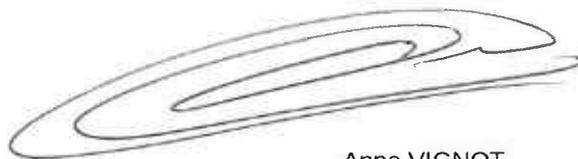
**Article 14** : Ni le régisseur, ni les mandataires suppléants, ni les mandataires ne percevront de complément indemnitaire, selon la réglementation en vigueur.

**Article 15** : Tout recours contentieux contre la présente décision peut être formé auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la publicité de la décision.

**Article 16** : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution de la présente décision qui sera adressée à Monsieur le Préfet du Département du Doubs, à Monsieur le Chef du service comptable de la Trésorerie, affichée au siège de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole et publiée au recueil des actes administratifs et au registre des décisions.

Besançon, le 8 mars 2021

La Présidente



Anne VIGNOT

Date de début d'affichage :

Date de fin d'affichage :





**Arrêté du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole**

Date de début d'affichage : 19/03/2021

Date de fin d'affichage : 19/05/2021

DIV.21.08.A5

OBJET : Election des membres élus du Conseil d'Etablissement du CRR

Le Président de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon,  
Vu les schémas d'orientation pédagogique du ministère de la Culture et de la Communication,  
Vu la délibération du Bureau Communautaire du 29 octobre 2018 adoptant le règlement intérieur du Conservatoire,  
Vu le règlement intérieur du Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR), notamment son article 2.2,

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>** : Les élections des membres élus du Conseil d'établissement du Conservatoire à Rayonnement Régional du Grand Besançon Métropole auront lieu le mercredi 19 mai 2021.

**Article 2** : Le nombre de sièges à pourvoir est fixé à :

- 4 représentants du personnel répartis comme suit :
  - 2 représentants du corps enseignants
  - 1 représentant de l'administration et du centre de documentation,
  - 1 représentant des agents techniques et des surveillants
- 2 représentants des élèves.
- 2 représentants des parents d'élèves

Chaque désignation d'un représentant donne lieu à la désignation d'un suppléant

**Article 3** : Les candidatures présentées au scrutin devront être déposées au plus tard le mardi 6 avril 2021 avant 17h auprès de la Secrétaire Générale du Conservatoire du Grand Besançon Métropole (Cité des Arts, 1 Passage des arts, 25000 Besançon).

**Article 4** : Les listes électorales devront faire l'objet d'une publicité au moins 60 jours avant la date du scrutin, soit à compter du 19 mars 2021.

**Article 5** : Les conditions pour être électeur et éligible sont les suivantes :

- être enseignant ou membre du personnel administratif ou technique employé à temps complet ou à temps non complet sur un emploi permanent, être titulaire ou non titulaire et exercer ses fonctions depuis au moins trois mois au sein du Conservatoire à la date du scrutin, soit le 18 février 2021,
- être élève du Conservatoire âgé de 16 ans minimum le jour du scrutin,
- être parent d'élèves dès lors que son (ou ses enfants) est inscrit au Conservatoire.

**Article 6** : Les élections se dérouleront au scrutin uninominal majoritaire à un tour.



Pour chaque scrutin, il est institué un bureau central au conservatoire en salle des enseignants. Il sera ouvert sans interruption de 13h à 19h.

Par dérogation, il est institué :

- un bureau de vote commun pour le collège administratif, le collège technique, le collège des enseignants :
  - Président : Arnaud PERUTA, Directeur
  - Secrétaire de bureau : Laurence MATHIEU
  
- Un bureau de vote commun pour le collège des élèves et des parents d'élèves :
  - Président : Marie-Estelle DARDENNE, Directrice adjointe
  - Secrétaire de bureau : Agnès KASNER

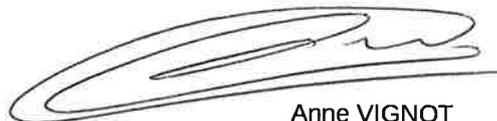
Chaque bureau de vote comprendra des assesseurs.

**Article 7 :** Tout recours contentieux contre le présent arrêté peut être formé auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la publicité de l'arrêté.

**Article 8 :** Monsieur le Directeur Général des Services du Grand Besançon Métropole est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- transmis en Préfecture
- publié au recueil des actes administratifs et au registre des arrêtés,
- affiché au siège du Grand Besançon Métropole,
- affiché dans les locaux du Conservatoire du Grand Besançon Métropole.

Besançon, le 1<sup>er</sup> 03. 2021  
La Présidente



Anne VIGNOT

Date de début d'affichage :

Date de fin d'affichage :





Arrêté du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole

Date de début d'affichage : 01/04/2021

Date de fin d'affichage : 01/05/2021

FIN.21.08.A2

OBJET : Régie de recettes liée à l'encaissement des amendes - Régie n°902 - Abrogation de l'arrêté FIN.18.08.A8 - Abrogation de la nomination du régisseur - Nomination d'un régisseur et de 3 mandataires suppléants

La Présidente de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole (GBM),  
Vu le décret n° 2012-1246 du 07 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, et notamment l'article 22,  
Vu le décret n° 2008-227 du 05 mars 2008 abrogeant et remplaçant le décret n° 66-850 du 15 septembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs,  
Vu les articles R.1617-1 à R.1617-18 du code général des collectivités territoriales relatifs aux régies de recettes, d'avances et de recettes et d'avances des collectivités locales et de leurs établissements publics, à l'exclusion des établissements publics locaux d'enseignement,  
Vu l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,  
Vu l'instruction codificatrice n° 06-031-A-B-M du 21 avril 2006 relative aux régies de recettes, d'avances et de recettes et d'avances des collectivités locales et de leurs établissements publics,  
Vu la délibération du 26 septembre 2019 par laquelle le Conseil Communautaire a notamment décidé de l'application du régime indemnitaire prévu par la réglementation aux régisseurs d'avances et de recettes de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole,  
Vu la décision FIN.18.08.D5 du 5 avril 2018, portant création d'une régie de recettes liée à l'encaissement des amendes,  
Vu l'arrêté FIN.18.08.A8 du 5 avril 2018 portant nomination du régisseur et des mandataires suppléants,  
Vu l'avis conforme du Trésorier Principal du Grand Besançon en date du 17 mars 2021,

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>** : A compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, les dispositions de l'arrêté FIN.18.08.A8 du 5 avril 2018 sont abrogées.

**Article 2** : Il est mis fin aux fonctions de régisseur de Mme Séverine PALYS.

**Article 3** : A compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, M. Sébastien MOREL est nommé régisseur titulaire avec pour mission de recouvrer exclusivement les recettes énumérées dans l'acte créant la régie.

**Article 4** : Mme Séverine WANNWITZ et MM. Michel CAVARELLI et Mourad TAIATI sont nommés mandataires suppléants de la régie de recettes avec pour mission d'appliquer exclusivement les dispositions prévues dans l'acte de création de celle-ci.

**Article 5** : Le régisseur n'est pas astreint à constituer un cautionnement.

**Article 6** : Les mandataires suppléants ne sont pas astreints à constituer un cautionnement.



**Article 7** : Le régisseur percevra un complément indemnitaire de 110€/an intégré au RIFSEEP. Le versement de ce complément se fera par douzième chaque mois.

**Article 8** : Les mandataires suppléants percevront un complément indemnitaire de 44€/an (40%) intégré au RIFSEEP. Le versement de ce complément se fera par douzième chaque mois.

**Article 9** : Le régisseur et les mandataires suppléants sont, conformément à la réglementation en vigueur, personnellement et pécuniairement responsables de la conservation des fonds, des valeurs et des pièces comptables reçues, ainsi que de l'exactitude des décomptes de liquidation effectués.

**Article 10** : Le régisseur et les mandataires suppléants ne doivent pas exiger ou percevoir de sommes pour des produits autres que ceux énumérés dans l'acte constitutif visé en tête du présent arrêté, sous peine d'être constitués comptables de fait et de s'exposer aux poursuites disciplinaires et aux poursuites pénales prévues par l'article 432.10 du Nouveau Code Pénal.

**Article 11** : Le régisseur et les mandataires suppléants sont tenus de présenter leurs registres, leur comptabilité, leurs fonds et leurs formules de valeurs inactives aux agents de contrôle qualifiés.

**Article 12** : Le régisseur et les mandataires suppléants sont tenus d'appliquer les dispositions de l'instruction ministérielle du 21 avril 2006.

**Article 13** : Tout recours contentieux contre le présent arrêté peut être formé auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la publicité de l'arrêté.

**Article 14** : Le Directeur Général des Services et le Trésorier Principal sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté dont copie sera remise aux intéressés.

Besançon, le 23 mars 2021  
La Présidente



Anne VIGNOT



Notifié à l'intéressée  
le :  
Nom Prénom : PALYS Séverine  
Signature :

Notifié à l'intéressée  
le :  
Nom Prénom : MOREL Sébastien  
Signature :

Notifié à l'intéressée  
le :  
Nom Prénom : WANNWITZ Séverine  
Signature :

Notifié à l'intéressée  
le :  
Nom Prénom : CAVARELLI Michel  
Signature :

Notifié à l'intéressée  
le :  
Nom Prénom : TAIATI Mourad  
Signature :

Date de début d'affichage :

Date de fin d'affichage :





**Arrêté du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole**

Date de début d'affichage : 12/03/2021

Date de fin d'affichage : 12/04/2021

DAG.21.08.A5

OBJET : Délégation de signature – Pôle Culture – Modification de l'arrêté  
DAG.21.08.A1

Le Président de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole (GBM),  
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L.5211-4-2 et L.5211-9,  
Vu la délibération du Conseil communautaire portant délégation au Président pour accomplir certains actes de gestion courante,  
Considérant qu'il convient de modifier l'arrêté DAG.21.08.A1 en date du 3 février 2021,  
Considérant qu'il convient d'assurer matériellement et dans des conditions de rapidité optimale le bon fonctionnement des services,  
Considérant que le Président peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature aux responsables de service pour l'exercice des missions qui leur sont confiées

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>** : Dans le cadre de leurs fonctions, délégation de signature est donnée aux agents du Pôle culture listés dans le tableau figurant à l'article 2, pour les actes et décisions relevant exclusivement de leur domaine de compétence, détaillés ci-après :

Type de délégation	Contenu de la délégation
Groupe 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les courriers de demande de précisions administratives ou techniques hors commande publique,</li> <li>- les accusés de réception et les bordereaux d'envoi à portée strictement administrative liés à l'activité du service et dont la signature ne porte pas décision,</li> <li>- les convocations à des réunions techniques, de suivi ou de travail, réunissant uniquement des agents et techniciens, et leurs comptes rendus,</li> <li>- les comptes rendus des entretiens professionnels des agents placés sous sa responsabilité,</li> <li>- les ordres de mission des agents et les autorisations d'absence,</li> <li>- la certification de la conformité et de l'exactitude des pièces justificatives produites à l'appui des mandats de paiement</li> </ul>
Groupe 2	En matière de commande publique : toutes correspondances, actes et documents à portée strictement administrative et n'emportant pas décision, dans le cadre de la préparation, la passation et l'exécution des marchés publics et des contrats de concession, quel que soit le montant et la procédure
Groupe 3	En matière de commande publique : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les décisions relatives à la préparation, à la passation et à l'exécution des marchés publics d'une valeur HT inférieure à la somme mentionnée dans le tableau de l'article 2,</li> <li>- les bons de commandes d'une valeur HT inférieure à la somme mentionnée dans le tableau de l'article 2 relatifs aux marchés et accords-cadres,</li> <li>- les marchés subséquents d'une valeur HT inférieure à la somme mentionnée dans le tableau de l'article 2</li> </ul>
Groupe 4	Les conventions de partenariats ayant pour objet l'organisation de manifestations ou événements à caractère culturel, artistique ou pédagogique n'entraînant pas le versement d'une subvention



**Article 2 :** Délégation est donnée aux agents mentionnés ci-dessous, dans les limites suivantes :

Direction / Service	Fonction	NOM Prénom	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
	Secrétaire Général – adjoint au DGAS	MONNIN Olivier	X	X	15 000€	
Direction Action Culturelle	Directeur	TRITSCH Pascal	X	X	15 000 €	
Direction Action Culturelle / Création et diffusion	Cheffe de service	GRECARD Maud	X	X	5 000 €	
Direction Action Culturelle / Publics et pratiques artistiques	Cheffe de service	DAVID- ADOIR Sandrine	X	X	5 000 €	
Conservatoire à rayonnement Régional	Directeur	PERUTA Arnaud	X	X	15 000 €	X
Conservatoire à rayonnement Régional	Directrice adjointe	DARDENNE Marie-Estelle	X	X	15 000 €	X
Conservatoire à rayonnement Régional	Secrétaire générale	MATHIEU Laurence	X	X	5 000 €	

**Article 3 :** La présente délégation s'exerce de façon prioritaire par le 1<sup>er</sup> niveau de la chaîne hiérarchique disposant d'une délégation de signature dans le domaine concerné (chef de service ou directeur le cas échéant). En cas d'absence, d'empêchement ou d'indisponibilité, la délégation s'exerce en suppléance par l'échelon hiérarchique supérieur.

**Article 4 :** Le présent arrêté abroge l'arrêté DAG.21.08.A1.

**Article 5 :** Tout recours contentieux contre le présent arrêté peut être formé auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la publicité de l'arrêté.



**Article 6** : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- affiché au siège du GBM,
- publié au recueil des actes administratifs et au registre des arrêtés,
- adressé en Préfecture,

Besançon, le **- 9 MARS 2021**

La Présidente



Anne VIGNOT

Date de début d'affichage :

Date de fin d'affichage :





Arrêté du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole

Recu en préfecture le 22/03/2021

ID : 025-242500361-20210316-RH2108A0349-AR

Date de début d'affichage : 23/03/2021

Date de fin d'affichage : 23/04/2021

RH.21.08.A0349

OBJET : Lignes directrices de gestion des ressources humaines pour Grand Besançon Métropole

La Présidente de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole (GBM),  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment l'article 33-5,  
Vu la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,  
Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,  
Vu l'adoption des dispositions des lignes directrices de gestion par le Comité technique du 25 janvier 2021,  
Considérant les dispositions détaillées inscrites dans le document intitulé « Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines »,

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>** : Les lignes directrices de gestion des ressources humaines de Grand Besançon Métropole sont annexées au présent arrêté et constituent le document cadre de référence pour les 6 prochaines années en termes de pilotage des ressources humaines.

Il est fondé sur les éléments clefs suivants : le maintien d'une haute qualité de service public, la qualité de vie au travail, le développement des compétences et des parcours professionnels ainsi qu'un dialogue social dense qui permettra, au travers d'une évaluation annuelle partagée, d'ajuster éventuellement certains dispositifs ou objectifs.

Le document « lignes directrices de gestion – stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines » sera mis à la disposition des agents via l'intranet de la collectivité.

**Article 3** : Tout recours contentieux contre le présent arrêté peut être formé auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la publicité de l'arrêté.

**Article 4** : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- affiché au siège de GBM,
- publié au recueil des actes administratifs et au registre des arrêtés,
- adressé en Préfecture.

Besançon, le 16 MARS 2021

La Présidente

Anne VIGNOT

Date de début d'affichage :

Date de fin d'affichage :

**lignes directrices de gestion des ressources  
humaines de la Ville de Besançon, de son Centre  
communal d'action sociale et de la Communauté  
urbaine Grand Besançon Métropole**



**PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES**

**stratégie  
pluriannuelle de  
pilotage des  
ressources humaines**

**Version adoptée à la majorité par le comité technique, le 25 janvier 2021.**

Mis à jour le : 27 janvier 2021

## Cadre juridique

Les lignes directrices de gestion sont un nouvel instrument juridique créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elles visent à informer les personnels des orientations et priorités de leur employeur en matière de gestion des ressources humaines, celle-ci intégrant la dimension gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Pour les employeurs, elles constituent à la fois un instrument de pilotage à moyen terme et un cadre de référence pour les prises de décisions individuelles, notamment en matière d'évolution de carrière<sup>1</sup>.

Dans ce domaine, les mesures retenues doivent être de nature à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Avant leur adoption définitive (qui peut prendre la forme d'un arrêté), elles sont soumises au comité technique. Elles doivent ensuite être rendues accessibles aux agents par voie numérique et, éventuellement, par tout autre moyen approprié. Elles sont opposables à l'administration en cas de non-respect, dans le cadre d'un recours administratif ou contentieux (particulièrement, concernant les décisions d'avancements de grade et de promotions).

Leur mise en œuvre fait l'objet d'un bilan annuel, notamment à partir des données issues du rapport social unique de la collectivité. Ce bilan est présenté au comité technique.

---

<sup>1</sup> - De ce point de vue les lignes directrices de gestion, apportent aux agents et à leurs représentants, une contrepartie au fait qu'à compter de l'année 2021, les propositions d'avancements de grades et de promotions ne sont plus soumises aux commissions administratives paritaires.

## **Dans notre collectivité : une formalisation et une amplification de nos pratiques de concertation et de notre politique de ressources humaines**

### **Une politique de ressources humaines traditionnellement centrée sur la qualité du service public et fondée sur le dialogue social, le développement des compétences, la qualité de vie au travail**

La consultation des personnels, en particulier sur les questions touchant à la gestion des ressources humaines, est une tradition à la Ville de Besançon et au CCAS. Par ailleurs, au-delà d'une simple gestion administrative du personnel, s'est progressivement mise en place une véritable politique de développement des ressources humaines, emprunte de valeurs fortes.

Tout naturellement, lors de la constitution du district, devenu communauté d'agglomération, puis communauté urbaine, cette tradition s'est étendue au Grand Besançon.

Quelques exemples illustrent en actes les valeurs portées par notre politique RH :

- Dès 2007, la collectivité s'est engagée dans une charte de la diversité et de l'égalité des chances, pour lutter contre toute discrimination à l'embauche et encourager les habitants de tous les quartiers à candidater à ses emplois.
- Avant-même que la loi ne le prévoit, des protocoles d'accord ont été conclus avec les organisations syndicales représentatives. C'est ainsi qu'en 2016, un protocole d'accord a été signé entre les trois employeurs et trois des quatre organisations syndicales représentatives du personnel, sur les conditions d'évolution de carrière. Ce protocole permet de rendre objectifs et transparents les critères d'avancement de grade et de promotion. Il a aussi permis d'augmenter significativement les perspectives de carrière en se traduisant plus de 1 200 promotions et avancements de grades en quatre années (2017 à 2020). La même année, un autre protocole portant sur le dialogue social et les droits syndicaux, a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. L'année suivante, un nouveau protocole permettant la déprécarisation du métier d'aide à domicile a abouti ; il a permis la création d'une quinzaine d'emplois permanents supplémentaires.
- Depuis 2018, nos trois entités ont passé convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique en vue d'amplifier le recrutement de personnes en situation de handicap et de maintenir dans l'emploi celles qui sont atteintes de restrictions d'aptitudes de nature médicale.

Par ailleurs, notre collectivité a progressivement mis en place, une politique de ressources humaines unifiée entre ses trois entités autour d'orientations politiques communes. Cette démarche vise à :

- développer une politique de ressources humaines exemplaire pour la qualité du service public, la qualité de vie au travail et la sérénité du climat social ;
- développer l'attractivité des emplois et fidéliser les compétences ;

- contribuer à la performance globale de la collectivité et aux objectifs de développement durable, de lutte contre les discriminations et l'exclusion, d'accès aux droits ;
- accompagner le parcours professionnel de chaque agent de la collectivité ;
- favoriser l'adaptation des organisations et des personnels aux évolutions politiques, sociétales, technologiques et réglementaires ;
- informer et mobiliser les personnels pour développer la culture commune, la fierté de travailler pour la collectivité, et encourager la transversalité.

### **Conforter la politique de ressources humaines propre à nos collectivités et concrétiser de nouvelles ambitions**

Une feuille de route, établie pour la durée du mandat municipal, déclinera chacune des six ambitions figurant ci-dessus en objectifs stratégiques et opérationnels.

Ainsi, les lignes directrices de gestion constituant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité reprendront-elles à la fois les objectifs de la feuille de route et le contenu des accords conclus avec les organisations syndicales représentatives, sans préjudice, bien entendu, d'éléments complémentaires résultant des échanges avec les représentants du personnel.

La question du parcours professionnel des agents de la catégorie C, largement portée par les organisations syndicales, a notamment été entendue. C'est la raison pour laquelle les présentes lignes directrices de gestion intègrent des possibilités encore améliorées de progression de carrière, en étendant les critères d'accès au dernier grade de chaque cadre d'emplois de la catégorie C (échelle de rémunération C3).

Cette ambition rejoint la volonté d'offrir un service public de qualité aux bisontins et aux grands bisontins. Il s'agit donc de lier offre de formation, développement des qualifications et des compétences et parcours professionnel, au bénéfice des personnels comme des habitants.

L'égalité professionnelle est au cœur des valeurs portées par les élus de la Ville de Besançon, du Centre communal d'action sociale et du Grand Besançon. Un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle sera donc élaboré et partagé avec les représentants du personnel ; il intégrera des objectifs et des indicateurs de résultats très concrets. En particulier, des moyens seront consacrés à la réduction progressive des écarts de régimes indemnitaires entre filières statutaires.

Enfin, la qualité de vie au travail reste une priorité qui doit se décliner à tous les niveaux de notre politique de ressources humaines. Mais, de ce point de vue, l'accent doit particulièrement être mis sur la poursuite de l'effort pour le développement des compétences managériales de tous les niveaux hiérarchique. En effet, la qualité du management est un facteur clé de l'ambiance au travail, du

sentiment d'utilité et d'appartenance, de la reconnaissance du travail accompli. Ce sont aussi les managers qui organisent le travail des équipes et déterminent les niveaux d'autonomie et de responsabilité de chacun de leurs collaborateurs. Or, tous ces éléments sont essentiels dans la qualité de vie au travail, bien davantage que la décoration des locaux ou les services accessoires qui peuvent être offerts aux salariés. Mais la capacité à manager n'est pas un don inné ; c'est au contraire une compétence qui s'apprend et s'entretient. C'est pourquoi le développement des compétences managériales doit être placé au centre de nos préoccupations et constituer un axe transversal fondamental de nos lignes directrices de gestion.

## **Le périmètre et la durée**

Les présentes lignes directrices de gestion constituent une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines élaborée pour la durée du mandat municipal, donc pour les exercices 2021 à 2026. Leur mise en œuvre donnera lieu à une évaluation annuelle associant les représentants du personnel. Elles ont donc vocation à être amendées ou précisées en fonction des résultats intermédiaires atteints, des termes du dialogue social, ou d'éventuelles évolutions réglementaires ou de l'environnement de la collectivité.

Même si la Ville de Besançon, le Centre communal d'action sociale et Grand Besançon Métropole sont des institutions distinctes, la volonté d'une politique de ressources humaines unifiée pour ces trois entités est réaffirmée. Les lignes directrices de gestion portent donc sur ces trois entités qui constituent désormais pour les personnels un espace d'évolution professionnelle unique

## **Les ambitions**

Les lignes directrices de gestion se veulent une stratégie cohérente servant les six ambitions citées en pages 3 et 4 de la présente note et qui constitueront l'architecture de notre stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines :

- développer une politique de ressources humaines exemplaire pour la qualité du service public, la qualité de vie au travail et la sérénité du climat social ;
- améliorer l'attractivité des emplois et fidéliser les compétences ;
- contribuer à la performance globale de la collectivité et aux objectifs de développement durable, de lutte contre les discriminations et l'exclusion, d'accès aux droits ;
- accompagner le parcours professionnel de chaque agent de la collectivité ;
- favoriser l'adaptation des organisations et des personnels aux évolutions politiques, sociétales, technologiques et réglementaires ;
- informer et mobiliser les personnels pour développer la culture commune, la fierté de travailler pour la collectivité, et encourager la transversalité.

Pour chacun de ces ambitions, des objectifs stratégiques et des objectifs opérationnels sont définis.

C'est l'atteinte de chacun de ces objectifs qui fera l'objet d'une évaluation annuelle.

## **Les objectifs stratégiques**

### **Développer une politique de ressources humaines exemplaire pour la qualité du service public, la qualité de vie au travail et la sérénité du climat social**

Développer une politique de ressources humaines centrée sur la qualité du service public local et la réponse aux enjeux environnementaux et sociétaux.

Contribuer à la mise en œuvre de l'évolution des politiques publiques locales, conformément aux engagements de mandat et au projet de territoire, en préservant la qualité de vie au travail.

Poursuivre la démarche pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Prendre en compte cette dimension notamment dans toutes les opérations d'évolutions d'organisations, dans l'élaboration du futur règlement du temps de travail, dans les aménagements de locaux professionnels.

Développer une offre de services aux personnels, susceptible d'améliorer la qualité de vie au travail.

Exiger des encadrants l'exercice d'un management à la fois amical en termes d'investissement professionnel et bienveillant quant aux personnes.

Créer les conditions d'une professionnalisation des managers.

Accompagner les évolutions d'organisation des directions, en garantissant la prise en compte des enjeux de qualité de vie au travail, avec une démarche participative sur le climat de travail associant les personnels en deux temps : au moment de la réorganisation et un an après.

Poursuivre la réalisation d'un baromètre social biennal et faire une analyse des résultats par pôle et direction.

Envoyer des signes de reconnaissance aux agents de la collectivité.

Faire mieux connaître les dispositifs et ressources au service des personnels de la collectivité pour faire face à leurs éventuelles difficultés : service social du personnel, psychologue du travail, référente handicap.

Finaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Protéger les agents victimes d'agressions en service.

Prévenir toute discrimination dans les processus de gestion des ressources humaines et dans l'exercice des fonctions managériales.

Analyser finement les données relatives à l'absentéisme pour construire, en lien avec les directions et les représentants du personnel, des dispositifs et des méthodes de travail favorisant la réduction de l'absentéisme compressible.

## **Améliorer l'attractivité des emplois et fidéliser les compétences**

Développer une stratégie globale d'attractivité des emplois de la collectivité<sup>2</sup> :

- Créer et faire connaître une « marque employeur ».
- Moderniser nos techniques de recrutement.
- Prioriser le recrutement d'apprentis dans les métiers en tension.
- Favoriser la mobilité interne vers les métiers en tension (journée interne des métiers, actions de communication).
- Développer un plan particulier de recrutement et de fidélisation des animateurs périscolaires.
- Poursuivre la démarche d'harmonisation des régimes indemnitaires entre filières statutaires, à niveau de responsabilité équivalent.

## **Contribuer à la performance globale de la collectivité et aux objectifs de développement durable, de lutte contre les discriminations et l'exclusion, d'accès aux droits**

Parce que la qualité de service résulte directement de la mobilisation et du développement des compétences des personnels de la collectivité, la politique de ressources humaines doit utiliser tous les leviers aptes à favoriser l'engagement professionnel et à développer les compétences individuelles et collectives.

Poursuivre l'accompagnement des évolutions d'organisations des directions et services en garantissant la prise en compte des enjeux de qualité et d'efficience du service public.

---

<sup>2</sup> - La collectivité fait de plus en plus face à des difficultés de recrutement. Sur 354 jurys de recrutement organisés en 2019, 52 ont été déclarés infructueux, faute de candidature satisfaisante.

Comprendre les besoins RH des différentes politiques publiques pour construire des dispositifs adaptés.

Développer le dialogue de gestion entre le pôle RH et les directions pour mieux les accompagner dans la réalisation de leurs objectifs de service public, anticiper les besoins et les évolutions, éclairer le travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, tout en maîtrisant la progression de la masse salariale.

Développer les formations et l'accompagnement managérial en faisant partager les comportements aptes à favoriser la mobilisation professionnelle.

Réviser les règlements relatifs au temps de travail pour les mettre en conformité avec la loi de transformation de la fonction publique, améliorer la qualité et l'efficacité des services rendus, en préservant la qualité de vie au travail.

## **Accompagner le parcours professionnel de chaque agent de la collectivité**

Développer une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant à la fois de répondre à l'évolution des besoins du service public (nouvelles orientations politiques, transformation des métiers, attentes nouvelles de la population) et à l'attente légitime du personnel de bénéficier d'un parcours professionnel motivant :

- Anticiper les besoins de compétences pour assurer la bonne mise en œuvre des services publics. Elaborer des plans de recrutement annuels, voire pluriannuels, en lien avec les directions.
- Identifier les possibilités de parcours professionnels, en priorité pour les métiers « usants » et les métiers en tension.
- Développer des actions de formations susceptibles de faciliter les transitions professionnelles, notamment en direction des agents ayant des métiers usants et dans le but de pourvoir en interne certains postes correspondant à des métiers en tension.
- Construire avec les directions, des actions spécifiques permettant l'actualisation des compétences dans les métiers en évolution.
- Offrir aux managers un accompagnement lors d'une première prise de poste d'encadrement.
- Appuyer les agents occupant des postes classés C2 souhaitant obtenir les compétences leur permettant d'évoluer vers des postes classés C3<sup>3</sup>. Elargir

---

<sup>3</sup> - Les cadres d'emplois de la catégorie C, sont pour la plupart, constitués de 3 grades. Le premier est doté de l'échelle de rémunération C1 (avec une rémunération de 1 956 € bruts mensuels en fin de carrière, soit 27% de plus que le SMIC si l'agent perçoit le régime indemnitaire le moins élevé). Le deuxième grade est doté de l'échelle de rémunération C2 (avec une rémunération de 2 211 € bruts mensuels en fin de carrière, soit 44% de plus que le SMIC si l'agent perçoit le régime indemnitaire le

les conditions d'accès à ces postes, pour permettre que les quotas d'avancement au dernier grade de chaque cadre d'emplois de la catégorie C, soient systématiquement atteints.

- Permettre le maintien dans l'emploi des agents de la collectivité atteints d'une inaptitude médicale à leurs fonctions par l'aménagement des postes, la mobilité vers un poste plus adapté ou l'aide à la reconversion professionnelle. Utiliser à cet effet le dispositif de période de préparation au reclassement.

Communiquer en interne sur les possibilités d'évolution professionnelle dans la collectivité et sur les dispositifs dont peuvent se saisir les agents.

Garantir l'objectivité, la clarté et la lisibilité des critères d'avancement de grade et de promotion interne.

### **Favoriser l'adaptation des organisations et des personnels aux évolutions politiques, sociétales, technologiques et réglementaires**

Développer, dans le cadre du dialogue de gestion avec les directions, une approche centrée sur les missions de service public. Identifier les mutations du contexte politique (à partir des feuilles de route), sociétal, technologique ou réglementaire, appelant une évolution des compétences. Elaborer des plans d'évolution des compétences adaptés.

Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation transversales sur les enjeux majeurs impactant la collectivité.

Faire précéder certains chantiers d'organisation d'une interrogation des missions de la direction ou du service concerné au regard des attentes des élus et de la population (travail à mener par la direction concernée en lien avec le service de la démocratie participative et/ou le service de la performance). Les résultats de ce travail préalable seraient intégrés à la lettre de mission désignant le chef du projet de réorganisation.

---

moins élevé). Le troisième grade est doté de l'échelle de rémunération C3 (avec une rémunération de 2 457 € bruts mensuels en fin de carrière, soit 60% de plus que le SMIC si l'agent perçoit le régime indemnitaire le moins élevé).

Dans notre collectivité, il a été décidé de permettre à tous les agents dont la valeur professionnelle est reconnue, quel que soit leur poste, d'accéder à l'échelle de rémunération C2. L'accès à l'échelle C3, est possible sans condition d'âge pour les agents occupant un poste dont le niveau de qualification est au moins égal au CAP ; pour les autres, l'accès à l'échelle C3 est possible 4 ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Mettre à profit l'obligation de refonte du règlement sur le temps de travail (obligation de travailler 1 607 heures par an) pour évaluer la pertinence des cycles de travail en vigueur par rapport aux objectifs de service public.

### **Informier et mobiliser les personnels pour développer la culture commune, la fierté de travailler pour la collectivité, et encourager la transversalité**

Sensibiliser les personnels au lien existant entre les enjeux environnementaux et sociétaux, et leurs missions de service public.

Poursuivre les démarches de consultation des personnels (baromètre social, enquêtes ciblées), d'association des organisations syndicales et des représentants du personnel et de communication interne, pour favoriser la prise en compte des attentes des agents, ainsi que la compréhension des enjeux et la sérénité des personnels face aux besoins de mutabilité du service public local.

## Annexe 1 – chiffres clés

### Les effectifs employés au 31 décembre 2019 :

		Ville	GBM	CCAS	Total
Emplois permanents	Fonctionnaires	1 428	1 132	244	2 804
	Contractuels	282	106	104	492
	<b>Sous-total</b>	<b>1 710</b>	<b>1 238</b>	<b>348</b>	<b>3 296</b>
Emplois non permanents	contractuels rémunérés au moins 1 jour dans l'année	1 369	182	110	1 661
<b>Total</b>		<b>3 079</b>	<b>1 420</b>	<b>458</b>	<b>4 957</b>

85 % des emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

La très grande majorité des emplois non permanents est constituée par les animateurs périscolaires (au nombre de 720, auxquels s'ajoutent 83 serveurs de restaurants et 48 surveillants d'entrée et sortie d'écoles) dont le temps de travail est lié au rythme de l'année et de la journée scolaire.

Les dépenses de personnel représentent 141,9 M€ en 2019 (69,7 pour la Ville, 57,3 pour le Grand Besançon et 14,9 pour le CCAS). Au sein de celles-ci, le régime indemnitaire représente une dépense globale de 16 M€ (6,7 sur le budget de la Ville, 7,9 sur celui du Grand Besançon et 1,3 sur celui du CCAS). Les heures supplémentaires ne comptent que pour 65 K€ (31 sur le budget de la Ville, 23 sur celui du Grand Besançon et 11 sur celui du CCAS). L'indemnisation du chômage représente quant à elle 786 K€ en 2019, pratiquement assumée par le seul budget de la Ville, qui est son propre assureur pour les contractuels.

Répartition des emplois permanents entre catégories hiérarchiques et sexes :

	Ville		GBM		CCAS		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
catégorie A	66	93	148	153	12	61	226	307
catégorie B	99	150	144	172	2	15	245	337
catégorie C	563	739	446	175	55	203	1064	1117
<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>982</b>	<b>738</b>	<b>500</b>	<b>69</b>	<b>279</b>	<b>1535</b>	<b>1761</b>

On remarque que, globalement, 53 % des emplois permanents sont occupés par des femmes. Toutefois, cette répartition est très différente selon les entités (80 % de femmes au CCAS ; 60 % d'hommes au Grand Besançon), ce qui témoigne d'une prégnance encore sensible du caractère genré des métiers.

Néanmoins, globalement, mais aussi dans chaque entité, les femmes sont surreprésentées dans les catégories supérieures (A et B) par rapport à leur poids démographique dans chaque structure.

194 agents sont en situation de handicap (123 à la Ville, 50 au Grand Besançon et 21 au CCAS). 65 % de ces agents sont des femmes.

Le pourcentage de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 7,38 % à la Ville, de 4,81 % au Grand Besançon et de 7,72 % au CCAS (cette obligation d'emploi est réglementairement fixée à 6 %).

L'analyse des pyramides des âges montre que 710 agents, soit 22 % des personnels permanents, ont plus de 55 ans. S'il s'agit globalement d'un taux équilibré, la situation du CCAS est plus préoccupante, avec 30 % d'agents de plus de 55 ans.

En 2019, 72 apprentis ont bénéficié d'un contrat de travail dans la collectivité (41 à la Ville, 20 au Grand Besançon, 11 au CCAS) et ont ainsi pu préparer un diplôme en alternance.

Par ailleurs, 937 stagiaires ont été accueillis (717 à la Ville, 100 au Grand Besançon et 120 au CCAS), dont 30 ont bénéficié d'une gratification (stage de plus de deux mois).

## L'absentéisme

	Ville			
	Part d'agents permanents absents		Nb jours moyen d'absence par agent absent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	42,7%	54,5%	20	26
Pour accidents du travail imputables au service	6,0%	3,9%	59	57
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,4%	0,8%	47	16
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	2,2%	3,0%	220	224
Pour maladie de longue durée	0,3%	1,5%	360	285
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,1%	0,2%	191	149

GBM				
	Part d'agents permanents absents		Nb jours moyen d'absence par agent absent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	34,8%	39,4%	24	21
Pour accidents du travail imputables au service	5,8%	1,6%	46	108
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,7%	1,0%	24	30
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	2,2%	1,6%	203	191
Pour maladie de longue durée	0,5%	0,6%	315	312
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,1%	0,2%	75	89

CCAS				
	Part d'agents permanents absents		Nb jours moyen d'absence par agent absent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	40,6%	49,8%	20	29
Pour accidents du travail imputables au service	4,3%	5,4%	10	45
Pour accidents du travail imputables au trajet	1,4%	1,1%	29	20
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	1,4%	3,9%	331	319
Pour maladie de longue durée	1,4%	2,2%	360	314
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0,0%	0,0%		

Si l'absentéisme reste dans la moyenne de celui constaté dans les grandes collectivités, sa réduction constitue toutefois un enjeu important pour permettre la mise en œuvre d'un service public de qualité à un coût maîtrisé. L'effort devra porter principalement sur l'absentéisme en maladie ordinaire, même si les efforts de réduction du nombre et de la gravité des accidents de travail devront être poursuivis.

## La formation

Les agents de la collectivité ont bénéficié de 8 104 journées de formation en 2019 (4 065 journées pour les personnels de la Ville, 3 463 pour ceux du Grand Besançon, 576 pour ceux du CCAS). Ces formations ont représenté un coût direct de 1 257 K€ (cotisation au CNFPT, frais de formation payés à d'autres organismes, frais de déplacement).

## Part des agents permanents ayant suivi au moins 1 formation en 2019

	Ville		GBM		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	58%	89%	66%	86%	92%	77%
Catégorie B	65%	46%	68%	80%	50%	67%
Catégorie C	58%	40%	65%	71%	60%	30%
<b>Total</b>	<b>59%</b>	<b>46%</b>	<b>66%</b>	<b>79%</b>	<b>65%</b>	<b>42%</b>

On remarque des taux globalement importants d'agents ayant suivi au moins une formation dans l'année, quels que soient la collectivité, la catégorie hiérarchique et le sexe, même si la part des agents formés varie de manière conséquente selon ces facteurs.

## Les carrières

183 agents ont bénéficié d'une titularisation en 2019 (84 de la Ville, 87 du Grand Besançon et 12 du CCAS). Ces mesures ont bénéficié à 91 femmes et 92 hommes. Par ailleurs, 256 avancements de grades ont été prononcés (146 au profit des agents de la Ville, 76 au profit des agents du Grand Besançon et 34 au profit des agents du CCAS), ainsi que 31 promotions (15 au profit d'agents de la Ville, 16 au profit d'agents du Grand Besançon).

De 2017 à 2020, c'est-à-dire depuis la mise en œuvre des dispositions résultant du protocole signé en 2019 avec trois des quatre organisations syndicales représentatives, 1 227 avancements de grades et promotions ont été prononcés (149 pour les agents de catégorie A, 203 au bénéfice des agents de catégorie B et 875 en faveur des agents de catégorie C).

En 2019, 30 % des recrutements ont été réalisés par mobilité interne.

## Les conditions de travail et le dialogue social

Le temps de travail en vigueur dans la collectivité est de 1 576 heures annuelles pour la majorité des personnels<sup>4</sup>, compte tenu de protocoles conclus en 2001 et actualisé pour le Grand Besançon en 2006. Les cycles de travail sont le plus souvent fixés à 36 heures hebdomadaires (ou alternance de 32 et 40 heures), ce qui autorise 35 jours de congés et jours de récupération annuels.

En 2019, 138 agents ont bénéficié d'une autorisation de télétravail régulier, à raison de 5 jours par mois. Ce nombre s'est fortement accru pendant la crise sanitaire de 2020, pour atteindre plus de 600 agents au printemps et près de 1 000 agents en novembre.

---

<sup>4</sup> - Des dispositions particulières existent pour certains cadres d'emplois (professeurs d'enseignement artistique, assistants d'enseignement artistique, agents techniques spécialisés des écoles maternelles).

Dans le cadre de son plan de déplacements, la collectivité prend en charge les abonnements de transport en commun du personnel à hauteur de 70 %. Cette participation a bénéficié à 912 agents en 2019, pour une dépense de 187 K€. De plus, une « indemnité kilométrique vélo » de 200 € par an est versée aux agents utilisant un vélo pour leurs déplacements domicile-travail ; elle a profité à 216 agents en 2019, pour un montant de 38 K€.

Un contrat collectif « prévoyance » a été conclu avec Territoria Mutuelle (permettant le maintien de la rémunération en cas d'absence pour maladie de plus de trois mois). 1 956 agents en bénéficient. La participation de la collectivité a atteint 115 K€ en 2019.

148 actes de violence ont été signalés par des agents (56 par des agents de la Ville, 21 par des agents du Grand Besançon et 76 par des agents du CCAS).

217 visites médicales ont eu lieu à la demande des agents (129 pour des agents de la Ville, 71 pour des agents du Grand Besançon et 17 pour des agents du CCAS).

259 accidents de travail ont été déclarés en 2019 (147 par des agents de la Ville, 69 par des agents du Grand Besançon et 43 par des agents du CCAS).

15 réunions des instances paritaires ont été organisées en 2019 (7 comités techniques, 5 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 3 commissions administratives paritaires). Il convient d'y ajouter 7 tables-rondes syndicales.

## **Annexe 2 – objectifs opérationnels**

### **Développer une politique de ressources humaines exemplaire pour la qualité du service public, la qualité de vie au travail et la sérénité du climat social**

Associer les personnels à des démarches d'évaluation de politiques publiques et de mesure de leurs impacts.

Réaliser systématiquement une évaluation participative des évolutions d'organisations, un an après leur mise en œuvre, intégrant aussi bien la question de la qualité du service rendu que celle de la qualité de vie au travail. Intégrer à chaque lettre de mission de réorganisation les objectifs de recherche de l'enrichissement des activités confiées aux agents, de clarification et éventuellement d'aplatissement des chaînes hiérarchiques, d'analyse objective des charges de travail pour adapter les moyens aux missions et objectifs et ainsi éviter toute situation de surcharge comme de sous-charge de travail.

Présenter à la « commission locaux » associant les représentants du personnel, tous les projets d'aménagement de sites de travail.

Suivre les préconisations de l'agent chargé des fonctions d'inspection pour améliorer la sécurité des locaux de travail.

Développer la réalisation d'études ergonomiques de postes de travail, aussi bien dans un objectif de prévention de l'usure professionnelle que d'aménagements pour des agents atteints de restrictions d'aptitude.

Associer des représentants des agents au choix des vêtements de travail.

Rendre obligatoires les formations managériales, au minimum à la prise d'un poste d'encadrement.

Former les encadrants à l'exercice d'un management centré sur le sens du travail de chacun (mise en œuvre collective et individuelle d'objectifs de service public ambitieux) et l'écoute, la concertation, l'autonomie dans l'accomplissement des missions, l'appui aux équipes, l'équité de traitement, l'objectivation des décisions, la prévention des conflits et des risques psychosociaux, le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de résolution collective de problèmes managériaux, pour une montée en compétences des encadrants.

Rechercher un accord avec la majorité des organisations syndicales dans la refonte du règlement du temps de travail.

Examiner les possibilités d'aménagement des horaires de travail : extension des plages variables et prises de postes anticipées ou retardées pour les agents en horaires fixes.

Développer l'offre d'activités physiques pendant la pause méridienne, en lien avec l'ASTB.

Franchir une nouvelle étape dans le plan de déplacements : mise en place du forfait mobilité, incitation au covoiturage, extension des parcs de vélos de services, expérimentation des vélos-cargos pour certains déplacements professionnels, installation progressive de solutions de stationnement sécurisées pour les vélos personnels sur les sites de travail, expérimentation de la désynchronisation des horaires de travail.

Augmenter le nombre de télétravailleurs et le nombre de jours télétravaillables. Expérimenter des espaces de co-working sur le territoire du Grand Besançon.

Suivre des indicateurs de risques psychosociaux (absentéisme pour raisons de santé, turn-over, saisines de la médecine professionnelle par les agents eux-mêmes, actes de violence à l'égard du personnel). Utiliser les résultats de ces indicateurs et ceux du baromètre social pour construire avec les pôles et directions des plans d'actions visant la réduction des motifs d'insatisfaction constatés et, en conséquence, l'absentéisme et le turn-over.

Contribuer concrètement à la reconnaissance professionnelle des personnels par différentes initiatives : présentation de projets et réalisations en avant-première, événements dédiés, mise en avant de leur travail dans la communication interne et publique, rencontre avec les élus, explicitation des critères d'évolution de carrière...

Porter systématiquement plainte au nom de la collectivité lorsqu'un agent est mis en arrêt de travail suite à une agression ou lorsqu'il a subi des menaces de mort ou une agression physique. Assurer un suivi de ces plaintes et un retour aux agents concernés et à leur hiérarchie.

Analyser les accidents de travail graves ou potentiellement graves dans le but d'éviter leur reproduction.

Mettre en place un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles ainsi que des plans d'actions lorsque des comportements inadaptés sont repérés.

## Améliorer l'attractivité des emplois et fidéliser les compétences

Rédiger un document de communication sur la "marque employeur" Ville de Besançon, Grand Besançon Métropole, CCAS de Besançon ; le diffuser à la presse locale et nationale et dans les réseaux professionnels.

Il s'agit de considérer que nous devons identifier et répondre aux attentes des candidats potentiels aux emplois de la collectivité et ne pas seulement faire état de nos propres attentes. Ainsi, plusieurs atouts sont à mettre en avant : les valeurs du service public et celles portées par les élus (développement durable, transition écologique, solidarité...), le rôle de chaque agent dans la concrétisation de ces valeurs et donc le sens du travail, le caractère précurseur de nombreuses politiques, les garanties de non-discrimination et la posture d'intégration des personnes atteintes de handicaps, les principes de management favorisant l'écoute, l'autonomie, la concertation et la participation aux projets, les possibilités de développement des compétences (offre de formation, accompagnement au parcours professionnel), l'attention portée aux conditions de travail, la valorisation de la prise de responsabilités, l'espace d'évolution professionnelle constitué par nos trois entités, l'organisation du temps de travail permettant une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (nombre de jours de congés, possibilité de télétravail), la démarche qualité de vie au travail, les avantages sociaux accordés au personnel (COS, service social, prise en charge des abonnements de transport en commun à 70%...), la qualité de vie dans le territoire du Grand Besançon (offre culturelle et sportive, proximité de la nature, loyers raisonnables...).

Expérimenter de nouvelles techniques de recrutement. Dans le cadre de cette expérimentation, organiser un dispositif d'approche de candidats potentiels pour les métiers en tension. Organiser des jurys groupés pour le pourvoi d'emplois correspondant à des métiers dont la vacance est récurrente. Tester de nouveaux supports d'annonce et évaluer leur efficacité. Rendre nos annonces plus attractives. Evaluer les supports dans lesquels elles sont diffusées. Développer des démarches de « sourcing »<sup>5</sup>, notamment pour les métiers en tension (renforcement des liens avec l'université, les écoles professionnelles, approche des lauréats de concours, développement des réseaux professionnels...). Expérimenter le CV anonyme. Améliorer la réactivité dans nos procédures de recrutement.

Permettre l'actualisation des savoirs et des pratiques professionnelles par la mise en œuvre d'actions de formation adaptées à chaque métier.

Réduire le nombre d'emplois à temps non complet.

Travailler le parcours professionnel des agents occupant des emplois permanents à temps non complet pour favoriser leur accès à des emplois à temps complet.

---

<sup>5</sup> - Le sourcing consiste à mettre en place une stratégie de recherche des compétences adaptées au poste à pourvoir : identification des compétences clés, étude du marché, approche de candidats potentiels, examen des éléments d'attractivité pour les compétences recherchées, constitution d'un « vivier ».

En particulier examiner la possibilité de mettre en place un noyau d'animateurs périscolaires professionnels et qualifiés, dans les écoles en recherchant des activités complémentaires susceptibles d'augmenter leur temps de travail.

Proposer à tous les animateurs périscolaires des contrats d'1 an, dès l'année 2021.

Envisager la création d'emplois permanents d'animateurs permettant d'accéder à des contrats de 3 ans.

Réduire les inégalités de régimes indemnitaires à niveau de responsabilité équivalent.

Mettre en place et communiquer sur un plan « qualité de vie au travail ».

Outre l'extension des possibilités de télétravail, élaborer un règlement du temps de travail permettant de conjuguer qualité de service, efficacité et bonne conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Organiser une communication valorisante en interne et en externe sur les métiers en tension.

Favoriser l'égalité d'accès aux emplois de la collectivité en communiquant notamment sur nos pratiques d'exemplarité en matière de non-discrimination à l'embauche. Rappeler l'engagement de nos collectivités dans la charte de la diversité.

Expérimenter pendant 2 ans le recrutement sur CV anonymisés pour certains métiers (à définir).

Renouveler la convention avec le FIPHFP.

Poursuivre notre engagement sur le recrutement de handicapés sur emplois permanents, non permanents et en apprentissage.

### **Contribuer à la performance globale de la collectivité et aux objectifs de développement durable, de lutte contre les discriminations et l'exclusion, d'accès aux droits**

Sensibiliser les personnels aux grands enjeux auxquels ils contribueront à amener des réponses dans le cadre de leur activité professionnelle. Donner du sens au travail (conférences, actions de formation et de communication sur les problématiques majeures).

Sensibiliser les managers à l'influence du cadre managérial sur la performance de leurs équipes.

Rencontrer chaque pôle à un rythme bimensuel pour analyser la réalisation de la masse salariale et anticiper les besoins RH (notamment en fonction des feuilles de route des politiques publiques).

Proposer, si nécessaire, des évolutions organisationnelles et y intégrer la définition d'indicateurs de performance. Veiller à la réalisation systématique d'une évaluation de ces évolutions, notamment sur les aspects qualité du service rendu et efficience.

Maîtriser l'évolution de toutes les composantes de la masse salariale (anticiper, suivre la réalisation, respecter les budgets votés).

Etre en situation de prévoir le plus précisément possible les besoins de crédits RH des différents budgets, en poursuivant la mise en place d'indicateurs fiables.

## **Accompagner le parcours professionnel de chaque agent de la collectivité**

Faire évoluer la commission emplois en organisant :

1. Une commission annuelle par pôle : point de l'évolution des métiers, examen des départs en retraite potentiels, besoins liés aux priorités politiques. Cette commission permettrait de s'accorder sur une cible annuelle, voire pluriannuelle, en termes d'évolution du nombre d'emplois permanents de chaque direction, de calibrage des postes, de perspectives d'évolution d'organisations, de plans de formation.
2. Une commission mensuelle traitant des suites à donner aux départs non anticipés, des propositions de créations d'emplois faisant suite à un événement non anticipé.

Travailler progressivement à des parcours professionnels métier par métier (repérage des métiers sensibles et des métiers cibles, identification des compétences transférables et des compétences à acquérir, mise en place d'actions de formation appropriées).

Amplifier la démarche engagée d'accompagnement des managers (offre de coaching individuel et d'équipe).

Poursuivre le travail engagé dans le cadre de l'instance pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi et développer la période de préparation au reclassement comme outil de reconversion professionnelle.

Considérer comme prioritaires, les candidatures sur les emplois permanents de catégorie C, des personnels en emploi temporaire.

Mettre en place des actions de communication permettant de mieux faire connaître les possibilités d'évolution professionnelle dans la collectivité.

Permettre l'actualisation des savoirs et des pratiques professionnelles par la mise en œuvre d'actions de formation :

1. de nature transversale sur des thématiques relevant des priorités politiques transverses (développement durable, non-discrimination, accès aux droits, accueil des personnes vulnérables...),
2. adaptées à chaque métier et en particulier dans les secteurs prioritaires (accueil de la petite enfance, éducation).

Anticiper les besoins de compétences pour la bonne mise en œuvre des politiques publiques locales.

Mettre en place des dispositifs favorisant le recrutement dans les métiers en tension.

Favoriser le parcours professionnel des agents occupant des métiers usants.

Poursuivre les actions de professionnalisation du management de la collectivité.

Elaborer un projet de règlement du temps de travail conforme aux dispositions légales, de nature à améliorer la performance et l'efficacité des services, sans nuire à la qualité de vie au travail, avant la fin 2020.

Respecter les dispositions du protocole conclu le 13 septembre 2016 avec la majorité des organisations syndicales représentatives sur les avancements de grade et les promotions et améliorer encore les possibilités d'évolution de carrière pour les agents de la catégorie C, en garantissant l'atteinte systématique des quotas d'avancement de grade pour les nominations au dernier grade de la catégorie C, dans tous les cadres d'emplois. En conséquence, au-delà des agents occupant un poste calibré C3 et de ceux dont l'âge leur permet de bénéficier du droit à la retraite dans les quatre ans<sup>6</sup>, les pôles auront la possibilité de proposer la nomination d'agents n'occupant pas un poste calibré, mais dont la qualité de service aura été particulièrement remarquée, sans aucune condition d'âge.

Rappel des dispositions prévues par ce protocole :

---

6 - Soit 58 ans pour les personnels de la catégorie sédentaire, 53 ans pour ceux de la catégorie active et 48 ans pour ceux de la catégorie insalubre.

## 1 PRINCIPES

Le principe général d'accès aux emplois publics est le concours. La Ville de Besançon et son CCAS, la Communauté d'agglomération du Grand Besançon<sup>7</sup> respectent ce principe et favorisent le passage de concours comme voie privilégiée d'évolution de carrière.

Toutefois, le statut général de la fonction publique permet à l'autorité territoriale de promouvoir, de manière dérogatoire et limitée par les textes (notamment pour ce qui concerne les conditions d'ancienneté et le nombre de nominations possibles), les agents à la valeur professionnelle reconnue, à un grade ou un cadre d'emplois supérieur. La Ville de Besançon et le CCAS, la Communauté d'agglomération du Grand Besançon utilisent au mieux cette possibilité.

De manière à favoriser la transparence quant à l'établissement de ces tableaux, des critères d'accès à l'avancement de grade et à la promotion interne sont définis, en accord avec les organisations syndicales représentatives des personnels de la collectivité. Ces critères sont rappelés sur la fiche d'entretien annuel.

Dans certains cas, des examens professionnels sont organisés par les centres de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Les lauréats de ces examens sont prioritaires pour une nomination au grade supérieur.

Les propositions de tableaux d'avancement sont construites sur la base de critères objectifs. Ceux-ci sont portés à la connaissance de tous les agents, par envoi joint chaque année à un bulletin de paie.

Ces critères sont divisés entre « critères de qualification », « critères principaux » et « critères complémentaires ». La satisfaction des critères de qualification est obligatoire pour prétendre à une nomination. Les critères principaux et complémentaires permettent de départager les agents promouvables, notamment lorsqu'il existe des quotas à l'avancement de grade ou à la promotion.

## 2 CRITERES DE QUALIFICATION

### 2.1 *Calibrage du poste*

Tout avancement de grade ou promotion est subordonné à l'occupation par l'agent d'un poste dont les activités correspondent à la définition statutaire des missions de ce grade. L'objectif de la collectivité est de favoriser les parcours professionnels de ses agents et notamment les parcours promouvants (y compris avec changement de filière professionnelle par la voie du détachement – la plupart des postes de la catégorie C sont désormais ouverts en interne aux agents de toutes les filières professionnelles). Chaque agent est donc incité à réfléchir à son projet professionnel de moyen et de long terme. La collectivité offre la possibilité aux agents engagés dans un parcours professionnel validé, de bénéficier d'un accompagnement et notamment de possibilités de formations favorisant l'acquisition des compétences requises pour la réalisation de ce parcours.

La priorité est donnée au soutien au parcours des agents de la catégorie C avec pour finalité de rendre possible l'accès à un poste permettant une nomination à un grade doté de l'échelle 6 de rémunération<sup>8</sup>.

Dans le cas général, la promotion interne suppose une mobilité professionnelle préalable. Seul un agent occupant un poste d'un calibrage supérieur à son cadre d'emplois peut prétendre à une nomination sur son poste. Le pôle ressources humaines met en œuvre un accompagnement des lauréats d'examens professionnels et de concours en favorisant notamment les mises en situation.

7 - Bien évidemment, le terme de « Communauté urbaine du Grand Besançon Métropole » doit désormais être substitué à celui de « Communauté d'agglomération du Grand Besançon ».

8 - Compte tenu des réformes statutaires intervenues depuis 2016, il convient de substituer à la référence à l'échelle 6 de rémunération, celle relative à l'échelle C3.

## **2.2 Absence de sanction disciplinaire prononcée dans l'année**

Un avancement de grade ou une promotion interne suppose l'absence de sanction disciplinaire dans l'année précédente.

## **2.3 Respect des obligations de formation de professionnalisation**

Il est rappelé que l'accès à la promotion interne n'est possible que sous réserve que l'agent ait rempli ses obligations en matière de formation de professionnalisation dans le grade d'origine.

Lorsque les critères de qualification sont satisfaits, et lorsqu'existent des ratios ou quotas ainsi que dans le cas où l'autorité territoriale n'envisage pas de nommer tous les agents proposés à un grade donné, les critères suivants sont pris en compte. Ils se décomposent en « critères principaux et critères secondaires ».

## **3 CRITERES PRINCIPAUX**

### **3.1 Qualité du travail**

L'évolution de carrière prend en compte la qualité du travail produit par l'agent au quotidien, notifiée dans le compte-rendu de l'entretien professionnel annuel portant sur l'année précédant immédiatement celle pour laquelle un avancement de grade ou une promotion est proposé (ainsi, pour les avancements et promotions de l'année 2017, c'est l'entretien portant sur le travail de l'année 2016 qui est pris en compte).

### **3.2 Capacité à encadrer ou expertise unique ou rare**

L'accès à certains grades et, dans tous les cas, à la promotion interne, suppose d'avoir vérifié la capacité de l'agent à assumer des fonctions de niveau supérieur et notamment la capacité à encadrer une équipe, appréciée notamment au travers de missions ponctuelles confiées par sa hiérarchie ou de mises en situation.

### **3.3 Niveau du poste occupé**

Le niveau du poste occupé par l'agent est effectué au regard notamment :

- des principales missions qu'il effectue ;
- de la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou la qualification nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- du type de responsabilités exercées (encadrement, coordination, pilotage, conception).

## **4 CRITERES COMPLEMENTAIRES**

- **Réussite à l'examen professionnel** : modalités selon lesquelles l'agent a la possibilité d'accéder au grade d'avancement, le principe général étant d'accorder la priorité aux lauréats d'examens professionnels (rappel du principe général défini en préambule).
- **Ordre de classement par le pôle** : classement réalisé par pôle entre les agents proposés au grade considéré, en prenant en compte le classement du précédent tableau d'avancement.
- **Expérience professionnelle** : mesurée au regard de l'ancienneté dans des fonctions comparables.
- **Niveau de diplôme** : Bac + 4 ou 5 pour l'accès à la catégorie A, Bac + 2 ou 3 pour l'accès à la catégorie B, CAP, BEP ou Bac pour une promotion au sein de la catégorie C.
- **Mode d'accès au cadre d'emplois actuel** : accès à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
- **Présentation au concours** : présentation au dernier concours ou examen organisé, pour les agents qui souhaitent bénéficier d'une promotion interne.

- **Mobilité interne** (lorsque le métier ou la formation de l'agent le permet).
- **Ancienneté dans le grade ou le cadre d'emplois** : ancienneté dans le grade pour les avancements de grade ou ancienneté dans le cadre d'emplois (ou dans la catégorie C pour les agents de maîtrise) pour les promotions internes ; ce critère s'applique uniquement pour départager des agents que les autres critères placent à égalité.
- **Formations effectuées** : efforts de formation réalisés par l'agent (sont aussi prises en compte les demandes de formation, lorsqu'elles n'ont pu être acceptées).
- **Proximité immédiate de la retraite** : peut justifier un avancement de grade dérogatoire au critère d'occupation d'un poste ouvrant droit au grade considéré, sous réserve d'une valeur professionnelle particulièrement reconnue. Ainsi, un agent au dernier échelon de l'échelle 5 (future grille C2), pourrait-il être proposé, de manière dérogatoire, à un avancement de grade dans l'échelle 6 (future grille C3) dans les quatre années précédant l'ouverture de ses droits à la retraite.

## 5 BAREME POUR LA PROMOTION INTERNE

Pour départager les agents proposés à la promotion interne par les pôles et réunissant les critères de qualification énumérés au point 2 ci-dessus, la direction générale se base notamment sur le barème suivant :

Critère	Barème	Commentaires
<b>Critères de qualification</b>		
Calibrage du poste		
Absence de sanction disciplinaire prononcée dans l'année		
Respect des obligations de professionnalisation		
<b>Critères principaux</b>		
Appréciation portée par la hiérarchie sur la qualité du travail de l'agent et sa capacité à évoluer sur des fonctions de niveau supérieur	0 à 30 pts	Cotation effectuée notamment au vu du compte-rendu d'entretien professionnel annuel.
Capacité à encadrer ou expertise unique ou rare	0 à 25 pts	Cotation effectuée notamment au vu du compte-rendu d'entretien professionnel annuel.
Niveau du poste occupé	0 à 20 pts	Cotation effectuée notamment au vu du niveau de responsabilités et d'expertise du poste et des sujétions associées.
<b>Critères complémentaires</b>		
Réussite à l'examen professionnel	0 à 10 pts	10 pts pour les lauréats de l'examen professionnel.
Ordre de classement par le pôle	0 à 3 pts	3 points pour un classement en n°1, 2 points pour un classement en n°2, 1 point pour un classement en n°3.
Ordre de classement par le pôle l'année précédente	0 à 2 pts	2 points pour un classement en n°1, 1 point pour un classement en n°2.
Expérience professionnelle	0 à 3 pts	3 pts pour 20 ans ou plus d'expérience dans une fonction comparable, 2 pts pour 15 à 19 ans d'expérience dans une fonction comparable, 1 pt pour 10 à 14 ans d'expérience dans une fonction comparable.
Niveau de diplôme	0 à 2 pts	<u>En catégorie A</u> : 2 pts pour Bac + 5, 1 pt pour Bac +4. <u>En catégorie B</u> : 2 pts pour Bac + 3, 1 pt pour Bac + 2. <u>En catégorie C</u> : 2 pts pour Bac, 1 pt pour BEP ou CAP.

Mode d'accès au cadre d'emplois actuel	0 à 3 pts	3 pts en cas d'accès par concours, 1 pt en cas d'accès suite à réussite à un examen professionnel.
Présentation au concours	0 à 3 pts	3 pts pour admissibilité au concours correspondant au grade visé, 1 pt pour présentation de concours.
Mobilité interne (changement de poste)	0 à 2 pts	2 pts pour 2 mobilités internes ou plus, 1 pt pour 1 mobilité interne.
Ancienneté dans le cadre d'emplois (ou dans la catégorie C pour les agents de maîtrise)	0 à 3 pts	3 pts pour 20 ans ou plus, 2 pts pour 15 à 19 ans, 1 pt pour 10 à 14 ans.
Formations effectuées	0 à 5 pts	5 pts si au moins 3 actions de formation réalisées dans les 3 années précédentes, 2 pt si au moins 2 actions de formation réalisées dans les 3 années précédentes.

## 6 MISE EN ŒUVRE

Les tableaux d'avancement sont établis une fois par an en fin d'année.  
 Les lauréats de concours sont nommés sans qu'une réunion de CAP ne soit nécessaire.  
 Leur promotion peut donc intervenir dès la publication de la liste d'aptitude, dans les conditions prévues par les critères ci-dessus.  
 La mise en œuvre des présents critères fera l'objet d'une évaluation présentée en table ronde syndicale.

Le protocole prévoit en outre les conditions dans lesquelles les propositions d'avancement de grade et de promotion étaient soumises aux commissions administratives paritaires. Or, la loi de transformation de la fonction publique a supprimé la compétence des commissions administratives paritaires en la matière, à compter de l'année 2021.

Toutefois, pour permettre le maintien du dialogue social et le contrôle par les organisations syndicales de la bonne application du protocole de 2016, les organisations syndicales représentatives seront consultées sur les avancements de grades et les promotions, avant l'établissement, par la direction générale, des propositions qui seront soumises à la maire-présidente.

## **Favoriser l'adaptation des organisations et des personnels aux évolutions politiques, sociétales, technologiques et règlementaires**

Associer les pôles et les directions à l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences partant de leurs enjeux de service public. Elaborer un questionnaire favorisant la réflexion des directions, en amont des rencontres consacrées au dialogue de gestion RH.

Intégrer au plan de formation des actions transversales liées aux enjeux de développement durable, de transition écologique, d'accès aux droits, de prévention des discriminations...

Interroger les missions préalablement à l'engagement de chantiers d'évolution d'organisations. Définir les politiques publiques qui devraient faire l'objet d'une telle investigation.

Proposer une refonte des cycles de travail, dans le cadre du futur règlement du temps de travail, lorsque les cycles actuels posent problème en termes de qualité de service public.

## **Informier et mobiliser les personnels pour développer la culture commune, la fierté de travailler pour la collectivité, et encourager la transversalité**

Mettre en place des actions de sensibilisation / formation sur la déclinaison dans les politiques publiques locales des enjeux environnementaux et sociétaux.

Organiser des démarches de consultation des personnels (baromètre social, enquête télétravail, enquêtes QVT avant et après les réorganisations de services...).

Poursuivre l'association des représentants du personnel au traitement des questions relatives à l'organisation des services, à la politique de rémunération, aux conditions de travail et rechercher la conclusion d'accords formalisés.

Développer encore la communication interne et sa bonne accessibilité à tous les personnels, pour favoriser la compréhension des enjeux de service public, la culture commune, la connaissance des politiques de la collectivité, renforcer le sentiment d'appartenance, valoriser l'action des agents et lui donner du sens.



**Arrêté du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole**

Date de début d'affichage : 03/03/2021

Date de fin d'affichage : 23/04/2021

URB.21.08.A3

**OBJET : Commune de Montferrand-le-Château – Déclaration de projet valant mise en compatibilité du PLU – Enquête publique unique**

La Présidente de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole,  
Vu l'arrêté préfectoral portant création de Grand Besançon Métropole, compétent de plein droit en matière d'urbanisme,  
Vu le code de l'urbanisme, notamment ses articles L.153-19, L. 153-54 à L. 153-59, R. 153-15 et R. 104-28 à R. 104-33,  
Vu le code de l'environnement, et notamment les articles L. 123-1 et suivants et R. 123-1 et suivants,  
Vu la délibération du conseil municipal de Montferrand-le-Château en date du 21 mars 2013 approuvant le PLU de la commune,  
Vu la délibération du Conseil Communautaire du 23 mai 2019 confirmant l'intention de Grand Besançon Métropole de réaliser l'itinéraire cyclable entre Montferrand-le-Château et Besançon,  
Vu la décision n°E21000009/25 en date du 3 février 2020 de Monsieur le Président du Tribunal administratif de Besançon désignant Monsieur WANTZ en qualité de commissaire enquêteur,  
Vu la décision n° BFC – 2020 – 2591 du 9 septembre 2020 de la MRAe de Bourgogne-Franche-Comté ne soumettant pas à évaluation environnementale la procédure de déclaration de projet valant mise en compatibilité du PLU de Montferrand-le-Château suite à un examen au cas par cas du dossier,  
Vu l'avis favorable en date du 26 janvier 2021 du Centre Régional de la Propriété Forestière de Bourgogne-Franche-Comté,  
Vu le procès-verbal de la réunion d'examen conjoint du 23 février 2021 relatant les observations formulées par les PPA dans le cadre de la procédure,  
Vu les pièces du dossier soumis à enquête publique,

**ARRETE**

**Article 1<sup>er</sup> :** Il est procédé à une enquête publique unique portant à la fois sur la déclaration d'intérêt général de la voie verte allant de « La Belle Etoile » à l'entrée de Montferrand-le-Château et sur la mise en compatibilité du PLU de Montferrand-le-Château en conséquence. Cette déclaration de projet valant mise en compatibilité du PLU a pour objet :

- Création d'un emplacement réservé pour une voie verte
- Réduction d'un Espace Boisé Classé
- Précision dans l'orientation 3 du PADD

La constitution du dossier de mise en compatibilité n'a pas fait l'objet d'une concertation préalable.

**Article 2 :** Cette enquête publique se déroulera durant 33 jours consécutifs :

**du lundi 22 mars 2021 au vendredi 23 avril 2021 inclus.**

**Article 3 :** La déclaration de projet valant mise en compatibilité du PLU de Montferrand-le-Château n'est pas soumise à évaluation environnementale. Les informations environnementales se rapportant à l'objet de l'enquête sont contenues dans la notice explicative qui forme l'additif au rapport de présentation.



**Article 4 :** A l'issue de la procédure d'enquête publique unique, le conseil communautaire est l'autorité compétente qui délibèrera pour approuver les documents de la déclaration de projet valant mise en compatibilité du plan local d'urbanisme de la commune de Montferrand-le-Château, éventuellement modifiés pour tenir compte des avis qui ont été joints au dossier, des observations du public et du rapport et des conclusions du commissaire enquêteur.

**Article 5 :** Monsieur le Président du Tribunal administratif a désigné Monsieur Jean-Christophe WANTZ en qualité de commissaire enquêteur.

**Article 6 :** Le dossier d'enquête publique, ainsi que le registre d'enquête, seront tenus à la disposition du public :

- ⊖ en Mairie de Montferrand-Le-Château - Siège de l'enquête publique – 45 Rue de Besançon, 25320 Montferrand-le-Château – aux jours et heures habituels d'ouverture au public,
- ⊖ à Grand Besançon Métropole - Mission PLUi (2 rue Mégevand à Besançon) - aux jours et heures habituels d'ouverture au public.

Le dossier de déclaration de projet valant mise en compatibilité du PLU sera également consultable sur un poste informatique à Grand Besançon Métropole – Mission PLUi – 2 rue Mégevand – 25000 BESANÇON – aux jours et heures habituels d'ouverture au public.

Chacun pourra prendre connaissance du dossier, consigner ses observations et propositions sur le registre d'enquête en Mairie de Montferrand-Le-Château, à Grand Besançon Métropole - Mission PLUi, ou adresser toute correspondance par écrit à l'adresse suivante :

**Commune de Montferrand-Le-Château – Monsieur le commissaire enquêteur  
Enquête publique unique – déclaration de projet valant mise en compatibilité  
45 Rue de Besançon – 25320 Montferrand-le-Château**

Les éléments du dossier d'enquête pourront être consultés en ligne, à l'adresse internet suivante : <https://www.registre-dematerialise.fr/2376>.

Des observations et propositions pourront être déposées en ligne pendant toute la durée de l'enquête à cette même adresse, onglet « Déposer une observation », ou envoyées directement à l'adresse suivante : [enquete-publique-2376@registre-dematerialise.fr](mailto:enquete-publique-2376@registre-dematerialise.fr).

Les observations et propositions déposées en ligne et envoyées par courriel seront annexées aux registres et consultables en ligne.

**Article 7 :** Un avis destiné à l'information du public sera publié par Grand Besançon Métropole en caractères apparents au moins 15 jours avant le début de l'enquête publique, et pendant les 8 premiers jours de celle-ci dans deux journaux diffusés dans le département (Est Républicain et Terre de Chez Nous).

**Article 8 :** le commissaire enquêteur se tiendra à la disposition du public en Mairie de Montferrand-le-château:

- ⊖ **Le lundi 22 mars de 14h à 16h ;**
- ⊖ **Le samedi 10 avril de 09h à 12h ;**
- ⊖ **Le vendredi 23 avril de 14h à 17h.**

**Article 9 :** Au terme de l'enquête et des conclusions émises par Monsieur Jean-Christophe WANTZ, commissaire enquêteur, le conseil communautaire se



prononcera par délibération sur l'approbation de la déclaration de projet valant mise en compatibilité du PLU.

**Article 10 :** Le rapport et les conclusions du commissaire enquêteur seront tenus à la disposition du public en Mairie de Montferrand-le-Château, à Grand Besançon Métropole - Mission PLUi, aux jours et heures habituels d'ouverture au public, et sur le site internet dédié à l'enquête publique pendant une durée d'un an.

**Article 11 :** Toute information relative au dossier d'enquête peut être demandée à Anne-Lise GATRAT, Mission PLUi de Grand Besançon Métropole, au 03 81 61 51 21 ou par courriel : [plui@grandbesancon.fr](mailto:plui@grandbesancon.fr).

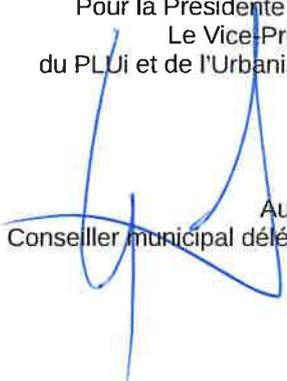
**Article 12 :** Le présent arrêté sera affiché pendant un mois en Mairie de Montferrand-le-Château et au siège de Grand Besançon Métropole, 4 rue Gabriel Plançon à Besançon.

**Article 13 :** Tout recours contentieux contre le présent arrêté peut être formé auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la publicité de l'arrêté.

**Article 14 :** Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté, dont copie sera transmise à M. le Préfet.

Besançon, le 02 MARS 2021

Pour la Présidente et par délégation,  
Le Vice-Président en charge  
du PLUi et de l'Urbanisme opérationnel,

  
Aurélien LAROPPE,  
Conseiller municipal délégué de Besançon

Date de début d'affichage :

Date de fin d'affichage :





**Arrêté du Président  
de la Communauté Urbaine  
Grand Besançon Métropole**

Date de début d'affichage : 17/03/2021

Date de fin d'affichage : 17/04/2021

DIV.21.08.A7

OBJET : Tarifs de stationnement spécifiques lors d'opérations commerciales au centre-ville

La Présidente de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole (GBM),  
Vu la délibération du Conseil de Communauté de la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole du 17 décembre 2020 fixant les tarifs de stationnement des parkings,

Vu l'arrêté DIV.21.08.A1 du 7 janvier 2021

Considérant que dans le cadre des opérations de dynamisation des commerces de centre-ville, la Communauté Urbaine Grand Besançon Métropole met en place une tarification attractive pour les samedis sur ses parcs de stationnement urbains,

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>** : Conformément à la délibération du 17 décembre 2020, les parkings Mairie, Marché Beaux-Arts/Cusenier, Pasteur, Arènes, Chamars, Petit-Chamars, Rivotte, Saint-Paul et Glacis cités proposeront le tarif forfaitaire de 1€ de 12h à 19h (montant non divisible au 1/4 d'heure) aux dates fixées à l'article 2. En dehors de ces horaires les tarifs habituels s'appliqueront.

**Article 2** : Au cours de l'année 2021, les samedis concernés par les tarifs décrits à l'article 1er sont :

Samedis piétons 2021 : 13 mars, 10 avril, 15 mai, 12 juin, 11 septembre, 13 novembre et 11 décembre.

Samedis des braderies : 3 juillet et 9 octobre.

**Article 3** : Abrogation des anciennes dispositions

Les dispositions de l'arrêté DIV.21.08.A1 du 7 janvier 2021 Tarifs de stationnement spécifiques lors d'opérations commerciales au centre-ville sont abrogées.

Toutes dispositions contraires au présent arrêté sont également abrogées à compter de l'application du présent arrêté.

**Article 4** : Tout recours contentieux contre le présent arrêté peut être formé auprès du Tribunal Administratif de Besançon dans les deux mois suivant la publicité de l'arrêté.

**Article 5** : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera adressée à Monsieur le Préfet du Département du Doubs, affichée au siège du GBM et publiée au Recueil des Actes Administratifs et au registre des arrêtés.

Besançon, le **16 MARS 2021**

Pour la Présidente du Grand Besançon Métropole  
Anne VIGNOT,  
Et par délégation,

Mme la Vice-Présidente en charge des Transports,  
Des Mobilités, du Stationnement  
Marie ZEHAF

