



REPUBLIQUE FRANÇAISE

**DEPARTEMENT DE L'AUBE
VILLE DE TROYES**

CONSEIL MUNICIPAL DU VENDREDI 24 AVRIL 2026

Date de convocation et de publication : 17 Avril 2026

La séance, présidée par Monsieur François BAROIN, Maire, est ouverte à 19h25.

Sont présents :

M. François BAROIN/ Maire

M. Mmes AZZAB, BAROIN, BAUDOUX, BOUDADI, BRET, DEHARBE, DOBRAJE, GARIGLIO, GRILLAT, HONORE, HUBERDEAU, SCHERRER, SEBEYRAN, SOMSOIS, TAHRI, THOMAS (Mme), TURPIN-PADIRAC / Adjoints.

M. Mmes AUTIER, BAZIN-MALGRAS, BRIOT, BROCHET, COURTIN, DINIZ, DUPRE, FARRUGIA, FENEK, FREGANS, GEORGE, GESP LAHUGT, HIOLET, HUPFER-CHARPENTIER, LAVILLE, LEGRAND, MARCHAND, RAFFETIN, REVOLIO, SUBTIL, THOMAS (M.), VAJOU, VINOT / Conseillers municipaux.

Sont excusés et ont donné pouvoir :

M. DENIS à M. HONORE, Mme LEMELLE à M. BAUDOUX, M. TRAVERSA à M. GRILLAT, Mme COURTOIS à Mme HUBERDEAU, M. JAY à Mme DOBRAJE, Mme MANGEON à M. THOMAS, M. ROBERT à Mme BRIOT, Mme BOURDON à M. BROCHET.

Le Conseil municipal a choisi comme secrétaire de séance Mme Oxana HIOLET.

DELIBERATION N°20	PERSONNEL MUNICIPAL MESURES DIVERSES
RAPPORTEUR	M. LE MAIRE

Nombre de membres : 49		Vote			
Présents	Suffrages exprimés	Pour	Contre	Abstention	Non-participation
41	Point II : 49	44	5		
	Points I et III à X : 49	49			

À la suite d'un vote séparé, le rapport est approuvé comme suit :

- Le point II est approuvé à la majorité des suffrages exprimés (44 Pour, 5 Contre)
- Les points I, puis III à X, sont approuvés à l'unanimité des suffrages exprimés (49 Pour).

CONSEIL MUNICIPAL DU 24 AVRIL 2026

PERSONNEL MUNICIPAL
MESURES DIVERSES

Exposé :

I – Présentation du tableau des effectifs permanents de la Ville de Troyes

Annexe 1 : Tableau des effectifs permanents situation arrêtée au 01/04/2026

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.

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 règlementé 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 municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services de la Ville de Troyes.

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 la 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 la Ville de Troyes.

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 de la Ville de Troyes avec une situation arrêtée au 1^{er} avril 2026. Ce tableau avec comme clé d'entrée la notion « d'emploi » servira de référence pour le modifier à chaque Conseil municipal 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 municipal.

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- **d'approuver le tableau de tous les effectifs permanents de la Ville de Troyes (situation arrêtée au 1^{er} avril 2026) 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 municipal, 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 :

Lutter contre les incivilités afin de préserver l'environnement quotidien des Troyens étant un axe prioritaire du mandat, la Collectivité souhaite poursuivre la montée en puissance de la Police Municipale afin d'optimiser la présence de cette dernière sur l'ensemble du territoire communal. 25 postes supplémentaires au tableau des effectifs permettraient d'atteindre une nouvelle étape ciblant un effectif de 100 agents (97 agents + 3 encadrants) pour renforcer et faciliter le travail de police de proximité 24h/24h et 365 jours/an.

Par ailleurs l'article L.2121-8 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) prévoit que dans les communes de 1 000 habitants et plus, le Conseil municipal établit son règlement intérieur dans les six mois qui suivent son installation. Le règlement intérieur précédemment adopté continue à s'appliquer jusqu'à l'établissement du nouveau règlement.

Dans l'attente de l'adoption du nouveau règlement intérieur, il est proposé d'actualiser la constitution des groupes suite aux résultats des élections municipales des 15 et 22 mars 2026, soit 3 groupes (un groupe issu de la liste Ensemble pour Troyes, un groupe issu de la liste Troyes avec Briot et un groupe issu de la liste Sauvons Troyes). Il convient d'amender en conséquence les articles XII et XIII du règlement intérieur, ainsi que la délibération n°4 du 9 juillet 2020 sur les agents à temps non complet affectés à chacun des groupes pour la préparation des Assemblées délibérantes et les réunions préparatoires.

MOTIF DE LA MODIFICATION APPORTÉE	EMPLOI	GROUPE DE FONCTION LIE AU RIFSEEP	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
Changement de cadre d'emplois	Coordonnatrice / Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	6	PUERICULTRICE	PUERICULTRICE HORS CLASSE		1		01/05/2026
Changement de cadre d'emplois	Coordonnatrice / Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	6	INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX DE CLASSE NORMALE	INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX HORS CLASSE			1	01/05/2026

Réussite concours	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Réussite concours	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Réussite concours	Assistante / Assistant de gestion ressources humaines	7	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Réussite concours	Assistante / Assistant de gestion ressources humaines	7	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Technicienne / Technicien du spectacle et de l'événementiel	7	TECHNICIEN	TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	X	1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Technicienne / Technicien du spectacle et de l'événementiel	7	INGENIEUR	INGENIEUR PRINCIPAL			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Chargée / Chargé de propreté des locaux	8	ADJOINT TECHNIQUE	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Chargée / Chargé de propreté des locaux	8	ADJOINT DU PATRIMOINE	ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Cheffe / Chef de projet politique de la Ville	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL	X	0,75		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Chargée / Chargé d'animation de projet	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL	X	0,25		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Cheffe / Chef d'établissement (avec encadrement)	2	DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 2EME CATEGORIE	DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE 1ERE CATEGORIE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Cheffe / Chef de projet culturel	4	ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	X	1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Cheffe / Chef de projet culturel	4	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	CONSERVATEUR EN CHEF DU PATRIMOINE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Agente / Agent de surveillance de la voie publique	8	ADJOINT D'ANIMATION	ADJOINT D'ANIMATION DE 1ERER CLASSE		1		01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Agente / Agent de surveillance de la voie publique	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/05/2026
Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Agente / Agent de surveillance de la voie publique	8	ADJOINT D'ANIMATION	ADJOINT D'ANIMATION DE 1ERER CLASSE		1		01/05/2026

Modification de poste pour les besoins de la collectivité	Coordonnatrice / Coordonnateur budgétaire et comptable	4	ATTACHE	ATTACHE PRINCIPAL			1	01/05/2026
Réussite concours	Chargée / Chargé d'accueil	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/06/2026
Réussite concours	Chargée / Chargé d'accueil	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/06/2026
Réussite concours	Officière / Officier d'Etat Civil	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/06/2026
Réussite concours	Officière / Officier d'Etat Civil	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/06/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Chargée / Chargé d'accueil	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/07/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Chargée / Chargé d'accueil	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/07/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/07/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/07/2026
Changement de filière	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	ATTACHE	ATTACHE HORS CLASSE		1		01/07/2026
Changement de filière	Assistante / Assistant de gestion administrative	8	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS DE CLASSE EXCEPTIONNELLE			1	01/07/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	7	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		1		01/07/2026
Nomination dans le cadre de l'article 93	Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	7	ADJOINT ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE			1	01/07/2026
Réussite concours	Coordonnatrice / Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	6	INFIRMIER EN SOINS GENERAUX DE CLASSE NORMALE	INFIRMIER EN SOINS GENERAUX HORS CLASSE		1		01/07/2026
Réussite concours	Coordonnatrice / Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	6	PUERICULTRICE	PUERICULTRICE HORS CLASSE			1	01/07/2026
Création	Assistante / Assistant de	8	REDACTEUR	REDACTEUR PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE		0,25		07/04/2026

	gestion administrative							
Création	Policière / Policier Municipal(e)	Non concerné	GARDIEN BRIGADIER	BRIGADIER-CHEF PRINCIPAL		25		01/05/2026
	TOTAL GENERAL					41,25	16	
	SOLDE GENERAL					25,25		

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver les modifications du tableau des effectifs de la Ville de Troyes 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,
- d'amender les articles XII et XIII du règlement intérieur du Conseil municipal et la délibération n°4 du 9 juillet 2020 afin de prévoir que chacun des 3 groupes bénéficie d'un agent à temps non complet représentant 1/4 d'un équivalent temps plein (ETP).

III – Présentation des tableaux 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 la Collectivité d'assurer une gestion plus précise et optimisée du personnel notamment pour faire face à des besoins saisonniers (ex : ramassage de feuilles, activités liées aux Accueils de Loisirs) ou temporaires, et de répondre ainsi précisément et ponctuellement aux demandes de renforts formulées par les directions.

Réglementairement, les collectivités territoriales sont autorisées 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 présentera deux 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) :

FILIERES	SECTEURS / EMPLOIS	GRADES	EFFECTIFS BUDGETAIRES ANNUELS EN EQUIVALENT TEMPOS PLEIN
ADMINISTRATIVE	Tous emplois administratifs confondus	ATTACHE	3
		REDACTEUR PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE	5
		REDACTEUR	5
		ADJOINT ADMINISTRATIF	8
TOTAL FILIERE			21
ANIMATION	Emplois animation	ANIMATEUR	2
		ADJOINT D'ANIMATION	2

TOTAL FILIERE			4
CULTURELLE	Enseignante / Enseignant artistique	PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE	4
	Emploi culturel	ATTACHE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1
	Assistante / Assistant enseignement artistique	ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	2
		ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	4
		ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	4
	Emplois culturels	ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES	1
		ADJOINT DU PATRIMOINE	6
TOTAL FILIERE			22
MEDICO-SOCIALE	Emploi médico-social	INFIRMIER EN SOINS GENERAUX	1
	Éducatrice / Éducateur de jeunes enfants	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	2
	Auxiliaire de puériculture	AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DE CLASSE NORMALE	9
	ATSEM	ATSEM PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE	12
	Assistante maternelle	ASSISTANTE MATERNELLE	1
TOTAL FILIERE			25
SPORTIVE	Tous emplois sportifs confondus	EDUCATEUR DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES	2
TOTAL FILIERE			2
TECHNIQUE	Tous emplois techniques confondus	INGENIEUR PRINCIPAL	1
		INGENIEUR	3
		TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	5
		TECHNICIEN	4
		AGENT DE MAITRISE	1
		ADJOINT TECHNIQUE	35
TOTAL FILIERE			49
SECURITE	Garde champêtre	GARDE CHAMPETRE CHEF	1
TOTAL FILIERE			1
TOTAL GENERAL			124

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

FILIERES	SECTEURS / EMPLOIS	GRADES	EFFECTIFS BUDGETAIRES ANNUELS EN EQUIVALENT TEMPOS PLEIN
ADMINISTRATIVE	Tous emplois administratifs confondus	ATTACHE	1
		ADJOINT ADMINISTRATIF	7
TOTAL FILIERE			8
ANIMATION	Secteur animation	ADJOINT D'ANIMATION	7
TOTAL FILIERE			7
CULTURELLE	Secteur culturel	ADJOINT DU PATRIMOINE	5
TOTAL FILIERE			5
TECHNIQUE	Tous emplois techniques confondus	ADJOINT TECHNIQUE	112
TOTAL FILIERE			112
TOTAL GENERAL			132

B – Maintien des effectifs des collaborateurs de Cabinet du Maire

Les collaborateurs de Cabinet, qui constituent des emplois non permanents, sont recrutés librement par l'autorité territoriale en application de l'article R.333-6 du Code Général de la Fonction Publique. Cet article relatif aux collaborateurs de Cabinet des autorités territoriales détermine l'effectif maximal des emplois de Cabinet d'une commune en fonction du nombre d'habitants de celle-ci. Ce dernier continue à être fixé à 3 personnes : « deux personnes lorsque la population de la commune est comprise entre 20 000 et 40 000 habitants ; une personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants lorsque la population de la commune est comprise entre 40 001 et 400 000 habitants ».

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.

La Ville de Troyes 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
MEDIATEUR DE TRANQUILITE PUBLIQUE	ADJOINT D'ANIMATION	N° 38 du 16/12/2021	2
CONSEILLER NUMERIQUE	RÉDACTEUR	N° 22 du 03/02/2022	4
CHARGE DE MISSION LABEL RACHI	ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	N° 43 du 21/12/2023	1
ASSISTANTE REGIE DES COLLECTIONS	ATTACHÉ DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	N° 34 du 01/04/2021	1
CHARGE DE MISSION ACTION CŒUR DE VILLE	ATTACHÉ	N° 37 du 12/10/2020	1

Tout recours à un nouveau contrat de projet (articles L.332-24 à L.332-26 du Code Général de la Fonction Publique) ferait l'objet de proposition soumis à l'agrément de l'Assemblée délibérante.

Un état récapitulatif de ces emplois non permanents sera présenté chaque année 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 sont précisées dans les contrats de travail afférents.

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- **d'approuver les tableaux des effectifs non permanents pour l'année 2026 ci-dessus recrutés sous contrat de projet, besoins saisonniers, besoins occasionnels,**
- **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,**
- **d'inscrire les crédits nécessaires au chapitre 012 à chaque exercice budgétaire au regard de l'effectif retenu pour la composition du Cabinet du Maire.**

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 L.516-1 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 vous est proposé :

- **d'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer la convention individuelle de mise à disposition renouvelable, avec le Centre Municipal d'Action Sociale, selon le modèle joint en annexe, 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) La Maison du Boulanger-Centre Culturel

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 L.251-5 du 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 Etablissements 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 L.251-7 du 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 L.251-5, L.251-7 et L.251-9 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 municipal, la création d'un CST commun aux agents de la Ville de Troyes, du CMAS et de l'EPA Maison du Boulanger. Le seuil des 200 agents étant dépassé, est instituée une F3SCT au sein du CST. L'organisation du CST ainsi créée, continuera d'être portée par la Ville de Troyes.

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

L'organe délibérant fixe, après consultation des organisations syndicales, le nombre de membres titulaires du CST dans les limites fixées par l'article R.252-34 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 R.252-41 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 personnel titulaires ou suppléants du CST.

3 - Le paritarisme numérique :

L'article R.252-33 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 municipal 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 R.252-43 du CGFP). Il est donc proposé aux membres du Conseil municipal, de retenir un nombre égal de représentants des Collectivités et de représentants du personnel, soit 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 R.252-37 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 celui du CMAS seront amenés à prendre une décision analogue.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il est proposé au Conseil municipal :

- **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 CMAS 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 de 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 L.261-4 du CGFP prévoit 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 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 municipal 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 municipal :

- **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 L.272-1 et L.261-4 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'Etablissement ; 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 municipal 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 municipal :

- **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.**

VIII – Conditions de rémunération des assistants maternels

Annexe 3 : Modalités de rémunération des assistants maternels de la Ville de Troyes

L'article L.421-1 du Code de l'action sociale et de la Famille définit les assistants maternels comme les personnels qui accueillent habituellement et de façon non permanente des mineurs à leur domicile ou dans une Maison d'Assistants Maternels, contre rémunération. Ainsi, ces professionnels de la Petite Enfance prennent en charge à domicile des enfants de 0 à 3 ans qui leur sont confiés pour la journée.

La Ville de Troyes emploie aujourd'hui 10 assistantes maternelles, afin d'offrir un service d'accueil à domicile de qualité d'enfant en bas âges aux parents troyens, dans le cadre de la Maison Petite Enfance de la Farandole, garantissant une plus grande souplesse d'accueil indispensable pour la conciliation entre la vie professionnelle et familiale.

Les conditions d'agrément, de formation et de rémunération de ces personnels sont régies par un ensemble de règles issues du Code de l'action sociale et de la famille, du Code du travail, du Code de la santé publique, et pour partie par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Les règles du Statut des Assistants maternels ont été profondément modifiées en dernier lieu par la loi n°2005-706 du 27 juillet 2005 et ses décrets d'applications.

Sur cette base, le Conseil Municipal a délibéré le 10 mai 2007, afin d'intégrer la réforme du statut des assistantes maternelle précitée et de redéfinir en conséquence les modalités de leur rémunération. Ces modalités ont ensuite été modifiées à plusieurs reprises, visant notamment à revaloriser, d'une part, le salaire de base fixe mensuel garanti ; et d'autre part, à adopter de nouvelles indemnités ou modalités de rémunération tendant à valoriser davantage l'engagement des assistants maternels qui acceptent de faire preuve de disponibilité et d'adaptabilité dans l'accueil des enfants.

Afin de poursuivre cette démarche d'amélioration du service public d'accueil des enfants en bas âge, qui passe par une meilleure reconnaissance du statut des assistants maternels et la prise en compte de l'environnement de travail, il est proposé aux membres du Conseil municipal de conserver les éléments de rémunération précédemment retenus, tout en adoptant de nouvelles mesures :

- ✓ rémunération de l'assistant maternel lors de la pose de jour relevant du compte épargne temps,
- ✓ précisions sur les modalités de versement d'une indemnité de remplacement en Maison Petite Enfance,
- ✓ précisions sur les modalités de versement d'une indemnité, dans l'attente qu'un nouvel enfant soit confié à l'assistant maternel, par l'employeur.

Décision :

Il est proposé au Conseil municipal :

- **d'approuver les nouvelles modalités de rémunération des assistants maternels définies en annexe à la présente délibération,**
- **d'appliquer ces nouvelles dispositions à compter de la date d'entrée en vigueur de cette présente délibération,**
- **d'inscrire chaque année les crédits nécessaires au Budget,**
- **d'abroger, la délibération n°38 du 16 décembre 2021, jusqu'alors en vigueur, relative aux modalités de rémunération des assistants maternels.**

IX – Versement de l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE) aux allocataires bénéficiant de l'assurance chômage, versée par la Ville de Troyes selon le principe de l'auto-assurance

Selon les dispositions du Code du Travail, les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et à la recherche d'un emploi, ont droit, pendant une certaine durée, à des allocations chômage. A ce titre, il incombe aux collectivités territoriales d'assurer la gestion administrative et financière de l'indemnisation de ceux-ci, dans le cadre d'une gestion en auto-assurance.

L'arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public est venue préciser les modalités de versement de l'indemnisation au chômage au secteur public et notamment la possibilité de verser l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE)

Afin de permettre le versement de cette aide par les employeurs publics, l'arrêté précise que l'allocation peut être servie, sur demande de l'intéressé dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ARCE, versée par France Travail, et dont les modalités sont fixées par le règlement d'assurance chômage. Il ne s'agit donc pas d'une aide en tant que telle, mais d'une modalité de versement de l'allocation d'assurance chômage.

S'agissant d'une possibilité de versement sous forme de capital, il appartient à l'autorité territoriale, en charge de l'indemnisation chômage, de prendre une délibération permettant le versement de l'allocation d'assurance chômage dans les conditions de l'ARCE, déclinée par l'arrêté du 19 décembre 2024.

Le montant du capital est égal à 60% du montant brut du reliquat des droits restants dus à la date à laquelle l'intéressé remplit l'ensemble des conditions d'attribution. Une déduction de 3 % pour la participation au financement des retraites complémentaires est appliquée sur le montant du capital.

Pour bénéficier de ce versement en capital, les conditions sont les suivantes :

- Le demandeur doit bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE),
- Le demandeur, créateur ou repreneur d'entreprise produit le justificatif de la création d'entreprise, par l'attestation d'inscription au registre du commerce et des sociétés,
- Le demandeur doit bénéficier du dispositif d'exonération partielle ou total des cotisations sociales, dénommée ACRE (Aide à la création ou à la reprise d'entreprise), accordée par l'Urssaf pendant 1 an,
- Ce capital est versé au titre d'une création ou reprise d'entreprise postérieure à la date de perte d'emploi ayant ouvert le droit à l'allocation d'assurance chômage.

Le versement du capital intervient en deux fois :

- Un premier versement à la date à laquelle l'intéressé réunit l'ensemble des conditions d'attribution,
- Un second versement intervient 6 mois après la date du 1^{er} versement, à condition d'exercer toujours l'activité pour laquelle l'aide a été accordée et de ne pas être sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein.

L'intéressé peut être amené à produire tout document attestant de la poursuite de son activité.

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- **d'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à verser l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE) aux allocataires bénéficiant de l'assurance chômage versée par la Ville de Troyes,**
- **d'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tous actes s'y rapportant.**

X- Rémunération des personnes chargées de la mise sous pli dans le cadre de la propagande électorale

En application des articles L.241 et L.242 du Code électoral, l'Etat prend en charge les dépenses provenant des opérations effectuées par les communes de plus de 2 500 habitants pour chaque élection municipale, résultant notamment de la préparation de l'envoi de la propagande électorale.

La Préfecture de l'Aube a confié cette prestation à la Ville de Troyes dans le cadre d'une convention qui fixe les modalités d'organisation, de mise sous pli de la propagande électorale et de colisage des bulletins de vote, ainsi que la prise en charge financière par l'Etat.

Cette mission a été principalement confiée à des agents municipaux (fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé) qui interviennent dans le cadre d'une activité accessoire rémunérée, exercée en dehors de leur temps de travail. Il a été également fait appel à des personnels extérieurs qui travaillent pour la Communauté d'agglomération de Troyes Champagne Métropole ou le Centre Municipal d'Action Sociale.

Les opérations de mise sous pli se sont déroulées les 27 et 28 février 2026, au titre du premier tour du scrutin du dimanche 15 mars 2026, et le 18 mars 2026, au titre du second tour du scrutin du dimanche 22 mars 2026.

Conformément aux dispositions fixées par l'Etat, la Collectivité définit le montant des rémunérations pour les personnels qui ont participé à cette mission, comme suit :

- Opérations de mise sous pli au titre du premier tour :
 - Mise sous pli : 0,30 euros bruts par pli
 - Préparation de la salle, réception des bulletins de vote, encadrement de la mise sous pli : 0,030 euros bruts par électeur
- Opérations de mise sous pli au titre du second tour :
 - Mise sous pli : 0,215 euros bruts par pli
 - Préparation de la salle, réception des bulletins de vote, encadrement de la mise sous pli : 0,0275 euros bruts par électeur

Décision :

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- **d'approuver les montants de rémunération présentés ci-dessus pour les agents ayant participé à la préparation de la mise sous pli des documents de propagande électorale, lors des élections municipales des 15 et 22 mars 2026.**