



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du mardi 12 mai 2026

1 rue de la Tour – 10000 TROYES
Tél. 03 25 70 47 80

Date de convocation et d'affichage : jeudi 07 mai 2026

La séance, présidée par M. Marc BRET, est ouverte à 18h00

Sont présents :

Mesdames Martine ANDRE, Jamila AZZAB, Rachida BOUDADI, Charline BRIOT, Elisabeth CHERAIN, Laurence DINIZ, Marie HUBERDEAU, Flavienne LEMELLE, Brigitte MARION.

Messieurs Marc BRET, François CLOUARD, Jean LAUVERGEAT, Charles MAISON, Jean-Jacques MORDIN.

Sont excusés :

Madame Aline MONGEOT.

Messieurs François BAROIN, Jean-François LAVILLE.

Présents	Suffrages exprimés	Pour	Contre	Abstention
14	14	14	0	0

Délibération n° 2026.12.10 : Personnel du CMAS – Mesures diverses

Le rapport est adopté à l'unanimité des suffrages exprimés.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 12 mai 2026

Personnel du CMAS – mesures diverses

I – Présentation du tableau des effectifs permanents du Centre Municipal d'Action Sociale

Annexe 1 : Tableau des effectifs permanents situation arrêtée au 01/05/2026

En application de l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois permanents de chaque Collectivité ou Etablissement sont créés par l'organe délibérant de la Collectivité ou de l'Etablissement.

Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale, pérenne et habituelle de l'administration. Ils peuvent être pourvus à temps complet ou à temps non complet.

Le temps complet correspond à la durée du travail fixée par la loi, les emplois à temps non complet étant créés pour répondre à des besoins permanents nécessitant une durée de service inférieure à la durée légale de travail. Les postes permanents ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Le recrutement de contractuels est donc l'exception et est réglementé par la loi.

Les collectivités peuvent aussi avoir recours à des emplois non permanents donc non pérennes sous certaines conditions réglementaires.

Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services du Centre Municipal d'Action Sociale.

Ainsi, le tableau des emplois (ou des effectifs) indique les postes permanents autorisés par l'assemblée délibérante (ces postes font l'objet d'inscription de crédits préalablement à tout recrutement) et est un outil incontournable de la gestion du personnel.

Il recense la liste des emplois ouverts budgétairement, pourvus ou non, classée par emploi, grade et temps de travail, déterminée en fonction des besoins du

service (Temps Complet - TC ou Temps Non Complet - TNC en 100^{ème} d'Equivalent Temps Plein ETP).

Il inventorie les emplois des fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les emplois de contractuels sur postes permanents (agents de droit public en référence aux dispositions législatives qui autorisent leur recrutement). Ne sont pas inclus dans le tableau des effectifs les emplois non permanents au sens des articles L.332-22 à L.332-26 du Code général de fonction publique pour les agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel (L.332-23), les contrats de projet (L.332-24 à L.332-26) et les agents recrutés sur des contrats de droit privé.

La nécessité d'un pilotage actif et réaliste des emplois de la collectivité obéit à une double logique, réglementaire et prévisionnelle. La gestion des ressources humaines joue un rôle majeur dans le contrôle des dépenses publiques, en veillant à la stabilisation des effectifs et à la maîtrise de la masse salariale, tout en contribuant par une allocation optimale des moyens humains à la réalisation des objectifs portés par le Centre Municipal d'Action Sociale.

De plus, toute collectivité a l'obligation de joindre chaque année au budget primitif et au compte administratif votés par l'assemblée délibérante, un état de ses effectifs élaboré à partir du tableau des effectifs.

En ce début de mandat, il est donc proposé à l'assemblée délibérante de valider le tableau complet des effectifs du Centre Municipal d'Action Sociale avec une situation arrêtée au 1^{er} mai 2026. Ce tableau avec comme clé d'entrée la notion « d'emploi » servira de référence pour le modifier si besoin à chaque conseil d'administration et mesurer les évolutions des effectifs.

Par dérogation à l'article L.311-1 du Code Général de la Fonction Publique et sous réserve que la vacance d'emploi ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L.311-2, les emplois permanents identifiés dans la colonne « Postes pouvant être pourvus par des agents contractuels articles L.332-8 à L.332-14 » pourront être occupés par des agents recrutés sous contrats.

Conformément à l'article L.332-8-2° du Code Général de la Fonction Publique, lorsque les besoins du service et la nature des fonctions le justifient, en l'absence de candidatures d'agents titulaires pour les postes cités, un contrat de droit public sur le fondement susvisé pourra être proposé dans la limite d'une durée maximum de trois ans.

Les agents recrutés par contrat devront justifier de titres ou diplômes équivalents à ceux requis pour un recrutement externe de fonctionnaires dans les emplois équivalents, ou par exception, d'une expérience professionnelle équivalente à celle requise par les emplois à pourvoir.

Les agents qui seront recrutés sur le fondement de l'article L.332-8-2°, seront rémunérés sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade de référence indiqué dans le tableau des effectifs. Le classement qui déterminera

la rémunération s'opérera en fonction de l'expérience professionnelle de la personne retenue, et sera précisé dans le contrat de travail. Les agents pourraient également bénéficier du régime indemnitaire attribué au grade visé, dans les conditions fixées par délibération du Conseil d'Administration.

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil d'Administration :

- **d'approuver le tableau de tous les effectifs permanents du Centre Municipal d'Action Sociale (situation arrêtée au 1^{er} mai 2026) (annexe 1) ainsi que les éléments récapitulés ci-dessus ;**
- **de recourir, en l'absence de candidatures d'agents titulaires pour les postes présentés en annexe, à un agent contractuel de droit public sur le fondement de l'article L.332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ;**
- **d'inscrire les crédits nécessaires au chapitre 012 à chaque exercice budgétaire pour les recrutements sur postes permanents.**

II – Actualisation du tableau des effectifs permanents : création(s) et/ou suppression(s) de poste(s)

La mise à jour complète du tableau des effectifs a été visée au point I du chapitre relevant du personnel du Centre Municipal d'Action Sociale, celui-ci servant de référence pour les créations et les suppressions d'emplois présentées tout au long du mandat, et ce, lors de chaque réunion de l'organe délibérant.

Ainsi, sont récapitulés ci-après les mouvements à intervenir dans le cadre des besoins en matière d'emplois et compétences au titre de l'année 2026, de créations ou de suppressions :

- 1 création de poste à temps non complet 0.25 ETP (8h45/semaine) de chargé(e) d'animation de projet afin de poursuivre une mission initiée par un agent recruté sous contrat de projet,
- 3 suppressions de postes d'agent de gardiennage et de surveillance, non budgétés au budget prévisionnel et non pourvus depuis la fermeture de la Résidence pour personnes âgées les Lilas.

MOTIF DE LA MODIFICATION APPOREE	EMPLOI	GROUPE DE FONCTION LIE AU RIFSEEP OU NON CONCERNE	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	Poste pouvant être pourvus par des agents contractuels sur le fondement des articles L332-8 à L 332-14 ou postes déjà pourvus par des agents recrutés sous CDI	CREATION EN ETP	SUPPRESSION EN ETP	DATE D'EFFET
Création	Chargée / Chargé d'animation de projet	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL	x	0,25		01/06/2026
Suppression	Agente / Agent de gardiennage et de surveillance	8	AGENT SOCIAL	AGENT SOCIAL DE 1ERE CLASSE			0,1	01/06/2026
Suppression	Agente / Agent de gardiennage et de surveillance	8	AGENT SOCIAL	AGENT SOCIAL DE 1ERE CLASSE			0,1	01/06/2026
Suppression	Agente / Agent de gardiennage et de surveillance	8	AGENT SOCIAL	AGENT SOCIAL DE 1ERE CLASSE			0,1	01/06/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Travailleuse / Travailleur social(e)	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL		1		01/07/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Chargée / Chargé d'accueil social	6	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/07/2026
Modification de poste pour les besoins de l'établissement	Travailleuse / Travailleur social(e)	4	ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	x	1		01/08/2026
Modification de poste pour les besoins de l'établissement	Chargée / Chargé d'accueil social	6	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/08/2026
Modification de poste pour les besoins de l'établissement	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	x	1		01/08/2026
Modification de poste pour les besoins de l'établissement	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CALSSE			1	01/08/2026
	TOTAL GENERAL					3,25	3,3	
	SOLDE GENERAL					-0,05		

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil d'Administration :

- **d'approuver les modifications du tableau des effectifs du Centre Municipal d'Action Sociale ainsi que les éléments récapitulés ci-dessus ;**
- **de procéder, conformément au tableau des effectifs ci-dessus, aux recrutements nécessaires au bon fonctionnement des services ;**
- **de recourir, en l'absence de candidatures d'agents titulaires pour les postes identifiés dans le tableau, à des agents contractuels de droit public sur le fondement de l'article L.332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique.**

III – Présentation du tableau des effectifs non permanents au titre de l'Articles L. 332-23.1° du Code Général de la Fonction Publique

A – Recours aux effectifs non permanents au titre des articles L. 332-23.1° du Code Général de la Fonction Publique

La possibilité de recourir à ces emplois non permanents permet à la collectivité d'assurer une gestion plus précise et optimisée du personnel notamment pour répondre ainsi précisément et ponctuellement aux demandes de renforts formulées par les services.

Réglementairement, les collectivités territoriales sont autorisées à recruter temporairement des agents contractuels sur emplois non permanents (non pérennes et qui ne figurent pas dans le tableau des effectifs permanents) pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article L. 332-23,1°), pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs (besoin occasionnel).

Chaque année de ce nouveau mandat, le Centre Municipal d'Action Sociale présentera un tableau prévisionnel des effectifs non permanents définis à l'article L. 332-23,1° du Code Général de la Fonction Publique susceptibles d'être pourvus et de déterminer les crédits ouverts. Ces postes offrent la possibilité de répondre à des besoins planifiés et/ou ponctuels, ou des situations exceptionnelles permettant la continuité du service public. L'estimation des besoins en matière de personnel temporaire en équivalent temps plein est présentée sous forme de tableau par grades. Ces postes n'ont pas vocation à être tous pourvus en même temps et sur toute l'année. Ce tableau pourrait être amendé en fonction des besoins lors des réunions de l'organe délibérant. A l'instar de ce qui était fait jusqu'à ce jour, un état récapitulatif de ces emplois non permanents sera toujours présenté au budget primitif et au compte administratif votés par l'assemblée délibérante.

Les conditions d'emploi et de rémunération des agents recrutés sur ce fondement seront précisées dans les contrats de travail afférents.

Tableau des effectifs relatif à l'article L. 332-23.1° (besoins occasionnels) :

Filières	Secteurs / Emplois	Grades	Effectifs En équivalent temps plein
SOCIALE	Tous emplois secteur social	Assistant socio-éducatif	2
		Agent social	2
TOTAL FILIERE			4
TECHNIQUE	Tous emplois techniques	Adjoint technique	2
TOTAL FILIERE			2
ADMINISTRATIF	Tout emploi administratif	Adjoint administratif	1
TOTAL FILIERE			1
TOTAL GENERAL			7

B – Recours au dispositif de « contrat de projet » en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de procéder au recrutement temporaire d'un agent contractuel sur un emploi non permanent sous contrat de projet.

Conformément aux articles L.332-24 à L.332-26 du Code Général de la Fonction Publique, le contrat de projet est un contrat de droit public qui permet de mener à bien un projet ou une opération identifiée en recrutant un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Les contrats de projet permettent de mener un projet ou une opération identifiée nécessitant des compétences spécifiques et sont conclus pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération dans la limite de six ans ; l'échéance du contrat étant la réalisation du projet ou de l'opération.

Le Centre Municipal d'Action Social souhaite poursuivre sa collaboration avec les agents déjà recrutés temporairement sous contrat de projet dans la limite d'une durée totale de six ans.

FONCTION	GRADE DE REFERENCE	DATE DELIBERATION	NOMBRE D'AGENT(S)
CHARGE(E) DE PROJETS	ATTACHE	18/12/2023	1
REFERENT(E) CHANTIERS JEUNES	MONITEUR EDUCATEUR ET INTERVENANT FAMILIAL	19/03/2024	1

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil d'administration :

- **d'approuver le tableau des effectifs non permanents du Centre Municipal d'Action Sociale basés sur les Articles L. 332-23.1° du Code Général de la Fonction Publique ainsi que les éléments récapitulés ci-dessus ;**
- **d'inscrire les crédits nécessaires au chapitre 012 à chaque exercice budgétaire pour les postes déjà créés, et ce, dans la limite des six ans réglementaires.**

IV– Convention de mise à disposition individuelle entre la Ville de Troyes et le Centre Municipal d'Action Sociale de la Ville de Troyes

Annexe 2 : Projet de convention de mise à disposition individuelle entre la Ville de Troyes et le Centre Municipal d'Action Sociale de la Ville de Troyes

La loi autorise, sous certaines conditions, les collectivités territoriales de mettre à disposition un ou plusieurs agents pour y effectuer tout ou partie de leur service auprès d'un établissement contribuant à un service public ou inversement. Cette mise à disposition individuelle fait l'objet d'une information des organes délibérants concernés. Entrant dans le champ d'application de l'article L.512-6 du Code Général de la Fonction Publique pour les fonctionnaires et de l'article L516-1 du Code Général de la Fonction Publique pour les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI), cette mise à disposition requiert au préalable le consentement de l'intéressé et se matérialise par le biais d'une convention individuelle. Celle-ci précise la nature des activités exercées par l'agent mis à disposition, la durée, ainsi que les modalités juridiques et financières de la mise à disposition.

La Ville de Troyes propose de mettre à disposition partielle, à hauteur de 50% du temps de travail de l'agent, auprès du Centre Municipal d'Action Sociale de Troyes, un(e) agent(e) municipal(e) en CDI en qualité de Directeur(trice) du Centre Municipal d'Action Sociale, à compter du 15 avril 2026, avec principalement pour mission de participer à la définition des orientations en matière de politique sociale de la collectivité. Cet(te) agent(e) sera particulièrement en charge, sous l'autorité du Président du Centre Municipal d'Action Sociale, de coordonner les services de l'action sociale et mettre en œuvre la politique sociale définie à l'échelle du territoire communal, et son évaluation.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il est proposé au Conseil d'Administration :

- **d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant, à signer la convention individuelle de mise à disposition renouvelable, avec la Ville de Troyes, selon le modèle joint en annexe 2, à compter du 15 avril 2026, ainsi que tous les actes s'y rapportant.**

V – Création d'un Comité Social Territorial commun pour les agents de la Ville de Troyes, du Centre Municipal d'Action Sociale (CMAS) et de l'Etablissement Public Administratif (EPA) Maison du Boulanger

Le Comité Social Territorial (CST) est un organe consultatif créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et issu de la fusion du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Il a été mis en place pour la première fois, à la suite des élections professionnelles de 2022. Cette instance est régie par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Elle est composée de représentants des Collectivités territoriales et Etablissements publics, ainsi que des représentants du personnel, dont la durée du mandat est fixée à quatre ans.

Le CST permet d'associer le personnel au dialogue relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de la Collectivité ou de l'Etablissement dans le cadre de la garantie fondamentale du droit à la participation des agents publics. Seront notamment examinées au sein de cette instance les questions liées (article L235-5 du CGFP) :

- à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- à l'accessibilité et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

Un CST est créé dans chaque Collectivité ou Etablissement employant au moins cinquante agents (article L251-5 CGFP). Par ailleurs, les Collectivités et Etablissements qui dépassent le seuil des 200 agents doivent également instituer une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) au sein du CST (article L251-9 CGFP).

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette Collectivité, de créer un CST compétent à l'égard des agents de la Collectivité et de l'Etablissement ou des Etablissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents (article L251-7 CGFP). Historiquement, cette possibilité offerte par la réglementation de créer une instance commune avait déjà été appliquée dans le cadre du CT suite aux élections professionnelles de 2014 et 2018, puis dans le cadre du CST suites aux

élections professionnelles de 2022. Ainsi, un CT et un CST commun aux agents de la Ville de Troyes, du CMAS et de l'EPA Maison du Boulanger avaient été créés, l'organisation étant portée par la Ville de Troyes.

Tous les quatre ans est organisé un renouvellement général des représentants du personnel au sein des différents organismes consultatifs de la Fonction Publique, dans le cadre d'élections professionnelles qui se tiendront cette année le 10 décembre 2026. Il convient en application du CGFP de prendre par délibération les mesures suivantes, afin de procéder à la création de cette instance, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur :

1 – Création d'un CST commun Ville de Troyes/CMAS/EPA Maison du Boulanger (Articles L251-5, L251-7 et L251-9 du CGFP) :

Un CT commun a été créé en 2014 et 2018, puis un CST commun en 2022, entre la Ville de Troyes, le CMAS et l'EPA Maison du Boulanger, afin d'adopter une politique cohérente entre la Commune et ses deux Etablissements publics rattachés. Dans un souci de poursuivre cet objectif et la condition d'effectif global des 50 agents étant remplie (1268 agents au 1^{er} janvier 2026), il est soumis à l'appréciation des membres du Conseil d'Administration, la création d'un CST commun aux agents du CMAS, avec ceux de la Ville de Troyes et de l'EPA Maison du Boulanger. Le seuil des 200 agents étant dépassé, est instituée une F3CT au sein du CST.

2- Fixation du nombre de représentants titulaires du personnel au Comité Social Territorial :

L'organe délibérant fixe, après consultation des organisations syndicales, le nombre des membres titulaires du CST dans les limites fixées par l'article R252-34 du CGFP. Selon l'effectif au 1^{er} janvier 2026 au sein de ces trois entités (1268 agents), le nombre de sièges doit être compris entre 5 et 8. Après consultation le 10 février dernier des organisations syndicales, il est proposé de retenir une composition du futur CST égale à 8 sièges pour le collège des représentants du personnel titulaires. Au sein de la F3SCT, l'article R252-41 du CGFP prévoit que le nombre de représentants du personnel titulaires est égal au nombre de représentants titulaires dans le CST. Les représentants titulaires du personnel de la F3SCT seront désignés par chaque organisation syndicale siégeant au CST parmi les représentants du personnels titulaires ou suppléants du CST.

3 - Le paritarisme numérique :

L'article R252-33 du CGFP prévoit que le nombre de représentants de la Collectivité au sein du CST ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel. Après avis favorable des organisations syndicales, il est proposé au Conseil d'Administration de retenir un nombre égal de représentants des Collectivités et de représentants du personnel au sein du CST, soit 8 sièges pour les deux collèges des représentants. Au sein de la F3SCT, le nombre de représentants de la Collectivité ne peut excéder le nombre de représentants

du personnel (article R252-43 du CGFP). Il est donc proposé aux membres du Conseil d'Administration, de retenir un nombre égal de représentants des Collectivités et de représentants du personnel, soient 8 sièges, à l'instar du CST.

4 - Recueil des avis :

L'avis du CST ou de la F3SCT sera rendu lorsqu'auront été recueillis séparément, d'une part, l'avis des représentants du personnel, et d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la Collectivité ou des Etablissements. Par conséquent, il est proposé de recueillir l'avis du collège des représentants des Collectivités dans ces conditions, conformément à la possibilité offerte par l'article R252-37 du CGFP.

Ces quatre mesures entreront en application suite aux élections professionnelles pour lesquelles les agents de la Ville de Troyes, du CMAS et de l'EPA Maison du Boulanger seront appelés à désigner leurs représentants siégeant au sein des instances paritaires le 10 décembre prochain.

Concomitamment à cette décision, le Conseil d'Administration de l'EPA Maison du Boulanger et le Conseil Municipal de la Ville de Troyes seront amenés à prendre une décision analogue.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il est proposé au Conseil d'Administration :

- **d'acter le principe que le CST et la F3SCT sont compétents et communs à l'égard des agents de la Ville de Troyes, du Centre Municipal d'Action Sociale de Troyes, et de l'EPA Maison du Boulanger dès la proclamation des résultats de l'élection des futurs représentants du personnel siégeant auprès de cette instance,**
- **d'instaurer le paritarisme numérique dans la composition du futur CST et la F3SCT,**
- **d'approuver une composition du futur CST commun Ville/CMAS/EPA Maison du Boulanger fixée à 8 sièges de titulaires (autant de suppléants) pour chacun des collèges : représentants des Collectivités et des personnels,**
- **de recueillir l'avis des représentants dans les conditions mentionnées ci-dessus sur les sujets examinés par cette instance.**

VI – Création de trois Commissions Administratives Paritaires communes pour les fonctionnaires de la Ville de Troyes et du Centre Municipal d'Action Sociale

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont des instances consultatives, composées en nombre égal de représentants des Collectivités territoriales et de leurs Etablissements publics d'une part, et de représentants des fonctionnaires d'autre part, dont la durée du mandat est fixée à quatre ans. Il existe une CAP pour chaque catégorie de fonctionnaires (A, B et C). Les CAP sont régies par les dispositions du Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Le nombre de représentants titulaires du personnel dans chaque CAP est déterminé proportionnellement à l'effectif de fonctionnaires en relevant.

Les CAP ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions, avant que l'Autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation professionnelle des fonctionnaires. Elles interviennent, par exemple, sur les demandes de révisions du compte rendu d'entretien professionnel, sur les conditions d'exercice des fonctions notamment en cas de refus d'autorisation de travail à temps partiel, ou en cas de licenciement...

L'article L261-4 du CGFP prévoit que lorsqu'un établissement public est rattaché à une Commune, tel que le Centre Communal d'Action Sociale, les organes délibérants de l'Etablissement public communal et de la Commune peuvent décider, par délibérations concordantes, de créer une CAP commune, compétente à l'égard des fonctionnaires de la Commune et de l'Etablissement ; cette dernière est placée auprès de la Commune. La possibilité de créer une instance commune, permise par la réglementation, a déjà été appliquée suites aux élections professionnelles de 2008, 2014, 2018 et 2022.

Ainsi, dans un souci de cohérence entre la Commune et le Centre Municipal d'Action Sociale qui lui est rattaché, il est à nouveau proposé aux membres du Conseil d'Administration d'instituer des CAP communes pour les agents de la Ville de Troyes et du Centre Municipal d'Action Sociale de Troyes.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il est proposé au Conseil d'Administration :

- **de créer des CAP pour chaque catégorie hiérarchique (A, B, et C) compétentes et communes à l'égard des agents de la Ville de Troyes et du Centre Municipal d'Action Sociale de Troyes, dès la proclamation des résultats de l'élection des futurs représentants du personnel siégeant auprès de cette instance.**

VII – Création d'une Commission Consultative Paritaire unique et commune pour les agents contractuels de droit public de la Ville de Troyes et du Centre Municipal d'Action Sociale

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est une instance consultative unique, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels de droit public, quelle que soit leur catégorie hiérarchique d'appartenance (A, B et C). Cette Commission est régie par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP). Elle est composée en nombre égal de représentants des Collectivités territoriales d'une part, et de représentants du personnel d'autre part, dont la durée du mandat est fixée à quatre ans. Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé proportionnellement à l'effectif d'agents contractuels de la Collectivité ou de l'Etablissement.

Tout comme les Commissions Administratives Paritaires compétentes pour les fonctionnaires, la CCP a pour rôle de donner un avis sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question concernant leur situation professionnelle. La CCP intervient, par exemple, sur les demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel, sur les conditions d'exercices des fonctions notamment en cas de refus d'autorisation de travail à temps partiel, ou en cas de licenciement...

Les articles L272-1 et L261-4 du CGFP prévoient que lorsqu'un Etablissement public est rattaché à une Commune, tel que le Centre Communal d'Action Sociale, les organes délibérants de l'Etablissement public communal et de la Commune peuvent décider, par délibérations concordantes, de créer une Commission Consultative unique compétente à l'égard des agents contractuels de la commune et de l'établissement ; cette dernière étant placée auprès de la Commune. La possibilité de créer une instance commune, permise par la réglementation, a déjà été appliquée suites aux élections professionnelles de 2018 et 2022.

Ainsi, dans un souci de cohérence entre la Commune et le Centre Municipal d'Action Sociale qui lui est rattaché, il est soumis à nouveau à l'appréciation des membres du Conseil d'Administration l'institution d'une Commission Consultative Paritaire unique commune aux agents de la Ville de Troyes et du Centre Municipal d'Action Sociale de Troyes.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il est proposé au Conseil d'Administration :

- **de créer une Commission Consultative Paritaire unique commune et compétente à l'égard des agents contractuels de la Ville de Troyes et du Centre Municipal d'Action Sociale de Troyes, dès la proclamation des résultats de l'élection des futurs représentants du personnel siégeant auprès de cette instance.**