

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

Conseil du 23 janvier 2023

Délibération n° 2023-1508

Commission pour avis : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commission(s) consultée(s) pour information :

Commune(s) :

Objet : Ressources humaines - Modification du tableau des effectifs - Année 2023

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction des Ressources Humaines

Rapporteur : Madame Zémorda Khelifi

Président : Monsieur Bruno Bernard

Nombre de conseillers en exercice au jour de la séance : 150

Date de convocation du Conseil : vendredi 6 janvier 2023

Secrétaire élu(e) : Madame Claire Brossaud

Présents : Mme Arthaud, M. Artigny, Mme Asti-Lapperrière, M. Athanaze, Mme Augey, M. Azcué, M. Badouard, M. Bagnon, M. Barge, M. Barla, Mme Baume, M. Ben Itah, Mme Benahmed, M. Benzeghiba, M. Bernard, M. Blache, M. Blanchard, M. Blein, Mme Boffet, Mme Borbon, Mme Bouagga, Mme Bramet-Reynaud, Mme Brossaud, M. Brumm, Mme Brunel Vieira, M. Bub, M. Buffet, Mme Burillon, Mme Burricand, Mme Cabot, M. Camus, Mme Cardona, Mme Carrier, M. Chambon, M. Charmot, Mme Charnay, M. Chihi, M. Cochet, M. Cohen, Mme Collin, M. Corazzol, Mme Corsale, Mme Crédoz, Mme Crespy, Mme Creuze, Mme Croizier, M. Dalby, M. Da Passano, M. David, M. Debû, Mme Dehan, Mme Delaunay, M. Devinaz, M. Diop, M. Doganel, M. Doucet, Mme Dubois Bertrand, Mme Dubot, Mme Dupuy, Mme Duvivier Dromain, Mme Edery, Mme El Faloussi, Mme Etienne, Mme Fontaine, Mme Fontanges, Mme Fournillon, Mme Fréty, Mme Frier, M. Galliano, M. Gascon, Mme Geoffroy, Mme Georgel, M. Geourjon, M. Girard, Mme Giromagny, M. Godinot, M. Gomez, M. Grivel, Mme Groperrin, M. Groult, M. Guelpa-Bonaro, Mme Guerin, M. Haon, Mme Hémain, Mme Jannot, Mme Khelifi, M. Kimelfeld, M. Kohlhaas, Mme Lagarde, M. Lassagne, Mme Lecerf, M. Le Faou, M. Legendre, M. Longueval, M. Lungenstrass, M. Maire, M. Marion, M. Millet, M. Mône, M. Monot, Mme Moreira, M. Novak, Mme Panassier, M. Payre, M. Pelaez, Mme Percet, M. Perez, Mme Perriet-Roux, Mme Perrin-Gilbert, Mme Petiot, M. Petit, Mme Picard, Mme Picot, M. Pillon, Mme Popoff, M. Portier, Mme Pouzergue, Mme Prost, M. Quiniou, M. Rantonnet, M. Ray, Mme Reveyrand, Mme Roch, M. Rudigoz, Mme Runel, Mme Saint-Cyr, Mme Sarselli, Mme Sechaud, M. Seguin, M. Sellès, Mme Sibeud, M. Smati, Mme Subaï, M. Thevenieau, M. Uhlrich, Mme Vacher, M. Van Styvendael, M. Vergiat, Mme Vessiller, M. Vieira, M. Vincendet, M. Vincent, Mme Vullien, Mme Zdorovtsoff.

Absents excusés : Mme Chadier (pouvoir à M. Rantonnet), Mme Coin (pouvoir à M. Grivel), M. Collomb (pouvoir à M. Pelaez), M. Kabalo (pouvoir à Mme Prost), M. Marguin (pouvoir à M. Blache), Mme Nachury (pouvoir à Mme Croizier).

Conseil du 23 janvier 2023**Délibération n° 2023-1508**

Commission pour avis : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commission(s) consultée(s) pour information :

Commune(s) :

Objet : Ressources humaines - Modification du tableau des effectifs - Année 2023

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction des Ressources Humaines

Le Conseil,

Vu le rapport du 4 janvier 2023, par lequel monsieur le Président expose ce qui suit :

La gestion des effectifs et de la masse salariale intervient dans le respect des crédits budgétaires annuellement ouverts à cette fin par le Conseil de la Métropole de Lyon. Les évolutions liées à la vie des services, tout comme les nouvelles orientations de la collectivité, impliquent d'adapter le tableau des effectifs par la création, la suppression et la transformation des emplois.

Au titre de l'année 2023, il convient de poursuivre la mise en adéquation des effectifs, des emplois et des compétences avec les objectifs du mandat, qui visent à faire de la Métropole une métropole apaisée, solidaire et hospitalière, engagée pour l'économie du territoire, qui protège l'environnement et les ressources et dans laquelle chacun peut s'épanouir.

L'allocation des ressources humaines se fait en lien avec une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui se structure et se renforce sur l'ensemble des services de la collectivité.

I - Créations d'emplois permanents dédiés à des besoins nouveaux**1° - Mission d'évaluation et d'orientation des mineurs isolés étrangers (MEOMIE)**

La MEOMIE a été créée en 2011 au sein du Département du Rhône. Suite à l'augmentation constante du public au cours des années suivantes et au déploiement du dispositif dédié aux mineurs non accompagnés (MNA), les effectifs de l'unité ont été progressivement renforcés, atteignant un nombre de 32 emplois budgétaires actuellement. La nature des missions a, également, profondément évolué :

- en avril 2018, la Métropole a externalisé les missions de mise à l'abri et la conduite des évaluations de la minorité et de l'isolement auprès de l'association Forum Réfugiés-Cosi, qui pilote le centre de mise à l'abri et d'évaluation,

- en 2020, le développement d'un partenariat dédié à l'accompagnement des MNA a conduit l'unité à conserver le suivi du public jusqu'à leurs 18 ans,

- en 2021, la décision de recentralisation du suivi des jeunes majeurs ex-MNA au sein de l'unité a engendré de nouvelles missions liées au suivi des contrats jeunes majeurs.

Au 1^{er} août 2022, l'unité MNA, de la direction prévention et protection de l'enfance (DPPE), assure le suivi de 810 mineurs et 532 jeunes majeurs ex-MNA, le nombre de jeunes majeurs étant conduit à augmenter progressivement jusqu'au 1^{er} janvier 2024, date à laquelle le suivi de ce public aura été recentralisé dans son intégralité.

La Métropole fait partie des collectivités territoriales accueillant le plus grand nombre de MNA sur le territoire national. À ce titre, et en application du cadre légal, elle a développé plusieurs dispositifs permettant de favoriser leur accueil et leur insertion et inclus cette politique dans le projet métropolitain des solidarités 2017-2022 et son schéma sectoriel de prévention et protection de l'enfance.

L'augmentation du public suivi implique au total la création de 12 postes supplémentaires pour une pleine montée opérationnelle au 1^{er} janvier 2024, dont 5 n'ouvrant pas de possibilité de financements externes.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- 2 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux,
- 2 emplois de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

2° - Collèges

a) - Collège Alain à Saint-Fons

La création d'une annexe au sein du collège Alain à Saint-Fons nécessite, pour la Métropole, d'assurer une fonction d'accueil supplémentaire indispensable par rapport au bâtiment principal, déjà doté d'une fonction d'accueil.

Cet accueil supplémentaire à assurer n'a pas fait l'objet de création de poste jusqu'à présent.

Dans les faits, pour assurer le double accueil physique/téléphonique généré par la double entrée, la collectivité a dû mettre en sureffectif un agent en reclassement. Il est donc nécessaire de pérenniser ce poste indispensable au contrôle des accès du collège.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

b) - Collège Boris Vian à Saint-Priest

Un audit a été réalisé par la direction de l'éducation au sein du collège Boris Vian à Saint-Priest et aboutit à la nécessité de créer un poste d'aide de cuisine supplémentaire en raison de l'augmentation du nombre de repas, des objectifs de fonctionnement des restaurants scolaires métropolitains et de l'agencement de la structure. Sans ce poste supplémentaire, le bon fonctionnement du restaurant connaîtrait des difficultés.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

c) - Groupe renfort collège

Face à la création des nouveaux collèges et à une difficulté de recruter des contrats de remplacements sur des postes en cuisine en raison de la pénurie de candidats dans ce métier, il est nécessaire d'étoffer le groupe renfort collège. Sur ce métier de chef de cuisine, il n'y a que le groupe renfort comprenant des agents experts et immédiatement opérationnels pour répondre au besoin des collèges. Cette création participe à la bonne qualité de la restauration scolaire et à la continuité du service public.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 2 emplois de catégorie C du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

3° - Institut départemental de l'enfance et de la famille (IDEF)

L'IDEF est le foyer dédié à l'accueil d'urgence des mineurs confiés dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance (ASE). L'établissement fonctionne de jour comme de nuit, tous les jours de l'année.

Concernant la pouponnière (accueil des 0-3 ans), 15 places supplémentaires ont été créées pour répondre aux besoins en augmentation constante. En complément des redéploiements, il est nécessaire de continuer à pérenniser les renforts présents depuis 3 ans, *via* des emplois permanents.

Concernant la prise en charge des adolescents (14-18 ans), la création d'une troisième villa en 2023 permettra d'externaliser une unité du site de Bron et d'adapter son fonctionnement pour mieux accompagner ce public vers l'autonomie.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 3 emplois de catégorie B du corps des aides-soignants hospitalier.

4° - Territorialisation

La territorialisation engendre des mouvements de personnels sur certains territoires faisant l'objet d'un redécoupage géographique, notamment sur l'est du territoire.

Afin de continuer à assurer un service de qualité aux usagers et de répondre à la charge de travail de certaines missions administratives (personnes âgées, personnes handicapées -PAPH-, enfance et insertion), il est nécessaire de créer 2 postes de catégorie C supplémentaires.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- 2 emplois de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

5° - Action sociale - renforcement du groupe renfort

Face à la difficulté de recruter des contrats de remplacements sur des postes de travailleurs sociaux et en raison de la pénurie de candidats dans ce métier, il est nécessaire d'étoffer le groupe renfort qui regroupe des personnels experts, opérationnels immédiatement, pour assurer les remplacements d'agents absents.

La création de ces postes n'aura pas un impact financier sur la masse salariale car il ne sera pas fait appel à des contractuels temporaires pour assurer ces missions et la continuité du service public sera assurée.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- 2 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux.

6° - Mobilités - zone à faibles émissions (ZFE) - guichet aide et dérogation

Au sein de la direction des mobilités, le service ZFE, aide et conseil à la mobilité répond à l'objectif politique majeur de mutation en profondeur des pratiques de mobilité des habitants et visiteurs du territoire métropolitain.

Ce service porte le projet de zone à faibles émissions mobilités (ZFEm) et les actions d'accompagnement à engager auprès des habitants pour atteindre une mobilité moins dépendante et décarbonée. Dans cet objectif, l'unité guichet d'instruction des aides est le lieu de traitement des aides ou subventions déployées vers les habitants et les entreprises en vue d'accompagner l'évolution des pratiques de mobilité.

Compte tenu d'une activité en forte croissance avec l'amplification de la ZFEm en perspective, il devient nécessaire de renforcer l'encadrement présent au sein de cette unité.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

7° - Maîtrise d'ouvrage urbaine

La direction de la maîtrise d'ouvrage urbaine (DMOU) assure le pilotage des opérations d'aménagement urbain, d'espaces publics et d'infrastructures de la Métropole. C'est une direction de 6 services regroupant plus de 100 agents.

Les multiples projets d'aménagement du plan de mandat et la complexification des procédures administratives et réglementaires rendent aujourd'hui nécessaire la création d'un poste de directeur adjoint pour secondar la directrice dans ses attributions. Ce poste était prévu dans l'organisation cible initiale de la DMOU. Il aura, notamment, des fonctions de coordination et de pilotage des processus transversaux contribuant aux missions de conduite stratégique et opérationnelle de la direction. Ainsi consolidée, la DMOU pourra remplir les objectifs du plan de mandat.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

8° - Déchets alimentaires (DALIM)

Pour promouvoir le compostage et faciliter la réduction des déchets, la Métropole a installé 190 bornes à compost à Lyon 7ème fin 2021, près de 300 bornes à Villeurbanne et une soixantaine dans 5 communes de l'ouest lyonnais cette fin 2022.

Cette 1^{ère} phase de déploiement a permis de confirmer la saisie par les habitants de ce nouveau service leur permettant de trier leurs déchets alimentaires et de valider le démarrage de la 2^{ème} phase.

Pour assurer la préparation et l'exploitation des secteurs déployés en prestation et le suivi de l'expérimentation des territoires desservis dès 2022 (contrôle et suivi de la phase d'implantation des bornes et premières exploitations), la délégation gestion et exploitation de l'espace public doit se doter de moyens humains supplémentaires au sein des subdivisions de collecte pour l'exploitation de ces nouveaux services.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget annexe prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés :

- 3 emplois de catégorie C du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

9° - Plan intercommunal de sauvegarde (PICS)

La loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021, dite loi Matras, visant à consolider le modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, rend obligatoire la réalisation des plans intercommunaux de sauvegarde d'ici le 26 novembre 2026. La Métropole est soumise à cette obligation.

En application de cette loi, le décret n° 2022-907 du 20 juin 2022 précise le contenu, les modalités de réalisation et de mise en œuvre de cette planification.

Il s'agit principalement d'une mise en commun de l'analyse des risques présents sur le territoire, de proposer des modalités d'appui aux communes membres et de recenser, pour tous, les ressources et outils existants en matière de gestion des risques.

Le Président de l'intercommunalité doit s'assurer, également, de la bonne articulation entre les plans communaux de sauvegarde et le dispositif intercommunal.

Une stratégie d'intervention a, d'ores et déjà, été proposée pour la réalisation de ce plan en priorisant, à moyens constants, les efforts sur la prise en compte du risque digues, avec les Communes de Vaulx-en-Velin, Décines-Charpieu, Villeurbanne et Meyzieu, et la création d'un club risques regroupant des représentants des 59 communes afin de favoriser/créer des échanges réguliers sur ce thème et identifier les sujets à travailler par bassin de risques notamment.

Des ressources supplémentaires sont indispensables pour poursuivre ce travail et permettre de répondre de manière satisfaisante à cette nouvelle obligation réglementaire.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

10° - Lutte contre le harcèlement et les discriminations

La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 soumet les collectivités à l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, à l'attention des agents victimes ou témoins de tels actes.

Ce dispositif de signalement doit comporter 3 volets :

- le recueil des signalements effectués par les agents victimes ou témoins,
- l'orientation et l'accompagnement des agents victimes (accompagnement ressources humaines, médical, psychologique et/ou social des agents, assistance juridique en cas de poursuites judiciaires),
- le traitement des faits signalés par l'employeur (mesures conservatoires, enquête administrative, procédure disciplinaire, saisine du Procureur de la République, etc.).

Il repose sur 2 principes-clés :

- l'information des agents sur l'existence du dispositif, ses procédures et modalités d'accès,
- la confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 2 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- un emploi de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

11° - Mission Handicap

Une majorité des interventions du service porte sur le champ de l'aménagement matériel des postes de travail : activité essentiellement organisationnelle et partenariats internes pour réduire les délais de mise en œuvre et gérer les demandes plus spécifiques. Sur ce champ, ce sont les 2 gestionnaires qui interviennent avec, ponctuellement, aide et arbitrages de la responsable.

Depuis 2020, l'activité a évolué avec de nombreuses situations individuelles qui remontent à l'unité handicap pour 50 % *via* le service santé au travail, et, à part égale, sur des saisies de managers ou d'agents.

La mobilisation actuelle de l'équipe est essentiellement sur la gestion de situations individuelles. Or, pour faire évoluer les freins au recrutement et au maintien à l'emploi de personnes en situation de handicap, l'enjeu est de pouvoir "aller vers" et, notamment, vers l'encadrement intermédiaire qui gère les effectifs au quotidien et les acteurs ressources humaines (RH) qui sont les relais de terrain pour la mise en œuvre des politiques RH.

L'équipe a été dimensionnée au lancement du projet en janvier 2017, sur la base du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en lien avec un *benchmark* auprès d'autres collectivités. Depuis, le taux d'emploi est passé de 3,56 % en janvier 2017 à 7,64 % en 2021, ce qui implique des moyens humains supplémentaires pour répondre à l'objectif de continuité de service et de pérennisation des actions.

Aussi, il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

12° - Protocole

Le service Protocole gère et organise les manifestations protocolaires. La gestion, l'élaboration et la mise en œuvre des différents événements nécessite une ressource supplémentaire.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

13° - Communication métropolitaine

Dans le cadre de la réorganisation de la direction de l'information et de la communication externe (DIRCOM), de nouveaux emplois doivent être créés afin qu'elle soit en capacité de piloter, de manière globale, la communication externe de la Métropole, de concevoir et déployer sa stratégie de communication en rendant plus visible et lisible la collectivité territoriale, l'ensemble de ses domaines de compétences, ses valeurs et les actions découlant du plan de mandat, afin de répondre aux axes suivants :

- une meilleure (re)connaissance des actions de la Métropole pour les habitants,
- une proximité quotidienne avec les habitants : "elle fait quoi pour moi la Métropole aujourd'hui ?",
- une Métropole écoresponsable exemplaire en actes.

La création de ces emplois est nécessaire pour répondre, notamment, aux nouveaux enjeux et projets de la communication externe pour toute la fin du mandat, lesquels ont conduit à faire évoluer son organisation :

- mensualisation et territorialisation du MET', le magazine de la Métropole, à compter de 2024 et dès 2023 passage de 5 à 6 numéros et insertion de pages locales (2 emplois de rédacteurs en chefs adjoints),
- la définition d'une nouvelle stratégie pour la communication numérique (un emploi de webmestre),

- le déploiement d'une nouvelle stratégie de communication pour les nombreux chantiers, notamment les chantiers perturbants, et, partant, la révision de la charte graphique travaux publics,
- la communication de l'ensemble des projets de la PPI, la nécessité de renforcer la communication sur la mobilité, en particulier pour les Voies lyonnaises (2 postes de chargés de communication pour l'unité thématique urbanisme, mobilités),
- l'augmentation du nombre des événements créés par la Métropole ou auxquels elle participe pour plus de visibilité et une meilleure connaissance de ses missions et actions par les Grand Lyonnais (3 chargés de communication événementielle A et B), la volonté de réaliser en régie directe tout ce qui a trait à l'image (conception graphique, vidéos, photos, etc.) (responsable du service image).

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 7 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

14° - Finances contrôle de gestion

Afin de mieux intégrer les enjeux environnementaux et d'égalité Femmes/Hommes dans le pilotage des politiques publiques, la collectivité souhaite déployer de nouvelles grilles de lecture de l'emploi de ses crédits budgétaires, afin d'en apprécier l'impact en ces matières.

Ces nouvelles approches nécessitent l'élaboration de méthodologies et le déploiement de nouveaux outils analytiques transversaux, qui relèvent de la direction adjointe chargée du contrôle de gestion, à la direction des finances et du contrôle de gestion, à l'image des dispositions adoptées pour le budget de l'État, en application du 6° de l'article 179 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.

Il s'agit là d'une nouvelle fonction d'analyse budgétaire, impliquant des tâches de conception et de management de projet. Elle a vocation à perdurer de façon pérenne pour orienter les choix de la collectivité.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

15° - Patrimoine et maintenance

Le service patrimoine immobilier (SPI) a intégré dans le patrimoine immobilier privé le bâtiment important et complexe du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC). Par ailleurs, la réouverture de la Cité internationale génère un besoin accru d'interventions en maintenance et petit entretien. L'unité est également impactée par des projets urbains dont les modalités de réalisation génèrent des interventions nombreuses pendant les phases d'acquisition foncière, en termes de sécurisation et suivi des biens (par exemple : opérations Bellevue à Saint-Priest) et, plus globalement, par un volume d'acquisition de patrimoine important depuis le début du mandat, se traduisant par une activité accrue en termes de maintenance bâtiminaire.

Pour absorber les besoins techniques liés à cette croissance d'activité, il est donc proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

De plus, l'accroissement de l'activité du service appui technique de la direction patrimoine et maintenance (DPM) nécessite un renforcement des équipes pour une bonne prise en charge des demandes et travaux de rénovation, extension et création de bâtiments affectés aux services ou relevant du patrimoine privé, au bénéfice des agents et des politiques publiques de la Métropole :

- d'une part, à l'unité bureau d'études, pour réaliser des études préalables, de faisabilité et de maîtrise d'œuvre,
- d'autre part, à l'unité opérationnelle, pour assurer la réalisation de ces projets.

Pour cela, il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

16° - Végétalisation des cours de collèges

Le programme de végétalisation et désimperméabilisation des cours des collèges publics métropolitains s'inscrit dans une ambition pluriannuelle qui répond à plusieurs objectifs :

- contribuer à limiter le phénomène d'îlot de chaleur urbain dans les collèges et dans leurs environnements immédiats,
- contribuer à désimperméabiliser les sols et infiltrer les eaux pluviales sur le patrimoine des collèges,
- améliorer la qualité d'usages (ombrage, fraîcheur, créations de lieux dédiés à la détente, etc.) en impliquant les parties prenantes.

La Métropole gère 78 collèges publics (hors annexes et hors cités scolaires gérées par la Région) ; 51 collèges nécessiteraient une action dont 13 sont considérés prioritaires car :

- leur cour est minérale, peu plantée et présente des capacités de végétalisation,
- le patrimoine arboré/arbustif est en mauvaise santé et nécessite un remplacement,
- les eaux pluviales peuvent être déconnectées et une désimperméabilisation peut être envisagée.

Pour répondre à l'objectif de traiter 2 à 3 collèges par an, il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

17° - Réduction et tri des déchets

Le schéma directeur des déchets (SDD) définit la stratégie et la trajectoire métropolitaine en matière de prévention et de gestion des déchets à l'horizon 2030. Il précise les modalités de mise en œuvre des actions qui seront portées, avec l'objectif de proposer des réponses ancrées dans les différentes réalités territoriales de la Métropole.

Un poste supplémentaire est nécessaire pour construire la méthodologie et monter les cadres d'achats associés à l'accompagnement des professionnels (audit, outils d'accompagnement, etc.) pour les amener à mieux gérer leurs déchets.

Ce travail nécessite une animation en transversalité multi-délégation avec les équipes du service dédié à la mobilisation et l'accompagnement au changement (SMAAC), les équipes de la délégation développement responsable (notamment les développeurs économiques) et de la délégation gestion et exploitation de l'espace public.

Ainsi, il est proposé au Conseil la création suivante au budget annexe prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

18° - Agriculture durable de proximité

La création d'un emploi supplémentaire répond à l'ambition politique de créer une régie agricole sur le territoire de la Métropole qui s'étendrait sur 3 sites (Chassieu, Saint-Genis-les-Ollières et La Tour-de-Salvagny) sur 14 ha pour répondre à la volonté de développer une agriculture durable de proximité avec une finalité de production pour contribuer à l'approvisionnement de la restauration collective des collèges, de l'IDEF et du restaurant administratif et ce, dans le cadre des orientations et priorités stratégiques en termes d'approvisionnement local de produits bio.

Cet emploi vise à apporter l'expertise métier maraîchère et de terrain d'un technicien nécessaire pour la bonne finalisation du projet, à permettre une adéquation des aménagements et à prévoir les investissements pour atteindre les objectifs métropolitains.

Il assurera ensuite un rôle de supervision et de coordination globale et fera le lien entre l'offre et la demande (restauration collective notamment).

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

19° - Énergie patrimoniale

Le service énergie patrimoniale, de la direction projets et énergie des bâtiments, a pour vocation d'optimiser la maîtrise de l'énergie dans les bâtiments de la collectivité.

Ses missions sont de proposer et piloter la stratégie énergétique sur le patrimoine bâti, de gérer l'achat des fluides et suivre leur consommation, d'assurer l'exploitation des installations thermiques de l'ensemble des bâtiments de la Métropole.

Pour faire face au défi énergétique rencontré, une politique plus volontariste en matière de rénovation énergétique et de gestion des installations de chauffage se déploie actuellement.

La création d'un emploi de chargé de conduite d'exploitation s'inscrit dans cette perspective et vise à renforcer progressivement l'équipe actuelle en charge des travaux et de la conduite de l'exploitation des sites métropolitains (il est envisagé 3 emplois de techniciens supplémentaires entre 2023 et 2025 pour gérer l'exploitation de 220 sites métropolitains).

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

De plus, la création d'un emploi d'ingénieur à la planification énergétique du patrimoine bâti et des projets de rénovation énergétique doit permettre d'orienter la stratégie patrimoniale énergétique, de projeter, de consolider et d'objectiver les gains générés par les actions et nourrir le volet de la sensibilisation des utilisateurs et usagers.

Il est donc proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

20° - Cycle de l'eau

a) - Station d'épuration de Pierre-Bénite

La station d'épuration de Pierre-Bénite, de la direction cycle de l'eau, traite les effluents de la moitié de l'agglomération lyonnaise. Véritable installation industrielle, la filière de traitement de l'eau et l'incinération des boues sont suivis en continu.

Le pôle projets et supports gère le pilotage des travaux de renouvellement et d'amélioratif de l'usine, ainsi que la gestion du parc informatique.

La création d'un emploi de technicien informatique, industriel et automatisme vise à répondre à l'enjeu de gestion pérenne du logiciel de la gestion maintenance assistée par ordinateur (GMAO), pour assurer la maintenance d'équipements devant fonctionner 24h/24 et 7jours/7.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget annexe de l'assainissement :

- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

b) - Le service pilotage assainissement et gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI) contribue à l'exercice des missions d'autorité organisatrice en matière d'assainissement des eaux usées, de gestion des eaux pluviales ainsi que des missions relatives à la GEMAPI. Il définit les orientations et met en œuvre les stratégies pour traiter les grands enjeux de ce service public.

Dans ce service, les missions de l'équipe de modélisation nécessitent de connaître précisément le dispositif d'auto surveillance et de mettre à jour, dans les délais, les modèles des principaux bassins versants de stations d'épuration.

La modélisation est aussi régulièrement utilisée dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi des chantiers d'assainissement. Pour accompagner les équipes d'exploitation lors des dysfonctionnements de réseaux à l'occasion de pluies caractéristiques, un emploi de responsable est indispensable.

Il devra, notamment, intervenir pour apporter des éléments d'explication des phénomènes rapides, une expertise sur le fonctionnement et la capacité des réseaux et enfin proposer les études ou travaux pour résoudre ces dysfonctionnements.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget annexe de l'assainissement :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

c) - Dans le cadre de la nécessité de prévoir des investissements conséquents dans les infrastructures d'assainissement vieillissantes pour maintenir leur performance et leur sécurité, il est proposé de travailler au retour à la conformité du système d'assainissement de Pierre-Bénite.

Il est donc proposé de créer un emploi d'ingénieur chargé de réaliser les études préalables qui vont permettre de définir le programme technique et règlementaire (y compris foncier) des projets, les enveloppes financières et de proposer une structuration et une planification du projet.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget annexe de l'assainissement :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Synthèse des créations d'emplois permanents dédiés à des besoins nouveaux (voir détail en annexe n° 1) :

Nombre d'emplois permanents à créer	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
budget principal	21	10	9
budget annexe de l'assainissement	2	1	0
budget annexe prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés	1	0	3

II - Créations d'emplois permanents financés

1° - Stratégie prévention et protection de l'enfance

La Métropole s'est engagée dans la stratégie prévention et protection de l'enfance aux côtés de l'État et de l'Agence régionale de santé (ARS).

Cette stratégie indique, dans son engagement 1, l'importance de la précocité des interventions auprès des familles et des enfants et s'intitule Agir le plus précocement possible pour répondre aux besoins des enfants et de leurs familles.

Cela se traduit par des objectifs chiffrés de renforcement des actions de protection maternelle et infantile (PMI) auprès des femmes enceintes et des enfants, en particulier auprès des familles les plus vulnérables.

Il s'agit donc pour la Métropole d'augmenter les entretiens prénataux précoces pendant la grossesse, les visites à domicile pendant la grossesse et les mois suivant la naissance, de généraliser les bilans de santé et d'augmenter les consultations de nourrissons.

Pour atteindre ces objectifs, il est donc nécessaire pour la Métropole de renforcer ses moyens humains par des emplois supplémentaires en PMI financés par l'ARS.

Pour le déploiement de l'année 2 de la stratégie, il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 2 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales,
- 3 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales,
- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux,
- 4 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants territoriaux.

Un autre objectif de cette stratégie porte sur l'amélioration du parcours santé des mineurs non accompagnés et des jeunes de l'ASE. Dans ce cadre, il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux territoriaux.

2° - Habitat et logement

La Métropole met en œuvre, à partir de 2023, le programme services locaux d'intervention pour la maîtrise de l'énergie (SLIME), qui vise à massifier le repérage, l'orientation et l'accompagnement des ménages en situation de précarité énergétique.

Il se traduira par :

- des actions de repérage avec les acteurs de terrain et les partenaires, avec les différentes données disponibles et par la saisine directe par les habitants,
- des visites à domicile et un accompagnement des ménages assurés par le partenaire associatif solidaire pour l'habitat (Soliha) : 300 visites en 2023 et 450 en 2024 et 2025,
- un partenariat avec les bailleurs sociaux.

Afin de piloter le programme, le recrutement d'un chargé de mission est nécessaire, il assurera une mission de capitalisation des interventions des différents acteurs, le recensement des besoins non couverts, le déploiement de nouveaux projets et la coordination des actions. Le cofinancement attendu est de 35 000 € en 2023, 15 000 € en 2024 et 12 500 € en 2025.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

3° - PAPH

La conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA) a été créée par la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV).

Cette instance partenariale, co-présidée par l'ARS et la Métropole, réunit les grands acteurs de la prévention (ARS, Métropole, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail -CARSAT-, Mutualité sociale agricole -MSA-, Caisse primaire d'assurance maladie -CPAM-, Agence nationale de l'habitat, mutuelles, etc.) pour établir un programme coordonné de financement et attribuer des concours financiers de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) aux acteurs du territoire (associations, centres sociaux, centres communaux d'action sociale -CCAS-, hôpitaux, etc.). Il est prévu par la CNSA de financer les charges de fonctionnement de ce dispositif et, notamment, les postes de chargé de mission et ou de gestionnaire administratif, dans le cadre des financements annuels.

Un emploi de chargé de mission prévention-CFPPA a été créé fin 2016 en contrat à durée déterminée (CDD) par la Métropole grâce à ce financement. Au regard de la pérennisation du dispositif, le CDD a été transformé en poste de titulaire le 1^{er} janvier 2020.

En 2019, la CNSA a ouvert la conférence des financeurs au champ de l'habitat inclusif. Une conférence des financeurs de l'habitat inclusif (CFHI) a donc été lancée en 2020 par la Métropole. Les charges des emplois étant financées par les crédits de la CFPPA :

- un CDD accroissement temporaire d'activité (ATA) de chargé de mission inclusion-CFHI, catégorie A créé en 2021,
- un CDD ATA de gestionnaire administratif CFPPA-CFHI, catégorie B créé en 2022.

Or, en janvier 2022, la Métropole a signé avec la CNSA un accord 2022-2029 pour la mise en place de la programmation d'habitat inclusif. De ce fait, ce dispositif est amené à perdurer avec un financement du fonctionnement des habitats inclusifs.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- un emploi de catégorie B du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

4° - Mission hospitalité

La Métropole, dans le cadre de ses compétences sociales et en tant que cheffe de file de la politique du logement, déploie, aux côtés des communes et de l'État, une nouvelle stratégie pour lutter contre le sans-abrisme et offrir sur son territoire des conditions de vie dignes et adaptées à chacun.

Cette politique vise plus particulièrement la résorption des squats et colocations ainsi que l'amélioration des conditions de vie des personnes sans domicile ou en situation de vulnérabilité.

Il s'agit d'assurer la sécurité des personnes, de garantir leur accès aux droits : à la santé, à un logement ou à une solution d'hébergement adapté, à l'emploi ou à la formation mais aussi à leur inclusion à travers leur participation aux activités associatives, sportives ou encore culturelles du territoire.

Depuis 2020, la Métropole s'est dotée d'une autorisation de programme de 8,6 M€ pour la réalisation des sites d'hébergement (4 M€), pour l'appui aux structures qui développent des sites (1,5 M€ sous forme de subvention), pour la réalisation de travaux sur le patrimoine vacant de la Métropole (2,6 M€) et pour l'acquisition de mobilier (500 k€).

Des démarches sont en cours pour trouver des recettes (cellule territoriale d'appui à l'isolement -CTAI), fonds asile migration intégration -FAMI-, banque européenne et commission européenne. Deux marchés ont été élaborés : (i) fabrication de modulaires (pilotage : direction pilotage et maintenance -DPM-) et ii) gestion et accompagnement des publics sur les sites d'hébergement (direction habitat et logement -DHL-).

Deux chargés de mission de la direction ont progressivement orienté leurs activités vers cette nouvelle politique et il convient de pérenniser ces emplois qui font l'objet de financements, ce qui nécessite une création d'emploi.

L'emploi de coordinateur des actions d'insertion sociale et économique découle du champ d'intervention développement social de la direction développement social et médico-social (DDSMS).

D'une part, il s'inscrit dans la continuité des actions promues dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté signée avec l'État en 2019 et renouvelée en 2022. À ce titre, il a pour objectif de permettre le renforcement de la coordination des actions maraudes mixtes au niveau des 9 territoires et avec les partenaires déjà engagés sur ces missions.

D'autre part, il vise à contribuer à la politique d'hospitalité de la Métropole par des actions d'amélioration des conditions de vie des personnes sans domicile en situation de vulnérabilité en lien avec la DHL.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.

5° - MEOMIE

Comme développé dans l'exposé des motifs, **I - 1° - MEOMIE**, l'augmentation du public suivi implique au total la création de 12 emplois supplémentaires pour une pleine montée opérationnelle au 1^{er} janvier 2024, dont 7 peuvent être financés soit *via* la stratégie protection de l'enfance soit par le FAMI.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- 5 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs,
- un emploi de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

6° - Maison départementale-métropolitaine des personnes handicapées (MDMPH)

Au terme des articles L 146-3 et L 146-12-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), la MDMPH est un guichet unique pour accueillir et informer les personnes en situation d'handicap et leur entourage.

Elle évalue leurs besoins et facilite l'accès à leurs droits. La MDMPH assure la coordination des différentes équipes, composées de gestionnaires administratifs, médecins, (généralistes ou spécialistes), assistantes sociales, psychologues, référents d'insertion professionnelle, ergothérapeutes, etc.

La CNSA venant de modifier les modalités de calcul des dotations aux MDMPH en tenant compte de l'activité, la MDMPH a bénéficié d'une hausse de 35 % de sa dotation de fonctionnement. Cette hausse sera pérenne dès lors que l'activité ne diminue pas (une hausse est connue chaque année). La MDMPH dispose, à ce jour, de 470 000 € supplémentaires pour financer sa masse salariale.

La MDMPH ne dispose, à ce jour, que d'un seul emploi permanent de médecin qui est médecin coordonnateur. Les évaluations sont faites par des médecins extérieurs (médecins scolaires et vacataires) dont la pérennité n'est pas garantie.

Les médecins scolaires interviennent à hauteur de 560 h/an et leur présence n'est pas inscrite dans les apports au groupement d'intérêt public (GIP), la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) ne pouvant pas assurer leur pérennité. Leur nombre diminue chaque année et la DSDEN parvient de moins en moins à les remplacer. De nombreux médecins vacataires sont retraités et ne pourront pas poursuivre leurs vacances (à hauteur de 1 463 h/an).

Les demandes sont en augmentation (+ 16 % de décisions enfants entre 2020 et 2021) et les délais sont autour de 7 mois. Le traitement des 9 000 dossiers pour la rentrée scolaire nécessite de doubler le nombre d'équipes d'évaluation pour atteindre 125 équipes par mois.

Il est donc proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

De plus, suite à l'évolution de la législation et la détérioration des situations rencontrées, les travailleurs sociaux traitent davantage de situations complexes ou sans solution avec une forte attente des élus et partenaires sur ces demandes souvent dramatiques.

Renforcer l'équipe de travailleurs sociaux permettra également de développer l'accueil de niveau 2 et les liens avec les familles. Cette évolution est inscrite dans la feuille de route avec la CNSA suivie par la commission exécutive et fait l'objet d'une attention particulière des élus.

Pour faire face à cette hausse d'activité, il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.

Ces postes seront remboursés par la MDMPH dans le cadre de la convention 2021-2023 de mise à disposition des agents.

7° - Projets de désimperméabilisation

Les techniques alternatives de gestion des eaux pluviales, à savoir les techniques autres que le rejet au réseau (qu'il soit unitaire ou pluvial), se multiplient depuis 20 ans sur le territoire de la Métropole. Ayant depuis longtemps dépassé le stade expérimental, elles contribuent à l'aménagement d'une ville attractive et résiliente.

Afin d'amplifier leur mise en œuvre dans un cadre sécurisé, le projet ville perméable de la Métropole a pour vocation de promouvoir une culture commune dans les services de la Métropole en faveur de la désimperméabilisation des espaces urbains.

Pour ce faire, le projet s'appuie sur une évaluation technico-économique des expériences passées très rigoureuse, des résultats de recherche validés, des éléments de maîtrise des coûts et des bénéfices annexes de ces techniques alternatives.

Pour assurer l'accompagnement et la consolidation des projets de désimperméabilisation du domaine de voirie (projets de plantation/végétalisation), il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 2 emplois de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Ces postes peuvent être financés par l'Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse dans le cadre du contrat 2020-2024.

8° - Projets de lignes fortes de SYTRAL Mobilités

SYTRAL Mobilités et la Métropole ont une politique ambitieuse de développement des lignes fortes de tramway et de sites propres bus (T6 Nord, T9, T10, ligne centre-est -LCE- et ligne centre-ouest -LCO-).

Pour accompagner les projets de lignes fortes de SYTRAL Mobilités, des moyens humains supplémentaires sont indispensables au sein de la délégation gestion et exploitation de l'espace public.

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 2 emplois de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Ces postes peuvent être financés dans le cadre du projet européen "REALLOCATE" visant à concevoir, développer et évaluer de nouvelles façons d'aménager les rues pour améliorer la sécurité des usagers.

Synthèse des créations d'emplois permanents financés (voir détail en annexe n° 2) :

Nombre d'emplois permanents à créer	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
budget principal	22	6	1

III - Suppression des emplois permanents et non permanents affectés au budget annexe des eaux et créations d'emplois permanents en lien avec la suppression du budget annexe des eaux

La Métropole, autorité organisatrice du service public de l'eau potable, a fait le choix en décembre 2020 d'une gestion en régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière au 1^{er} janvier 2023.

Cette reprise en régie aboutit, au 1^{er} janvier 2023, au transfert des activités liées à l'eau potable aujourd'hui partagées entre la Métropole et son délégataire Eau du Grand Lyon à ladite régie.

Suite au comité technique du 14 juin 2022 relatif à la création de la régie publique d'eau potable, il est proposé au Conseil les suppressions suivantes au budget annexe des eaux :

- 2 emplois permanents de catégorie A du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux,
- 3 emplois permanents de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- 25 emplois permanents de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- 3 emplois non permanents de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- 17 emplois permanents de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux,
- un emploi non permanent de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux,
- 5 emplois permanents de catégorie C du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux,
- 3 emplois permanents de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Pour assurer la continuité des missions actuellement portées par la Métropole ainsi que les missions ressources techniques (RT), il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget annexe de l'assainissement :

- 4 emplois permanents de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- un emploi permanent de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux,
- 2 emplois permanents de catégorie C du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux,
- 2 emplois permanents de catégorie C du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Il est proposé également au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi permanent de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Synthèse des suppressions d'emplois permanents et non permanents en lien avec la suppression du budget annexe des eaux (voir détail en annexe n° 3) :

Budget annexe des eaux	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
nombre d'emplois permanents à supprimer	30	17	8
nombre d'emplois non permanents à supprimer	3	1	0

Synthèse des créations d'emplois permanents en lien avec la suppression du budget annexe des eaux (voir détail en annexe n° 4) :

Nombre d'emplois permanents à créer	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
budget principal	0	1	0
budget annexe de l'assainissement	4	1	4

IV - Créations d'emplois non permanents liés à un projet

1° - Communication métropolitaine

La DIRCOM communique sur les compétences, actions, politiques publiques, services et événements de la Métropole.

Le service édition et numérique contribue à la coordination éditoriale et à la cohérence des messages portés sur l'ensemble des supports numériques : met.grandlyon.com, grandlyon.com, Facebook Grand Lyon, Twitter Grand Lyon, Instagram Grand Lyon et GrandLyon TV (chaîne Youtube).

Il met en œuvre des actions et projets de communication notamment par le biais du magazine "MET" dont le projet de refonte nécessite le recrutement d'un rédacteur en chef adjoint du "MET".

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

2° - Renforcement des subdivisions de voirie

Un renforcement des effectifs d'encadrement est nécessaire dans les subdivisions de voirie du centre de la Métropole afin de pouvoir mener à bien les nombreux nouveaux projets du plan de mandat : transformation des espaces publics, infrastructures supports des différentes mobilités, aménagements de proximité, végétalisation, désimperméabilisation, corridors bus, plan piéton, etc.

Ce surcroît d'activité s'opère en outre dans un contexte de complexification croissante du pilotage des projets (montages administratifs, juridiques et financiers, multiplication des partenariats).

Il est proposé au Conseil les créations suivantes au budget principal :

- 3 emplois de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- 3 emplois de catégorie B du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

3° - Habitat et logement

L'Exécutif de la Métropole porte un objectif ambitieux de développement de l'offre abordable, dans un contexte où les dynamiques du marché immobilier tendent à exclure de plus en plus de ménages. En particulier, certains ménages rencontrent des difficultés accrues pour se loger : étudiants, jeunes professionnels, jeunes sortant de l'ASE, etc.

Par ailleurs, certains ménages vivent dans des logements qui ne sont pas ou plus adaptés à leur situation (personnes âgées dans des logements trop grands, personnes en situation de handicap qui souhaitent décohabiter mais craignent de vivre seuls, etc.) ou recherchent un mode d'habiter leur permettant de créer des liens et de rompre l'isolement.

En complément de l'accompagnement au développement structurel du parc d'habitat abordable, le développement de la colocation est envisagé comme un levier permettant d'optimiser la capacité du parc de logements existant et de lever des freins économiques et sociaux dans l'accès au logement.

Le chargé de mission développement des colocations mènera une mission de recensement des différentes formules de colocations et de leurs caractéristiques sur le territoire national, de l'offre existante sur le territoire métropolitain, d'évaluation des besoins, des potentiels et des freins. Il ou elle pilotera la mise en œuvre d'une action innovante de développement des colocations sous toutes leurs formes sur le territoire métropolitain. Ce développement est prévu pour les 3 années restant à courir sur le mandat et le poste ne sera plus ensuite nécessaire dans l'organisation.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

4° - Éducation

Le recrutement d'un chef de projet mixité sociale dans les collèges pour une durée de 3 ans répond à une nécessité de mener un travail en profondeur sur ce sujet.

Il s'agira dans un 1^{er} temps de cartographier précisément l'état des lieux du niveau social dans les 81 collèges publics et d'étudier les différentes expériences réalisées sur d'autres territoires avant de proposer des pistes d'expérimentations sur la Métropole.

En parallèle, le chef de projet devra travailler sur l'attractivité des collèges du secteur Vénissieux-Saint-Fons.

De plus, il devra s'impliquer sur le chantier de l'observatoire de la démographie scolaire et de la réussite éducative qui va être lancé et porté par la Métropole, en lien avec l'Éducation nationale.

Il aura un rôle central de pilotage et de coordination avec des acteurs extérieurs comme l'Inspection académique, le Rectorat, les communes, les associations de parents d'élèves et d'enseignants, les collèges et l'agence d'urbanisme. En interne il fera le lien avec le service de la politique de la ville.

Une fois les plans d'actions élaborés et lancés, la mission sera achevée et le poste ne sera plus nécessaire dans l'organisation.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

5° - Vie à domicile

L'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) expose une prospective prédictive du vieillissement de la population d'ici 2050.

Ainsi, la branche autonomie doit s'adapter aux évolutions sociétales et aux futurs besoins de la population. L'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est destinée aux personnes âgées de 60 ans et plus en perte d'autonomie ayant besoin d'une aide pour accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne ou dont l'état nécessite une surveillance régulière.

L'article 49 du décret n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, concernant la loi de financement de la sécurité sociale impose à l'ensemble des collectivités d'un système d'information dédié à l'APA, appelé SI APA. Ce nouveau système d'information va ainsi remplacer, dans un horizon proche, le système d'information actuellement utilisé par l'ensemble des agents de la Métropole travaillant sur ce dispositif.

Est uniquement concerné par ce décret, l'APA à domicile qui soutient financièrement les dépenses nécessaires pour le maintien à domicile, en résidence autonomie ou en accueil familial de personnes âgées en situation de perte d'autonomie.

Il est nécessaire de recruter un chef de projet pour la mise en place et le suivi de ce nouveau dispositif, dont la mission est estimée à 4 ans.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

6° - Protection de l'enfance

Suite à l'évaluation de la prévention spécialisée réalisée avec l'appui de la direction de la prospective et du dialogue public (DPDP) en 2022, il s'est avéré nécessaire de renforcer le pilotage en central de cette politique et la coordination de l'ensemble des acteurs, et de redéfinir les modalités d'intervention, nécessitant le recours à une ressource dédiée pour définir et mettre en œuvre le plan d'action sur la base des enseignements de l'évaluation.

Parallèlement, la DPPE engagera son projet de direction en 2023, qui devra prendre en compte dans la future organisation les enjeux liés au renforcement du pilotage et de la coordination de la prévention spécialisée.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

7° - Renfort de la direction de la maîtrise d'ouvrage urbaine (DMOU)

Si les projets de la programmation pluriannuelle des investissements (PPI), telle que prévue en début de mandat, sont pris en charge par les équipes de chefs de projet affectés sur des postes permanents, le vote en Conseil métropolitain des projets de territoire travaillés avec les conférences territoriales des Maires (CTM), le projet de modification 4 du plan local d'urbanisme et de l'habitat (PLU-H), actuellement en cours, nécessitent de créer un poste non permanent en contrat de projet pour piloter le suivi de ces opérations complémentaires à la PPI.

Les opérations devant être réalisées dans des délais restreints, cette intégration dans le plan de mandat justifie une durée de contrat correspondant à la durée du mandat.

Il est proposé au Conseil la création suivante au budget principal :

- un emploi de catégorie A du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Synthèse des créations d'emplois non permanents liée à un projet (voir détail en annexe n° 5) :

Nombre d'emplois permanents à créer	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
budget principal	9	3	0

V - Transformations d'emplois permanents afin d'ajuster les grades aux missions et compétences

La transformation des emplois permet un ajustement au plus juste des besoins des services pour répondre aux nouveaux emplois et compétences qui leurs sont nécessaires. Il s'agit de la mise en œuvre concrète de la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences par le redéploiement des postes pour la réalisation des projets initiés sur ce début de mandat.

Afin de mettre en adéquation les missions et les grades de référence de certains emplois, il est proposé au Conseil de procéder à la transformation d'emplois existants, selon le détail mentionné en annexe n° 6.

Il en résulte, comparativement, l'état suivant :

catégories des emplois supprimés au budget annexe prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés	1 C	catégories des emplois créés au budget annexe de l'assainissement	1 C
catégories des emplois supprimés au budget annexe prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés	1 A 1 B 1 C	catégories des emplois créés au budget annexe prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés	2 A 1 C
catégories des emplois supprimés au budget annexe de l'assainissement	2 A 3 C	catégories des emplois créés au budget principal	2 A 3 C
catégories des emplois supprimés au budget annexe de l'assainissement	2 A 18 C	catégories des emplois créés au budget annexe de l'assainissement	5 A 8 B 7 C
catégories des emplois supprimés au budget principal	1 A 4 C	catégories des emplois créés au budget annexe de l'assainissement	1 A 4 B
catégories des emplois supprimés au budget principal	121 A 28 B 135 C	catégories des emplois créés au budget principal	131 A 70 B 83 C

Vu l'avis du comité technique du 5 décembre 2022 relatif à l'expérimentation des contrats de projets ;

Vu ledit dossier ;

Où l'avis de sa commission finances, institutions, ressources et organisation territoriale ;

DELIBERE

1° - Approuve :

a) - la création des emplois dans les grades de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont le détail figure en annexes n° 1-2-4-5,

b) - la transformation d'emplois de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont le détail figure en annexe n° 6.

2° - La dépense de fonctionnement en résultant sera imputée sur les crédits inscrits ou à inscrire :

- au budget principal - exercices 2023 et suivants - chapitre 012 - opération n° 0P28O2401,
- au budget annexe de l'assainissement - exercices 2023 et suivants - chapitre 012 - opération n° 2P28O2401,
- au budget annexe prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés - exercices 2023 et suivants - chapitre 012 - opération n° 6P28O2401.

3° - Autorise la suppression des emplois au budget annexe des eaux en lien avec le transfert d'activité à la régie publique d'eau potable dont le détail figure en annexe n° 3.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

Publié le : 25 janvier 2023

Date de télétransmission : Date de réception préfecture : 25 janvier 2023
--