

Vesoul, le 12 juin 2024

Madame la Présidente

à

Mesdames et Messieurs
les Membres du Comité Syndical
Pays Vesoul – Val de Saône

Nos réf : VL / CS 2024

Objet : Comité Syndical du Pays - Réunion du 20 juin 2024

Madame, Monsieur, cher/e collègue,

J'ai le plaisir de vous inviter à la séance du Comité Syndical du Pays Vesoul - Val de Saône, qui aura lieu le :

→ **Jeudi 20 juin 2024, à 18 heures**

[Lieu :](#) Maison des services - Salle du conseil
CAV - 9 rue des casernes à Vesoul

L'ordre du jour proposé est présenté ci-après.

En cas d'absence de votre part, il convient de solliciter la présence de votre suppléant/e ou de transmettre à mes services le pouvoir ci-joint.

Virginie LUTHRINGER, directrice du Pays, est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire / direction-pvvs@vesoul.fr.

Comptant vivement sur votre présence, je vous prie d'agréer, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Carmen FRIQUET
Présidente,



◆ **Administration générale**

- ✓ Approbation du procès-verbal du Comité Syndical du 15 février 2024

◆ **Ressources humaines**

- ✓ Mise en œuvre du RIFSEEP - Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel : IFSE et CIA – Modification
- ✓ Convention cadre unique du Centre de gestion départemental de la Fonction Publique Territoriale de Haute-Saône

◆ **PCAET**

- ✓ Arrêt du projet de Plan Climat Air Energie Territorial règlementaire (PCAET)

◆ **Contrat de territoire en action / CRBFC**

- ✓ Auditions de porteurs de projets en vue de la programmation d'opérations fléchées sur le « contrat territoire en action » - CTEA.
Présence de Messieurs Loïc Niepceron et Maxime Perrin

◆ **Questions diverses**

◆ ◆ ◆ **Rapport N°1**

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE SYNDICAL DU 15 FEVRIER 2024

La Présidente demande si les membres présents approuvent le procès-verbal du comité syndical du 15 février 2024 ou s'il y a des modifications à apporter.

DECISION

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à / par
(APPROUVE) le procès-verbal du comité syndical du 15 février 2024



Procès-verbal / Compte-rendu
Comité Syndical du Pays Vesoul-Val de Saône



L'an deux mille vingt-quatre, le 15 du mois de février, le Comité Syndical du Pays Vesoul – Val de Saône s'est tenu à 18h00, salle du Conseil de la mairie de Vesoul, après convocations légales adressées aux membres le 7 février 2024.

Date d'affichage : 20 février 2024

Nombre de membres en exercice : 21
Nombre de membres présents : 15
Nombre de membres représenté(e)s :
Sous la présidence de Carmen FRIQUET
A été désigné pour remplir les fonctions de secrétaire, conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Mr Jean-Marie BERTIN.

Membres titulaires présents

Mme ABRANT-GRANGIRARD Sandrine, Mr BERTIN Jean-Marie, Mr CHAUDOT Olivier, Mr COUSIN Gérard, Mme DUPRE Marie-Pierre, Mme FRIQUET Carmen, Mme GARRET Claudine, Mr GERARD Frédéric, Mr GORCY Pierre, Mme MARTIN Marie-Line, Mr MILLERAND Jean-Jacques, Mr MOLLIARD Romain, Mr TARY Christophe, Mme VIDBERG Katia.

Membres titulaires excusés

Mr EPLE Hervé, Mr GAUDINET Bernard, Mr LALLEMAND Jérôme, Mme MANIERE Sylvie, Mr RACLOT Loïc, Mr VIEILLE Serge.

Membre suppléant présent

Mr DUARTE Alexis.

Membres suppléants excusés

Mme BILICHTIN, Mr GONZALES Benjamin, Mr MERCIER.

Membre(s) consultatif(s) présent(s)

Membres consultatifs excusés

Mr CORNU, Mme GEHIN, Mme GUILLEREY Karine, Mr PULICANI Hervé, Mme RIGOLOTT, Mr SEGUIN Laurent.



L'association « Au coin de l'oreille » est accueillie pour la présentation du projet culturel d'Echo System de l'année 2024. La demande de subvention annuelle déposée auprès du Pays s'élève à 27 000 €.



1/ APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU BUREAU SYNDICAL DU 23 JANVIER 2024

La Présidente demande si les membres présents approuvent le procès-verbal du bureau syndical du 23 janvier 2024 ou s'il y a des modifications à apporter.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **APPROUVE** le procès-verbal du bureau syndical du 23 janvier 2024

2/ APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU COMITE SYNDICAL DU 31 JANVIER 2024

La Présidente demande si les membres présents approuvent le procès-verbal du comité syndical du 31 janvier 2024 ou s'il y a des modifications à apporter.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **APPROUVE** le procès-verbal du bureau syndical du 31 janvier 2024

3/ APPROBATION DU COMPTE DE GESTION – ANNEE 2023

BUDGET GÉNÉRAL

Le compte de gestion constitue la restitution des comptes du comptable à l'ordonnateur. Le comité syndical ne peut valablement délibérer sur le compte administratif sans disposer de l'état de situation de l'exercice clos, dressé par le trésorier. Le compte de gestion, transmis par la Trésorerie de Vesoul, est en parfaite concordance avec le compte administratif du Pays Vesoul-Val de Saône : les opérations qui y sont décrites n'appellent ni observation, ni réserve.

	Résultat à la clôture de l'exercice 2022	Part affectée à l'investissement de l'exercice 2023	Résultat de l'exercice 2023	Résultat de clôture de l'exercice 2023
INVEST.	112 135.84 €		4 698.91 €	116 834.75 €
FONCT.	352 774.87 €	1 000.00 €	- 63 154.30 €	288 620.57 €
TOTAL	464 910.71 €	1 000.00 €	- 58 455.39 €	405 455.32 €

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **APPROUVE le compte de gestion 2023** du Syndicat Mixte du Pays Vesoul-Val de Saône, tel qu'il est arrêté ci-dessus.

4/ APPROBATION DU COMPTE ADMINISTRATIF – ANNEE 2023

BUDGET GÉNÉRAL

Monsieur Bertin est désigné Président pour le vote du compte administratif du Pays. Le compte administratif de l'exercice 2023 est exposé aux membres du comité syndical, chapitre par chapitre et les explications nécessaires à sa compréhension sont apportées. Il est précisé qu'aucun reste à réaliser n'a été inscrit en section d'investissement entre 2023 et 2024. Conformément à l'article L 2121-14 du CGCT, la Présidente quitte la séance avant le vote.

	Résultat CA 2022	Virement à la section d'investissement	Résultat de l'exercice 2023	Résultat de l'exercice 2023 avec reports n-1 hors RAR	Restes à réaliser 2023	Solde des restes à réaliser 2023	Résultats cumulés 2023
INVEST.	112 135.84 €		4 698.91 €	116 834.75 €	/	/	116 834.75 €
FONCT.	352 774.87 €	1 000.00 €	- 63 154.30 €	288 620.57 €	/	/	288 620.57 €

Monsieur Bertin fait remarquer la lenteur de l'élaboration du SCoT, les incohérences de tous les dispositifs et de toutes les procédures qui ne permettent pas aux élus de disposer de lisibilité.

L'exposé de Monsieur le Président entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **APPROUVE le compte administratif 2023** du Syndicat Mixte du Pays Vesoul-Val de Saône, tel qu'il est arrêté ci-dessus.

5/ AFFECTATION DES RÉSULTATS - ANNEES 2023/2024

BUDGET GÉNÉRAL

Après avoir constaté au compte administratif que le résultat du budget principal 2023 du Pays fait apparaître un excédent de fonctionnement d'un montant de **288 620.57 €** et un excédent d'investissement à hauteur de **116 834.75 €**.

Madame la Présidente propose d'affecter le résultat de fonctionnement 2023 sur le budget primitif 2024, comme suit :

EXCEDENT DE FONCTIONNEMENT GLOBAL CUMULE AU 31/12/2023	288 620.57 €
Affectation obligatoire à la couverture d'autofinancement - déficit d'investissement :	
c/ 1068 :	0.00 €
Solde de l'excédent de fonctionnement disponible affecté comme suit :	
Affectation complémentaire en réserves - c/ 1068 :	1 000.00 €
Total affecté au c/ 1068 :	1 000.00 €
Résultat de fonctionnement reporté - ligne 002 :	287 620.57 €
EXCEDENT D'INVESTISSEMENT GLOBAL CUMULE AU 31/12/2023	116 834.76 €
Excédent à reporter en recettes d'investissement - ligne 001 :	116 834.75 €

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **AFFECTE les résultats 2023 du budget général** conformément aux propositions arrêtées ci-dessus.

6/ VOTE DE LA CONTRIBUTION - ANNEE 2024

BUDGET GÉNÉRAL

Conformément au débat d'orientation budgétaire qui a eu lieu lors du comité syndical du 30 janvier dernier, la Présidente propose de diminuer de 0.20 € la contribution des EPCI membres, soit de à **3.40 à 3.20 €/habitant**.

Ainsi, pour l'année 2024, la contribution est la suivante :

	Habitants		Contribution – en €	
	2023	2024	2023	2024
C Agglomération de Vesoul	33 177	33 395	112 801.80	106 864.00
CC du Triangle Vert	11 240	11 199	38 216.00	35 836.80
CC Terres de Saône	13 433	13 392	45 672.20	42 854.40
CC des Hauts du Val de Saône	8 589	8 555	29 202.60	27 376.00
CC des Combes	7 708	7 667	26 207.20	24 534.40
TOTAL :	74 147	74 208	252 099.80	237 465.60

Source : INSEE / 2021

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **DIMINUE ET FIXE** le montant de la contribution des EPCI à 3,20€/habitant pour l'année 2024.

7/ VOTE DU BUDGET PRIMITIF / M57 - ANNEE 2024

Suite au débat d'orientation budgétaire qui a eu lieu lors du comité syndical du 30 janvier dernier, la Présidente propose d'examiner le budget primitif de l'année 2024.

Il est présenté en fonction des éléments de contextes qui s'imposent au Pays ainsi que des éléments de discussion du DOB.

La Présidente rappelle la reprise de l'excédent de fonctionnement de l'exercice 2023, d'un montant de **288 620.57 €** et l'affectation de **1 000.00 €** en section d'investissement.

Le projet de Budget Primitif 2024 du Pays Vesoul-Val de Saône se traduit comme suit :

Section de Fonctionnement

Dépenses

Chapitre 011	Charges à caractère général	289 480.00 €
Chapitre 012	Charges de personnel	493 000.00 €
Chapitre 014	Atténuation de produits	5 000.00 €
Chapitre 65	Autres charges de gestion courante	31 195.00 €
Chapitre 67	Charges exceptionnelles	30 000.00 €
Chapitre 022	Dépenses imprévues	Supprimé M57
Chapitre 023	Virement à la section d'investissement	1 000.00 €
Chapitre 042	Opérations d'ordre entre sections	17 000.00 €

Total – Dépenses :

866 675.00 €

Recettes

Chapitre 013	Atténuation de charges	5 100.00 €
Chapitre 70	Produits des services et du domaine	11 649.43 €
Chapitre 74	Dotations, participations	560 255.00 €
Chapitre 75	Autres produits de gestion courante	50.00 €
Chapitre 77	Produits exceptionnels	2 000.00 €
Chapitre 042	Opérations d'ordre entre sections	0.00 €
Chapitre 002	Excédent antérieur reporté	287 620.57 €

Total – Recettes :

866 675.00 €

Section d'Investissement

Dépenses

Chapitre 20	Immobilisations incorporelles	106 535.00 €
Chapitre 21	Immobilisations corporelles	30 000.00 €
Chapitre 020	Dépenses imprévues	Supprimé M57
Chapitre 040	Opérations d'ordre entre sections	/
Chapitre 041	Opérations patrimoniales	/

Total – Dépenses :

136 535.00 €

Recettes

Chapitre 10	Dotations, fonds divers et réserves	1 200.25 €
Chapitre 13	Subventions d'investissement	500.00 €
Chapitre 021	Virement de la section de fonctionnement	1 000.00 €
Chapitre 040	Opérations d'ordre entre sections	17 000.00 €
Chapitre 041	Opérations patrimoniales	/
Chapitre 001	Solde d'exécution antérieur	116 834.75 €

Total – Recettes :

136 535.00 €

Il est rappelé qu'aucun reste à réaliser n'a été inscrit en section d'investissement entre 2023 et 2024.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **ADOPTÉ** par un vote par nature au niveau du chapitre, le budget primitif de l'année 2024, tel qu'il figure ci-dessus.

8/ ASSOCIATION « AU COIN DE L'OREILLE » - ATTRIBUTION D'UNE SUBVENTION - ANNEE 2024

La Présidente rappelle que depuis l'année 2013, le Pays apporte un soutien financier à l'association « Au coin de l'oreille », qui s'inscrivait dans le cadre du Pôle d'Excellence Rurale « Ensemble pour développer les pratiques musicales en milieu Rural », ainsi que dans la démarche de labellisation « Scène de Musiques Actuelles » obtenue courant 2018.

A ce jour, l'association « Au coin de l'oreille » renouvelle sa demande de participation financière auprès du Pays, afin de soutenir, tout au long de l'année 2024, la poursuite des actions menées et plus particulièrement la montée en charge du lieu de diffusion et la mise en place de nouvelles programmations, notamment l'accompagnement des pratiques.

Il est rappelé aux membres que les modalités de soutien que le Pays accorde à l'association « Au coin de l'oreille » sont formalisées dans une convention annuelle (consultable auprès du Pays).

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **ALLOUE** une subvention de 27 000 € à l'Association « Au coin de l'Oreille », étant entendu que les crédits correspondants sont inscrits au budget primitif de l'exercice 2024,
- **AUTORISE** la Présidente à signer la convention avec l'Association « Au coin de l'Oreille », qui définit notamment les modalités de versements, et toutes autres pièces nécessaires à sa mise en œuvre, avenants...

9/ RECENSEMENT DES FRICHES SUR LE TERRITOIRE DU PAYS / MISSION CONFIEE A L'AUDAB : RENOUELEMENT DE L'ADHESION, PROGRAMME PARTENARIAL 2024 VERSEMENT D'UNE SUBVENTION

- Vu la délibération du comité syndical du Pays Vesoul – Val de Saône en date du 31 mai 2023 ;
- Vu la convention d'engagement réciproque, signée le 27 juillet 2023 entre le Syndicat Mixte du Pays Vesoul - Val de Saône et l'AUDAB pour la période 2023-2025.

La mission de recensement des friches débutée courant 2023 à l'échelle du territoire et confiée à l'AUDAB est poursuivie en 2024.

L'AUDAB a pour objet la réalisation et le suivi de missions, permettant la définition, la coordination, la faisabilité et la gestion de projets engagés par ses membres en matière d'urbanisme, de planification, d'habitat, d'économie, d'infrastructures, de déplacements, de paysage, d'environnement, de patrimoine, de loisirs, du tourisme, de formation, de culture ainsi que dans les domaines sanitaires et sociaux.

L'AUDAB a pour fonction notamment la mise en place et le suivi d'une observation continue. Elle est une structure mutualisée de ressources, de conseil et d'assistance technique au service des territoires de ses membres.

L'association est admise à effectuer toutes missions se rattachant, directement ou indirectement, à cet objet social ou pouvant en favoriser la réalisation, pour ses membres ou pour tout organisme intéressé à l'aménagement et au développement des territoires de ses membres, notamment en centre Franche-Comté.

L'AUDAB fonctionne avec un programme partenarial de travail, au bénéfice de tous ses membres, qui respecte les grandes orientations pluriannuelles (2023-2025).

L'AUDAB est ainsi un partenaire apportant des compétences d'assistance, d'accompagnement et d'information pour le Pays.

L'adhésion à l'AUDAB s'est concrétisée en 2023 via une convention pluriannuelle de 3 ans moyennant une cotisation votée chaque année par son Conseil d'Administration laquelle est, en 2024, de 1000 €. Le montant de la subvention à verser par le Pays pour le financement du programme partenarial de l'AUDAB est défini chaque année par avenant. S'agissant de la mission de recensement des friches, le montant correspondant est fixé à 2 096 € pour l'année 2024.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **AUTORISE** le versement de l'adhésion 2024 à l'AUDAB, d'un montant de 1 000 € ;
- **AUTORISE** la Présidente à signer l'avenant 2024-n°1 fixant le montant de la subvention 2024 ;
- **AUTORISE** le versement de la subvention qui s'élève à 2 096 € pour l'année 2024 ;
- **PRECISE** que les crédits correspondants ont été inscrits au BP 2024.

10/ FIXATION DES RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADE

- Vu le code général des collectivités territoriales ;
- Vu le code général de la fonction publique et notamment l'article L522-27 ;
- Vu le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;
- Vu le tableau actuel des effectifs du syndicat mixte du Pays Vesoul – Val de Saône ;
- Sous réserve de l'avis du comité social territorial, placé auprès du centre de gestion de la Haute-Saône, qui sera émis en date du 2 avril 2024 ;

Considérant la nécessité pour le syndicat mixte du Pays Vesoul – Val de Saône, de délibérer sur les ratios promus/promouvables.

Il est rappelé qu'il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du comité social territorial, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents « promouvables » c'est-à-dire remplissant les conditions pour être nommé au grade considéré (avancement de grade), le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La loi ne prévoit pas de ratio plancher ou plafond (entre 0 et 100%).

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **DECIDE** de fixer ainsi qu'il suit le ratio promus/promouvables : un ratio commun à tous les cadres d'emplois est fixé à 100 %.
- **AUTORISE** la Présidente à signer tout document relatif à ce dossier.

11/ CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^{EME} CLASSE

- Vu le code général de la fonction publique et notamment l'article L313-1 et suivants ;
- Vu le code général des collectivités territoriales ;
- Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, le cas échéant ;
- Vu le budget du syndicat mixte du Pays Vesoul – Val de Saône ;
- Vu le tableau actuel des effectifs du syndicat mixte du Pays Vesoul – Val de Saône ;

Considérant la nécessité de créer un emploi permanent au grade d'adjoint administratif territorial principal de 2^{eme} classe à temps complet, à hauteur de 35 heures hebdomadaires, relevant de la catégorie hiérarchique C, afin d'assurer les fonctions suivantes : assistante administrative et comptable / instruction droits des sols.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,
Après en avoir délibéré,
Le Comité syndical, à l'unanimité

- **DECIDE** la création d'un emploi permanent au grade d'adjoint administratif territorial principal de 2^{ème} classe à temps complet, à compter du 1^{er} septembre 2024, à hauteur de 35 heures hebdomadaires afin d'assurer les fonctions d'assistante administrative et comptable / instruction droits des sols, relevant de la catégorie hiérarchique C,
- **PRECISE** que les crédits nécessaires seront inscrits au BP 2024,
- **AUTORISE** la Présidente à signer tout document relatif à ce dossier.

12/ CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT POUR FAIRE FACE A DES BESOINS LIES A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE / ATTACHE TERRITORIAL

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 332-23 1° ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, le cas échéant ;

Vu le budget du Syndicat Mixte du Pays Vesoul – Val de Saône ;

Vu le tableau actuel des effectifs du Syndicat Mixte du Pays Vesoul – Val de Saône ;

Considérant que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel pour faire face à un accroissement temporaire d'activité lié à l'élaboration du SCoT et plus particulièrement la mise à jour de données de diagnostics, cartographies, inventaires, réalisation de la trame noire... en lien avec le SRADDET de la région Bourgogne-Franche-Comté.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,

Après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité

- **DECIDE** de créer un emploi non permanent en référence au grade d'attaché, pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 12 mois maximum, pendant une même période de 18 mois, allant du 1^{er} juin 2024 au 30 novembre 2025 inclus,
- **PRECISE** que l'accroissement temporaire d'activité est justifié par l'ampleur des travaux liés à l'élaboration du SCoT et plus particulièrement la mise à jour de données de diagnostics, cartographies, inventaires, réalisation de la trame noire... en lien avec l'évolution et la mise en compatibilité du SRADDET de la région Bourgogne-Franche-Comté,
- **PRECISE** que l'agent sera recruté à temps complet à hauteur de 35 heures hebdomadaires, sur un poste relevant de la catégorie hiérarchique A, pour assurer les fonctions de chargé de mission pluridisciplinaire/urbanisme durable,
- Pour le recrutement d'un agent contractuel :
 - ✓ **PRECISE** que le niveau de recrutement sera déterminé sur la base des critères suivants :
Bac +3 minimum,
Réalisation d'un stage universitaire dans le domaine de l'aménagement du territoire ou expérience sur une mission similaire,
 - ✓ **FIXE** la rémunération, en référence au grade de recrutement et compte-tenu des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience, entre l'indice brut minimum 444 / indice majoré minimum 395 et l'indice brut maximum 611 / indice majoré maximum 518, eu égard à l'expérience de l'agent,
- **PRECISE** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget,
- **AUTORISE** la Présidente à signer tous les documents relatifs à la mise en œuvre de cette décision.

Mme FRIQUET lève la séance et remercie les élus présents.

RESSOURCES HUMAINES : MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL : IFSE ET CIA - MODIFICATION

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU le Code général de la fonction publique et notamment l'article L.714-1 ainsi que l'article L.714-4 et suivants,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU le décret n°2015-661 du 10 juin 2015-modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux,

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux,

VU l'arrêté ministériel en date du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairies de catégorie A,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'avis du Comité Technique en date du 1^{er} octobre 2015 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre des entretiens professionnels,

VU la délibération du syndicat mixte du Pays Vesoul – Val de Saône en date du 29 septembre 2016, instaurant le RIFSEEP,

VU l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Saône en date du 2 avril 2024,

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

La Présidente propose à l'assemblée délibérante de modifier la délibération instaurant le RIFSEEP afin de :

- ✓ CATEGORIE A / Attachés territoriaux : ajout de l'emploi de "chef de projet" dans le groupe de fonction 2
- ✓ CATEGORIE B / Techniciens territoriaux : suppression de la filière en l'absence d'agent et de recrutement dans ce cadre d'emplois
- ✓ IFSE et CIA : revalorisation des montants pour chaque groupe de fonctions, toutes filières

En conséquence, il est proposé de modifier, à compter du 1^{er} juillet 2024, l'application du RIFSEEP aux agents du syndicat mixte du Pays Vesoul – Val de Saône selon les dispositions définies ci-après, étant rappelé que le RIFSEEP comprend 2 parts :

- ✓ l'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- ✓ le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

1. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- les attachés ;
- les rédacteurs ;
- les adjoints administratifs.

2. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

◆ Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

→ des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- de la participation à la définition du projet politique du Pays ;
- du pilotage de l'organisation territoriale du Pays en cohérence avec le projet politique ;
- de l'encadrement : gestion directe du personnel ;
- de la conduite de projets de manière transversale ;
- de la coordination des projets.

→ de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard :

- du niveau de qualification ;
- de la diversité des domaines de compétences ;
- de la simultanéité des tâches, des missions ;
- de la diversité des tâches, des missions ;
- de la capacité d'initiative et d'anticipation ;
- du degré d'autonomie.

→ des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard :

- de la responsabilité financière ;
- du risque contentieux ;
- des échéances permanentes à respecter ;
- des réunions en soirée et week-end.

La Présidente propose de fixer les groupes et de retenir les montants annuels, tels qu'ils figurent ci-après,

✓ Catégorie A

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS BRUTS En euros	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Direction</i>	3 500	30 000
Groupe 2	<i>Chargé(e) de mission Cheffe) de projet</i>	1 200	16 000

✓ Catégorie B

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS BRUTS En euros	
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Chargé(e) de mission</i>	1 200	16 000

✓ Catégorie C

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS BRUTS En euros	
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Assistant(e) administrative et comptable Instructeur(rice) Droit des Sols</i>	480	10 000

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle et il est proposé de retenir les critères suivants :

- la capacité à exploiter l'expérience acquise : force de proposition, diffusion de son savoir, mobilisation des compétences ;
- l'élargissement des compétences : variété des missions/tâches, polyvalence, transversalité, complexité ;
- l'approfondissement des savoirs : formations liées aux postes, formations transversales ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste : environnement de travail, maîtrise des circuits de décision, interactions avec les partenaires.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

◆ Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

◆ Modalités de versement de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

◆ Les absences :

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé pour maladie ordinaire, accident de travail et maladie professionnelle.
- En cas de congé longue maladie, congé longue durée et de congé grave maladie, le versement de cette indemnité sera suspendu. Néanmoins lorsque le fonctionnaire est placé rétroactivement en congé de longue maladie, grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, il conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues durant ce congé initial.

L'IFSE est également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés annuels, congés de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant ou en lien avec une adoption conformément à l'article L714-6 du code général de la fonction publique.

En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, le montant de l'IFSE suivra la quotité du temps partiel.

◆ Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

◆ Attribution :

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

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés, soit au vu de l'entretien professionnel pour les agents titulaires, soit au vu des critères définis ci-après pour les agents ne bénéficiant pas d'un entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- la réalisation des objectifs ;
- l'investissement personnel et la disponibilité ;
- la prise d'initiative ;
- la réalisation d'un travail exceptionnel : appel à projets, échéances de contractualisation.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

GROUPES	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE	MONTANT SUSCEPTIBLE D'ÊTRE VERSE
Attachés		
G1	1 500 €	Entre 0 et 100 %
G2	1 300 €	Entre 0 et 100 %
Rédacteurs		
G1	1 300 €	Entre 0 et 100 %
Adjoint administratifs		
G1	1 100 €	Entre 0 et 100 %

◆ Périodicité du versement du complément indemnitaire :

Le complément indemnitaire est versé annuellement, au mois de décembre, sur la base de l'entretien professionnel de l'année N-1 ou après évaluation des critères définis ci-dessus en l'absence d'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

◆ Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

◆ Les absences :

L'impact de toute absence d'un agent sera apprécié sur l'atteinte des résultats, soit à l'occasion de l'entretien professionnel, soit au vu des critères définis ci-dessus, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent.

Cette appréciation détermine la modulation, entre 0 et 100%, du montant du complément indemnitaire de l'année.

◆ Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

◆ Attribution :

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

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,

Après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à

- (MODIFIE) à compter du 1er juillet 2024, l'attribution de l'IFSE et du complément indemnitaire au profit des agents titulaires, stagiaires ainsi qu'aux contractuels de droit public dans les conditions définies ci-dessus ;
- (DECIDE) de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article L.714-8 du Code général de la fonction publique ;
- (DIT) que les crédits correspondants sont inscrits chaque année au budget du Pays ;
- (AUTORISE) la Présidente à signer tout document utile relatif à ce dossier.

**CONVENTION CADRE UNIQUE DU CENTRE DE GESTION DEPARTEMENTAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE HAUTE-SAONE
(Code général de la fonction publique – Art. L452-44)**

VU le code général de la Fonction Publique, notamment l'article L 452-40 et suivants,

VU le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;

VU la délibération en date du 28 juin 2023 adoptant la convention cadre unique d'accès aux missions facultatives du CDG 70 et autorisant le Président ou son délégué à signer cette convention avec les collectivités et établissements publics souhaitant y adhérer ;

CONSIDERANT une diversification importante de ses missions facultatives, le CDG 70 est aujourd'hui en mesure de proposer 21 conventions différentes aux collectivités de Haute-Saône ;

CONSIDERANT que dans un souci de facilitation de l'accès à ces missions facultatives, qui n'engendre un coût pour les collectivités que dans la mesure où celles-ci les utilisent, les différents services du CDG 70 ont travaillé à la mise en place d'une convention cadre unique relative aux missions facultatives du CDG 70 ;

CONSIDERANT qu'en ne délibérant qu'une seule fois, les collectivités pourront s'ouvrir la possibilité de recourir à l'ensemble de l'offre des missions facultatives du CDG 70 ;

CONSIDERANT que la convention-cadre unique relative aux missions facultatives du CDG70 entrera en vigueur à compter de la date de sa signature et arrivera à échéance au 31 décembre 2026.

Considérant que les anciennes conventions qui seront désormais couvertes par cette convention cadre unique, et qui sont actuellement en vigueur, seront abrogées à l'entrée en vigueur de la présente convention.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,

Après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à

- (AUTORISE) la Présidente à signer la convention cadre unique du CDG 70 qui entrera en vigueur à compter de la date de sa signature, jusqu'au 31 décembre 2026, ainsi que les documents y afférents ;
- (AUTORISE) la Présidente à faire appel, en fonction des nécessités de services, à la convention cadre-unique du CDG 70 ;
- (DIT) que les dépenses nécessaires, liées à l'accompagnement prévu par la convention cadre-unique du CDG 70, seront inscrites chaque année au budget.

PCAET : ARRÊT DU PROJET DE PLAN CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAL REGLEMENTAIRE (PCAET)

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code de l'environnement et notamment les articles L.229-26 et R229-51 à R229-56 ;
Vu la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte ;
Vu le décret n°2016-849 du 28 juin 2016 relatif au Plan Climat Air Energie Territorial ;
Vu l'arrêté du 4 août 2016 relatif au Plan Climat Air Energie Territorial ;
Vu la loi n° 2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat ;
Vu la délibération n°CS18032021N°10 du comité syndical du 18 mars 2021 relative au lancement de l'élaboration du Plan Climat Air Energie Territorial réglementaire ;
Vu la délibération N°79 du Conseil Communautaire du 21 juillet 2021 de la Communauté d'Agglomération de Vesoul relative au transfert de la compétence élaboration du Plan Climat Air Energie Territorial réglementaire au Pays Vesoul-Val de Saône ;
Vu la délibération N°2021-55 du Conseil Communautaire du 1er juillet 2021 de la Communauté de Communes Triangle Vert relative au transfert de la compétence élaboration du Plan Climat Air Energie Territorial réglementaire au Pays Vesoul-Val de Saône ;
Vu la délibération N°49/21 du Conseil Communautaire du 22 juillet 2021 de la Communauté de Communes Les Hauts du Val de Saône relative au transfert de la compétence élaboration du Plan Climat Air Energie Territorial réglementaire au Pays Vesoul-Val de Saône ;
Vu la délibération N°52/21 du Conseil Communautaire du 28 juillet 2021 de la Communauté de Communes Les Combes relative au transfert de la compétence élaboration du Plan Climat Air Energie Territorial réglementaire au Pays Vesoul-Val de Saône ;
Vu la délibération N°21/ du Conseil Communautaire du 4 octobre 2021 de la Communauté de Communes Terres de Saône relative au transfert de la compétence élaboration du Plan Climat Air Energie Territorial réglementaire au Pays Vesoul-Val de Saône.

Le Pays Vesoul-Val de Saône anime, depuis 2012, un Plan Climat Energie Territorial « volontaire », qui a intégré en 2019 le volet « Air ».

Il est rappelé que la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte renforce le rôle des intercommunalités en les nommant coordinatrices de la transition énergétique et en imposant la réalisation d'un PCAET aux EPCI à fiscalité propre, de plus de 20 000 habitants. Seule l'Agglomération de Vesoul est concernée par cette obligation.

Pour des raisons de mutualisation de moyens et d'ingénierie ainsi que pour offrir une vision plus large et plus complète, le Pays Vesoul-Val de Saône s'est engagé, par délibération du 18 mars 2021, dans l'élaboration d'un Plan Climat Air Energie Territorial « réglementaire » pour le compte de ses 5 EPCI membres.

En effet, comme le prévoit l'article L. 229-26 du code de l'environnement, « Le plan climat air énergie territorial peut être élaboré à l'échelle du territoire couvert par un schéma de cohérence territoriale dès lors que tous les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre concernés transfèrent leur compétence d'élaboration dudit plan à l'établissement public chargé du schéma de cohérence territoriale ».

Les EPCI membres ont transféré leur compétence pour l'élaboration du PCAET et la réalisation d'actions de sensibilisation à l'échelle du Pays, chacun restant maître d'ouvrage des actions qu'il a défini au sein de son programme d'actions propre au regard de ses compétences.

Le PCAET est un document cadre de la politique énergétique et climatique et constitue un projet territorial de développement durable dont la finalité est la lutte contre le changement climatique et l'adaptation du territoire à ses effets, afin d'en limiter la vulnérabilité.

Outil d'animation du territoire à la fois stratégique et opérationnel, le PCAET prend en compte l'ensemble de la problématique climat-air-énergie autour de plusieurs axes d'actions :

- ✓ Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- ✓ Adaptation au changement climatique
- ✓ Sobriété et amélioration de l'efficacité énergétique
- ✓ Qualité de l'air
- ✓ Développement des énergies renouvelables

L'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'actions du PCAET s'inscrivent dans une démarche plus large, à travers laquelle il y a :

- ✓ Intégration des engagements internationaux et nationaux en matière de lutte contre le changement climatique, prise en compte de la stratégie nationale bas carbone (SNBC) et Plan national de réduction des émissions de polluants atmosphériques (PREPA) ;
- ✓ Compatibilité avec les règles du Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET), et prise en compte de ses objectifs ;
- ✓ Prise en compte du Schéma de Cohérence Territoriale (SCoT) du Pays Vesoul-Val de Saône en cours d'élaboration ; à noter que les PLUi doivent être compatibles avec le PCAET ;
- ✓ Cohérence avec la démarche de planification de la transition écologique / Conférence des Parties (COP) ;
- ✓ Prise en compte des exigences du Contrat pour la Réussite de la Transition Ecologique (CRTE).

Les étapes d'élaboration du PCAET

Plusieurs étapes ont ponctué l'élaboration du PCAET, parmi lesquelles :

◆ **La réalisation d'un diagnostic territorial**, décliné par EPCI, qui a permis de dresser un état des lieux du territoire sur sa situation au regard des enjeux air-énergie-climat validé en comité de pilotage du 29 septembre 2022. Il porte sur l'état des lieux, l'analyse et les pistes d'amélioration dans les domaines suivants :

- ✓ Émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques ;
- ✓ Consommation énergétique du territoire ;
- ✓ Production d'énergie renouvelable ;
- ✓ Séquestration de dioxyde de carbone (CO₂) ;
- ✓ Vulnérabilité du territoire aux effets du changement climatique.

◆ **La définition d'une stratégie territoriale commune à l'échelle du Pays**, qui constitue le cadre d'intervention, déterminant les priorités et objectifs du PCAET pour répondre aux enjeux identifiés dans le diagnostic, validée en comité de pilotage du 2 février 2023 ;

◆ **La construction de six programmes d'actions**, un pour chaque EPCI et un à l'échelle du Pays, qui identifient les opérations à mettre en œuvre pour une durée de 6 ans avec un bilan à mi-parcours. Ces derniers ont été validés lors des comités de pilotage du 10 mai et du 30 novembre 2023 et présentés lors de réunions publiques par EPCI en janvier 2024 ;

◆ **La mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation des actions**, décrivant les indicateurs permettant d'évaluer l'avancement et l'efficacité des programmes d'actions au regard des objectifs fixés et ainsi de progresser à travers les générations successives du PCAET.

Le PCAET est soumis par ailleurs à une **évaluation environnementale et stratégique (EES)** indiquant les éventuels impacts de ce dernier et les moyens de les réduire.

70 réunions de travail ont été organisées, rassemblant l'ensemble des parties prenantes du territoire : élus, citoyens et acteurs de la transition écologique, soit plus de 370 personnes. Les phases d'information, de consultation et de co-construction se sont alternées. Peuvent notamment être cités :

- ✓ 4 réunions des comités de pilotage ;
- ✓ 10 réunions des comités techniques ;
- ✓ 15 réunions de l'équipe-projet ;
- ✓ 11 ateliers et séminaires ;
- ✓ 11 réunions avec les citoyens, nommées « Clubs Climat » ;
- ✓ 9 rendez-vous dédiés avec les acteurs ;
- ✓ 5 réunions publiques de présentation des programmes d'actions ;
- ✓ 1 réunion de présentation en bureau communautaire de la CAV ;
- ✓ 4 réunions de cadrage avec les services de l'État.

Les objectifs du PCAET

Les objectifs du projet de PCAET précisés ci-après ont notamment été estimés lors de deux ateliers faisant intervenir l'outil « Destination TEPOS » puis ajustés en cohérence avec les programmes d'actions et les premières données remontées dans le cadre de la définition de zones d'accélération pour la production d'énergies renouvelables (ZAE nR). Ces estimations sont bien évidemment à prendre en considération avec le recul nécessaire du fait des incertitudes inhérentes à toute démarche prospective.

◆ Sur la consommation d'énergie

Il a été fixé comme objectif la diminution de 21 % de la consommation énergétique du territoire à l'horizon 2030, pour atteindre 1 750 GWh environ, et de 50 % à l'horizon 2050, par rapport à la consommation d'énergie de 2018, pour atteindre 1 100 GWh de consommation totale environ. Ces ambitions coïncident avec les stratégies nationales et régionales à l'horizon 2050.

◆ Sur la production d'énergies renouvelables

Les ambitions concernant le développement des énergies renouvelables ont été fixées à 37 % de la consommation projetée, assurée par la production locale en 2030 soit 650 GWh, et 110 % en 2050, soit environ 1 200 GWh permettant d'être autonome localement et d'alimenter les territoires voisins en énergie.

◆ Sur les émissions de gaz à effet de serre

La stratégie du Pays permettrait donc une baisse des émissions totales de gaz à effet de serre de 26 % en 2030 par rapport à 2018 et de 70 % en 2050.

◆ Sur les émissions de polluants atmosphériques

Il est proposé d'atteindre les objectifs fixés dans le Plan National de Réduction des Émissions de Polluants Atmosphériques (PREPA) à horizon 2030, voire de les dépasser pour certains polluants :

- ✓ Dioxyde de soufre (SO₂) : - 35 % en 2030 par rapport à 2016 et - 65 % en 2050
- ✓ Oxydes d'azote (NO_x) : - 36 % en 2030 par rapport à 2018 et - 59 % en 2050
- ✓ Composés organiques volatils autre que le méthane (COVNM) : - 33 % en 2030 par rapport à 2018 et - 56 % en 2050
- ✓ Particules fines (PM_{2,5}) : - 24 % en 2030 par rapport à 2018 et - 55 % en 2050
- ✓ Particules fines (PM₁₀) : - 23 % en 2030 par rapport à 2018 et - 40 % en 2050
- ✓ Ammoniac (NH₃) : - 4 % en 2030 par rapport à 2018 et - 13 % en 2050

Les programmes d'actions du PCAET

Le projet de PCAET est constitué par 3 axes stratégiques principaux et 1 transversal où viennent s'insérer les fiches actions contenant elles-mêmes parfois plusieurs opérations.

Chaque intercommunalité est dotée de son plan d'actions. A noter que l'axe transversal correspond essentiellement aux actions d'animation, de sensibilisation et de coordination portées par le Pays Vesoul-Val de Saône ou co-portées avec des acteurs locaux, tels que l'ADERA, par exemple. Un volet dédié aux fiches actions des acteurs du territoire est également présent : SYTEVOM, Chambre d'Agriculture 70, Communes Forestières (COFOR), GRDF, SIED 70 et CPIE.

◆ Axe 1 « Une qualité de vie préservée grâce à un territoire plus sobre »

- ✓ Un bâti rénové, économe et adapté
- ✓ Un territoire aux usages respectueux du cycle de l'eau et de ses ressources naturelles (qualité/quantité)
- ✓ En route vers des mobilités durables et mutualisées
- ✓ Une action publique motrice et exemplaire en matière d'engagements énergétique et climatique
- ✓ Des circuits courts et une économie circulaire adaptés aux besoins quotidiens

◆ Axe 2 « Un développement raisonné des énergies renouvelables et de récupération (EnR&R) pour atteindre la neutralité carbone »

- ✓ Une production d'énergie solaire préservant les usages et la production agricoles
- ✓ Une méthanisation encadrée pour une production vertueuse
- ✓ Une ressource en bois préservée et raisonnablement exploitée (puits de carbone)
- ✓ L'éolien développé respectueusement et pleinement accepté
- ✓ Une dynamique de recherche et développement sur des processus innovants (récupération de chaleur fatale, géo/aéro-thermie, hydroélectricité...)

◆ Axe 3 « Un territoire résistant et résilient face aux aléas climatiques »

- ✓ Une agriculture qui s'adapte rapidement aux changements et rend des services locaux
- ✓ L'adaptation de l'économie pour répondre au défi du changement climatique
- ✓ Des milieux naturels fonctionnels et riches en biodiversité permettant au territoire de s'adapter
- ✓ Une vulnérabilité du territoire maîtrisée dans un contexte d'incertitude climatique

◆ Axe transversal « Une mise en action dynamique, coordonnée et efficace des acteurs du territoire »

- ✓ Une population mobilisée pour l'avenir de son territoire
- ✓ Une gouvernance territoriale orchestrant le développement des énergies renouvelables
- ✓ Un même niveau d'information pour tous au service d'une transition équilibrée

La mise en œuvre et le suivi du PCAET

Le PCAET sera mis en œuvre sur les 6 prochaines années, dès son approbation. Un bilan à mi-parcours permettra de faire un premier état des lieux de son avancement.

Pour cela, des indicateurs de mise en œuvre et d'impacts ont été identifiés pour chaque opération. Ces indicateurs seront régulièrement renseignés.

Le Plan Climat sera suivi dans la durée par le Pays Vesoul-Val de Saône en collaboration avec ses EPCI membres.

Les étapes à venir avant d'adopter définitivement le projet de PCAET

L'arrêt du projet de PCAET sera suivi d'un processus de validation administrative comportant les étapes suivantes :

- ◆ Une **saisine de l'Autorité Environnementale**. Le PCAET étant soumis à évaluation environnementale et stratégique, le rapport de son évaluation sera transmis avec le projet de PCAET. L'avis de l'Autorité Environnementale sera formulé dans un délai de 3 mois ;
- ◆ La formulation d'un **avis du Préfet de Région et de la Présidente du Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté** à l'issue d'une période de 2 mois ;
- ◆ La **consultation du public** pendant un mois par voie électronique sur le site internet du Pays, doublée d'une mise à disposition d'un exemplaire papier dans les locaux du Pays. Chaque EPCI et mairie seront également invités à informer leurs habitants via le(s) moyen(s) de communication souhaité(s) : panneaux d'affichage, canaux numériques, bulletins communautaires/municipaux, mails, etc.

A l'issue de ce processus de consultations, les différents avis doivent donner lieu à la rédaction de mémoires en réponse. Le projet de PCAET, modifié le cas échéant pour tenir compte des observations formulées, pourra être approuvé en comité syndical dès l'automne prochain.

L'exposé de Madame la Présidente entendu et,

Après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à

- ➔ **(DECIDE)** d'arrêter le projet de Plan Climat Air Energie Territorial présenté dans le dossier joint ;
- ➔ **(AUTORISE)** le démarrage de la phase de validation administrative du projet de PCAET et la diffusion de tous les documents nécessaires, notamment :
 - ✓ Transmission du projet de PCAET aux autorités indiquées ;
 - ✓ A l'issue des retours des avis, engagement de la consultation publique selon la procédure indiquée ;
 - ✓ Amendement éventuel du projet de PCAET à l'issue des consultations ;
- ➔ **(AUTORISE)** la Présidente à signer tous les documents ou actes s'y rapportant.

QUESTIONS DIVERSES



NOTES