



CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 30 AVRIL 2026

Numéro	17
Objet	PERSONNEL COMMUNAUTAIRE – MESURES DIVERSES
Rapporteur	Le Président

Date de convocation et d’affichage : 24 avril 2026
La séance, présidée par Monsieur François BAROIN, Président, est ouverte à 19h15.

En exercice : 135 / Quorum : 68 / Présents : 124 / Volants : 135

Présents : AUBRUN Olivier, AZZAB Jamila, BAGATTIN Mélanie, BAROIN François, BAROIN Stéphanie, BAZIN-MALGRAS Valérie, BELIN Philippe, BILLET André, BLANCHARD Dominique, BLANCHOT Bastien, BLASSON Christian, BORDIER Grégory, BOUTRELLE Thierry, BRAUN Jean-Paul, BRAUX Sébastien, BREMENT Jacques, BRET Marc, BRIOT Charline, BROCHET Pierre, CASSONNET Christian, CATERINO Marie-Laure, CAVAILLAC Guy, CHALVET Marie-Ange, CHAMPAGNE Anicet, CHAMPAGNE Bernard, CHOISELAT Emmanuel, CHOMAT Christophe, COCHET Jean-Michel, COLLARD Benoît, COPITET Catherine, CORNUMAND Agnès, COURTOIS Armelle, CROPAT Patrice, DEBROUWER Denis, DEHARBE Dominique, DELAITRE Guy, DELARUE Clément, DENIS Valéry, DOBRAJE Karine, DRAGON Jean-Luc, DRIAT Boris, DUMONT Jean-Michel, DUQUESNOY Olivier, DUSACQ Maxime, DUXIN Christophe, ERMINI Hervé, FARRUGIA Frédéric, FENEK Karim, FERNANDEZ Sophie, FINOT Patrick, FLEURET Dominique, FRAPIN David, FREGANS Baptiste, GANTELET Bruno, GARIGLIO Elisabeth, GARNERIN David, GATOULLAT Marcel, GAUTHIER Anne-Sophie, GEORGE Yvan, GERARD Fabien, GIRARD Marc, GIRARDIN Olivier, GOJJARD Pascal, GRILLAT Stéphane, GUILBARD Victor, GUNDALL Philippe, HAINAUD Christian, HELLAL Karim, HENNEQUIN Virgil, HEUILLARD Véronique, HIMEUR Aïcha, HONORE Nicolas, HOUARD Bruno, HUBERDEAU Marie, HUP Carole, JOURNOT Aude, KACZMAREK Elodie, KUZMA Romain, LANDREAT Pascal, LANOUX Claudie, LEBECQ Jérémy, LEFEVRE Vincent, LEMELLE Flavienne, LEMOINE, Philippe, LEPRINCE Didier, LEROY Marie-Thérèse, LOUIS Benoît, MAGLOIRE Arnaud, MALARMEY Pascal , MANGEON Marielle, MARCHAL Yves, MEIRHAEGHE Jean-François, MILESI Franck, MONT-DESFONTAINES Nathalie, NIEUWMUNSTER Adrien, ORDONNEAU Marie, OUDART Audrey, PETER Anthony, POIVEZ Kevin, PROVENCE Gérard, RAGUIN Jacky, RANCUREL Marie-Noëlle, RAYMOND Arnaud, REVOLIO Claudine, ROBERT Julien, ROUSSELLE Patrice, SAUVAGE Philippe, SCHMITT Philippe, SEBEYRAN Marc, SIMON Eric, SOMSOIS Hervé, THIEBAUX Christelle, THIENOT Régis, THOMAS Christine, TRESSOU Marie-Hélène, TURPIN-PADIRAC Marie-Béatrice, VAJOU Sabine, VAN DEN BROECKE Bertrand, VINCENT Fabien, VINOT Pascal, YANIK Ulku, ZWALD Jérémy.

Représentés : HENRI Pascal par COLLOT Françoise, ROGER Sylvain par ROYER Mathieu.

Excusés et ont donné pouvoir : BAUDOUX Bruno à THOMAS Christine, BOURDON Amandine à BROCHET Pierre, DINIZ Laurence à SOMSOIS Hervé, LEDOUBLE Catherine à RAGUIN Jacky, PAUWELS Cécile à GIRARDIN Olivier, PETIT Christine à FINOT Patrick, POTTIER Denis à MEIRHAEGHE Jean-François, RENOIR Gilles à GIRARD Marc, SCHERRER Luc à HONORE Nicolas, THOMAS Jérôme à MANGEON Marielle, VIART Jean-Michel à OUDART Audrey.

Nombre de votants	Non-participation	Suffrages exprimés		Abstention
		Pour	Contre	
135	0	135	0	0

Le Conseil Communautaire approuve le présent rapport, à l’unanimité des suffrages exprimés.

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 30 AVRIL 2026**PERSONNEL COMMUNAUTAIRE – MESURES DIVERSES**

Annexe : Tableau des effectifs permanents situation arrêtée au 01/04/2026

Exposé :**I – PRESENTATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS PERMANENTS DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE**

En l'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. Les établissements peuvent aussi avoir recours à des emplois non permanents donc non pérennes sous certaines conditions réglementaires.

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 encadré par la loi.

Il appartient donc au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services de Troyes Champagne Métropole.

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 100ème d'Equivalent Temps Plein ETP).

Ainsi, 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 minutieux des emplois de l'établissement 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 Troyes Champagne Métropole.

De plus, tout établissement 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 de Troyes Champagne Métropole avec une situation arrêtée au 1er avril 2026. Ce tableau avec comme clé d'entrée la notion « d'emploi » servira de référence pour le modifier à chaque conseil communautaire 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 Communautaire.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il vous est proposé :

- **D'APPROUVER le tableau des effectifs permanents de Troyes Champagne Métropole 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 : CREATION(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 communautaire, 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 et la nécessité de création de postes :

Au sein du Pôle Sécurité et développement institutionnel :

Conformément à la délibération du 6 décembre 2024, un service de 4 gardes champêtres à destination des communes rurales de Troyes Champagne Métropole a été créé et des gardes champêtres recrutés à compter d'octobre 2025.

A ce jour, 34 communes, représentant 23 000 habitants, adhèrent à ce dispositif qui leur est destiné et d'autres communes souhaiteraient en bénéficier à compter du 1^{er} juillet 2026. Dans ce cadre, afin de répondre au mieux aux demandes des communes membres actuelles et à venir, il apparaît opportun d'anticiper le renforcement de ce service sur la base d'une augmentation prévisionnelle des effectifs à raison de 2 recrutements par an, soit la **création de 12 postes de garde champêtre** supplémentaires.

Il s'agit de prévoir les postes au tableau des effectifs étant précisé que conformément à l'article L522-2 du Code de la Sécurité intérieure, le recrutement des quatre gardes champêtres sera autorisé en cas d'accord de deux tiers au moins des conseils municipaux des communes représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population totale de celles-ci.

Considérant que ces agents communautaires agissent sous l'autorité des maires lorsqu'ils sont sur le territoire des communes, une convention est passée avec ces dernières pour fixer les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition des agents et de leurs équipements.

Par ailleurs, considérant le nombre croissant de caméras raccordées au Centre de Supervision Urbain, il paraît opportun de renforcer les effectifs afin de répondre au mieux à la sécurisation des lieux, des espaces et des bâtiments publics par le biais de la vidéo protection. Dans ce cadre, la **création de 3 nouveaux postes d'opérateurs(trices)** permettrait de porter les effectifs des deux équipes de jour à 6 opérateurs chacune et l'équipe de nuit à 4 opérateurs.

Au sein du Pôle Equilibre du territoire – Habitat – Politique de la Ville – Dispositifs contractuels :

Il est proposé de parfaire la structuration du Pôle en créant **un poste de Directeur(trice) de l'aménagement du territoire**. Cet(te) agent(e) serait chargé de piloter la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'habitat, de renouvellement urbain et de planification.

Au sein du Pôle Environnement – Développement durable - Collecte :

Afin d'optimiser l'organisation des tournées de collecte, il est proposé d'augmenter le temps de travail d'un agent de collecte (à ce jour à temps non complet 24h30 par semaine) à 28 heures par semaines, soit **+0.10 équivalent temps plein**.

MOTIF DE LA MODIFICATION APPORTEE	EMPLOI	GROUPE DE FONCTION LIE AU RIFSEEP	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	Postes 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 de poste	Garde champêtre	Non concerné	GARDE CHAMPETRE CHEF	GARDE CHAMPETRE CHEF PRINCIPAL		12		01/05/2026
Création de poste	Opératrice / Opérateur de vidéoprotection	8	ADJOINT TECHNIQUE	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		3		01/05/2026
Création de poste	Directrice / Directeur technique	1	INGENIEUR	INGENIEUR HORS CLASSE		1		01/05/2026
Changement de temps de travail temps non complet 28h / semaine	Agente / Agent de collecte	8	ADJOINT TECHNIQUE	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		0,8		01/06/2026
Changement de temps de travail temps non complet 24h30 / semaine	Agente / Agent de collecte	8	ADJOINT TECHNIQUE	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			0,7	01/06/2026
Changement de filière	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ADJOINT TECHNIQUE	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026

Changement de filière	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Changement de filière	Cheffe / Chef d'unité / d'équipe culturelle Catégorie C	3	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Changement de filière	Cheffe / Chef d'unité / d'équipe culturelle Catégorie C	3	ADJOINT DU PATRIMOINE	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Changement de filière	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ADJOINT TECHNIQUE	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Changement de filière	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Réussite concours	Archiviste	6	ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Réussite concours	Archiviste	6	ADJOINT DU PATRIMOINE	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Réussite concours	Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	7	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Réussite concours	Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	7	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Réussite concours	Animatrice / Animateur	6	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Réussite concours	Animatrice / Animateur	6	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Réussite concours	Conseillère / Conseiller en insertion socioprofessionnelle et professionnelle	5	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Réussite concours	Conseillère / Conseiller en insertion socioprofessionnelle et professionnelle	5	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / Chargé d'animation de projet	4	TECHNICIEN	TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	X	1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / Chargé d'animation de projet	4	INGENIEUR	INGENIEUR HORS CLASSE			1	01/05/2026

Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Poste conservé pour agent en détachement	Non concerné	ADJOINT DU PATRIMOINE	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / Chargé d'animation de projet	4	TECHNICIEN	TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / Chargé d'accueil	1	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / Chargé d'accueil	1	AGENT DE MAITRISE	AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Cheffe / Chef de projet culturel		BIBLIOTHECAIRE	BIBLIOTHECAIRE PRINCIPAL	x	1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / Chargé d'accueil en bibliothèque	8	ADJOINT DU PATRIMOINE	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / chargé de mission développement commercial	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL		0,5		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / chargé de mission développement commercial	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL	x	0,5		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / chargé de mission développement commercial	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL			1	01/05/2026
Changement de cadre d'emplois	Cheffe / Chef de service administratif	2	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL	x	1		01/06/2026
Changement de cadre d'emplois	Cheffe / Chef de service	2	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/06/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Chargée / Chargé d'accueil en bibliothèque	8	ADJOINT DU PATRIMOINE	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/07/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Assistante / Assistant de bibliothèque	5	ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/07/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Poste conservé pour agent en détachement	Non concerné	INGENIEUR EN CHEF	INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE		1		01/07/2026
Modification de poste pour les besoins de la communauté d'agglomération	Cheffe / Chef d'unité / d'équipe culturelle Catégorie A	3	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL			1	01/07/2026

Réussite concours	Référente / Réfèrent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	7	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL		1		01/07/2026
Réussite concours	Référente / Réfèrent insertion socioprofessionnelle et professionnelle	7	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/07/2026
TOTAL GENERAL						32,8	16,7	
SOLDE GENERAL						16,1		

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il vous est proposé :

- **D'APPROUVER les modifications du tableau des effectifs de Troyes Champagne Métropole ainsi que les éléments récapitulés ci-dessus,**
- **DE PROCEDER, 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 – PRESENTATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS NON PERMANENTS

A – Recours aux effectifs non permanents au titre des articles L. 332-23.1° et L. 332-23.2° du Code Général de la Fonction Publique

La possibilité de recourir à ces emplois non permanents permet à Troyes Champagne Métropole d'assurer une gestion plus précise et optimisée du personnel notamment pour faire face à des besoins saisonniers (ex : ramassage de feuilles) ou temporaires, et de répondre ainsi précisément et ponctuellement aux demandes de renforts formulées par les directions.

Réglementairement, les établissements publics sont autorisés à recruter temporairement des agents contractuels sur emplois non permanents (donc non pérennes) 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) ;
- un accroissement saisonnier d'activité (article L. 332-23,2°), pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs (besoin saisonnier).

Les emplois pour les agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel (article L.332-22 du Code général de la fonction publique) ne figurent pas dans le tableau des effectifs permanents.

Chaque année de ce nouveau mandat, la collectivité souhaite présenter des tableaux prévisionnels des effectifs non permanents définis aux articles L. 332-23,1° et L. 332-23,2° 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 selon le fondement juridique retenu par grades. Ces postes n'ont pas vocation à être tous pourvus en même temps et sur toute l'année. Ces tableaux pourraient être amendés 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 ces deux fondements seront précisées dans les contrats de travail afférents.

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

Filières	Grades	Secteurs / Emplois	Effectifs budgétaires annuels en Equivalent Temps Plein
ADMINISTRATIVE	Attaché principal	Tous emplois administratifs confondus	2
	Attaché		8
	Rédacteur principal 2 ^{ème} classe		3
	Rédacteur	Tous emplois administratifs confondus	3
	Adjoint administratif		9
TOTAL FILIERE			25
TECHNIQUE	Ingénieur principal	Tous emplois techniques confondus	1
	Ingénieur		5
	Technicien principal 2 ^{ème} classe		2
	Technicien		4
	Agent de maîtrise		1
	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe		1
	Adjoint technique		15
TOTAL FILIERE			29
CULTURELLE	Conservateur des bibliothèques	Tous emplois secteur culturel confondus	1
	Bibliothécaire		2
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		2
	Adjoint du patrimoine		5
TOTAL FILIERE			10
MEDICO-SOCIALE	Infirmier en soins généraux		1

	Educateur de jeunes enfants	Tous emplois du secteur Médico-social confondus	2
	Auxiliaire de puériculture de classe normale		3
TOTAL FILIERE			6
SECURITE	Garde champêtre chef	Garde champêtre	1
TOTAL FILIERE			1
TOTAL GENERAL			71

Tableau des effectifs relatif à l'article L. 332-23.2° (besoin saisonnier):

Filières	Grades	Secteurs / Emplois	Effectifs budgétaires annuels en Equivalent Temps Plein
ADMINISTRATIF	Adjoint administratif	Tous emplois administratifs confondus	1
TOTAL FILIERE			1
TECHNIQUE	Adjoint technique	Tous emplois techniques confondus	22
TOTAL FILIERE			22
TOTAL GENERAL			23

B – Maintien des effectifs des collaborateurs de Cabinet du Président

Les collaborateurs de Cabinet, qui constituent des emplois non permanents, sont recrutés librement par l'autorité territoriale en application de l'article R.333-9 du Code Général de la Fonction Publique. Cet article relatif aux collaborateurs du Cabinet d'un président d'établissement public administratif fixe l'effectif maximal des emplois de Cabinet à deux personnes pour un établissement public administratif employant 200 agents et plus. Par dérogation à ces dispositions, l'article R.333-10 précise que l'effectif maximum du cabinet d'un président de communauté d'agglomération est fixé à trois personnes pour un établissement employant de 200 à moins de 500 agents. L'effectif maximal continue à être fixé à 3 personnes.

C – 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.

Troyes Champagne Métropole 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	NUMERO ET DATE DELIBERATION	NOMBRE D'AGENTS
CHEF DE PROJET AGRICULTURE	ATTACHÉ	N°15 du 25/03/2022	1
COORDONNATEUR - ANIMATEUR MAISON DES 1000 JOURS	INGÉNIEUR	N°20 du 06/03/2025	1
CONSEILLER NUMERIQUE	RÉDACTEUR	N°14 du 04/03/2022	1

Par ailleurs, dans le cadre du Service Public de la Rénovation de l'Habitat piloté par l'Etat et l'Agence Nationale de l'Habitat (ANAH), Troyes Champagne Métropole s'est positionné comme guichet unique sur son territoire via le réseau national des Espaces Conseil France Rénov' (ECFR) en continuité d'Ecotoit Service Public d'accompagnement à la rénovation énergétique

Troyes Champagne Métropole souhaite pouvoir procéder au recrutement d'un(e) Technicien(ne) « Chargé(e) de mission animation et valorisation du Service Public de la Rénovation de l'Habitat (H/F)».

Cet(te) agent(e) viendrait en remplacement d'un agent « Ecotoit » recruté sous contrat de projet qui a récemment quitté l'EPCI. Il(elle) aurait pour mission principale d'assurer la gestion et l'animation du Service Public de la Rénovation de l'Habitat avec la mise en œuvre, et le suivi de la dynamique territoriale autour de la rénovation de l'habitat et d'assurer les missions de conseil, d'information et d'orientation à l'attention des demandeurs particuliers (au sein de la cellule Ecotoit qui poursuit sa mission).

Aussi, en autorisant la création de ce contrat de projet, cet(te) agent(e) serait recruté(e) sur le fondement des Articles L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique et rémunéré(e) sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade des techniciens territoriaux. 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. Conformément à la réglementation, le contrat sera conclu pour la durée de la mission, estimée à 24 mois par les services concernés. Il pourra être renouvelé pour mener à terme le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

L'agent(e) peut également bénéficier du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, dans les conditions fixées par la délibération, si le contrat le prévoit.

Tout recours à un nouveau contrat de projet (articles L332-24 à L332-26 du Code général de la Fonction Publique) ferait l'objet de proposition soumis à l'agrément de l'assemblée délibérante, les conditions d'emploi et de rémunération des agents recrutés sur ce fondement étant précisées dans les contrats de travail afférents.

Un état récapitulatif de ces emplois non permanents sera présenté chaque année au budget primitif et au compte administratif votés par l'assemblée délibérante.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il vous est proposé :

- **D'APPROUVER les tableaux des effectifs non permanents pour l'année 2026 ci-dessus recrutés sous contrat de projet, besoins saisonniers, besoins occasionnels ;**
- **D'APPROUVER la création d'un poste de Technicien(ne) « Chargé(e) de mission animation et valorisation du Service Public de la Rénovation de l'Habitat (H/F) dans le cadre d'un contrat de projet,**
- **DE PROCEDER au recrutement d'un(e) agent(e) en contrat de projet en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019,**
- **D'INSCRIRE ou MODIFIER les crédits nécessaires au chapitre 012 à chaque exercice budgétaire pour les postes susvisés, et ce, dans la limite des six ans réglementaires ;**
- **D'INSCRIRE les crédits nécessaires au chapitre 012 à chaque exercice budgétaire au regard de l'effectif retenu pour la composition du Cabinet du Président.**

IV – CREATION D'UN COMITE SOCIAL TERRITORIAL POUR LES AGENTS DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

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).

Au 1^{er} janvier 2017, avait été créée la Communauté d'Agglomération de Troyes Champagne Métropole, suite à la « fusion/extension » avec plusieurs Etablissements Publics de Coopération Intercommunale et Communes. Suite à la création de cette nouvelle entité, des élections professionnelles ont été organisées le 15 juin 2017, afin de la doter d'un CT compétent pour l'ensemble de ses agents. Cette instance a été renouvelée en 2018, suite au renouvellement général des représentants du personnel au sein des différents organismes consultatifs de la fonction publique, dans le cadre des élections professionnelles. Puis, suites aux élections professionnelles de 2022, un CST a été installé.

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 compétent pour les agents de la Communauté d'Agglomération de Troyes Champagne Métropole (Articles L251-5 et L251-9 du CGFP) :

La condition d'effectif global des 50 agents étant remplie (425 agents au 1^{er} janvier 2026), un CST compétent à l'égard des agents de la Communauté d'Agglomération de Troyes Champagne Métropole est créé. Le seuil des 200 agents étant dépassé, est instituée une F3SCT au sein du CST.

2- Fixation du nombre de représentants titulaires du personnel au CST :

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 l'Etablissement (425 agents), le nombre de sièges doit être compris entre 4 et 6. Après consultation le 10 février dernier des organisations syndicales, il est proposé de retenir une composition du futur CST égale à 6 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 titulaire 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 l'Etablissement 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 Communautaire de retenir un nombre égal de représentants de l'Etablissement et de représentants du personnel au sein du CST, soit 6 sièges pour les deux collèges des représentants. Au sein de la F3SCT, le nombre de représentants de l'Etablissement ne peut excéder le nombre de représentants du personnel (article R252-43 du CGFP). Il est donc proposé aux membres du Conseil Communautaire, de retenir un nombre égal de représentants de l'Etablissement et de représentants du personnel, soit 6 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 l'Etablissement. Par conséquent, il est proposé de recueillir l'avis du collège des représentants de l'Etablissement 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 Troyes Champagne Métropole seront appelés à désigner leurs représentants siégeant au sein des instances paritaires le 10 décembre prochain.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il vous est proposé :

- **D'APPROUVER une composition du futur CST fixée à 6 sièges de représentants du personnel titulaires (autant de suppléants),**
- **D'INSTAURER le paritarisme numérique dans la composition du futur Comité Social Territorial et la F3SCT, et donc de retenir un nombre égal de représentants de l'Etablissement et de représentants du personnel au sein du Comité Social Territorial, soit également 6 sièges pour le collège de représentants de l'Etablissement,**
- **DE RECUEILLIR l'avis des représentants dans les conditions mentionnées ci-dessus sur les sujets examinés par cette instance.**