



**TROYES
CHAMPAGNE**
MÉTROPOLE

**Conseil
communautaire**

17 Mars 2023

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023



Contexte budgétaire

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2023

Depuis 2012, l'Etat a engagé un **processus de recentralisation massive** allant à l'encontre de l'article 72 de la Constitution sur **la libre administration des collectivités territoriales**, à travers :

- La réduction de leurs ressources propres
- La nationalisation d'impôts locaux et leur compensation partielle
- Le transfert de nouvelles compétences et de nouvelles charges

Ce contexte a inévitablement entraîné la **perte d'autonomie fiscale et financière des collectivités territoriales**.

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2023

Baisse de la dotation globale de fonctionnement (DGF)

A l'échelle nationale (chiffres DGFIP)

Entre 2008 et 2013, le montant global de la Dotation Globale de Fonctionnement versé par l'État aux collectivités territoriales s'élevait à 139 milliards d'euros. Entre 2014 et 2019, ce montant s'élevait à 118 milliards d'euros.

On note ainsi une **baisse de 21 milliards d'euros entre ces deux périodes**, illustrant la volonté du Gouvernement de restreindre progressivement l'autonomie locale.

Md€	2008	2009	2010	2011	2012	2013	DGF versée 2008-2013 (1)
DGF bloc communal*	22,56	23,04	23,27	23,31	23,49	23,65	139,32
Md€	2014	2015	2016	2017	2018	2019	DGF versée 2014-2019 (2)
DGF bloc communal	22,92	21,19	19,37	18,52	18,37	18,33	118,73
Chiffres DGFIP							Écart DGF versée entre les deux mandats (2)-(1)
							-20,62

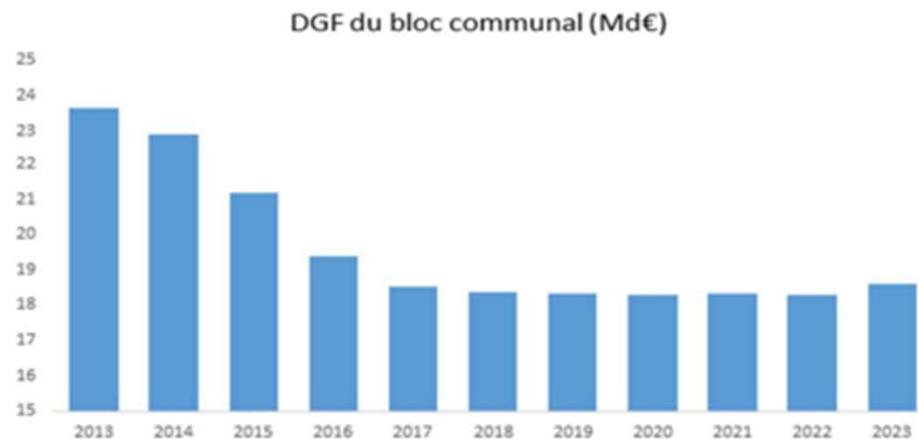
ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2023

Baisse de la dotation globale de fonctionnement (DGF)

A l'échelle nationale

Malgré un contexte inflationniste qui pèse lourd sur le budget des collectivités territoriales en raison d'importantes hausses de charges, l'Etat a refusé d'indexer la DGF sur l'inflation.

Or, les dotations ne sont pas des subventions mais de l'argent que l'Etat doit aux collectivités territoriales pour financer les services publics ou les compétences qu'il a lui-même délégués aux collectivités.



ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2023

Baisse de la dotation globale de fonctionnement (DGF)

Impact à l'échelle de Troyes Champagne Métropole depuis 2012

Depuis 2012, la perte cumulée de Dotation Globale de Fonctionnement pour le territoire est :

- de **17 millions d'euros** sur les 10 dernières années, soit l'équivalent de près de **8,5 points de fiscalité** (TFPB)
- dont **12,7 millions depuis la création de Troyes Champagne Métropole** au 1^{er} janvier 2017.

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2023

Nationalisation d'impôts locaux et transfert de nouvelles charges

- **Suppression de la taxe d'habitation**
- **Nationalisation annoncée de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE)**

Estimation : déjà une perte pour TCM de 437 000€ pour 2023

- **Réduction des bases d'imposition de la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE)**

A chaque fois, les promesses de l'Etat de compenser « à l'euro près » ne sont pas tenues dès lors que les compensations sont basées sur un mode de calcul ne prenant pas en compte l'évolution et la dynamique locale.

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2023

Nationalisation d'impôts locaux et transfert de nouvelles charges

Impact Covid sur les finances de TCM

Lors de la crise sanitaire du Covid, la communauté d'agglomération Troyes Champagne Métropole accompagnée de la ville de Troyes ont protégé la population en achetant et en distribuant des masques dès les premiers jours du printemps 2020, en ouvrant rapidement et en gérant des centres de dépistage et de vaccination ou encore en soutenant le Centre Hospitalier de Troyes.

Troyes Champagne Métropole a donc été en initiative dès les premières heures de la crise sanitaire pour pallier aux absences et aux hésitations de l'État.

Malgré cela, en raison de critères définis par l'État, un total de 1,2 million d'euros (charge nette) ne sera pas remboursé par l'État contrairement à ses engagements.



Présentation des perspectives financières 2023 – Budget principal

ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023

Comme chaque année, avant l'examen du Budget Primitif (BP), un Rapport sur les Orientations Budgétaires (ROB) doit être présenté à l'Assemblée délibérante.

Ce rapport doit porter notamment sur :

- les orientations budgétaires, en indiquant les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes,
- la structure et la gestion de la dette,
- la structure et l'évolution prévisionnelle des dépenses de personnel.

Dans un contexte national et international inédit, les collectivités territoriales connaissent une situation inflationniste jamais vue depuis 1980, dans laquelle les hypothèses de croissance sont remises en cause. Les effets positifs qui découleront de cette situation exceptionnelle vont dépendre du caractère durable de l'inflation. Si une inflation temporaire s'accompagne d'une reprise économique, elle sera bénéfique pour tous les acteurs économiques. A l'inverse, si une inflation durable s'installe dans un contexte de croissance atone, elle se traduira par une perte de revenu réel pour l'ensemble des acteurs économiques.

Dans le même temps, les collectivités territoriales subissent les conséquences défavorables du processus de recentralisation opéré **par l'Etat. Celui-ci dépossède progressivement les collectivités territoriales de leur libre administration et notamment de leur autonomie financière.** Depuis 2012, les gouvernements successifs ont d'une part significativement réduit la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) et d'autre part nationalisé des pans entiers de la fiscalité locale : d'abord la taxe d'habitation et aujourd'hui avec la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE).

Les impacts de la crise sanitaire sont réels sur les finances de Troyes Champagne Métropole avec une charge nette de 1,2 million d'euros. En 2022, ces différents facteurs avaient conduit à réduire drastiquement certaines de nos dépenses et notamment les subventions de fonctionnement. Ces mesures restent néanmoins insuffisantes pour faire face aux décisions nationales et au contexte international. Dans ce contexte particulier, afin de dégager des marges de manœuvre supplémentaires pour concrétiser le projet de territoire adopté en 2022, il vous est proposé aujourd'hui différentes mesures portant notamment sur la fiscalité des ménages et professionnelle.

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budget principal

EVOLUTION ANNUELLE DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT :

1. Dotation de l'Etat :

- Pas de baisse de la DGF pour le seul exercice 2023

2. Recettes courantes :

- Produits de gestion et d'exploitation
 - Participations et subventions extérieures
- Dont **0,765 M€** solde subvention Agence Régionale de Santé pour fonctionnement des centres de vaccination

Reconduction des
produits
estimés au BP 2022

Cette recette exceptionnelle vient compenser partiellement la charge nette Covid pour TCM (+1,2M€)

PERSPECTIVES FINANCIERES 2023 BUDGET PRINCIPAL : Recettes de fonctionnement (1/2)

DGF et recettes courantes :

S'agissant de la Dotation Globale de fonctionnement (DGF), son montant est stable après des années de baisses successives :

- La dotation de compensation, qui est en diminution constante depuis quelques années, baisse encore de 0.7% ;
- La dotation d'intercommunalité, qui est garantie par l'Etat tant que le coefficient d'intégration fiscale de la collectivité est supérieur à 35%, augmente uniquement grâce au dynamisme de la population et donc aux efforts de l'ensemble des acteurs publics et privés du territoire.

Le montant des recettes courantes liées aux produits d'exploitation, aux participations et subventions extérieures est stable. Cependant, ce montant comprend le solde de 765 000 € de subvention exceptionnelle de l'Agence Régionale de Santé pour le fonctionnement des centres de vaccination.

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budget principal

EVOLUTION ANNUELLE DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT :

3. Fiscalité affectée (*) :

- **Produit du Versement Mobilité : + 1,200 M€**
 - Incidence en année pleine de l'augmentation du taux de cotisation à compter de juillet 2022 : + 1,300 M€
 - Dynamisme locale des cotisations : + 0,300 M€ (augmentation du montant des salaires versés).
 - Financement des budgets annexes liés à la mobilité : - 0,400 M€
- **Taxe de séjour : Produit équivalent à celui de 2022.**

4. Fiscalité directe non affectée et compensations réformes fiscales (*) :

- Perte IFR suite réduction physique bases d'imposition réseau électrique : - 1,213 M€.
- Produit Cotisation Foncière des Entreprises à taux constant : + 0,245 M€
- CVAE : + 0,500 M€ par rapport à 2022 année basse suite COVID mais perte de 0,430 M€ par rapport au produit réel de la taxe attendu en 2023 avant la réforme.
- Taxe Habitation avec affectation recette de TVA : + 1,5 M€ => dynamisme de la conjoncture économique post COVID et inflation.

(*) Par rapport au réalisé 2022

PERSPECTIVES FINANCIERES 2023 BUDGET PRINCIPAL : Recettes de fonctionnement (2/2)

Fiscalité locale (2/2) :

Fiscalité affectée :

S'agissant du Versement Mobilité, la collectivité va bénéficier en année pleine de l'augmentation du taux de cotisation appliquée à compter du second semestre 2022, ainsi que du dynamisme local des cotisations dues à l'augmentation de l'assiette de cotisation constituée des salaires versés par les entreprises de onze salariés et plus. Cette recette complémentaire de 1,2 M€ permettra de financer les charges de transports urbain et scolaire ainsi que le développement des autres services de mobilité dont l'activité est retracée dans plusieurs budgets annexes.

Fiscalité directe non affectée et compensations réformes fiscales :

Concernant l'IFER, le budget 2023 va enregistrer une baisse de 1,213 M€ du produit de cette taxe suite à la modernisation d'installations de transformateurs électriques engagée sur le territoire par EDF en 2022.

S'agissant de la Cotisation Foncière de Entreprises (CFE), la revalorisation forfaitaire des bases entraîne une augmentation de son produit de 0,245 M€.

Une nouvelle taxe locale va disparaître en 2023 et sera compensée par une dotation versée par l'Etat. Il s'agit de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE). Elle sera remplacée par une quote-part de la TVA nationale correspondant à la moyenne des recettes de CVAE encaissées entre 2020 et 2022 par la collectivité et la cotisation qu'elle aurait dû percevoir en 2023. D'après la première estimation, cette compensation serait inférieure de 0,430 M€ par rapport au produit réel de la taxe si celle-ci n'avait pas été supprimée.

Concernant la taxe d'habitation (TH), l'année 2023 marque la fin de toute taxation sur les résidences principales. Tout comme la CVAE, la suppression de cette taxe locale sur les ménages est compensée depuis 2021 par une fraction de la TVA Nationale. Cette année marquée par une inflation exceptionnellement forte devrait permettre un gain supplémentaire de 1,5 M€ de la compensation. Cependant la dynamique de cette évolution devrait s'atténuer au cours des prochaines années.

Concernant la Taxe foncière sur les propriétés bâties, la revalorisation forfaitaire des bases d'imposition n'a eu que peu d'impact sur les recettes fiscales de Troyes Champagne Métropole compte tenu du très faible taux d'imposition (0,123%).

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budget principal

EVIOLUTION ANNUELLE DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT :

1. Charges à caractère général : + 1,317 M€

- Energie : + 0,421 M€
- Entretien réseau Eaux Pluviales suite au transfert obligatoire de la compétence : + 0,480 M€
- Entretien bâtiments, contrats maintenance : + 0,165 M€
- Entretien voiries : + 0,170 M€
- Assurances, honoraires et autres prestations : + 0,056 M€
- Impôts et taxes locales : + 0,025 M€

2. Charges de personnel : + 1,147 M€ soit une augmentation annuelle de 7% dont l'impact plein de l'augmentation du point d'indice

- Evolutions réglementaires (GVT, point d'indice) : 0,528 M€
- Evolution des effectifs pour développer notamment le soutien aux communes et les services publics à la population : 0,619 M€

PERSPECTIVES FINANCIERES 2023 BUDGET PRINCIPAL : Charges de fonctionnement (1/2)

1) Les charges à caractère général :

Les charges à caractère général évoluent de 1,317 M€ par rapport à 2022 et comprennent notamment :

- L'augmentation du coût des énergies pour 0,421 M€, sachant que les contrats de fourniture de gaz via le groupement de commande avec le Syndicat Départemental de l'Energie arrivés à leur terme en fin d'année dernière ont été renouvelés au 1^{er} janvier 2023 ;
- L'entretien des voiries communautaires pour un montant de 0,170 M€ ;
- L'entretien des bâtiments et les révisions de prix des contrats de maintenance pour un montant de 0,165 M€ ;
- L'évolution des cotisations d'assurance, les impôts et taxes diverses pour un montant de 0,056 M€ ;
- L'entretien des réseaux d'eaux pluviales pour 0,480 M€ qui est financé par une baisse des attributions de compensation du même montant suite au transfert de charges effectué en 2022.

2) Les charges de personnel :

S'agissant des charges de personnel, elles évoluent globalement à la hausse de 1,147 M€ (+7%) par rapport au budgété 2022 en raison des évolutions règlementaires (carrières, hausse du point d'indice décidée par l'Etat), et de l'évolution des effectifs (recrutements, remplacements maladies).

Le détail de ces données figure dans la partie du rapport consacrée aux ressources humaines.

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budget principal

EVOLUTION ANNUELLE DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT :

3. Contributions et subventions :

○ Contributions obligatoires (TCAT, SDIS, Départ, Troyes la Champagne Tourisme, Aéroport, Mission Locale) : **+ 0,526 M€**

▪ TCAT (transports urbains et scolaires) : **+ 0,327 M€**

▪ Exploitation des services de transport :

▪ Optimisation fiscale de la TVA sur la subvention d'exploitation :

+ 1,548 M€
- 1,221 M€

uniquement en
2023

▪ Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) : **+ 0,263 M€**

▪ Syndicat DEPART : **- 0,064 M€**

○ Subventions :

▪ Budget stable, évolution faible des subventions : **+ 0,060 M€**

▪ Baisse des subventions d'équilibre aux budgets annexes : **- 0,900 M€**

Déficit zones d'activités : **- 1,600 M€**
Autres budgets annexes : **+ 0,700 M€**

4. Attributions de compensation : **- 0,480 M€** => Transfert du réseau d'eaux pluviales (entretien du réseau 2023 **+ 0,480 M€**)

PERSPECTIVES FINANCIERES 2023 BUDGET PRINCIPAL : Charges de fonctionnement (2/2)

3) Les contributions et subventions :

Le montant des contributions et subventions diminue globalement de 0,300 M€. Cette évolution favorable prend en compte :

- La subvention de la TCAT qui n'augmente que de 0,327 M€. Estimée à 1,548 M€, l'augmentation du coût annuel d'exploitation du réseau de transports urbains et scolaires est compensée par 1,221 M€ de réduction de la TVA payée sur les subventions versées par Troyes Champagne Métropole suite à l'optimisation de ce régime fiscal ;
- La cotisation annuelle au Service Départemental d'Incendie et de Secours augmente réglementairement de 0,263 M€ ;
- La cotisation du syndicat DEPART diminue pour sa part de de 0,064 M€ ;
- Les subventions d'équilibre versées aux budgets annexes sont en baisse de 0,900 M€.

S'agissant des subventions attribuées aux partenaires locaux, leur montant est stable, avec une évolution maîtrisée de 0,060 M€.

4) Les attributions de compensation :

Le crédit de dépenses relatif aux attributions de compensation est réduit de 0,480 M€. Il s'agit d'une régularisation budgétaire qui n'a pas d'incidence sur les montants versés aux communes en 2023 et qui restent strictement identiques à ceux de 2022.

Evolution de la dette communautaire au 1^{er} janvier 2023

Malgré un contexte difficile, TCM a produits d'importants efforts de gestion pour préserver sa bonne santé financière et poursuivre son désendettement.

ENCOURS DETTE au 1er janvier (M€)	2022	2023	EVOLUTION
Budget principal	62,59	56,64	-5,95
Budgets annexes	35,29	36,83	1,54
TOTAL	97,87	93,47	-4,40

ANNUITE (M€)	2022	2023	EVOLUTION
Budget principal	6,68	6,99	0,31
Budgets annexes	3,79	3,95	0,17
TOTAL	10,46	10,94	0,48

TAUX D'INTERETS MOYEN	2022	2023
Budget principal	1,17%	1,57%
Budgets annexes	1,97%	2,08%
TOTAL	1,46%	1,77%

REPARTITION DES TAUX au 1er janvier 2023	BUDGET PRINCIPAL	BUDGETS ANNEXES	DETTE GLOBALE
Taux fixe	75%	77%	76%
Taux variable	25%	23%	24%
TOTAL	100%	100%	100%

Evolution de la dette communautaire au 1^{er} janvier 2023 :

Au 1^{er} janvier 2023, le capital restant dû de la dette globale s'élève à 93,47 M€, réparti à hauteur de 56,64 M€ pour le budget principal et 36,83 M€ pour les budgets annexes.

Par rapport à l'année 2022, l'endettement global de la collectivité baisse de 4,40 M€ en raison :

- De l'absence de nouvel endettement pour financer le programme d'investissement du budget principal,
- Du volume restreint d'emprunt de 4.64 M€ contracté en 2022 pour financer le programme d'investissement des budgets annexes « Patinoire », « Réseaux de chauffage urbain » et « Camping communautaire »),
- De l'amortissement annuel du capital comptabilisé en 2022 et qui s'est élevé de 9,04 M€ (5,94 M€ sur le budget principal et 3,10 M€ sur les budgets annexes).

Pour mémoire, la dette communautaire ne comprend aucun emprunt structuré et répond parfaitement aux obligations réglementaires dans ce domaine.

En augmentation de 0,31 M€ par rapport à l'année 2022, l'annuité 2023 du budget principal est estimée à 6,99 M€ dont 6.06 M€ d'amortissement du capital (+ 0,11 M€ par rapport aux prévisions de l'année 2022), et 0,93 M€ de dépenses d'intérêts (+0,20 M€ par rapport au BP 2022) ; en cause la remontée des taux d'intérêt liée à l'inflation.

Estimés à 0,79 M€, les intérêts de la dette des budgets annexes augmentent faiblement de 0,08 M€.

En raison de la conjoncture, les taux d'intérêts moyens progressent logiquement pour atteindre respectivement 1,57% pour le budget principal et 2,08% pour les budgets annexes.

Au 1^{er} janvier 2023, la dette communautaire globale intègre 75% d'emprunts à taux fixe, ce qui constitue une sécurité accrue en dans ce contexte de remontée conjoncturelle des taux.

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budget principal

VARIATION DE LA CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT :

RECETTES DE FONCTIONNEMENT	VARIATION PREVISIONNELLE 2023/2022 (M€)	-	CHARGES DE FONCTIONNEMENT	VARIATION PREVISIONNELLE 2023/2022 (M€)
1. Dotation de l'Etat	0,000		1. Charges générales	+ 1,317
2. Produits d'exploitation et participations	0,000		2. Charges de personnel	+ 1,148
4. Fiscalité affectée	+ 1,200		3. Contributions et participations	- 0,317
5. Fiscalité directe non affectée et compensations réformes fiscales	+ 1,032		4. Attributions de compensation	- 0,480
A - INCIDENCE BUDGETAIRE 2023	+ 2,232		5. Intérêts de la dette	+ 0,325
			B - INCIDENCE BUDGETAIRE 2023	+ 1,993
			C - EPARGNE BRUTE (A-B)	+ 0,239
			D - CAPITAL DE LA DETTE	+ 0,151
			E - AUTOFINANCEMENT (C-D)	+ 0,088
			CAPACITE DE DESENDETTEMENT	6,9 années

PERSPECTIVES FINANCIERES 2023 BUDGET PRINCIPAL : Variation de la capacité d'autofinancement.

En résumé, l'évolution des recettes budgétaires est de + 2,232 M€ et celles des dépenses et de +1,993 M€.

En intégrant le remboursement de capital de la dette, nous arrivons à une évolution très faible de l'autofinancement (+0,088 M€), ce qui signifie que **la situation est stable en apparence.**

En intégrant ces éléments, la capacité de la collectivité ressort à 6,9 ans.

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budget principal

VARIATION DE LA CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT : Hors situations exceptionnelles

RECETTES DE FONCTIONNEMENT	VARIATION PREVISIONNELLE 2023/2022 Hors situations exceptionnelles (M€)	AJUSTEMENTS		CHARGES DE FONCTIONNEMENT	VARIATION PREVISIONNELLE 2023/2022 Hors situations exceptionnelles (M€)	AJUSTEMENTS
1. Dotation de l'Etat	0,000			1. Charges générales	+ 1,317	
2. Produits d'exploitation et participations	- 0,765	Hors subvention ARS centres de vaccination	=	2. Charges de personnel	+ 1,148	
4. Fiscalité affectée	+ 1,200			3. Contributions et participations	+ 0,904	Sans optimisation fiscale
5. Fiscalité directe non affectée et compensations réformes fiscales	+ 1,032			4. Attributions de compensation	- 0,480	TVA TCAT : - 1,221 M€
5. Fiscalité directe non affectée et compensations réformes fiscales	+ 1,032			5. Intérêts de la dette	+ 0,325	
A - INCIDENCE BUDGETAIRE 2023	+ 1,467			B - INCIDENCE BUDGETAIRE 2023	+ 3,214	
					=	
				C - EPARGNE BRUTE (A-B)	- 1,747	
					=	
				D - CAPITAL DE LA DETTE	+ 0,151	
					=	
				E - AUTOFINANCEMENT (C-D)	- 1,898	
					=	
				CAPACITE DE DESENDETTEMENT	8,7 années	

PERSPECTIVES FINANCIERES 2023 BUDGET PRINCIPAL : Variation de la capacité d'autofinancement (hors situations exceptionnelles)

Afin d'approfondir l'analyse de la santé financière de la collectivité, les données exceptionnelles et non récurrentes qui ont été prises en compte dans les prévisions du budget primitif doivent être neutralisées. Permettant d'avoir une vision plus objective des ratios, cette neutralisation porte sur :

- Le solde de la subvention de 0,765 M€ de la subvention de l'Agence Régionale de Santé pour le fonctionnement des centres de vaccination,
- L'optimisation fiscale de la TVA d'un montant de 1,221 M€ qui a permis de contenir l'augmentation structurelle des charges annuelles de la TCAT.

En intégrant ces ajustements, l'évolution de la capacité d'autofinancement diminue de 1,898 M€ et la capacité de désendettement se dégrade fortement pour atteindre 8,7 années.



Une ambition :
Poursuivre le développement du territoire en
préservant la bonne santé financière de la collectivité

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

Budget principal

Grâce à la dynamique que nous avons su insuffler ces dernières années, le territoire de Troyes Champagne Métropole connaît actuellement une dynamique de développement et d'attractivité importante.

Cette dynamique s'illustre notamment par la **croissance démographique du territoire**, ainsi que par l'implantation récente d'entreprises de dimension internationale avec **Garnica et Clarins**.

C'est pour poursuivre cette dynamique et pour répondre aux objectifs que nous nous sommes fixés à travers notre projet de territoire voté en juillet dernier, que nous proposons un **programme d'investissements ambitieux et responsable portant notamment sur la Santé, les Transports, les Infrastructures, le financement de projet structurants dans les communes**.

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

Budget principal

LES DEPENSES PREVISIONNELLES y compris restes à réaliser 2022 : 29,950 M€

1. Investissements directs : 15,510 M€ (*Opérations engagées et restes à réaliser fin 2022*) :

- **Pôle Universitaire de Santé et d'Innovation Médicale**
- **Rénovation urbaine du quartier Jules Guesde**
- **Réhabilitation Zones d'Activités Economiques**
- **Réserves foncières, notamment pour anticiper le développement économique**
- **Réseau d'eaux pluviales**
- **Ouvrages de voirie et ponts** (*reconstruction de ponts*)
- **Réhabilitation friche industrielle TEO** (*centre technique TCAT*)
- **Réseau de mobilités douces**
- **Travaux aires d'accueil des gens du voyage**
- **Travaux bâtiments administratifs et médiathèque** (*rénovation thermique*)
- **Equipements et sécurité informatique**

Hors opérations nouvelles à venir, issues du projet de territoire de juillet 2022

LES INVESTISSEMENTS : BUDGET PRINCIPAL (1/3) :

Le montant prévisionnel des dépenses prévisionnelles d'investissement 2023 sont estimées à près de 30 M€. Ce programme prévisionnel d'investissement reprend les restes à réaliser constatés à la clôture de l'exercice 2022 mais n'intègre pas encore d'opérations au titre du projet de territoire.

1) Les investissements directs : 15, 510 M€.

Sont récapitulées sur cette page les principales opérations lancées ou engagées sur le budget principal.

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

Budget principal

LES DEPENSES PREVISIONNELLES :

2. Subventions d'équipement et fonds de concours : 9,600 M€

- Projets communaux structurants (53,5%)
- Electrification ligne ferroviaire n° 4
- Partenariats Département Enseignement Supérieur
- Aérodrome de Barberey

3. Participation financières pour le développement et l'attractivité du territoire : 2,400 M€

- SEM Y Schools
- Société Publique Locale de développement économique

4. Remboursement et versement d'avances liés au Covid : 2,440 M€

- Remboursement à l'Etat avance COVID perte de recettes transports publics
- Avance Région Fonds Résistance Grand Est (reste à réaliser)

LES INVESTISSEMENTS : BUDGET PRINCIPAL (2/3) :

2) Les subventions d'équipement et fonds de concours : 9,6M€

Ces dépenses prennent en compte :

- Les aides apportées aux communes par la réalisation de leurs projets structurants,
- La contribution de Troyes Champagne Métropole aux travaux d'électrification de la ligne ferroviaire n°4,
- Le partenariat financier avec le département pour la création de nouvelles formations d'enseignement supérieur,
- La participation aux travaux d'investissement de l'aérodrome de Troyes Barberey.

3) Participations financières : 2,400 M€

Il s'agit de l'entrée de TCM au capital de deux nouvelles structures en cours de création :

- La société d'économie mixte pour la gestion et le développement de Y Schools,
- La société publique locale de développement économique.

4) Remboursement et versement d'avances : 2,440 M€

Il est prévu de rembourser l'avance allouée temporairement par l'Etat afin de couvrir les pertes de recettes d'exploitation des transports durant la crise sanitaire du COVID. Un crédit d'environ 250 000 € est maintenu en reste à réaliser afin d'abonder si nécessaire le Fonds de résistance mise en place par la Région Grand Est et destiné aux entreprises locales également lors de la crise sanitaire.

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

Budget principal

LES RECETTES PREVISIONNELLES DE FINANCEMENT : 29,950 M€

1. Aides financières extérieures : 3,791 M€

– FCTVA et subventions

2. Remboursement avances par les budgets annexes : 3,545 M€

– Zones d'activités Cupigny

– Parc du Grand Troyes

3. Autofinancement à fiscalité constante : 3,408 M€

4. Résultat 2022 : 4,082 M€

5. Programmes d'emprunts : 15,124 M€ (1)

– Remboursement annuel de capital : 6,100 M€ (2)

– Endettement nouveau 2023 : 9,024 M€ (1-2)



**DEGRADATION DE LA SITUATION FINANCIERE
AU COURS DES PROCHAINES ANNEES**

LES INVESTISSEMENTS : BUDGET PRINCIPAL (3/3) :

Les investissements prévus au programme annuel 2023 du budget principal seront financés par :

- 3,791 M€ de FCTVA et subventions,
- 3,545 M€ de remboursement d'avances par les budgets annexes,
- 3,408 M€ d'autofinancement à fiscalité constante,
- Le résultat de 4,082 M€ dégagé à la clôture de l'exercice 2022 et qui est donc affecté au financement des investissements 2023.

Le bouclage du financement du programme d'investissement est assuré par un emprunt d'équilibre de 15,124 M€. Sachant que l'amortissement du capital de la dette est estimé en 2023 à 6,100 M€, la collectivité va s'endetter de 9,024 M€ en 2023.

Préserver la bonne santé financière de la collectivité

Les constats pour TCM : Des ratios inférieurs à la moyenne nationale

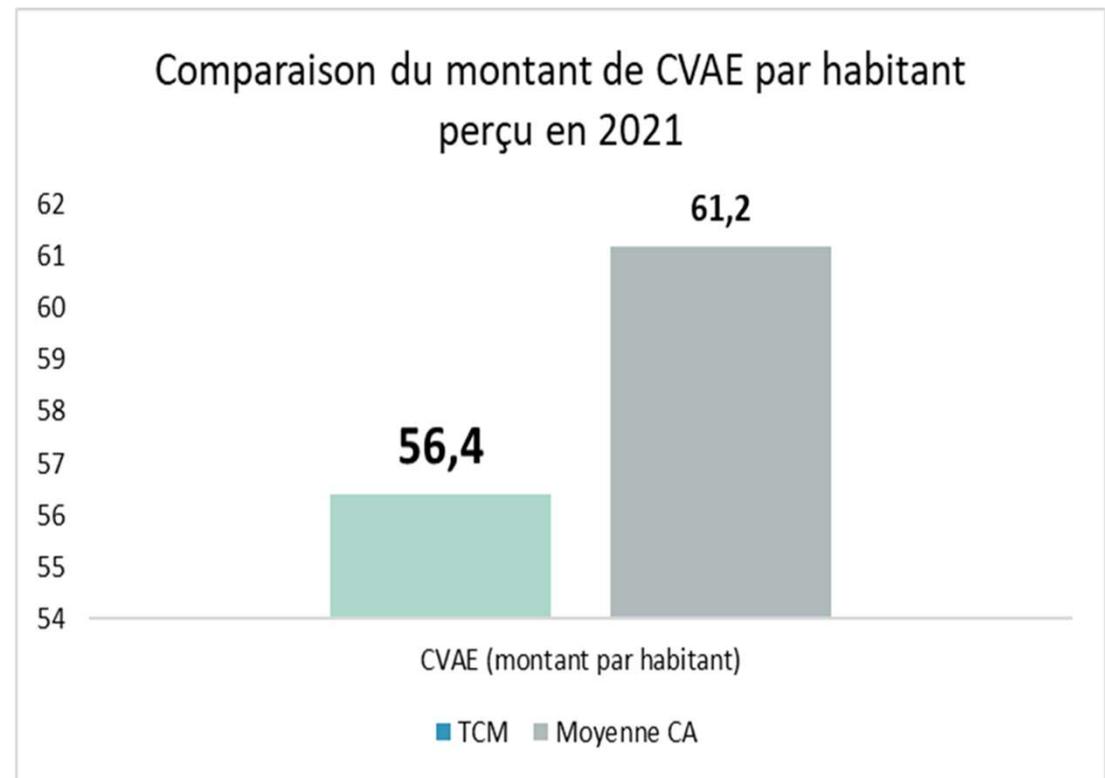
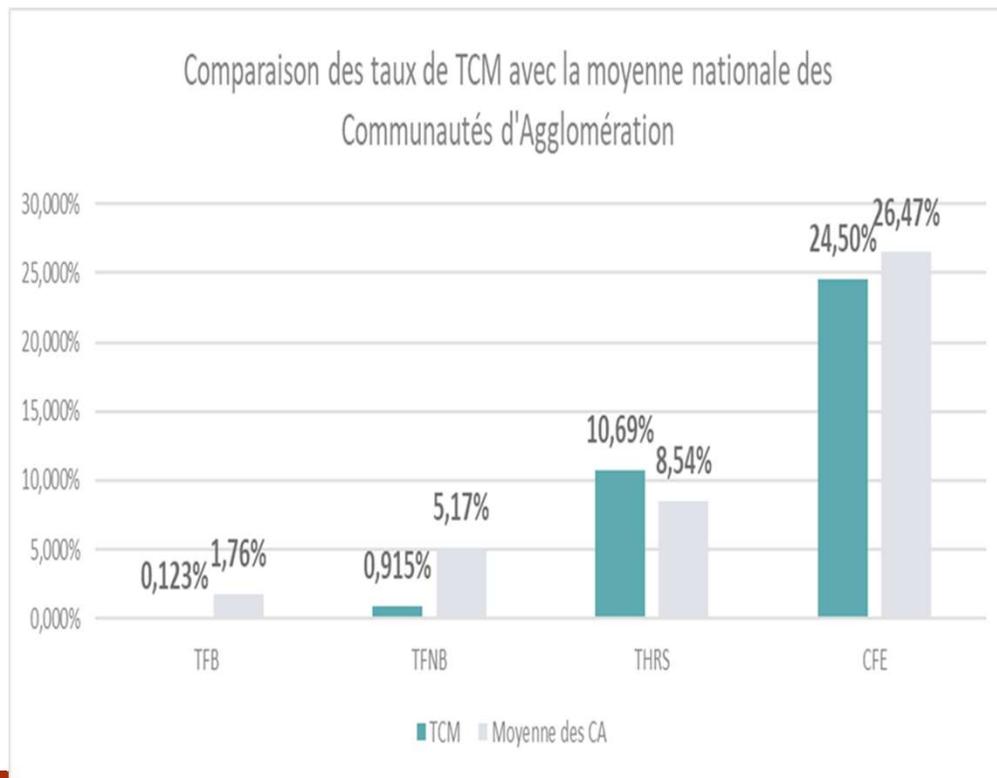
2021 En Euro par habitant	TCM	Moyenne des Communauté d'agglomération de 100.000 à 200.000 habitants
Recettes de fonctionnement	393,0	510,2
<i>Dont impôts locaux (nets reversements)</i>	25,4	78,7
Dépenses de fonctionnement (nettes reversements)	336,7	424,2
Epargne brute (dépenses-recettes)	56,3	86
<i>Taux d'épargne brute</i>	14%	17%
Annuité de dette	33,6	35,7
Epargne nette	22,7	50,3
<i>Taux d'épargne nette</i>	6%	10%
Dépenses d'investissement	99,4	127,2
Encours de dette	367,6	371,1
Ratio de capacité de désendettement	6,5	4,3

RAPPEL ETAT DES LIEUX 2017/2021 DU NOUVEAU PACTE FINANCIER ET FISCAL (1/3) :

Lorsque l'on étudie les ratios 2021 de la collectivité et que l'on compare par rapport à la moyenne de la strate, on constate que ces indicateurs sont inférieurs à la moyenne nationale (Pour plus de détails, se référer au document du pacte financier et fiscal).

Préserver la bonne santé financière de la collectivité

Les constats pour TCM : Une fiscalité plus faible que la moyenne nationale



RAPPEL ETAT DES LIEUX 2017/2021 DU NOUVEAU PACTE FINANCIER ET FISCAL (2/3) :

De même, lorsque l'on réalise un parangonnage sur les taux de fiscalité appliqué par la communauté d'agglomération, on constate qu'ils sont inférieurs à la moyenne nationale pour les intercommunalités de la même strate. Il en est de même pour le ratio de Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises par habitant.

(Pour plus de détails, se référer au document du pacte financier et fiscal).

Préserver la bonne santé financière de la collectivité

Les constats pour TCM :

1. Une collectivité qui porte une ambition pour ses communes et pour son territoire
 - Une collectivité très orientée vers ses communes.
 - Une collectivité qui fait le choix d'investir à travers son projet de territoire et ses schémas directeurs
2. Un besoin de ressources financières nouvelles pour continuer le développement du territoire

CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT		MONTANT ANNUEL INVESTISSEMENT	CAPACITE DE DESENETTEMENT en années	
2022	2026	2022/2026	2022	2026
1 800 000 €	-518 000 €	11 385 000 €	8,5	11,8



OBJECTIF N°1 DU PACTE : Poursuivre la dynamique d'investissements sur TCM

RAPPEL ETAT DES LIEUX 2017/2021 DU NOUVEAU PACTE FINANCIER ET FISCAL (3/3) :

Les conclusions de l'état des lieux financier intégré dans le nouveau pacte financier et fiscal indiquent que :

- 1) TCM dispose de peu de marges de manœuvre financière.
- 2) Sans décision stratégique rapide, la situation financière de la collectivité va se dégrader engendrant un autofinancement négatif de 0,518 M€ et une capacité de désendettement de 11,8 ans en 2026.

Il est donc indispensable d'augmenter les ressources de l'agglomération.

(Pour plus de détails, se référer au document du pacte financier et fiscal)

EVOLUTION DE LA FISCALITE

Budget principal

AUGMENTATION DES RESSOURCES FISCALES EN 2023

- Scénario 3 du Pacte Financier et Fiscal :

FISCALITE	Taux		Produit supplémentaire 2023
	2022	2023	
Cotisation Foncière des Entreprises	24,50%	25,83%	0,740 M€
Taxe surfaces commerciales	-	-	0,000 M€
Taxe Foncière sur les propriétés bâties	0,123%	2,61%	5,000 M€
TOTAL	-		5,740 M€

	BUDGET PRIMITIF 2023 sans option fiscalité	BUDGET PRIMITIF 2023 avec fiscalité scénario 3
AUTOFINANCEMENT	3,408 M €	9,148 M€
EVOLUTION ENDETTEMENT au 31 décembre	+ 9,024 M€	+ 3,284 M€
CAPACITE DE DESENDETTEMENT	6,9 années	3,9 années

EVOLUTION DE LA FISCALITE : BUDGET PRINCIPAL :

Afin de répondre à cet objectif d'augmentation des ressources intercommunales, il est proposé d'appliquer le scénario d'augmentation de la fiscalité communautaire retenu au nouveau pacte financier et fiscal.

- Cotisation Foncière des Entreprises : augmentation du taux d'imposition de 1,33 point dès 2023 qui dégagera une recette supplémentaire de 0,740 M€ ;
- Taxe foncière sur les propriétés bâties : augmentation du taux d'imposition de 2,487 points dès 2023 soit un produit complémentaire de fiscalité estimée à 5,00 M€ ;
- A partir de 2024, une augmentation de 0,5 point par an de la Taxe sur les Surfaces Commerciales de plus de 400 m² (TASCOM) (pas d'impact en 2023).

Ce scénario va engendrer en 2023 une recette budgétaire supplémentaire de 5,74 M€ qui sera totalement affectée à l'investissement et permettra :

- De dégager un autofinancement de 9,148 M€ ;
- Et d'atteindre une capacité de désendettement de 3,9 années.

(Pour plus de détail, se référer au document du pacte fiscal et financier)

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budgets annexes

1. BUDGETS ANNEXES FINANCÉS PAR UNE SUBVENTION D'ÉQUILIBRE DU BUDGET PRINCIPAL :

- Patinoire => Reprise de l'activité en cours d'année : **+ 0,500 M€**
- Parc des expositions : Reprise progressive d'activités avec ajustement des recettes d'exploitation : **- 0,200 M€**
- Bâtiments Ecole Supérieure de Commerce : Ajustement entretien du bâtiment : **- 0,100 M€**
- Zones d'activités : intégration du produit des cessions de terrains : **- 1,600 M€**
- Stade de l'aube : énergie et entretien : **+ 0,400 M€**
- Les budgets Camping, Marpa et Hôtel d'entreprises ont une activité stable qui n'impliquent pas d'évolution significative de leur subvention d'équilibre : **+ 0,100 M€**



Evolution annuelle des subventions d'équilibre du budget principal : **- 0,900 M€**

PERSPECTIVES FINANCIERES BUDGETS ANNEXES :

Les budgets annexes communautaires peuvent être classés en trois catégories selon leur mode de financement.

1. Budgets annexes financés par une subvention d'équilibre du budget principal :

La reprise des activités à la patinoire, prévue en fin d'année engendre une augmentation des charges de 0,5 M€.

La reprise progressive des activités constatée sur le Parc des Expositions ainsi que la régularisation 2022 des recettes d'exploitation provoquent une diminution de 0,2 M€ de la subvention d'équilibre.

Concernant le bâtiment de l'école supérieure de commerce, les travaux d'entretien prévus sont moins importants qu'en 2022 et entraîneront une baisse de la subvention d'équilibre de 0,1 M€.

L'intégration des produits de cession de terrain et les incidences comptables de la gestion de stocks de terrains aménagés des zones d'activités économiques se traduisent par une baisse de la participation financière du budget principal de 1,6 M€.

L'inflation du prix de l'énergie et l'entretien récurrent du stade de l'Aube impliquent une augmentation de 0,4 M€ de la subvention d'équilibre.

Le besoin de financement des budgets annexes Camping, Hôtel d'entreprises et Marpa se limitent à 0,100 M€.

Au total, pour cette catégorie de budgets annexes, les subventions d'équilibre prévues pour l'année 2023 sont donc en baisse de 0,9 M€.

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budgets annexes

2. BUDGETS ANNEXES EQUILIBRÉS PAR UNE RECETTE FISCALE AFFECTÉE :

○ **GEMAPI** : Pas d'augmentation du produit de la taxe en 2023

○ **Elimination des déchets** : Pas d'évolution du taux en 2023

Mise en application progressive du schéma directeur de gestion des déchets :

- Préfiguration de la mise en place d'une tarification incitative
- Plan de modernisation des déchèteries (mise aux normes , extension et contrôle d'accès)
- Optimisation de la gestion de bacs de collecte (renouvellement du parc et puçage)
- Mise en place des actions prévues dans le cadre du Plan Local de Prévention des Déchets Ménagers et Assimilés (PLPDMA)
- Mise de place de modes alternatifs de traitement et de valorisation locale des déchets (broyage, compostage individuel et collectif des déchets végétaux, accompagnement des usagers...)

PERSPECTIVES FINANCIERES BUDGETS ANNEXES :

2. Budgets annexes équilibrés par une recette fiscale affectée

L'équilibre du **budget annexe GEMAPI** sera assuré par le produit de la taxe prélevée en 2023 qui restera inchangé par rapport à l'année précédente.

Concernant le **budget annexe d'élimination des déchets**, il convient de rappeler qu'en 2022, le taux d'imposition de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères a été harmonisé à 11,50% sur l'ensemble du territoire à l'exception des communes gérées par le SIEDMTO. Ce taux unique restera inchangé en 2023.

Le produit de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères sera en partie affecté aux actions prévues dans le cadre du schéma directeur de gestion des déchets comprenant notamment :

- La préfiguration de la mise en place d'une tarification incitative ;
- Un plan de modernisation de déchèteries (mise aux normes, extension et contrôle d'accès) ;
- L'optimisation de la gestion de bacs de collecte (renouvellement du parc et puçage) ;
- La mise en place des actions prévues dans le cadre du Plan Local Prévention et réduction des Déchets Ménagers et Assimilés (PLPDMA) ;
- La mise de place de modes alternatifs de traitement et de valorisation locale des déchets (broyage, compostage individuel et collectif des déchets végétaux...).

PERSPECTIVES FINANCIÈRES 2023

Budgets annexes

3. BUDGETS ANNEXES EQUILIBRÉS PAR UNE REDEVANCE DES USAGERS :

- **Assainissement** : Pas d'augmentation de la redevance en 2023
- **Réseaux de chauffage urbain** : Poursuite de l'optimisation de la gestion en régie des deux réseaux en 2022 :
 - Chantereigne-Montvilliers : Objectif de stabilisation des tarifs suite au raccordement du réseau à l'unité de valorisation énergétique qui limite la dépendance aux énergies fossiles.
- **Location moyens de mobilité** : le service poursuit son développement de moyens de transports alternatifs à l'automobile.
 - Priorité : favoriser l'usage local du vélo (Location, libre service et remisages)
- **Camping** :
 - Fin de la construction de l'aire de camping car et mise en service au cours de l'année 2023

PERSPECTIVES FINANCIERES BUDGETS ANNEXES :

3. Budgets annexes équilibrés par une redevance des usagers :

Au **budget annexe de l'assainissement**, le tarif de la redevance reste inchangé par rapport à l'année 2022. Cette dernière permet d'assurer le financement intégral des charges de fonctionnement et le programme annuel d'investissement liés à son activité.

L'année 2022 a été marquée par la reprise en **régie des deux réseaux de chauffage urbain**. Celui de Chantereigne-Montvillers a été raccordé à l'unité de valorisation énergétique. L'objectif pour l'année 2023 est la stabilisation des prix en limitant le recours aux énergies fossiles via un mix-énergétique.

Le service de **location de moyens de mobilité** poursuit son développement avec comme priorité l'usage du vélo comme nouveau mode de déplacement en location et en libre-service.

S'agissant de **l'aire de camping-cars** récemment aménagée au camping communautaire, elle sera mise en service avant les congés d'été.

LES INVESTISSEMENTS

Budgets annexes

BUDGETS ANNEXES	INVESTISSEMENTS PREVISIONNELS 2023 (M€)	
	DEPENSES	RECETTES
Assainissement	12,855	1,680
Travaux réseau eaux usées	7,960	1,680
Travaux stations épuration	4,895	
Réseaux chauffage	5,792	1,767
Travaux	5,792	1,767
GEMAPI	4,936	0,891
Aménagement des rivières	0,182	
Prévention inondations	4,754	0,891
Stade de l'Aube	4,648	2,000
Travaux et équipements	4,648	2,000
Elimination des déchets	3,860	0,087
Travaux déchetterie	3,247	0,087
Immobilisation corporelles	0,613	
Zones activités économiques	2,241	3,478
Parc Grand Troyes	1,980	3,409
Cupigny	0,261	0,069
Moyens mobilités	0,894	0,332
Location vélos	0,690	0,321
Gare routière	0,204	0,011
Camping	0,250	0,234
Travaux aire camping cars	0,250	0,234
TOTAL	35,476	10,469

PERSPECTIVES FINANCIERES BUDGETS ANNEXES :

Les investissements programmés en 2023 dans les différents budgets annexes représentent une dépense globale de 35,48 M€. Leur financement est partiellement assuré par 10,47 M€ de subventions attendues et en fonction des budgets par de l'autofinancement annuel, des programmes d'emprunt, ou encore une affectation du résultat de clôture constaté à la fin de l'exercice 2022.

Le budget annexe de l'assainissement mobilise en 2023 un programme d'investissement estimé à 12,86 M€ comprenant des travaux de réhabilitation et d'extension sur le réseau (7,96M€) et la fin des travaux d'amélioration de la filière boues et d'injection du biogaz de la station d'épuration de Barberey (4,90 M€). Ces opérations bénéficient d'aides financières de l'Agence de l'eau et de l'Etat.

Les travaux liés aux réseaux de chaleur représentent un investissement de 5,80 M€ subventionnés à hauteur de 1,77 M€. Ils concernent majoritairement des travaux d'extension des réseaux de chaleur de Chantreigne-Montvilliers et des Chartreux ainsi que l'achat de quotas de CO2. Le solde correspond à des provisions de travaux.

Un crédit de dépenses de 4.94 M€ est prévu au budget annexe GEMAPI pour des travaux d'aménagement des rivières à hauteur de 0,18 M€. Une dépense de 4.76 M€ est prévue pour le Programme d'Actions de Prévention des Inondations (PAPI) financé par l'Etat, l'Agence de l'eau, la Région et le FEDER.

Le programme annuel de travaux du stade de l'Aube est estimé à 4.65 M€ et sera affecté à la modernisation de l'éclairage, et de la vidéoprotection ainsi qu'à l'installation d'un réseau Wifi. Les subventions attendues sont inscrites à hauteur de 2M€.

Un montant de 3.86 M€ d'investissement est prévu au budget « élimination des déchets » pour financer la modernisation des déchèteries existantes et la création d'une nouvelle installation à Bouilly.

Le développement des zones d'activités économiques se poursuit avec un investissement global de 2,24 M€ réparti entre le parc du Grand Troyes et la zone de Cupigny à Creney. Des acquisitions foncières sont prévues pour assurer l'extension du parc du Grand Troyes ainsi que des aménagements liés à l'implantation de l'entreprise Clarins. Les cessions de terrains et les subventions prévues en 2023 dégagent sur ces deux budgets annexes une recette globale estimée à 3.48 M€.

Enfin, les autres investissements concernent le budget annexe des activités de Mobilité avec un investissement estimé à 0.89 M€ et celui du camping communautaire avec 0.25M€ de travaux en lien avec la mise en service de l'aire de Camping-car en 2023.



Volet Ressources humaines

6) PERSONNEL COMMUNAUTAIRE : STRUCTURE ET EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES CHARGES

1) EVOLUTION COMBINEE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL POUR LA PERIODE DU MANDAT 2020-2026

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 politiques publiques portées par la Collectivité.

1.1) Le mandat de référence 2020-2026

Pour la durée de ce mandat, il était proposé lors du Conseil Communautaire du 17 février 2021 à l'occasion du vote du ROB 2021 de poursuivre la démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences¹ entreprise sur le mandat précédent afin de garantir la stabilité des effectifs de la Collectivité. Des adaptations seront toutefois à prévoir pour répondre à des besoins émergents. En dehors des nouveaux projets ou des besoins de reclassements médicaux qui impliqueraient des effectifs complémentaires, il sera recherché, lors de chaque Conseil Communautaire, un équilibre constant entre les créations et les suppressions des emplois au tableau des effectifs.

a) Effectifs

Le tableau des effectifs simplifié arrêté au 31 décembre 2020 sert de base sur la durée du mandat. **Il fait référence, comme la totalité de ce rapport, aux effectifs rémunérés sur le budget principal de TCM et sur les budgets annexes MARPA, Éliminations des déchets, Stade de l'Aube, GEMAPI et, à partir de 2023, Patinoire dont l'ouverture du budget est prévue courant de l'année.** Les budgets annexes Régie Assainissement et Chauffage Urbain font l'objet d'une présentation en partie 4) FOCUS SUR LES SERVICES PUBLICS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX du fait de la spécificité de leur forme de gestion.

Tableau 1 : Photographie du tableau des effectifs simplifié arrêté au 31 décembre 2020

Filières	Effectifs budgétaires ²	Effectifs pourvus ³
EMPLOIS FONCTIONNELS	5	2
FILIERE ADMINISTRATIVE	149	139
FILIERE TECHNIQUE	144	132
FILIERE CULTURELLE	59	55
FILIERE ANIMATION	2	2
FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	3
FILIERE MEDICO SOCIALE	9	7
FILIERE SOCIALE	9	9
HORS FILIERE ET CADRE D'EMPLOIS ⁴	14	13
TOTAL	394 Soit 389,62 ETP	362 Soit 358,7 ETP

¹ GPEEC

² Effectifs budgétaires : Nombre de postes inscrits budgétairement.

³ Effectifs pourvus : Nombre de postes réellement occupés par des agents fonctionnaires ou contractuels permanents.

⁴ Les agents hors filière et cadre d'emplois sont principalement des chargés de projets.

Cette photographie de l'année 0 peut être mise en relation avec le tableau 2 des effectifs simplifiés au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022.

Tableau 2 : Photographie du tableau des effectifs simplifié arrêté au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022

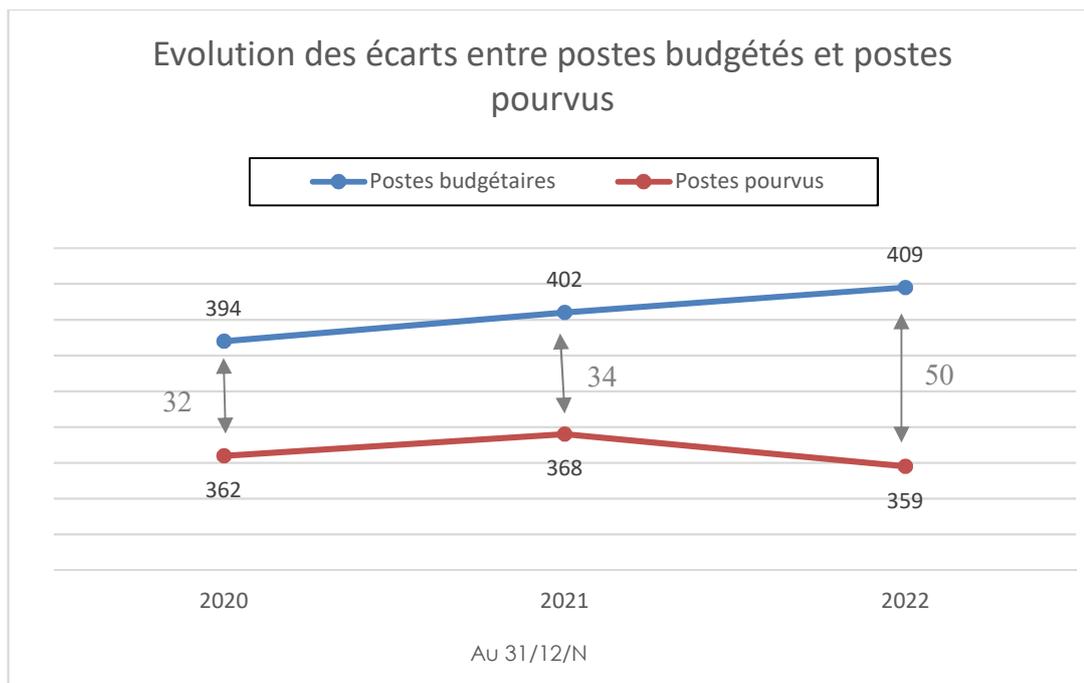
Filières	TE arrêté au 31/12/2021		TE arrêté au 31/12/2022	
	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus
EMPLOIS FONCTIONNELS	5	3	5	3
FILIERE ADMINISTRATIVE	155	142	164	149
FILIERE TECHNIQUE	148	135	150	128
FILIERE CULTURELLE	57	55	57	51
FILIERE ANIMATION	3	2	3	2
FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	3	3	3
FILIERE MEDICO SOCIALE	9	8	8	8
FILIERE SOCIALE	8	8	7	6
FILIERE SPORTIVE	0	0	1	1
HORS FILIERE ET CADRE D'EMPLOIS	13	12	11	8
TOTAL	402 Soit 399.77 ETP	368 Soit 366.77 ETP	409 Soit 406.77 ETP	359 Soit 358.57 ETP

Le nombre de postes inscrits budgétairement a augmenté de 7 (7 ETP) entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022. (402 au 31/12/2021 contre 409 au 31/12/2022).

- Le 17 juin 2022, le Conseil Communautaire vote l'ouverture d'un poste budgétaire supplémentaire (1 ETP) dans le cadre de la réorganisation des micro-crèches de Barberey-St-Sulpice et Villechétif.
- Le 8 juillet 2022, le Conseil Communautaire vote l'ouverture de six postes budgétaires (6 ETP) pour renforcer les six Points Conseil Emploi et ainsi garantir une proximité de service aux publics de demandeurs d'emploi :
 - 5 postes de conseiller(ère)s en insertion professionnelle
 - 1 poste d'animateur(trice) de l'expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée - conseiller(ère) en insertion professionnelle.

Par ailleurs, le nombre de postes pourvus a baissé de 9 (-8,2 ETP) entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 (368 au 31/12/2021 contre 359 au 31/12/2022). Cette variation s'explique par la photographie des données qui ne tient pas compte des variations mensuelles dues au décalage qui peut exister entre les départs d'agents et les arrivées de leurs remplaçants.

Le **graphique 1** ci-dessous illustre l'évolution de l'écart entre postes budgétés et postes pourvus depuis 2020.



La différence de 50 à un moment donné (31 décembre 2022) entre **les postes budgétaires** (postes permettant l'inscription des crédits au chapitre du budget correspondant aux emplois) et **les postes pourvus** (postes réellement occupés par des agents fonctionnaires ou contractuels sur emplois permanents à la date arrêtée) correspond :

- pour 11 aux postes sur lesquels des procédures de recrutement sont en cours (publicités en cours, phases de transmission des candidatures aux services recruteurs ou d'organisation des jurys de sélections),
- pour 18 aux postes sur lesquels des personnels contractuels sont en attente de recrutements statutaires ou de l'obtention d'un concours,
- pour 6 aux postes sur lesquels des personnels doivent prendre leur fonction dans les prochains mois (en cours de préavis ou de mutation),
- pour 6 aux postes conservés pour des agents détachés auprès d'une autre Collectivité (qui continuent de concourir pour un déroulement de carrière au sein de la Collectivité), sur emplois fonctionnels ou d'agents en phase de disponibilité,
- pour 9 aux postes dont le recrutement est suspendu temporairement dans l'attente de la réorganisation des services.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des effectifs permanents pourvus et budgétaires, courant et constant, et sert de référence pour la durée du mandat.

Tableau 3 : Évolution des effectifs permanents pourvus et budgétaires tous budgets confondus sur la durée du mandat.

	EFFECTIFS	ANNEE 0	ANNEE 1	ANNEE 2	31 DECEMBRE 2023	31 DECEMBRE 2024	31 DECEMBRE 2025	31 DECEMBRE 2026
		31 DECEMBRE 2020	31 DECEMBRE 2021	31 DECEMBRE 2022				
EFFECTIFS POURVUS	TOTAL EFFECTIFS PERMANENTS POURVUS HORS REPRISES ET TRANSFERTS Périimètre constant	362 Soit 358,7 ETP	368 Soit 366,77 ETP	359 Soit 358,57 ETP	----->			
					Objectif de maîtrise			
EFFECTIFS BUDGETAIRES	TOTAL EFFECTIFS PERMANENTS BUDGETES TROYES CHAMPAGNE METROPOLE Périimètre courant	394 Soit 389,62 ETP	402 Soit 399,77 ETP	409 Soit 406,77 ETP				
	Transfert ou reprise d'activité	0	5 ⁵	5 ⁵				
	Projet nouveau	0	2 ⁶	7 ⁷				
	TOTAL EFFECTIFS PERMANENTS BUDGETES PROJET NOUVEAU COMPRIS HORS REPRISES ET TRANSFERTS Périimètre constant	394	397	404	----->			
					Objectif de stabilisation			

Dans un contexte de mutualisation, il est indispensable d'aborder les notions d'effectif à périmètre courant et d'effectif à périmètre constant.

L'effectif à périmètre courant est une photographie des postes pourvus arrêtée au 31 décembre de chaque année. Il atteint 409 au 31 décembre 2022 avec la création nette de 7 postes (voir page 2).

L'effectif à périmètre constant est une photographie des postes pourvus hors effectifs transférés ou repris d'une autre Collectivité dans le cadre d'une définition plus cohérente des effectifs et des compétences. En effet, certains agents contribuant, tout ou en grande partie, à l'exercice des compétences communautaires peuvent être transférés.

L'effectif à périmètre constant permet une comparaison plus aisée des effectifs sur la période. Il atteint 404 au 31 décembre 2022 en considérant uniquement les créations pour projets nouveaux, c'est-à-dire par déduction des 5 postes transférés en 2021 suite à la reprise en régie directe de la patinoire des 3 Seine.

Les tableaux 1, 2 et 3 ainsi que le graphique 1 présentent les effectifs tous budgets confondus (budget principal et annexes : MARPA, GEMAPI, Éliminations des déchets, Stade de l'Aube et à l'avenir Patinoire). La répartition par budgets se présente comme suit :

Tableau 4 : Répartition des effectifs permanents pourvus au 31 décembre 2022 par budgets.

BUDGETS	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus
BUDGET PRINCIPAL - T.C.M	322 Soit 320,17 ETP	277 Soit 276,97 ETP
MARPA	5 Soit 4,6 ETP	5 Soit 4,6 ETP
ELIMINATION DES DECHETS	62 Soit 62 ETP	60 Soit 60 ETP
GEMAPI	12	10

⁵ Il est fait référence aux 5 postes créés suite à la reprise des effectifs de la patinoire.

⁶ Il est fait référence aux 4 postes créés aux Maisons France Services auxquels viennent se déduire la suppression nette de 2 postes aux conseils communautaires du 2 juin 2021 et du 12 juillet 2021

⁷ Il est fait référence aux 7 postes créés par les conseils communautaires du 17 juin 2022 et du 8 juillet 2022 présentés ci-dessus.

	Soit 12 ETP	Soit 10 ETP
STADE DE L'AUBE	8 Soit 8 ETP	7 Soit 7 ETP
PATINOIRE	L'ouverture du budget est prévue courant 2023	
TOTAL	409 Soit 406,77 ETP	359 Soit 358.57 ETP

b) Masse salariale

En termes de masse salariale, la stabilité des effectifs souhaitée doit l'être également sur les montants alloués avec un taux de croissance annuel raisonnable sur la période.

Tableau 5 : Évolution de la Masse Salariale des agents rattachés au budget principal de TCM et aux budgets annexes GEMAPI, MARPA, Éliminations des déchets, Stade de l'Aube et Patinoire (depuis 2023)

Situation au 31/12/N	ANNEE 0	ANNEE 1	ANNEE 2	Prévisions			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
012-CHARGES DE PERSONNEL REALISATIONS BUDGETAIRES (1)	18 182 572	18 957 219	19 927 647	21 864 142			
RECETTES RATTACHEES AU GESTIONNAIRE DRH (2)	1 297 681	1 766 069	1 231 622	2 262 804			
DEPENSES NETTES DE PERSONNEL (3)	16 884 891	17 191 150	18 696 025	19 601 338	19 895 358	20 193 788	20 496 695
Evolution N / N-1 (*)	+1,8%		+8,8%	+4,8%	+1,5%	+1,5%	+1,5%

(*) Comprend l'évolution de la valeur du Point d'Indice et du Glissement Vieillesse Technicité (GVT), l'incidence des réformes statutaires nationales, du versement de la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) et des recrutements. Les prévisions d'évolution ne prennent pas en compte d'éventuels projets nouveaux qui induiraient des augmentations d'effectifs.

- (1) La masse salariale présentée ci-après comprend l'intégralité du chapitre 012 en gestionnaire DRH des budgets c'est-à-dire :
- les rémunérations des agents et cotisations rattachées ;
 - les dépenses en médecine préventive et pour l'adaptation des postes de travail des agents présentant une reconnaissance de travailleurs handicapés ;
 - la participation de la Collectivité aux prestations sociales collectives (par exemple pour la fête des mères, Noël ou les tickets de stationnement...) et individuelles (comme la participation mutuelle ou les remboursements de transport par exemple...) ;
 - le remboursement des mises à disposition dans la Collectivité ;
 - le coût des Conventions de Services Partagés ;
 - Le coût des refacturations de frais généraux sur les budgets annexes.
- (2) Les recettes du gestionnaire DRH sont des recettes de mises à disposition, des conventions de services partagés, refacturations des frais généraux, remboursements d'indemnités journalières, subventions de l'Etat pour les contrats aidés, remboursements de décharge des activités syndicales par le Centre de Gestion, participations financières du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique...)

- (3) **Ces atténuations de charges, subventions et autres produits peuvent être soustraits aux dépenses de personnel pour établir les dépenses nettes de personnel.**

Le taux de croissance annuel de 2021 à 2022 atteint **8,8%**. Cette évolution prend en compte des dépenses en charge de personnel non prévues dues aux augmentations réglementaires et aux problématiques croissantes détaillés dans la partie « 1.2). Focus sur l'année 2022 ».

Le taux de croissance de **4,8%** attendu sur cette seconde année de mandat est détaillé dans la partie « 1.3) Perspectives 2023 »

1.2) Focus sur l'année 2022

Cette partie a pour intérêt de commenter les principales composantes du chapitre budgétaire 012-Charges du personnel et des recettes du gestionnaire DRH, ne reflétant pas par conséquent l'intégralité du chapitre rappelé au point 1.1b. – tableau 5.

a) Effectifs

Effectifs physiques permanents au 31 décembre 2022 rémunérés sur le budget principal et budgets annexes MARPA, GEMAPI, Éliminations des déchets et Stade de l'Aube (temps complet et non complet)

Tableau 6 : Effectif physique permanent pourvu de Troyes Champagne Métropole en 2022

Catégorie	Tous permanents			dont	fonctionnaires			et	contractuels permanents		
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total
Catégorie A	51	33	84		41	20	61		10	13	23
Catégorie B	45	21	66		37	16	53		8	5	13
Catégorie C	98	111	209		96	110	206		2	1	3
Toutes catégories	194	165	359		174	146	320		20	19	39

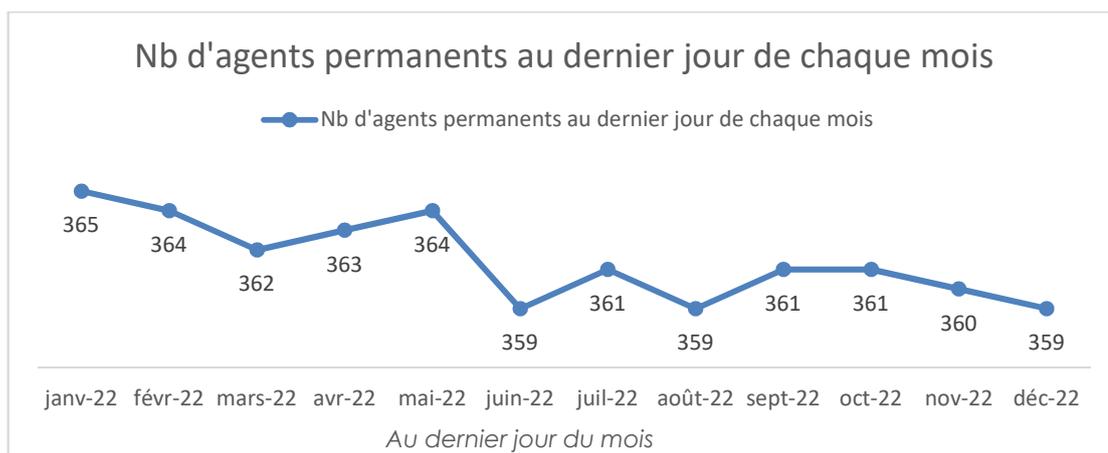
Les effectifs présentés ci-dessus correspondent aux agents permanents présents au 31 décembre 2022, soit 359 agents.

L'effectif permanent est constitué de 89,1% de fonctionnaires et de 10,9% de contractuels.

La répartition par catégorie est respectivement de :

- 23,4% pour la catégorie A,
- 18,4% pour la catégorie B
- 58,2% pour la catégorie C.

Les chiffres arrêtés ci-dessus sont le reflet, au 31 décembre 2022, telle une photographie, des effectifs pourvus et rémunérés sur postes permanents de Troyes Champagne Métropole. Cependant, ces données sont toujours fluctuantes compte-tenu des décalages qui peuvent exister entre les départs d'agents et les arrivées de leurs remplaçants. Pour illustration, **l'évolution mensuelle des effectifs au cours de l'année 2022** est la suivante :



Ce graphique met en lumière les variations mensuelles des effectifs au cours de l'année. On remarque ainsi qu'en 2022, l'effectif peut varier de 6 agents permanents en 12 mois. Ces écarts mensuels mettent en avant les mouvements de personnel en termes de départs et d'arrivées mais également les recrutements sur postes permanents d'agents non permanents. Ils révèlent les difficultés à recruter, d'autant plus que ne transparaissent pas dans ces données les départs anticipés en raison des congés cumulés (CA, RTT et CET).

b) Masse salariale

En 2022, le budget de charge de personnel voté (chapitre 012) s'élève à 20 223 357€ avec un réalisé de 19 927 647€. Le budget primitif était de 19 817 211€.

L'**écart** de 0,6% (soit 110 436€) entre les **charges de personnel** du **budget primitif** (19 817 211€) et les charges de personnel **réalisées** (19 927 647€) s'explique par **la revalorisation du point d'indice**, concrétisée par le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation. Ce dernier augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5% à compter du 1^{er} juillet 2022.

Le coût de cette mesure atteint 162 000€ pour la Collectivité pour les six mois d'application en 2022.

L'**écart** de 8,8% (soit 1 504 875€) entre les **charges de personnel nettes** de 2021 (17 191 150€) et celles de 2022 (18 696 025€) s'explique par :

- Les augmentations réglementaires :
 - Les réformes statutaires des grilles indiciaires de la catégorie C et de la filière médico-sociale et l'augmentation du montant du Salaire Minimum de Croissance (SMIC),
 - Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) lié aux évolutions automatiques de carrière des agents publics de 2020 et 2021,
 - La mise en place de l'indemnité de télétravail,
 - Le versement de l'indemnité inflation.
- Les augmentations de charges de personnel liées à des mesures internes :
 - L'indemnisation de certaines heures de récupération cumulées,

- La valorisation de l'expérience professionnelle à travers le régime indemnitaire.
- Aux recrutements nécessaires à la bonne organisation des services pour compléter les effectifs déjà en poste, réorganiser les directions nouvellement mutualisées ou encore aux recours aux contrats de projet dans les domaines de mobilité, ruralité et gestion des déchets.
- Aux recrutements nécessaires pour remplacer les agents reclassés pour raisons médicales dans leurs services d'origine.
- À la variation des effectifs, conséquences des recrutements sur les postes vacants.
- Aux recrutements sur les 7 créations de postes votés par le Conseil Communautaire en 2022 (cf. partie 1.1) a).

1.3) Perspectives 2023

a) Effectifs

Au 31 décembre 2020, l'effectif budgétaire courant est de **394**. Cet effectif avait vocation à être stabilisé sur la période du mandat en supposant qu'aucun nouveau projet nécessitant une augmentation des effectifs n'était soumis au Conseil Communautaire.

Pour rappel, en 2021 cet effectif s'élève à 402.

En 2022, l'effectif atteint 409 compte tenu l'ouverture de 7 postes budgétaires présentés en partie 1.1) a) pour répondre aux besoins liés à l'évolution du service public de proximité (réorganisation des micro-crèches, renfort des Points de Conseil Emploi.)

L'année 2023 sera marquée par un maintien des effectifs et l'ouverture d'un poste budgétaire (1 ETP).

En effet, il sera proposé, lors du Conseil Communautaire du 17 mars 2023, l'ouverture budgétaire d'un poste de chargé(e) de communication déchets et transition énergétique afin de répondre aux enjeux économiques et environnementaux en lien avec le projet de territoire.

L'**effectif budgétaire constant attendu** au 31 décembre 2023 atteindrait donc 410 si le tableau des effectifs reste en équilibre en 2023.

Pour rappel, en parallèle de la création de ces postes budgétaires, l'intégralité des départs des agents s'intègre dans une démarche de GPEEC et de non-remplacement systématique : une réflexion est portée sur l'avenir, poste par poste.

b) Masse salariale

La proposition de montant des charges de personnel (chapitre 012) pour 2023 s'établit à 21 864 142€, les recettes en gestionnaire DRH à 2 262 804€ soit une dépense nette proposée de 19 601 338€. Une augmentation de 4,8% par rapport aux dépenses nettes de 2022 (qui atteint, pour rappel, 18 696 025€) est donc prévue soit 905 313€.

Sur l'ensemble des budgets cités précédemment, cette augmentation est due :

- Aux augmentations réglementaires :
 - L'effet de report de la revalorisation du point d'indice appliquée au 1^{er} juillet 2022 sur l'année 2023 ;
 - L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat qui permet de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents, calculée sur la base du taux d'inflation ;
 - L'impact en année complète des revalorisations des grilles des agents de catégories C et B et des avancements d'échelons réalisés en 2022,
 - La mise en œuvre du Complément de Traitement Indiciaire pour certains agents exerçant au sein de Résidences seniors et répondant aux critères fixés par le décret n°2022-1497 au 30 novembre 2022.
- À la variation des effectifs, conséquences des recrutements sur les postes récemment ou prochainement créés au Conseil Communautaire ou sur les postes aujourd'hui vacants par suite de mouvements de personnel.
- Aux coûts induits par la réouverture de la Patinoire des 3 Seine prévue courant 2023.

Pour atténuer ces augmentations, Troyes Champagne Métropole continuera d'appliquer ses règles internes de contrôle de gestion et d'optimisation de ses effectifs.

1.4) Analyse de l'évolution combinée des effectifs et de la masse salariale

La gestion rigoureuse des effectifs observée sur la période 2013- 2020 et plus récemment sur le début de ce mandat, témoigne de la volonté affirmée de la Collectivité d'opérer une gestion maîtrisée de ses effectifs et de sa masse salariale en s'appuyant sur plusieurs outils structurant sa stratégie d'intervention.



Le cadre réglementaire structure la gestion des ressources humaines. Au-delà des textes d'application nationale, la direction des ressources humaines a établi plusieurs règlements encadrant l'activité des agents. Il s'agit notamment du règlement des temps de travail et des congés du personnel communautaire et du règlement de formation qui détermine les conditions de départ en formation des agents.

Sur la base de ces fondements juridiques, la Direction des Ressources Humaines a développé plusieurs axes pour permettre le pilotage de l'activité et de la masse salariale :

1. la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
2. l'optimisation des recrutements
3. le plan de formation
4. le plan de prévention des risques professionnels
5. le reclassement
6. le pilotage budgétaire et statistique

Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)

La GPEEC vise à assurer la cohérence entre les compétences détenues par les agents et les besoins futurs des structures. Mieux connaître le profil des agents, c'est être en mesure de les accompagner dans le déroulement de leur parcours professionnel, mais aussi de mieux anticiper l'évolution des organisations.

- Depuis plusieurs années, les responsables de services, de directions, de pôles ont été sensibilisés quant à la nécessité d'une **étude systématique de leurs besoins en favorisant les redéploiements internes et le développement de la polyvalence par une mise en adéquation des compétences aux missions.**
- Dans un même but, un **plan de mobilité** s'appuyant sur un **suivi précis des demandes de mobilités** et un **recensement mensuel des besoins** est effectué par la Direction des Ressources Humaines afin de **faire converger les besoins des agents et des services.**
- La mutualisation des moyens humains entre la Ville de Troyes et Troyes Champagne Métropole au travers de différents procédés optimise le fonctionnement des organisations.
 - **Les services communs** qui permettent le regroupement de services et équipements d'un EPCI à fiscalité propre et de ses communes membres afin de favoriser l'exercice des missions et de rationaliser les moyens (ADS, fourrière animale...);
 - **Les services partagés** qui reposent sur le partage de compétences entre Collectivités (principalement sur les fonctions supports);
 - **Les Mises à Disposition individuelles** qui consistent à mettre à disposition pour un temps convenu un agent d'une Collectivité à une autre.
- **Le non-remplacement systématique des départs en retraite participe à ce travail de rationalisation.**

Le contexte budgétaire incite au déploiement d'outils de prospective qui doivent favoriser l'adaptation des compétences aux emplois. La **valorisation des carrières des agents facilitera l'amélioration du service public** et son adaptabilité aux évolutions économiques et technologiques et à l'accroissement des exigences des usagers.

- En matière de GPEEC, il est prévu d'anticiper les départs en retraite en ayant notamment recours à deux leviers : les contrats d'apprentissage et le dispositif des emplois aidés.

Le développement des contrats d'apprentissage apparaît également comme une réponse aux difficultés de recrutement sur certains postes spécifiques en permettant l'accès professionnel aux nouvelles générations, et ce, dans l'objectif de repérer de futurs potentiels pour la Collectivité.

La DRH poursuit également l'intégration d'agents via le dispositif Parcours Emploi Compétences avec des emplois permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par la Collectivité que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Adaptation des procédures de recrutement

Les *procédures de recrutements* passent par une parfaite **mise en adéquation des profils avec les prérequis des missions**, ce qui contribue ainsi à une gestion plus fine de la masse salariale. Comme d'autres collectivités, Troyes Champagne Métropole doit faire face à des difficultés de recrutement liées à la concurrence des différents acteurs sur le marché du travail et doit pouvoir attirer de nouvelles compétences, avec deux approches :

- **La mobilité et le redéploiement internes**

La Collectivité continue de **privilégier la mobilité et le redéploiement internes** en diffusant sur l'Intranet et le blog Comin3 certains postes à pourvoir et donnant ainsi aux agents une opportunité de changement d'orientation professionnelle. Une Charte de mobilité sera proposée fin 2023 pour accompagner les agents et encadrants dans cette démarche.

- **Le recrutement externe**

La collectivité souhaite se doter d'un nouvel outil de recrutement en 2023 qui permettra de centraliser toutes les offres d'emploi, les candidatures et gérer chaque étape des recrutements, de la diffusion des offres aux réponses apportées aux candidat(e)s.

En agissant sur l'amélioration constante des procédures, en travaillant le marketing RH grâce au récent recrutement d'une chargée de communication RH, et en diversifiant les modes et réseaux de diffusion, la Collectivité a recours au recrutement externe en multipliant les supports qualitatifs :

- Site internet de la Collectivité et tableaux d'affichage numérique de l'Espace Public ;
- Sites de diffusions des offres d'emploi spécialisés dans la Fonction Publique (emploi public, CNFPT, La Gazette des Communes, ...) ;
- Organismes chargés de l'emploi (Pôle Emploi, APEC, ...) ;
- Presses locale et nationale ;
- Réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook...);
- Moteurs de recherches d'emplois.

La direction des Ressources Humaines agit également sur plusieurs leviers destinés à faire connaître davantage la Collectivité et ses métiers au travers d'articles, de films, de présentations des métiers de la Fonction Publique dans

certaines écoles. Dans cette logique, la collectivité se mobilise également par sa présence à plusieurs salons et forums.

La Collectivité souhaite aussi étendre ses liens avec différents partenaires (5^{ème} Régiment de Dragons basé à Mailly-le-Camp, l'antenne Défense Mobilité de Mourmelon qui œuvre pour la reconversion des anciens militaires), ainsi que des projets de coopération pour promouvoir le recrutement d'un public jeune en lien avec la Mission locale.

Plan de formation

Le plan de formation vient compléter l'action de la GPEEC en mettant à disposition des agents les outils et les méthodes facilitant leur adaptabilité aux missions. Véritable outil de management des ressources humaines, il doit permettre d'anticiper les évolutions des missions en axant les formations des agents sur la mise à jour des compétences. Il peut s'agir d'actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, d'actions de développement des compétences ou encore d'actions visant à préparer les concours et examens professionnels pour offrir aux agents la possibilité de favoriser leur déroulement de carrière.

Le plan de formation défini fin 2021 se projette sur 3 ans (2022 à 2024). Suite aux échanges avec la Direction Générale, aux recensements des vœux des agents et face à un contexte de transformation numérique globale, le service formation a fixé ses objectifs pour fin 2026. Cinq grands axes de formation sont ainsi définis pour la période :

- **L'accompagnement au changement et à la transformation numérique,**
- **Le développement d'une culture managériale intégrant le bien-être au travail,**
- **Le développement d'une culture de prévention des risques,**
- **La sensibilisation des agents aux fondamentaux de la fonction publique territoriale,**
- **Le développement personnel.**

La prévention des risques professionnels

La politique de prévention définie fin d'année 2017 a vocation à continuer à se déployer au cours des prochaines années, au travers de la collaboration des services Formation et Prévention / Santé au travail.

L'évaluation et la traçabilité des risques professionnels se matérialisent par la **poursuite des documents uniques.**

Le renforcement de la connaissance des risques spécifiques au travail a été engagé au travers de formations dédiées notamment à la conduite d'engins, à l'utilisation d'extincteurs, au rôle de Sauveteur Secouriste au Travail, à l'élaboration des plans de prévention, et à la sensibilisation et au diagnostic technique dans les services.

Une plateforme dédiée à l'évaluation des risques professionnels est parallèlement développée par la Direction des Systèmes d'Information pour optimiser le document unique en le rendant vivant et interactif, et dans l'objectif de substantiellement l'harmoniser au sein des différents services.

Chaque déclaration d'accident du travail donne lieu à une étude systématique des circonstances réalisée par un assistant de prévention, à travers une analyse approfondie des causes, dans une optique d'amélioration continue des conditions de travail des agents et l'aménagement des postes de travail en conséquence.

Sur le plan de la **Qualité de Vie au Travail** : le service Prévention / Santé au travail travaille en collaboration avec le médecin du travail, l'assistante sociale et l'unité de reclassement pour accompagner au mieux les agents aux situations spécifiques le nécessitant.

L'unité de reclassement

L'unité de reclassement de Troyes Champagne Métropole et de la Ville de Troyes permet d'accompagner individuellement les agents en prenant en compte leur niveau de compétences et les restrictions médicales. La démarche, initiée en 2018, a permis le reclassement pérenne d'une trentaine d'agents. Ce chiffre est le reflet de réunions mensuelles de l'unité, des formations adaptées dispensées à chacun et de la présence d'un médecin et de psychologues du travail dans la Direction des Ressources Humaines. L'unité a d'ailleurs remporté le **prix Territoria Or** dans la catégorie prévention décerné par l'observatoire Territoria en 2020. Les perspectives pour l'année 2023 sont d'aller plus loin dans la démarche, de porter des réflexions sur des mesures de prévention sur les postes ou secteurs les plus exposés aux risques professionnels, aux accidents de travail et à des situations rendant nécessaire la démarche de reclassement.

Le pilotage budgétaire et statistique

Rattachée au Directeur des Ressources Humaines, une cellule assure la **constitution et le suivi d'une base de données sociales statistiques** visant à disposer de données conjoncturelles que ce soit pour les besoins de constitution des rapports réglementaires (bilan social, rapport pour l'égalité professionnelle...) pour **le suivi et l'adaptation de la politique des Ressources Humaines aux évolutions structurelles et conjoncturelles.**

Des bases de données sont ainsi construites au fil des ans pour permettre d'observer l'évolution des effectifs afin d'anticiper les grands changements. Des outils de pilotage sont développés pour suivre précisément les dépenses en heures supplémentaires, le recours aux contrats de vacation et aux autres contrats non permanents et plus globalement les impacts mensuels sur les dépenses en matière de personnel (réformes statutaires, GVT...).

La cellule effectue le **suivi de la masse salariale et des budgets de charge de personnel** en prenant en compte les évolutions réglementaires, les départs et recrutements à venir. Ce suivi prospectif permet de budgéter le plus précisément possible les besoins pour assurer le bon fonctionnement des services. Il consiste en une adaptation permanente des ressources aux besoins en lien avec la Direction des Finances qui assure le contrôle de gestion.

Enfin, elle détermine les **Lignes Directrices de Gestion**, document qui fixe les orientations générales de la politique des Ressources Humaines de la Collectivité. Il présente, pour la durée du mandat, des informations, des projets et des objectifs sur des sujets RH d'actualité.

La situation sanitaire compliquée depuis 2020 a accéléré la réflexion de la Direction des Ressources Humaines sur des thématiques modernes et indispensables pour optimiser la gestion globale des effectifs. C'est ainsi que des travaux sont engagés pour développer le Système d'Information des Ressources Humaines afin de dématérialiser l'ensemble des procédures RH et permettre un accès limité d'information à l'ensemble des agents. Pour exemple, la dématérialisation des entretiens professionnels est aujourd'hui testée dans certaines directions.

2) TEMPS DE TRAVAIL

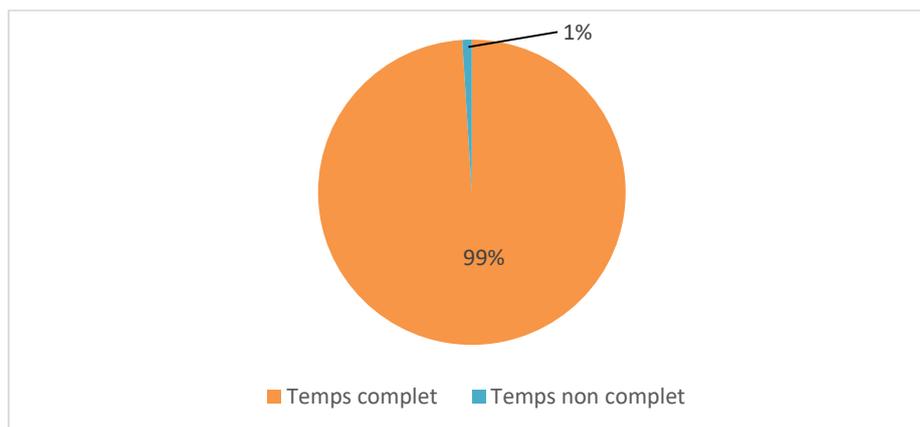
a) Répartition des effectifs selon le temps de travail

Trois cycles de travail existent principalement à Troyes Champagne Métropole, selon les modalités suivantes :

Durée hebdomadaire	Droits CA (base 5 jours travaillés par semaine)	Droits jours RTT	% d'agents concernés
35h10	25	0	12%
37h10	25	12	19%
39h10	25	24	69%

S'agissant de la répartition des temps de travail, le graphique ci-dessous illustre la répartition des agents permanents à temps complet et temps non complet.

Graphique 3 - Répartition des agents permanents par temps complet et non complet au 31 décembre 2022



Parmi les 99% d'agents à temps complet, 12% sont à temps partiel⁸ au 31 décembre 2022 principalement issus des filières Administrative et Culturelle.

b) Réglementation

Depuis le 1^{er} janvier 2002, le temps réglementaire hebdomadaire de travail à Troyes Champagne Métropole est fixé à 35 heures. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, intégrant la journée de solidarité.

Conformément à la réglementation en vigueur, les congés annuels sont fixés à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. S'y ajoutent éventuellement les jours supplémentaires prévus par la réglementation en cas de fractionnement.

Afin de s'adapter aux récentes recommandations nationales ainsi qu'aux évolutions réglementaires et jurisprudentielles, les collectivités territoriales sont amenées à faire preuve de plus de vigilance en matière de temps de travail. Ce sujet est devenu un enjeu pour les employeurs publics afin de :

⁸ Hors temps partiels thérapeutiques

- Garantir des conditions de travail favorables à travers un temps de travail adapté aux organisations des services
- Veiller au respect de la durée légale du travail fixée à 1607 heures par an.

Dans un souci de cohérence et d'équité entre les agents et dans un contexte sanitaire spécifique les travaux engagés en 2022 ont été les suivants :

- Fruit d'un échange avec les organisations syndicales représentatives du personnel, un règlement des temps de travail et des congés commun à la Ville de Troyes, au Centre Municipal d'Action Sociale et à Troyes Champagne Métropole a été mis en œuvre au 1^{er} janvier 2022 ;
- Suite à l'examen de la Chambre Régionale des Comptes (CRC) un rappel au droit portant sur le dispositif des congés d'ancienneté a été formulé. En conséquence, afin de se conformer aux observations de la CRC et de l'absence de base légale, le dispositif des congés d'ancienneté n'est plus maintenu à compter du 1er janvier 2022. Un protocole pour l'application de la valorisation de l'expérience professionnelle à travers le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place.
- Proposition d'horaires d'été 2022-23-24 à la médiathèque des Chartreux et des Marots,
- Définition des jours de fermeture des services pour l'année 2023
- Un dispositif exceptionnel d'indemnisation des heures de récupération a été mis en place.

c) Bilan - Perspectives

Dans la continuité des années précédentes et en lien avec les réformes sur le temps de travail annoncées par la Loi de la Transformation de la Fonction Publique, Troyes Champagne Métropole s'active à harmoniser et mettre en cohérence les temps de travail entre Collectivités mutualisées.

L'objectif en 2023 sera la poursuite des travaux engagés en fin d'année 2022, à savoir l'harmonisation des temps de travail au sein de la collectivité avec une réflexion menée sur les services à 35h10 en vue d'une étude pour les passer à 37h10. Des réunions ont été mises en place avec les services pour traiter ce sujet :

- Service Accès au droit
- Service Action sociale

d) L'expérimentation de mise en œuvre du télétravail

La Collectivité a souhaité capitaliser l'expérience du travail à distance en situation exceptionnelle qui lui a été imposé dès mars 2020 dans le cadre de la déclaration d'état d'urgence sanitaire.

Un groupe de travail a donc élaboré, en concertation avec les agents, encadrants et représentants du Personnel, un Règlement du « Télétravail en situation exceptionnelle » qui permet d'aborder et cadrer les problématiques liées à cette nouvelle modalité de travail. Ce règlement a été validé par le Conseil Communautaire du 8 avril 2021.

Pour aller au bout de ce dispositif, la Collectivité s'était fixée comme objectif 2021 de poursuivre la réflexion sur le télétravail comme nouveau mode d'organisation du travail. Un Règlement de « télétravail régulier » a ainsi été élaboré dans une

logique économique, sociétale et environnementale et permettre aux agents pouvant télétravailler un cadre propice à l'équilibre vie professionnelle et personnelle. Ce règlement a été validé par le Conseil Communautaire du 17 décembre 2021. Cette nouvelle modalité de travail a été proposée aux agents à compter du 1^{er} mai 2022.

En 2022, 58 agents de Troyes Champagne Métropole ont été concernés par ce nouveau mode d'organisation du travail, soit 16% des agents permanents présents au 31 décembre. Ces agents ont télétravaillé 1 230 jours depuis le 1^{er} mai 2022.

3) **FOCUS SUR LES SERVICES PUBLICS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX**

La spécificité du mode de gestion des Services Publics Industriels et Commerciaux dotés d'une autonomie financière sans personnalité morale nécessite une présentation distincte des effectifs de droit privé et de la masse salariale de la régie Assainissement et du Chauffage Urbain.

4.1) **La régie Assainissement**

La Régie autonome, dénommée « Régie d'assainissement de la Communauté d'agglomération Troyes Champagne Métropole » est créée par délibération du Conseil Communautaire du 7 décembre 2016 et débute son activité au 1^{er} janvier 2018.

a) **Effectifs**

Au 31 décembre 2020 telle une photographie, la régie Assainissement était composée de 9 agents de droit privé (3 femmes et 6 hommes).

11 agents de droit privé étaient présents au 31 décembre 2021 (3 femmes et 8 hommes).

Suite à la fin du contrat de délégation de service partagé auprès de Veolia au 4 janvier 2022, l'effectif atteint 18 (15 hommes et 3 femmes) au 31 décembre 2022.

b) **Masse salariale**

	ANNEE 0	ANNEE 1	ANNEE 2	PREVISION			
Situation au 31/12/N	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
012-CHARGES DE PERSONNEL REALISATIONS BUDGETAIRES hors frais généraux (6215)	446 744	481 742	963 735	1 371 050	1 391 616	1 412 490	1 433 677
Evolution N / N-1		+7,83%	+100%	+42,26%	+1,5%	+1,5%	+1,5%

L'augmentation des effectifs, due à la reprise du personnel de Veolia, impacte fortement la masse salariale à compter de 2022.

L'effet de report du **transfert d'activité de 2022 et la réorganisation des services** devraient avoir pour conséquence une augmentation de **42,26%** de la masse salariale du budget annexe entre 2022 et 2023.

Pour les années suivantes, en fonction de la nouvelle organisation mise en place, la stabilité des effectifs est souhaitée et doit l'être également sur les montants alloués avec un taux de croissance annuel raisonnable sur la période (+1,5%).

4.2) La régie Chauffage Urbain

Par délibération n°9 du 3 juin 2021, le Conseil Communautaire a retenu la régie autonome sans personnalité morale comme mode de gestion du réseau de chaleur de La Chapelle Saint Luc / Les Noës près Troyes à compter du 3 janvier 2022.

a) Effectifs

Deux agents sont rémunérés sur le budget de la régie Chauffage Urbain au 31 décembre 2022. Un unique agent était imputé sur le budget au 31 décembre 2020 et au 31 décembre 2021.

b) Masse salariale

Situation au 31/12/N	ANNEE 0	ANNEE 1	ANNEE 2	PREVISION			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
012-CHARGES DE PERSONNEL REALISATIONS BUDGETAIRES hors frais généraux (6215)	50 706	52 107	98 401	121 300	123 120	124 966	126 841
Evolution N / N-1	+2,8%		+88,8%	+23,3%	+1,5%	+1,5%	+1,5%

Le recrutement d'un agent en mai 2022, et donc le doublement de l'effectif, implique l'augmentation de 88,8% de la masse salariale en 2022.

L'effet du report du **recrutement d'un effectif supplémentaire** courant 2022 aura pour conséquence une **augmentation de 23,3% de la masse salariale en 2023** du budget annexe.

Pour les années suivantes la stabilité des effectifs est souhaitée et doit l'être également sur les montants alloués avec un taux de croissance annuel raisonnable sur la période (+1,5%).



Rapport d'information sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire de Troyes Champagne Métropole pour l'année 2021



11/03/2023

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
1) L'OBLIGATION D'UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	3
2) L'IMPACT DE LA LOI SUR LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	4
METHODOLOGIE.....	6

LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES, AGENT(E)S DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE..... 8

1) INDICATEUR 1 : EFFECTIFS PHYSIQUES SUR EMPLOI PERMANENT PAR CATEGORIE	9
2) INDICATEUR 2 : AGE MOYEN ET MEDIAN PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	11
3) INDICATEUR 3 : REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DE TRAVAIL : TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL	12
4) INDICATEUR 4 : REPARTITION AGENTS RECRUTES SELON LE STATUT, PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	13
5) INDICATEUR 5 : REPARTITION DES EFFECTIFS DES EMPLOIS SUPERIEURS ET DE DIRECTION	14
6) INDICATEUR 6 : NOMBRE DE FONCTIONNAIRES AYANT BENEFICIE D'UN AVANCEMENT DE GRADE OU D'EHELON AU COURS DE L'ANNEE	15
7) INDICATEUR 7 : REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR SEXE, STATUT ET CATEGORIE HIERARCHIQUE	16
8) INDICATEUR 8 : JOURNEES DE FORMATION SUIVIES PAR LES AGENTS ET NOMBRE D'AGENTS PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2021 AYANT PARTICIPE A AU MOINS UNE JOURNEE DE FORMATION EN 2021	18

LA SITUATION SOCIALE ET ECONOMIQUE DES FEMMES SUR LE TERRITOIRE DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE..... 22

LA SITUATION SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE.....	23
1) LA DEMOGRAPHIE DE L'INTERCOMMUNALITE	23
2) LES FAMILLES MONOPARENTALES	24
3) LES NIVEAUX DE FORMATION	24
4) LES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	25
LA SITUATION ECONOMIQUE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE.....	26
5) LE TAUX D'ACTIVITE	26
6) LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	26
7) L'EMPLOI PRECAIRE	27
8) LA REMUNERATION	27
LE SOUTIEN DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE A LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE.....	29
9) LE RESEAU FRANCE SERVICES	29
10) L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS	30
11) L'ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE	31
12) LES MARCHES PUBLICS	33
13) LE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS CONTRIBUANT A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES –HOMMES	33

PREAMBULE

Le **cadre réglementaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable au secteur public**, découle du **Code du Travail, Titre IV - Egalité professionnelle** et de l'**Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**, lequel renforce et approfondit les engagements pris précédemment par le **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013**.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur 2 principes :

- L'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés à raison du sexe
- L'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes

La politique d'égalité professionnelle est mise en œuvre au travers d'une double approche, à la fois intégrée et spécifique :

- Intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques ou de branches et d'entreprises pour le secteur privé
- Spécifique, puisque les inégalités de fait qui subsistent nécessitent des actions en faveur des femmes.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

1) L'obligation d'un Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Code général des Collectivités Territoriales prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer **un Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, préalablement aux débats sur le projet de budget et dont le contenu est déterminé (art. D2311-16) :

- I. En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.
- II. **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.
- III. **Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**, telles que définies à l'article 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

2) L'impact de la loi sur la Transformation de la Fonction Publique en matière d'égalité professionnelle

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit de nouvelles obligations pour les collectivités afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 80, 81, 82, 83, 84, 85) :

Loi n° 2019-828	Dispositions
Art. 80-I et II	<p>Mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>Les administrations, collectivités et établissements publics <i>mettent en place</i> un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.</p> <p>Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. (Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique)</p> <p>Les collectivités devront réaliser un Plan d'Action Pluriannuel (3 ans max) de lutte contre le harcèlement et de promotion de l'égalité professionnelle et élaborer des rapports réguliers sur la situation comparée des hommes et des femmes pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer et prévenir les écarts de rémunération, • Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents grades et cadres d'emplois de la fonction publique. La promotion et l'avancement de grade peuvent être des leviers pour corriger un éventuel déséquilibre. • Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, • Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. <p>L'absence de plan ou son non renouvellement peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1% maximum de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel. (Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique)</p>
Art. 81	<p>Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires</p> <p>A l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, l'état de grossesse est ajouté aux critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents publics. Application immédiate</p>
art. 82	<p>Extension du dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants et du CNFPT.</p> <p>Les nominations dans les emplois de direction doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.</p> <p>Cette obligation n'est pas imposée aux collectivités et EPCI ayant moins de trois emplois fonctionnels.</p> <p>En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire. Applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées (Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique)</p>

Loi n° 2019-828	Dispositions
Art. 83	<p>Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée.</p> <p>Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p> <p>L'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.</p> <p>A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue.</p> <p>Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.</p> <p>La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.</p> <p>(Décret n° 2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique)</p>
Art. 84	<p>Inapplication du délai de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse</p> <p>Le délai de carence ne s'applique plus dans le cas où une femme employée dans le secteur public est en congé maladie, lorsque ce congé intervient entre la date de la déclaration de grossesse et le début du congé pour maternité.</p> <p>Application immédiate</p>
Art. 85-I	<p>Maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit</p> <p>Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps et le cadre d'emploi.</p> <p>Application immédiate</p>
Art. 85-II	<p>La situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés est prise en compte pour l'élaboration des lignes directrices de gestion. La part de femmes et d'hommes dans les agents promouvables et susceptibles d'être promus est prise en compte dans le tableau d'avancement présenté dans la Fiche n°11 des Lignes Directrices de Gestion intitulée « La politique d'évolution statutaire » et disponible sur Intranet.</p> <p>Applicable aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021.</p>

Plus récemment le décret 2021-846 du 29 juin 2021 fixe les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, notamment en augmentant le nombre de jours de congé paternité de 14 à 28 jours.

Un Plan d'Action Pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle commun à la Ville de Troyes, au Centre Municipal d'Action Sociale et à Troyes Champagne Métropole a été soumis au Comité Technique de Troyes Champagne Métropole du 2 février 2022. Il est le fruit de concertations avec les organisations syndicales et pourra être complété tous les ans par des groupes de travail composés de représentants du personnel et de la direction des Ressources Humaines.

Il est composé de quatre axes principaux déclinés en plusieurs thématiques sur lesquels les 3 Collectivités souhaitent travailler :

AXE 1 – EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation, l'analyse et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle.
- Garantir une politique d'évolution statutaire similaire selon les filières.

AXE 2 – GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

- Développer l'accès aux formations.
- Favoriser une politique de mobilité interne.
- Déployer une communication appropriée sur les métiers.

AXE 3 – FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

- Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail.
- Mettre en place un guide de la parentalité pour faciliter les prises de congés familiaux et les reprises.
- Favoriser le recours au CET au terme des congés familiaux.

AXE 4 – PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Pour ce dernier axe le Centre de Gestion de l'Aube propose un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes en mettant à disposition des Collectivités une cellule composée d'écouterants destinée à recueillir les signalements.

Méthodologie

La première partie de ce Rapport présente la situation professionnelle comparée des agents, femmes et hommes, employés par Troyes Champagne Métropole. Cette situation est évaluée à partir de l'exploitation des données R.H. au 31 décembre 2021.

Afin de constituer une base de données pouvant être suivie sur plusieurs années, il est retenu une liste d'indicateurs issue des orientations prises dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette méthodologie permet également d'avoir un référentiel commun avec celui de la Ville de Troyes.

Ces indicateurs viendront compléter les données présentées au titre des années précédentes.

Pour les données de l'année 2021, les indicateurs sont regroupés en 3 thèmes :

1) Conditions générales d'emploi

Indicateur 1	Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie
Indicateur 2	Age moyen et médian par catégorie hiérarchique
Indicateur 3	Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel
Indicateur 4	Répartition agents recrutés selon le statut, par catégorie hiérarchique
Indicateur 5	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants
Indicateur 6	Nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement de grade ou de cadre d'emplois au cours de l'année

2) Rémunérations

Indicateur 7	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par sexe, statut, catégorie hiérarchique
---------------------	---

3) Formation

Indicateur 8	Volume de formations dispensées aux agents sur emploi permanent et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation
---------------------	---

Lorsque cela est possible, les données R.H. sont mises en regard de celles présentées par le Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique, publié par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (D.G.A.F.P.). Cette institution recueille les chiffres des bilans sociaux de toutes les fonctions publiques et les données qu'elle publie en 2021 sont arrêtées au 31 décembre 2019.

La seconde partie de ce Rapport présente :

- **des indicateurs statistiques relatifs à la situation économique et sociale des femmes sur le territoire et qui caractérisent le contexte de leur vie professionnelle.**
- **les actions menées par Troyes Champagne Métropole, dans le respect de ses compétences et qui contribuent à faciliter ou à promouvoir l'activité professionnelle des femmes habitant sur son territoire d'intervention.**

La situation comparée des femmes et des hommes, agent(e)s de Troyes Champagne Métropole

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

1) Indicateur 1 : Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie

Au 31 décembre 2021, 367¹ agents exercent leurs fonctions sur des postes permanents, 195 sont des femmes et 172 des hommes.

Catégorie	Tous permanents			dont	fonctionnaires			et	contractuels permanents		
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total
Catégorie A	51	37	88		42	21	63		9	16	25
Catégorie B	36	23	59		32	16	48		4	7	11
Catégorie C	108	112	220		106	110	215		2	2	4
Toutes catégories	195	172	367		180	147	327		15	25	40
Part/ types d'agents permanents (%)	53,13	46,87	100		55,05	44,95	100		37,50	62,50	100
Part/ effectif global (%)	53,13	46,87	100		49,05	40,05	89,10		4,09	6,81	10,90

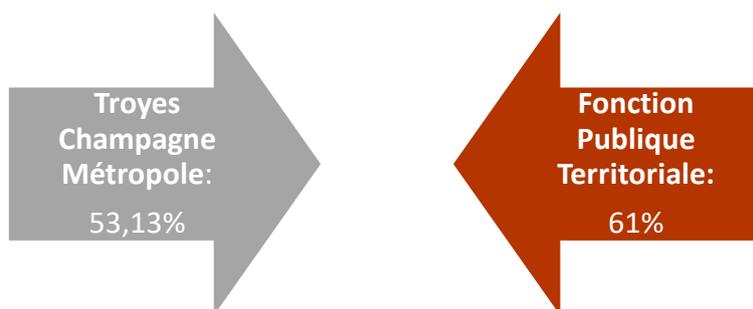
Au 31 décembre 2021, l'effectif des **agents permanents** de T.C.M. est composé à 53,13% de femmes. Au 31 décembre 2018, ce taux était de 53,71% et au 31 décembre 2019 de 52,84% et au 31 décembre 2020 de 52,76%.

Concernant les **fonctionnaires**, 55,05% de l'effectif est représenté par des femmes à cette date arrêtée (54,19% en 2018, 54,05% en 2019 et 53,73% en 2020).

Les **contractuels** permanents constituent 10,90% de l'effectif (11,71% en 2018, 11,93% en 2019 et 11,05% en 2020) parmi lesquels 37,50% sont des femmes (51,22% en 2018, 42,86% en 2019 et 45% en 2020).

Comparatif du taux de féminisation T.C.M. / Fonction Publique Territoriale

Part des femmes dans l'effectif des emplois principaux intercommunaux

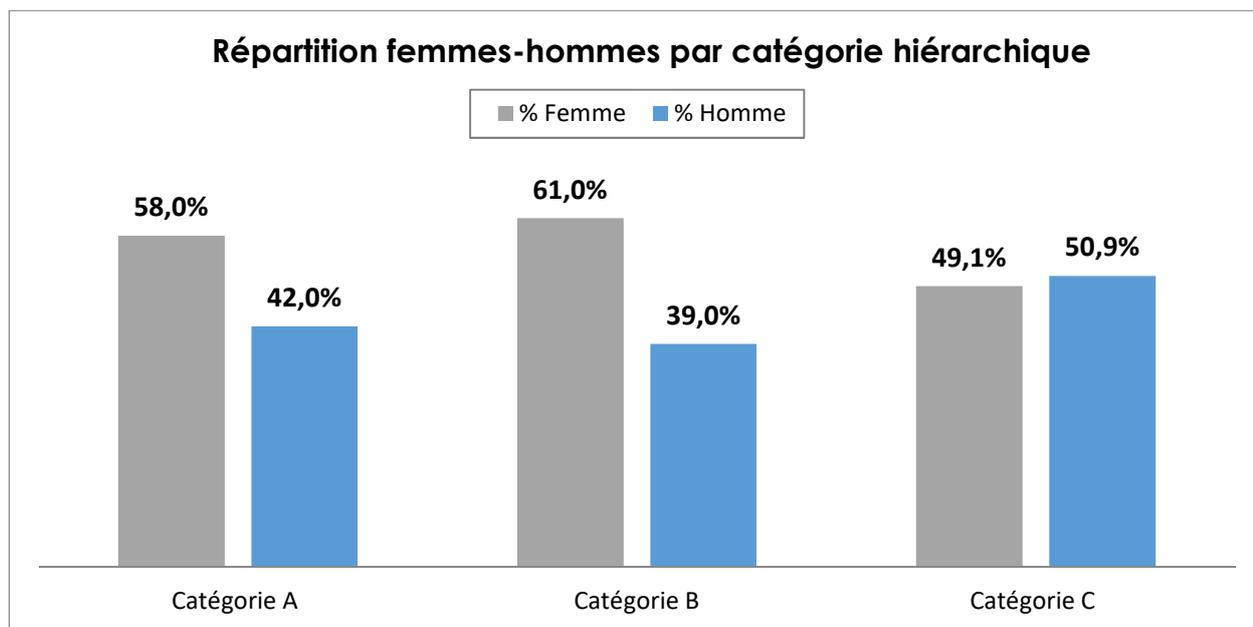


Source : D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, données 2020, éd. 2022

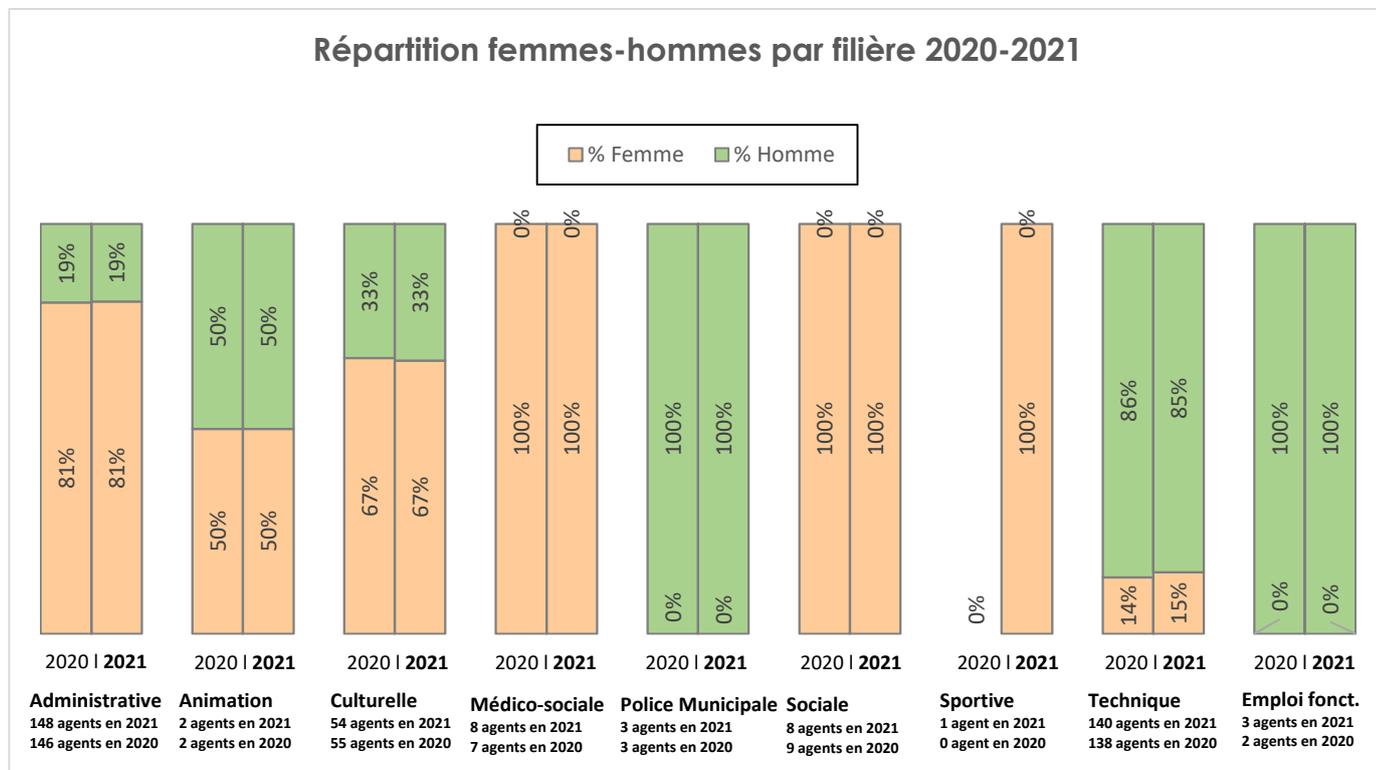
¹ Les emplois permanents sont les emplois créés par l'organe délibérant de la Collectivité et qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ces emplois sont occupés par des agents titulaires (fonctionnaires titulaires et fonctionnaires stagiaires) et des agents non-titulaires (contractuels en contrat à durée indéterminée ou déterminée de un à trois ans).

Dans le présent rapport sont exclus les agents permanents non rémunérés par la Collectivité au 31/12/2021 tels que les agents en congé parental (1), en détachement vers l'extérieur ou en disponibilité. Les contractuels non permanents au sens de la Collectivité (Collaborateurs de cabinets, Contractuels en contrat de remplacement, Apprentis, Emplois aidés, Contractuels sur emplois occasionnels ou saisonniers) ne sont pas comptabilisés.

Les femmes sont moins représentées qu'au regard de la moyenne nationale de la fonction publique qui affiche un taux de féminisation à hauteur de 61%.



La répartition par catégorie entre hommes et femmes est relativement équilibrée dans la catégorie C. En revanche, les écarts sont plus importants pour la catégorie A où les femmes sont plus représentées de 16 points (14 points en 2020 et 10,2 points en 2019). En catégorie B, les femmes sont également plus présentes avec 22 points de différence avec les hommes (16,6 points en 2020, 21,4 points en 2019 et 42,4 points en 2018).



Des disparités de genre sont visibles selon les filières : les filières Administratives, Culturelles, Médico-Sociale ou Sociale sont largement féminisées tandis que les filières Police Municipale ou Techniques sont en majorité composées d'hommes. Ces tendances stagnent depuis 2020.

2) Indicateur 2 : Age moyen et médian par catégorie hiérarchique

L'**âge moyen** est la moyenne des âges de la population qui se calcule en divisant, par le nombre de personnes, la somme des âges de l'échantillon.

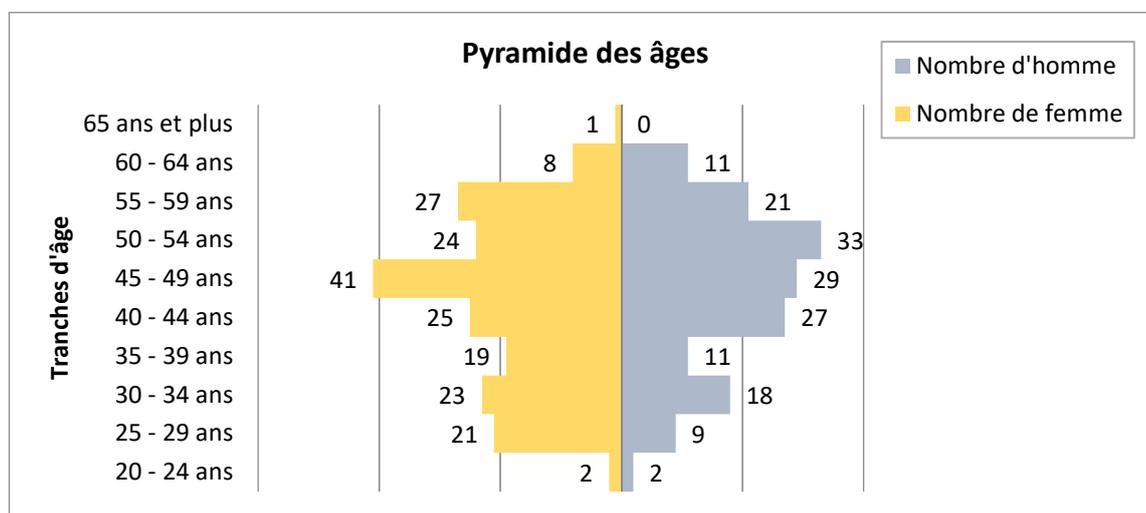
L'**âge médian** est l'âge qui divise la population étudiée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Catégorie	Tous agents permanents			
	Femmes		Hommes	
	âge médian	âge moyen	âge médian	âge moyen
A	47	45,7	48	48,8
B	45	44,7	47	44,9
C	44	43,7	50	46,4
Toutes catégories	46	44,4	48	46,7

Globalement, les femmes sont plus jeunes de 2,3 ans en moyenne. L'âge médian des hommes atteint 48 ans quand celui des femmes est de 46 ans.

L'effectif de T.C.M. est dans une tendance de vieillissement : les âges médians des femmes et des hommes ont augmenté d'un an depuis 2020.

La pyramide des âges représente graphiquement la répartition par sexe et classe d'âge des agents au 31 décembre 2021.



La pyramide des âges de T.C.M. présente des différences structurelles entre les agents femmes et hommes. 40% de la population masculine a 50 ans et plus pour 31% de la population féminine. Au contraire, 24% des femmes ont moins de 35 ans contre 18% des hommes.

3) Indicateur 3 : Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel

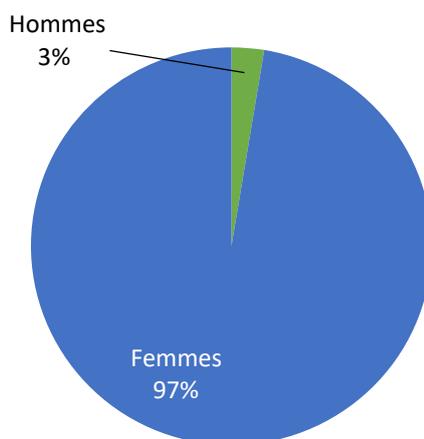
Le tableau ci-dessous présente la répartition des **agents à temps complet** effectuant leurs missions soit à temps plein, soit à temps partiel.

	Tous permanents			dont	fonctionnaires			et	contractuels permanents		
	F	H	Tous		F	H	Tous		F	H	Tous
Temps complets	190	169	359		175	144	319		15	25	40
dont Temps plein	153	168	321		139	143	282		14	25	39
dont Temps partiel	37	1	38		36	1	37		1	0	1
Temps non complet	5	3	8		5	3	8		0	0	0
TOTAL	195	172	367		180	147	327		15	25	40

Sur la base de 359 agents exerçant leurs missions à temps complet, **10,6%** (soit 38 agents) ont fait le choix d'exercer leurs fonctions à temps partiel, pour 97,4% des femmes. En 2019, 2% des agents à temps partiel étaient des hommes.

Part des agents permanents à temps partiel par sexe

Base : 38 agents à temps partiel



Par sexe, la part des agents à temps partiel est de 18,97 % au sein de l'effectif féminin.

Parmi les 38 agents à temps partiel, 29 agents sont en temps partiel sur autorisation et 9 en temps partiel de droit.

4) Indicateur 4 : Répartition agents recrutés selon le statut, par catégorie hiérarchique

Le tableau ci-dessous détaille les agents permanents entrés en 2021 dans l'Etablissement par recrutement direct, concours, mutation, ou par voie de détachement et qui n'étaient pas présents sur emploi permanent auparavant, soit **21 agents au total**.

Parmi ces 21 arrivées sur emplois permanents figurent :

- 5 agents stagiairisés (2 hommes et 3 femmes),
- 2 agents en contrat sur emplois permanents (2 hommes) qui étaient déjà présents en tant que contractuels sur emplois non permanents.
- 14 agents primo-accédants à un emploi à Troyes Champagne Métropole (4 hommes et 10 femmes).

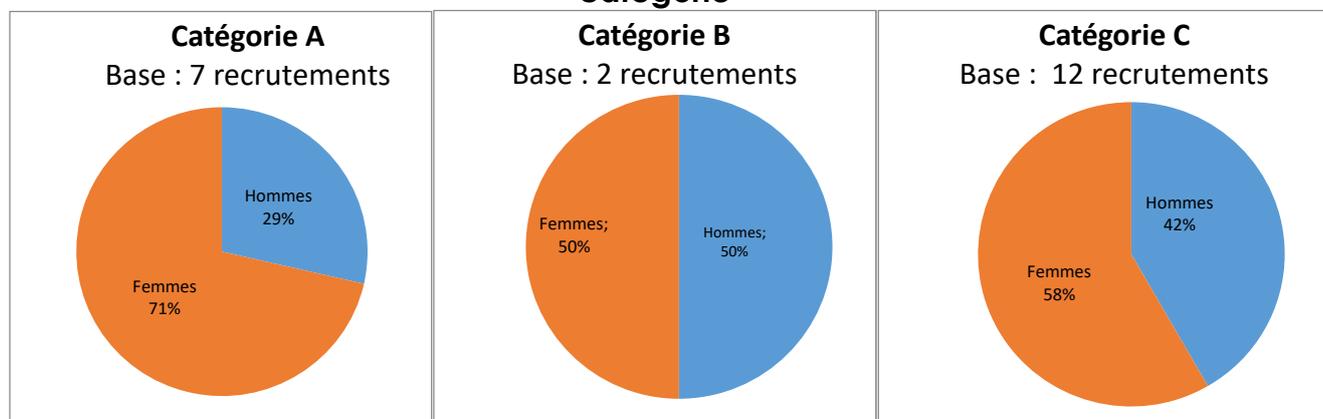
Notons que 12 agents ont quitté la Communauté d'Agglomération sur l'année 2021 (retraites, mutations, fins de contrat...).

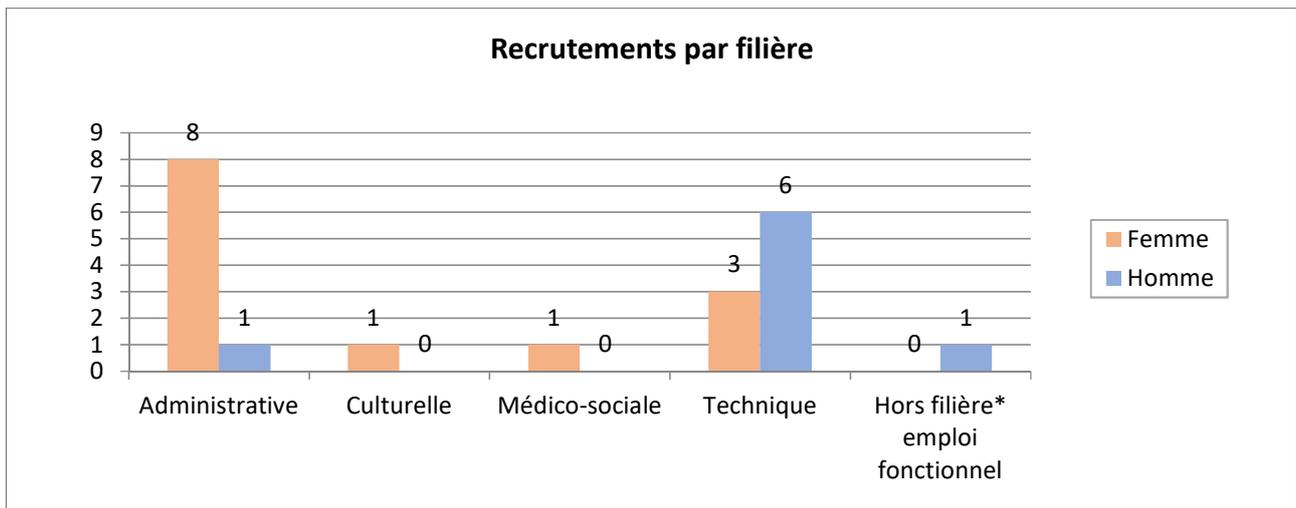
La répartition des recrutements par catégorie, statut et sexe est la suivante :

Catégorie	Tous permanents			dont	fonctionnaires			et	contractuels permanents		
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total
A	5	2	7		5	1	6		0	1	1
B	1	1	2		1	0	1		0	1	1
C	7	5	12		6	3	9		1	2	3
Toutes catégories	13	8	21		12	4	16		1	4	5
Part/ Total recrutements (%)	61,9	38,1	100		57,1	19	76,1		4,8	19	23,8

Analysés par catégories par les graphiques ci-dessous, les recrutements en catégories B ont été équilibrés. Une majorité de recrutement des catégories A et C ont concerné des femmes.

Part femmes-hommes dans les recrutements pour emploi permanent et par catégorie





Comme le montre le graphique ci-dessus détaillant les recrutements, toutes catégories confondues, c'est dans les filières technique et administrative, les premières plus représentées de la Collectivité, que les recrutements sont les plus nombreux (à elles deux 86% des recrutements). Dans la filière technique la proportion de recrutements masculins y est 2 fois plus importante que les recrutements féminins, quand, dans la filière administrative, la proposition de recrutement de femme est 8 fois plus importante que les recrutements d'homme.

Ces constats sont à mettre en lien avec ceux relatifs aux structures des filières et identifiés dans l'indicateur 1. Ils confirment que certains emplois demeurent « genrés », dès le processus de recrutement.

5) Indicateur 5 : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et de direction

Emplois supérieurs et direction	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'emplois par sexe	13	10	23

La nomenclature de la D.G.A.F.P. définit ainsi l'encadrement supérieur et de direction : « sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur, on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire relevant d'un corps ou d'un cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois ». L'encadrement supérieur se distingue de la catégorie hiérarchique statutaire.

Sont donc retenus les emplois de direction à Troyes Champagne Métropole affectés dans l'organigramme et rémunérés par la collectivité qui occupent des fonctions de Direction Générale ou de directeurs.

En application à Troyes Champagne Métropole, la part des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction s'établit à 56,5% (contre 57,1% en 2020).

6) Indicateur 6 : Nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'échelon² au cours de l'année

	Femme		Homme		Tous	
	Nombre	Part/Pop concernée ³	Nombre	Part/Pop concernée	Nombre	Part/Pop concernée
Avancement de grade	14	7,8%	15	10,2%	29	8,9%
Avancement d'échelon	66	36,7%	64	43,5%	130	39,8%
Inscription sur liste d'aptitude	2	1,1%	1	0,7%	3	0,9%

En 2021, 14 femmes et 15 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade (7,8% des femmes et 10,2% des hommes).

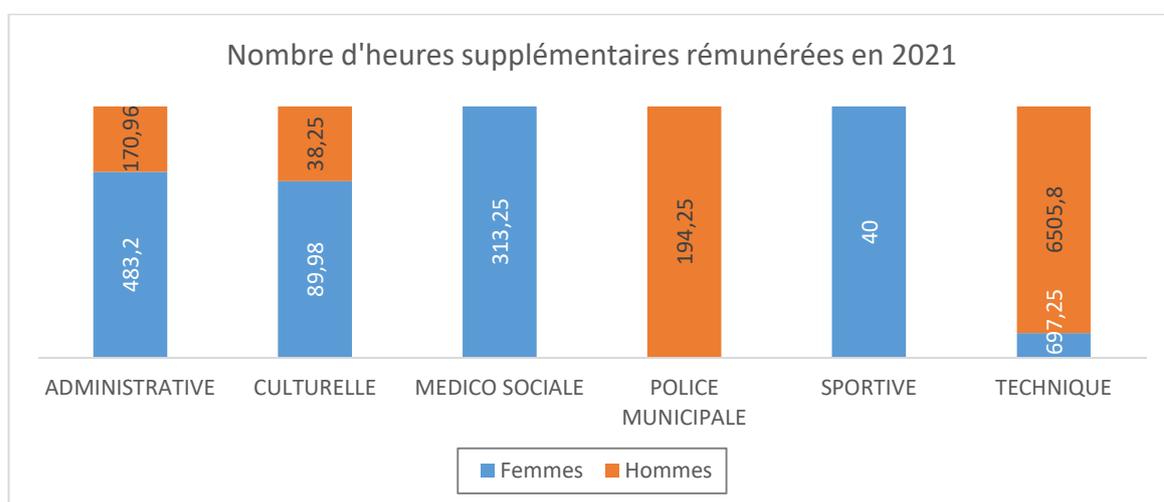
² Pour rappel, un avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté. L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emploi. Il peut être réalisé suite à la réussite d'un examen professionnel ou par décision de l'administration employeur.

³ Population concernée : Population de fonctionnaire femme, homme ou total.

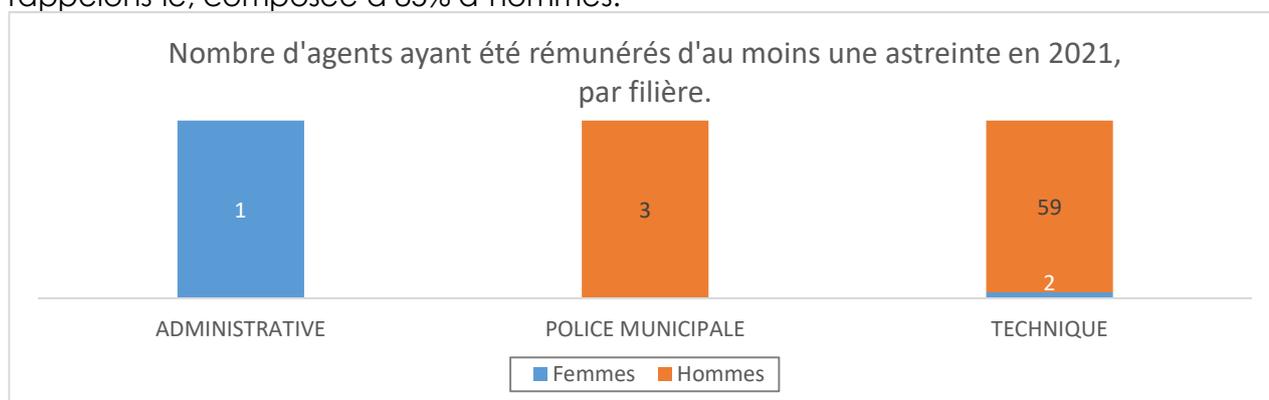
Les femmes ont une rémunération moyenne nette mensuelle inférieure de 151€ à celle des hommes (contre 136€ en 2020, 194€ en 2019 et 227€ en 2018). Cet écart de rémunération entre les femmes et hommes est inférieur à l'écart moyen de la Fonction Publique Territoriale qui atteint 8,5%⁴.

La différence de rémunération entre femmes et hommes est un sujet central dans les discussions d'égalité professionnelle. Les écarts demeurant s'expliquent par différents faits.

- En premier lieu, les variations de rémunération moyenne d'une année à l'autre s'expliquent, en partie, par **l'effet de structure** notamment les remplacements des agents en fin de carrière par des agents en début de carrière.
- En second lieu, les écarts de rémunération entre femmes et hommes s'expliquent également par les **variables de paie** telles que les heures supplémentaires et les astreintes. Pour analyser les moyennes de rémunération en toute connaissance de cause, un récapitulatif des heures supplémentaires et astreintes est présenté ci-après.



81% des heures supplémentaires rémunérées en 2021 ont concerné des hommes. Les heures supplémentaires ont été rémunérées pour 84% en filière Technique. Cette filière est, rappelons-le, composée à 85% d'hommes.



⁴ D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, donnée 2020, éd. 2022, (page 154)

Les hommes ont réalisé une grande partie des astreintes et représentent à eux seuls 95 % du coût de celles-ci.

- Troisièmement, il faut tenir compte de la **variation des âges**. (Cf. Indicateur 2)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Age moyen	45,7	48,8	44,7	44,9	43,7	46,4

- Enfin, il faut tenir compte de **l'architecture nationale des carrières** qui est différente selon les catégories et filières. Certains métiers, qui de plus présentent une prépondérance d'un des deux genres, n'offrent pas toujours des perspectives d'évolution similaires aux autres filières et **la logique métier** limite les augmentations de rémunération. La filière médico-sociale est particulièrement concernée par cette tendance, avec notamment l'architecture nationale de certains métiers tels que les auxiliaires de puériculture qui n'ont pas de possibilité d'accès en catégorie B (hors concours).

L'étude comparée des rémunérations entre les femmes et les hommes constitue l'un des sujets majeurs permettant d'analyser l'égalité professionnelle.

Pour le présent rapport, une analyse par filière et par catégorie a permis de révéler que les écarts de rémunération diffèrent d'une filière à une autre et d'une catégorie à une autre et qu'ils peuvent en partie s'expliquer :

- **par des motifs structurels** : répartition de la population par sexe, par âge, structure de rémunération des grades ;
- **par des motifs statutaires** : les périodes de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant suspendaient le déroulement de carrière des agents.

Cette disparité a été corrigée par l'article 85 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, qui permet désormais à tout fonctionnaire placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant, de bénéficier au maintien de ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

Ces mesures récentes devraient atténuer les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les années à venir.

FORMATION

8) Indicateur 8 : Journées de formation suivies par les agents et nombre d'agents présents au 31 décembre 2021 ayant participé à au moins une journée de formation en 2021

Le tableau ci-dessous précise le volume de formations (en jours de formation arrondis au supérieur) dispensées en 2021 aux agents permanents présents au 31 décembre 2021 (soit 195 femmes et 172 hommes, Cf. Indicateur 1).

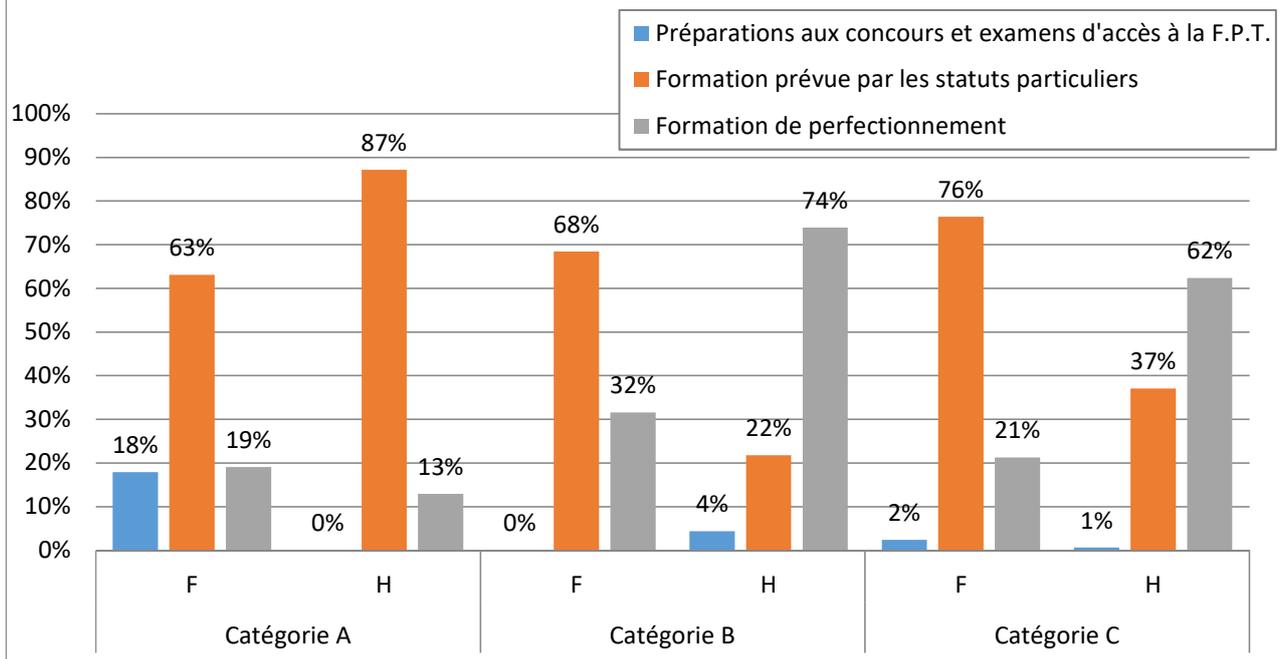
Fonctionnaires	Contractuels permanents	Tous
----------------	-------------------------	------

	F	H	F	H	F	H
Pour les agents de catégorie A						
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	15	0	0	0	15	0
Formation prévue par les statuts particuliers	52	9	1	18	53	27
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	52	9	1	18	53	27
Formation de perfectionnement	12	2	4	2	16	4
Total	79	11	5	20	84	31
Pour les agents de catégorie B						
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	1	0	1
Formation prévue par les statuts particuliers	26	5	0	0	26	5
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	26	5	0	0	26	5
Formation de perfectionnement	10	12	2	5	12	17
Total	36	17	2	6	38	23
Pour les agents de catégorie C						
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	3	1	0	0	3	1
Formation prévue par les statuts particuliers	92	63	5	0	97	63
<i>dont formation d'intégration</i>	25	15	0	0	25	15
<i>dont formation de professionnalisation</i>	67	48	5	0	72	48
Formation de perfectionnement	27	98	0	8	27	106
Total	122	162	5	8	127	170
TOTAL Toutes catégories	237	190	12	34	249	224

La politique des Ressources Humaines de Troyes Champagne Métropole offre l'accès à la formation à l'ensemble de ses agents en cohérence avec leur parcours professionnel et par le développement de l'offre de formations en interne.

Le graphique ci-dessous illustre, en % de jour de formation, les types de formation suivis par sexe et catégorie.

Type de formations suivi en jour par catégorie et sexe



Les formations prévues par les statuts particuliers étant obligatoires, il est intéressant de distinguer les formations de perfectionnement dispensées sur demande des agents et validation de l'encadrement. Ainsi, toutes filières confondues, 182 jours de formation de perfectionnement ont été dispensés aux agents (55 jours aux femmes et 127 jours aux hommes.)

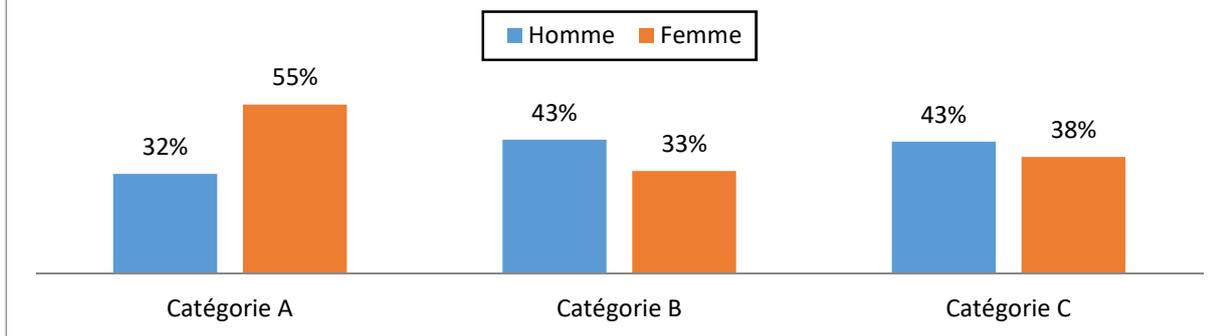
Le tableau ci-dessous restitue le nombre d'agents permanents présents au 31 décembre 2021 ayant suivi au moins une formation ; quel qu'en soit le type.

Nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une formation (statutaires et/ou professionnelles confondues) par statut et par sexe.

Catégories hiérarchiques	Fonctionnaires		Contractuels		Tous		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
Toutes catégories	59	76	11	5	70	81	151
Rappel de l'effectif permanent au 31/12/2021	180	147	15	25	195	172	367
Part effectif formé /effectif permanent au 31/12/2020 (%)	33	52	73	20	36	47	41

Globalement, 41% des effectifs permanents de T.C.M présents au 31 décembre ont reçu au minimum une formation au cours de l'année 2021 soit 151 agents (70 femmes et 81 hommes). Rapporté au nombre de jours de formation, les femmes ont suivi en moyenne 3,6 jours de formation et les hommes 2,8 jours. **La situation sanitaire a fortement impacté l'organisation des formations en 2021.**

Pourcentage d'agents présents au 31 décembre ayant bénéficié d'au moins une formation en 2021

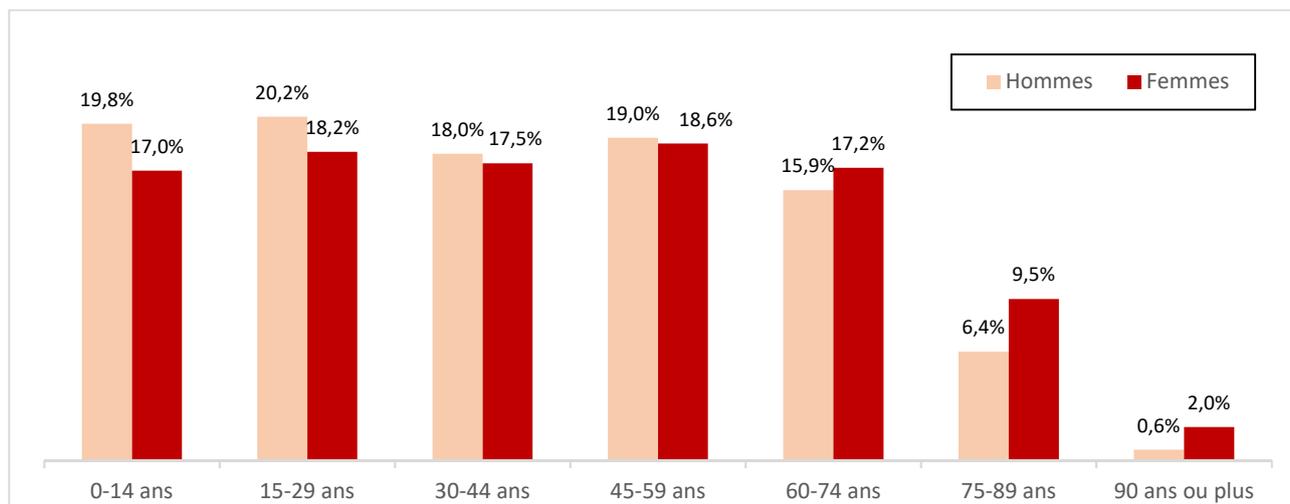


La situation sociale et économique des femmes sur le territoire de Troyes Champagne Métropole

LA SITUATION SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

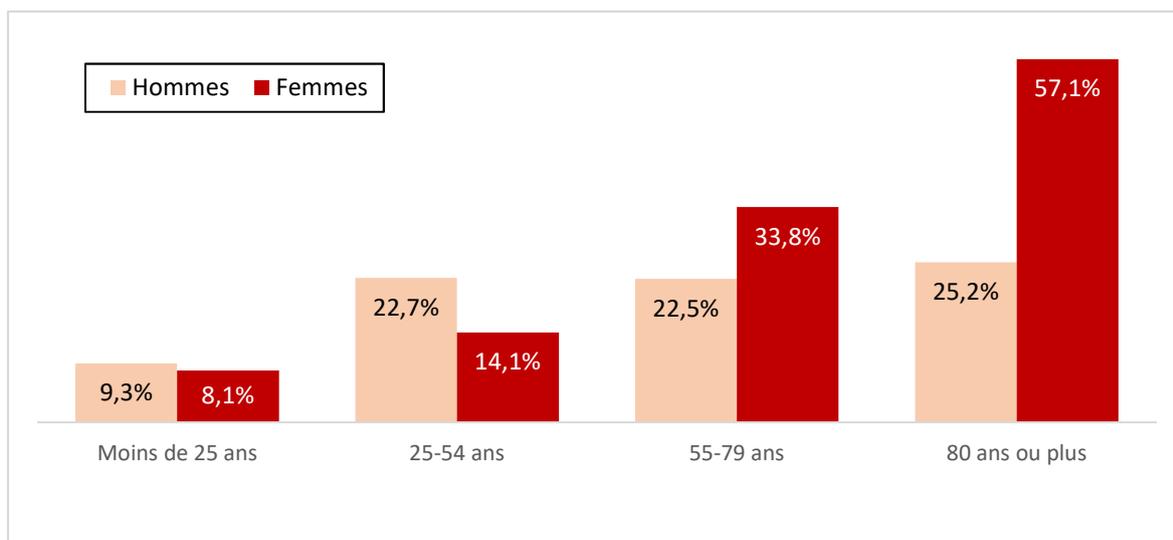
1) La démographie de l'intercommunalité

Selon le recensement Insee 2018, la population de l'intercommunalité est de **172 329** habitants, soit **82 338** hommes et **89 991** femmes ; ces dernières représentent 52,2% de la population, soit une part quasiment égale à celle que connaît la commune de Troyes (52,6%).



III. 1 : Population selon le sexe et l'âge (%) - Insee, Chiffres-clés RP2018

Parmi la population de l'intercommunalité, les hommes vivent plus souvent seuls que les femmes avant l'âge de 55 ans, puis l'écart se creuse et les femmes sont plus souvent seules, surtout à partir de 80 ans :



III. 2 : Personnes vivant seules selon le sexe et l'âge (%) - Insee RP 2018

Comparativement, la part des Troyennes de plus de 80 ans vivant seules à Troyes est plus élevée (62,6%). A l'échelon de la France, leur part est de 51,7% seulement.

L'importante part de femmes âgées vivant seules est principalement liée à leur espérance de vie plus élevée que celle des hommes.
En France métropolitaine, en 2019, l'espérance de vie à la naissance est de 79,8 ans pour les hommes et 85,7 ans pour les femmes⁵.

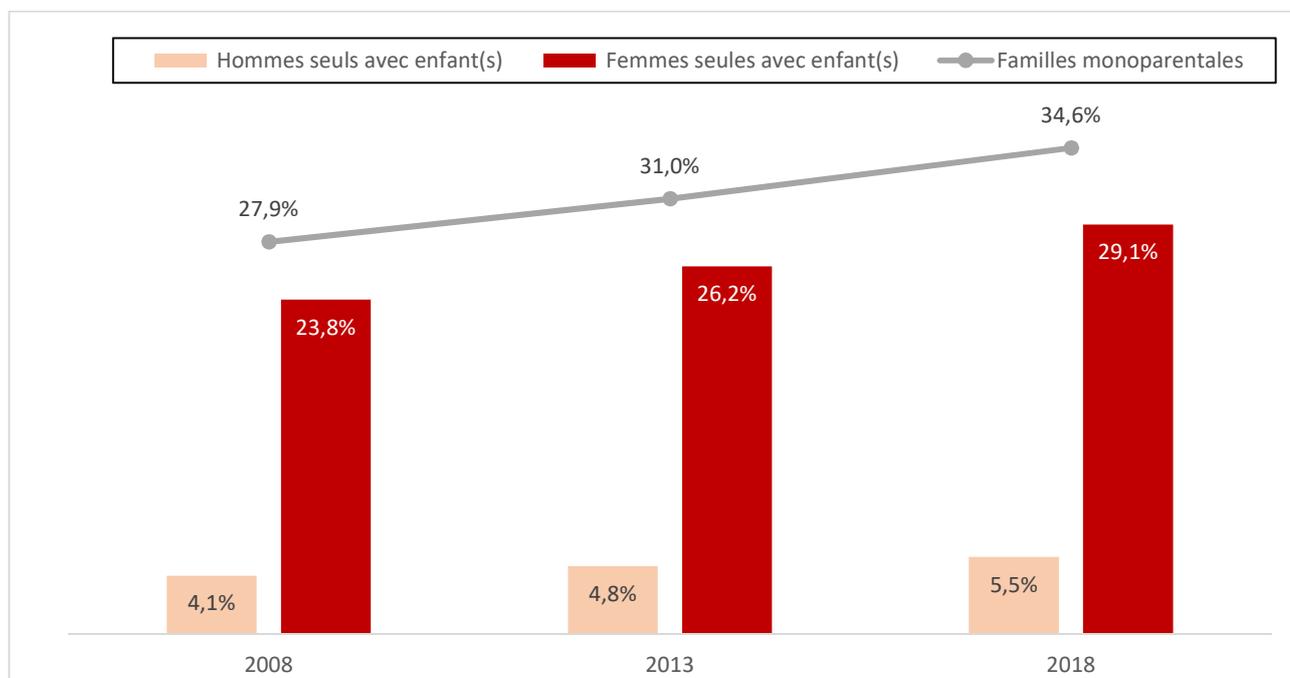
2) Les familles monoparentales

8 923 familles monoparentales sont recensées sur le territoire de Troyes Champagne Métropole, soit **34,6% des familles avec enfant(s)** (47,2% pour Troyes).
Elles étaient au nombre de 6 959 en 2008 et représentaient alors 27,9% des familles avec enfant(s).

Au sein de ces familles monoparentales, **85,6% sont des femmes seules**, soit 7 634 familles (85,2% pour Troyes et 81,3% en France métropolitaine).

Le nombre de **femmes monoparents** sur le territoire de Troyes Champagne Métropole augmente depuis 2008 (1 634 femmes de plus).

Leur part au sein des **familles avec enfant(s)** passe de **23,8% en 2008 à 29,1% en 2018**.

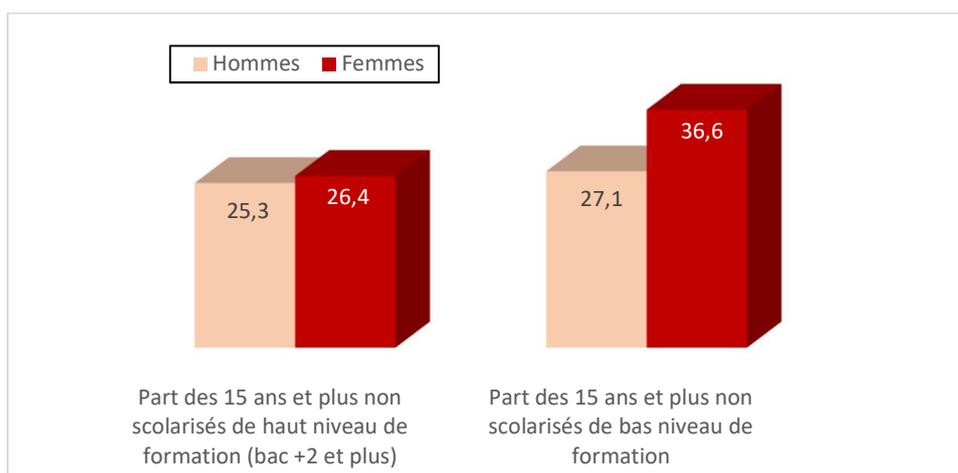


III. 3 : Evolution de la composition des familles monoparentales (%) – Insee Chiffres-clés, RP 2018

3) Les niveaux de formation

La part des habitantes de l'intercommunalité âgées de plus de 15 ans ayant un haut niveau de formation (bac+2 et plus) est légèrement plus élevée que celle des hommes (+1,1 pt), tandis que le différentiel est de près de 10 pt en défaveur des femmes pour le bas niveau de formation (aucun diplôme ou, au plus, Brevet des collèges).

⁵ INED, Espérance de vie à la naissance, chiffres provisoires à fin 2019 (<https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/france/mortalite-cause-deces/esperance-vie/>)



III. 4 : Niveaux de formation selon le sexe chez les plus de 15 ans non scolarisés (%) - Insee RP 2018

Le taux de haut niveau de formation des habitantes de Troyes Champagne Métropole est quasi identique à celui des Troyennes (26,7%), tandis que leur part de bas niveau de formation y est 2,9 pts inférieurs (39,5%).

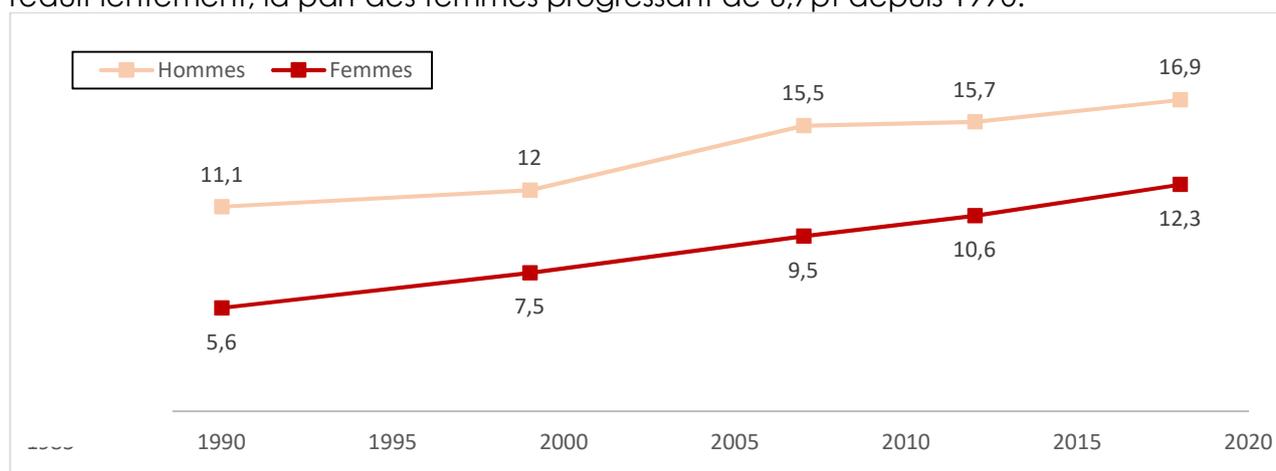
La part des femmes de l'intercommunalité, âgées de plus de 15 ans ayant un bac+2 et plus, est inférieure à celle de la France métropolitaine (respectivement 26,4% / 31,9%).

En ce qui concerne le bas niveau de formation des femmes (36,6%), il est moins élevé qu'à Troyes (39,5%) mais plus qu'à l'échelon de la France métropolitaine (29,7%).

4) Les catégories socio-professionnelles

12,3% des femmes actives occupées, de 15 ans et plus, sont cadres ou occupent une profession intellectuelle supérieure en 2018 sur le territoire de Troyes Champagne Métropole.

Au sein de la population des cadres en activité, l'écart entre les femmes et les hommes se réduit lentement, la part des femmes progressant de 6,7pt depuis 1990.



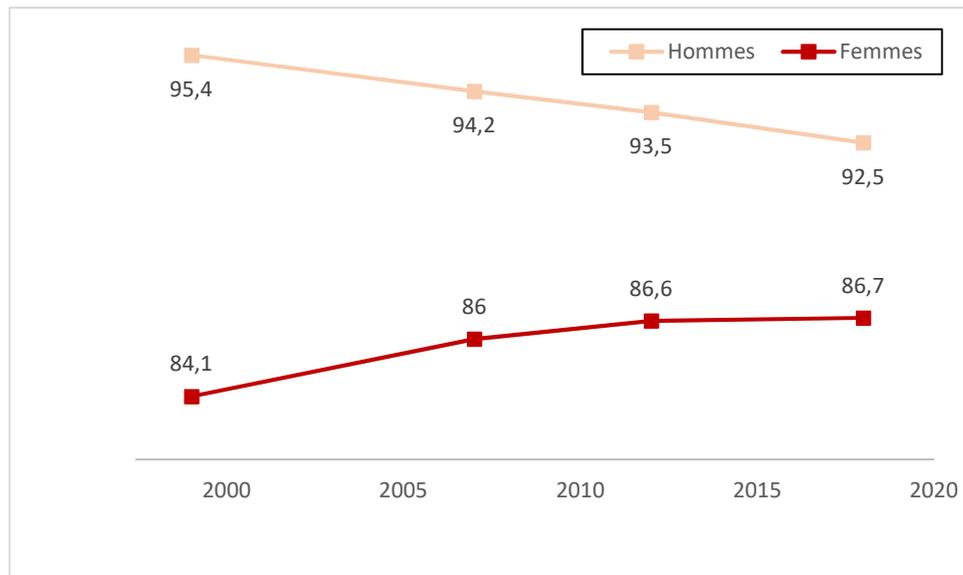
III. 5 : Evolution du taux des cadres ou de professions intellectuelles supérieures actifs occupés, par sexe (%) Insee RP 2018

En France métropolitaine, 16,2% des femmes actives occupées sont des cadres ou occupent une profession intellectuelle supérieure en 2018.

LA SITUATION ECONOMIQUE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

5) Le taux d'activité

En 2018, 86,7% des habitantes de Troyes Champagne Métropole, âgées de 25 à 54 ans, sont actives (82,6% pour Troyes). La part des hommes y est de 92,5%, (88,5% pour Troyes).



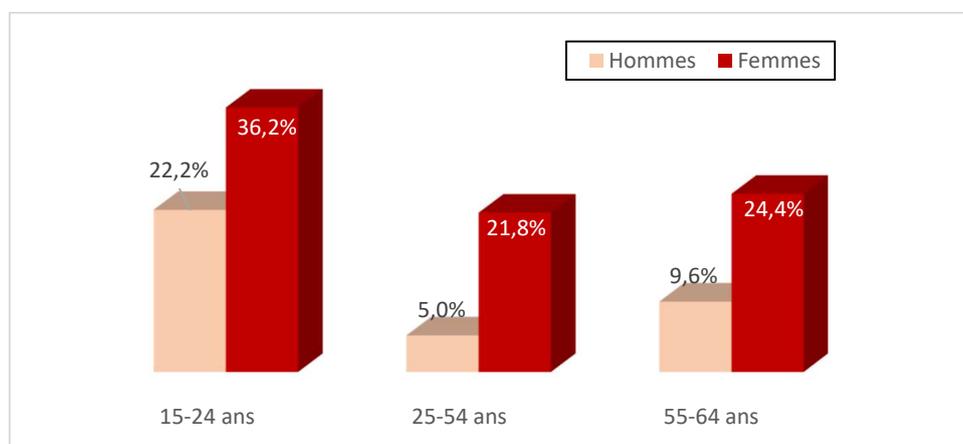
III. 6 : Evolution du taux d'activité des 25 – 54 ans, par sexe (%) Insee RP 2018

L'écart entre femmes et hommes se resserre lentement depuis 1999 : le taux d'activité des hommes baisse de 2,9 pts et celui des femmes augmente de 2,6 pts.

A l'échelon de la France métropolitaine, le taux d'activité des femmes actives, âgées de 25 à 54 ans, est de 87,6% (93,8% pour les hommes).

6) Le travail à temps partiel

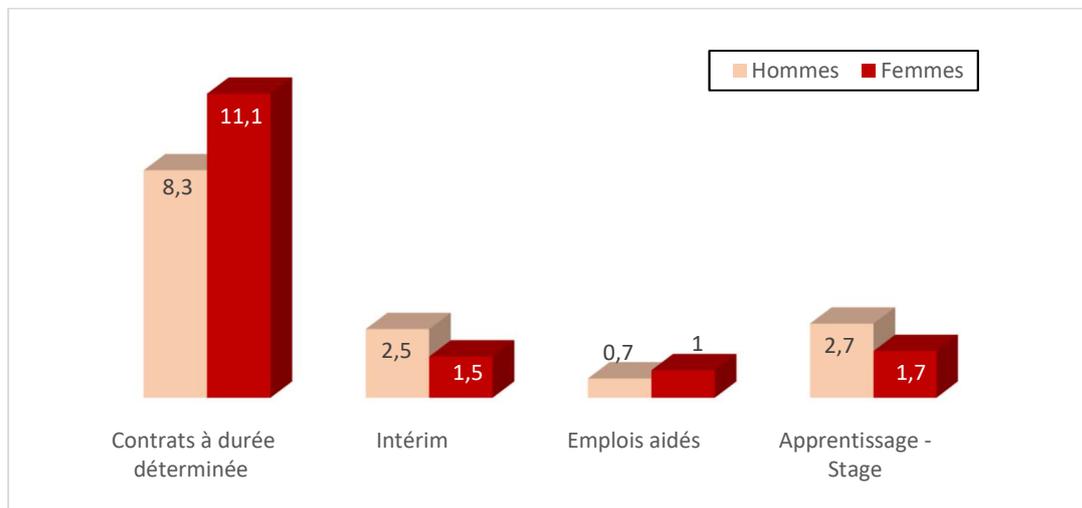
Quelle que soit la tranche d'âge, les salariés à temps partiel, âgés de 15 à 64 ans sont majoritairement de sexe féminin.



III. 7 : Salariés de 15 à 64 ans à temps partiel, par sexe et par âge (%) - Insee Chiffres-clés RP 2018

Sur cet ensemble, 23,5% des salariées de l'intercommunalité travaillent en temps partiel contre 7,6% des hommes. A l'échelon de Troyes, la part des femmes représente 24,5% et celle des hommes 10,3%.

7) L'emploi précaire



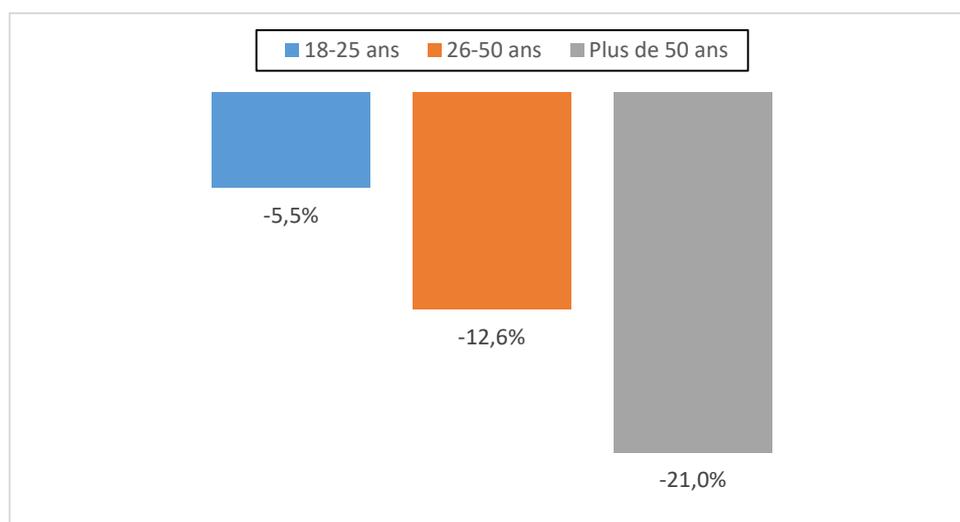
III. 8 : Salariés de 15 ans ou plus en emploi précaire, par sexe (%) - Insee, Chiffres-Clés RP 2018

4 888 salariées de 15 ans ou plus sur le territoire de Troyes Champagne Métropole sont en contrat précaire⁶, soit 16,8% des salariées, tandis que la part des hommes est quasiment identique (16,7%).

On observe une sur-représentation des CDD chez les femmes.

A Troyes, la part des femmes en contrat précaire y représente 22%.

8) La rémunération

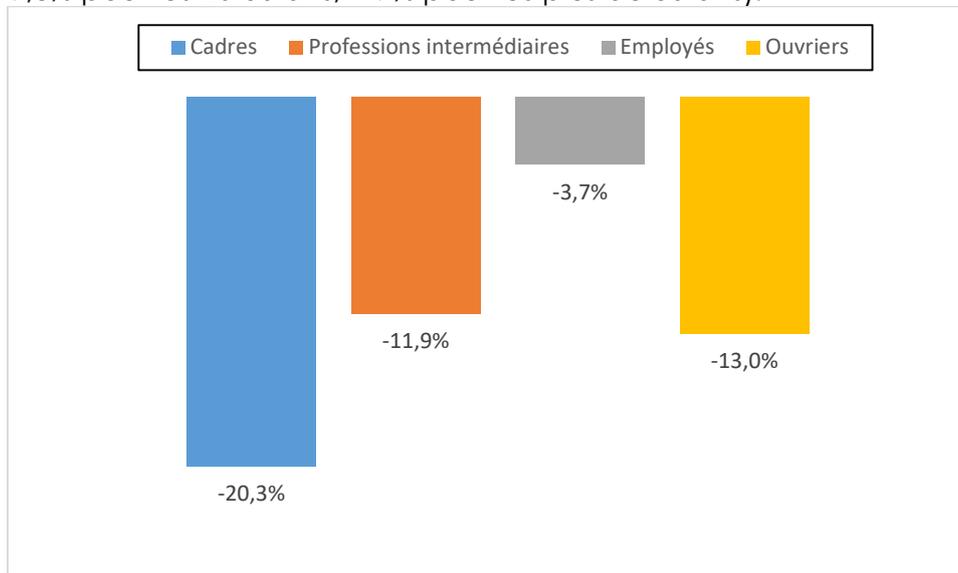


III. 9 : Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2018 (%) - Insee, Chiffres-Clés RP 2018

⁶ Contrat à durée déterminée, travail en intérim, Emplois aidés, Apprentissage, stage.

En 2018, pour les femmes salariées des secteurs publics et privé (hors agriculture) sur le territoire de Troyes Champagne Métropole, l'écart net horaire moyen avec les hommes s'accroît avec l'avancement dans la carrière professionnelle. Cet écart peut être dû à différents facteurs : interruption de carrière, irrégularité du parcours professionnel, progression professionnelle plus lente etc.

En milieu et fin de carrière, les écarts sont plus importants que pour les salariés du territoire de Troyes (-9,8% pour les 26-50 ans, -17% pour les plus de 50 ans).



III. 10 : Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie professionnelle en 2018 (%) - Insee, Chiffres-Clés RP 2018

En 2018, pour les femmes salariées des secteurs publics et privé (hors agriculture) sur le territoire de Troyes Champagne Métropole, l'écart net horaire moyen avec les hommes est le plus marqué chez les cadres.

LE SOUTIEN DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE A LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

D'une manière générale, dans ses relations à l'usager, Troyes Champagne Métropole veille à respecter le Code des Relations entre le Public et l'administration, et en particulier l'article L100-2 : « L'administration agit dans l'intérêt général et respecte le principe de légalité. Elle est tenue à l'obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité. **Elle se conforme au principe d'égalité et garantit à chacun un traitement impartial.** ».

Par conséquent, l'accès à ses services publics est ouvert à tous et garantit à l'usager un traitement identique, sans discrimination, directe ou indirecte, en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions etc.

Dans le respect de ses compétences et au travers de différentes politiques publiques, Troyes Champagne Métropole propose un panel de services de proximité ou de prestations afin de **faciliter ou promouvoir la vie professionnelle** de ses habitantes et de les aider à la concilier avec leur vie familiale.

9) Le réseau France Services

Le réseau France Services délivre une offre de proximité à l'attention de tous les publics. En un lieu unique, les usagers sont accompagnés par des animateurs dans leurs démarches de la vie quotidienne. De l'information à l'accompagnement sur des démarches spécifiques, les espaces France Services articulent présence humaine et outils numériques.

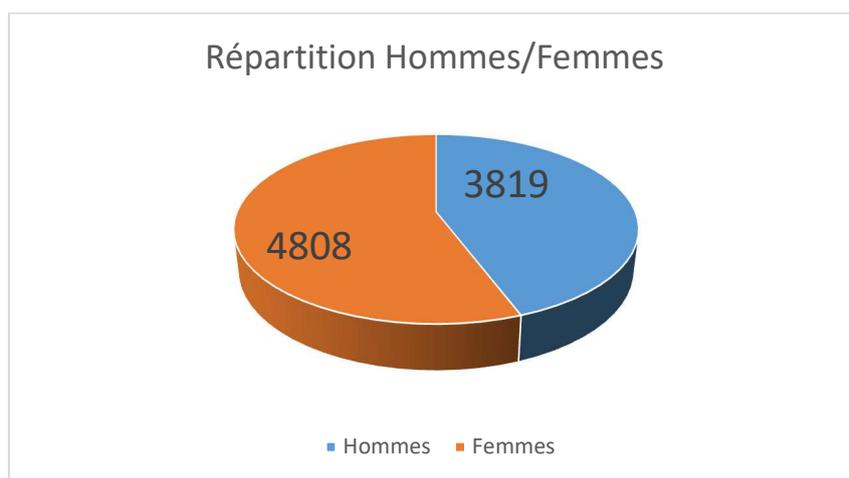
Troyes Champagne Métropole exerce cette politique publique d'accessibilité aux services en zone rurale, par la gestion de quatre sites situés à Estissac, St Lyé, Bouilly et Lusigny/Barse.

Conformément aux exigences du label France Services, les animateurs sont formés aux prestations des partenaires nationaux pour délivrer des services en leur nom. Ce socle de service est constitué des opérateurs suivants :



En complément, le réseau France Services de TCM constitue par ailleurs des antennes de T.C.M et intègre les services suivants dans ses locaux :

- Conseiller Numérique France Services
- Médiatrice sociale de l'énergie
- Mission locale
- Point Conseil Emploi
- Conseil Départemental d'Accès Aux Droits
- Conseil Départemental de l'Aube (Assistante sociale, PMI, ...)



En 2022, 44,27 % des demandes traitées ont été émises par des hommes, 55,73 % par des femmes.

L'augmentation générale de la fréquentation (+ 44 % par rapport à 2021) inscrit cette tendance, marquant une utilisation du réseau France Services de TCM plus importante chez les femmes.

10) L'accueil des jeunes enfants

i. Les micro-crèches

Pendant le temps d'activité professionnelle des femmes, Troyes Champagne Métropole veille à ce que le bien-être, la santé, la sécurité et la socialisation des enfants soient assurés, y compris en accueillant ceux en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique, dans la mesure où leur état de santé est compatible avec la vie en collectivité.

Elle assure ainsi la gestion des micro-crèches de Barberey-Saint-Sulpice et Villechétif. Les équipes pédagogiques sur le terrain sont exclusivement féminines, en cause le manque de postulant masculin. Les métiers de la petite enfance sont hyper-féminisés et les candidatures masculines inexistantes.

Chaque établissement propose 10 places pour les enfants non scolarisés depuis l'âge de 10 semaines jusqu'à la veille de leur 4^{ème} anniversaire.

Ils concourent à l'intégration sociale des enfants, y compris ceux présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique, dans la mesure où leur état de santé est compatible avec la vie en collectivité.

Les micro crèches proposent différents types d'accueil afin de s'adapter au mieux aux besoins des familles :

- L'accueil régulier est un accueil dont le rythme est prévu et organisé avec les parents sur plusieurs semaines ou à l'année. Un contrat d'accueil est établi entre Troyes Champagne Métropole et la famille. Il spécifie les heures, jours, semaines de présence de l'enfant.
- L'accueil occasionnel : afin de remplir sa mission d'égalité d'accès et de libre choix, les micro-crèches accueillent des enfants qui fréquentent occasionnellement l'établissement. C'est un accueil de courte durée qui donne lieu à signature d'un contrat comme pour l'accueil régulier. Il est subordonné aux capacités d'accueil de

la structure et permet aux enfants des temps de présence et de socialisation ponctuels dans la semaine.

- L'accueil d'urgence : chaque micro-crèche réserve une place d'accueil d'urgence pour répondre à des situations sociales ou familiales imprévues (hospitalisation d'urgence, accident...). Cette place est disponible dans la limite du taux d'encadrement réglementaire.
- L'enfant présentant un handicap ou atteint d'une maladie chronique peut-être accueilli jusqu'à la veille de son 6^{ème} anniversaire. Cet accueil donne lieu à la signature d'un projet d'accueil individualisé (avec dérogation du médecin de la Protection Maternelle et Infantile - PMI).

En 2022, les micro-crèches ont accueilli :

- A Barberey : 22 familles, (aucune famille monoparentale), soit 22 enfants sur l'année
- A Villechétif : 20 familles (aucune famille monoparentale), soit 21 enfants sur l'année).

ii. Les Relais Petite Enfance (R.P.E ex R.A.M.)

Troyes Champagne Métropole assure également la gestion des RPE nord et sud agglomération situés à Saint-Lyé et Estissac. Ce sont des lieux d'accueil polyvalents et bienveillants, axés sur l'épanouissement des plus petits :

- Ils dispensent informations et conseils aux parents et aux professionnels de la petite enfance.
- Ils proposent des animations gratuites pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans, accompagnés de l'assistant maternel. Ces ateliers sont itinérants et proposés gratuitement.

Les RPE sont animés par des professionnelles de la petite enfance qui ont pour missions :

- D'informer les parents des différents modes de garde des enfants accessibles sur le territoire, et de les aider à trouver la solution la plus adaptée à leurs besoins.
- De conseiller, dans leurs démarches administratives, les assistants maternels et les parents qui emploient un assistant maternel. De conseiller dans les démarches d'employeurs (CAF, MSA, PAJEMPLOI, convention collective, contrat de travail, contrat d'accueil, droits et devoirs de l'employeur, ...)
- D'apporter soutien et conseils aux assistants maternels (informations relatives au statut professionnel, à la formation continue...).
- De proposer des animations collectives.

En 2022, 34 assistantes maternelles différentes ont participé à au moins une action du RPE nord agglo.

En 2022, 35 assistantes maternelles différentes ont participé à au moins une action du RPE sud agglo.

Aucun professionnel de la petite enfance masculin n'est recensé sur les relais sur cette année.

11) L'accompagnement à l'emploi et à l'insertion professionnelle

i. Les Points Conseil Emploi

En collaboration avec Pôle Emploi, Troyes Champagne Métropole anime un service de proximité de 6 Points Conseil Emploi ainsi que des permanences Emploi répartis sur l'ensemble du territoire intercommunal.

Leurs missions sont d'écouter les chercheurs d'emploi, de leur apporter conseils et accompagnement personnalisés, de réinsérer les personnes en difficulté et éloignées du monde professionnel, et enfin d'être à l'écoute des entreprises et de leurs besoins en matière de recrutement :

Prestation d'accès aux informations	Prestation de suivi personnalisé	Prestation d'orientation
Informations sur le marché du travail (entreprises, secteurs d'activités porteurs, etc.)	Accueil et accompagnement personnalisés	Mise en relation avec l'interlocuteur le plus adapté à la situation et au projet professionnel de chacun
Accès aux offres d'emploi	Aide à la constitution de dossiers dans le domaine de l'emploi	
Animation et ateliers sur les techniques de recherche d'emploi (CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche)	Accompagnement spécifique à destination des cadres	
Information sur les métiers, les formations accessibles		
Mise à disposition de bornes d'accès Internet		

En 2022, les Points Conseils Emploi ont accompagné 711 personnes, dont 54% de femmes. 45% de l'ensemble des bénéficiaires sont issus des Quartiers Politique de la Ville. Parmi ceux-ci, 52% sont des femmes.

ii. L'action de la Mission Locale

Les jeunes de 16 à 25 ans sont orientés vers la Mission Locale de Troyes qui les accompagne pour trouver des solutions en matière d'accès à l'emploi, de formation, de projet professionnel, et/ou de vie quotidienne (logement, santé, volontariat, permis de conduire ...).

ANNEE 2022 - Territoire Troyes Champagne Métropole							
Jeunes en contact		Jeunes accueillis		Jeunes en 1er accueil		Jeunes Demandeurs d'Insertion	
7 514		3 678		1 458		2 390	
F	H	F	H	F	H	F	H
3 464	4 050	1 715	1 963	657	801	1 109	1 281
46,1%	53,9%	46,6%	53,4%	45,1%	54,9%	46,4%	53,6%

ANNEE 2022 - Focus Quartiers Politique de la Ville							
Jeunes en contact		Jeunes accueillis		Jeunes en 1er accueil		Jeunes Demandeurs d'Insertion	
2 052		1 067		373		721	
F	H	F	H	F	H	F	H
974	1 078	520	547	174	199	348	373
47,5%	52,5%	48,7%	51,3%	46,6%	53,4%	48,3%	51,7%

La Cité de l'emploi :

Troyes Champagne Métropole est labélisé Cité de l'emploi depuis le 2nd semestre 2021. La Cité de l'emploi propose aux habitants des quartiers prioritaires de la ville des parcours dits « sans couture », personnalisés et sécurisés en répondant à 3 objectifs:

- **Massifier** le recours aux dispositifs de droit commun
- **Identifier** des besoins non couverts par le droit commun
- **Répondre** aux besoins en déployant des ingénieries innovantes à une cohorte de publics

Chaque mois une Equipe Pluridisciplinaire d'Orientation (EPO) se réunit autour des dossiers des volontaires afin de proposer par coopération des acteurs de terrain une vue globale de la situation des personnes permettant ainsi de leur proposer des options adaptées à leurs freins à l'emploi. Cette coopération des acteurs permet également aux plus fragilisés de renouer avec l'accès au droit commun.

L'EPO est composée des acteurs du social, de l'emploi, de l'accès aux droits.

Pour cette première année d'exercice un objectif de 40 accompagnements a été fixé en accord avec les services de la Préfecture. Troyes Champagne Métropole s'engage à accompagner parmi les publics les plus fragilisés les femmes dont celles en responsabilité de foyers monoparentaux. Ainsi en 2022, 34 femmes sont entrées sur la Cité de l'emploi soit plus de 66% du total des volontaires.

12) Les marchés publics⁷

Troyes Champagne Métropole a intégré dans sa pratique des marchés publics les obligations du Code de la Commande Publique qui précise en son article L.2141-4 : « Sont exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation avec les instances syndicales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue au 2^o de l'article L. 2242-1 du Code du Travail ».

Est également pris en compte l'article L2113-13 du Code qui offre la possibilité de réserver des marchés ou des lots à des structures d'insertion par l'activité économique ou de favoriser la réalisation de prestations par des personnes en difficulté sociale ou professionnelle via des associations d'insertion par exemple.

13) Le soutien aux associations contribuant à l'égalité professionnelle Femmes –Hommes ⁸

Troyes Champagne Métropole soutient et met en œuvre des actions en direction des habitants des quartiers prioritaires de la ville dans le cadre des crédits spécifiques dédiés à la politique de la ville. En 2022, 19 projets en faveur du retour à

⁷ Avec la contribution de la Direction Etudes Prospectives

⁸ Avec la contribution de la Direction Etudes Prospectives et du Pôle Economie

l'emploi ont été soutenus notamment pour lever les freins à l'emploi : maîtrise de la langue, mobilité, remobilisation.

Dans le cadre de ces actions, Troyes Champagne Métropole invite les porteurs des projets à intégrer dans leur démarche le respect d'égalité femmes – hommes. Des indicateurs sont ainsi précisés dans le dossier de demande de subvention afin d'entrevoir la mise en œuvre de l'égalité femmes - hommes. Il est également précisé dans le dossier présentation de l'appel à projets que « Les actions proposées devront s'inscrire dans une démarche de lutte contre les discriminations et de l'égalité entre femmes et hommes ».