



Commune d'Audresselles



CONSEIL MUNICIPAL

6 Décembre 2021



Réunion à la Salle St-jean

**PROCES VERBAL
DU 6/12/2021**

- CONSEIL MUNICIPAL - 6 décembre 2021

PRESENTS : 11

- M. BENOIT Antoine

Maire

- M. RINGO Xavier

- M. CHIKAOUI Raouti

- Mme LEFILLIATRE Graziella

- M. TERNISIEN Franck

Adjointes au Maire

- Mme BAILLET Elisabeth

- Mme COULANGE Isabelle

- M. DELAHAYE Bernard donne procuration à M. MARKIEWICZ Fabien

- Mme EVRARD Christelle

- Mme FASQUEL Sandrine

- M. GUERRIN Patrice donne procuration à Mme EVRARD Christelle

- M. HUGON Olivier donne procuration à M. TERNISIEN Franck

- M. MARKIEWICZ Fabien

- Mme PAILHÉ Déborah

- Mme POULTIER Lauriane donne procuration à Mme LEFILLIATRE Graziella

- ***Conseillers Municipaux***

- **PROCURATIONS : 4**

ABSENTS EXCUSÉS : 4

ABSENTS NON-EXCUSÉS : 0

SECRETAIRE : Mme LEFILLIATRE Graziella

SOMMAIRE

PROCES VERBAL DE LA REUNION PRECEDENTE

- 1) DECISION MODIFICATIVE N°3 BUDGET PRINCIPAL**
- 2) DELIBERATION PORTANT MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL**
- 3) DELIBERATION PORTANT DETERMINATION DESTAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE**
- 4) CREATION D'EMPLOIS TERRITORIAUX**
- 5) CREATION D'EMPLOI TERRITORIAL**
- 6) CREATION D'EMPLOIS PERMANENTS POUR UN ACCROISSEMENT D'ACTIVITE**
- 7) ATTRIBUTION DES SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS**

1) DECISION MODIFICATIVE N°3 BUDGET PRINCIPAL

Lors de l'exercice 2021 des solutions informatiques concernant la dématérialisation des actes ont été mises en œuvre mais n'avaient pas été inscrites au budget primitif. Il convient donc d'abonder au chapitre 65 l'article 6512 « autres charges de gestion courante ».

Il convient également d'inscrire le montant des primes « étudiants » qui ont fait l'objet d'une délibération lors d'un conseil précédent.

Il est proposé au conseil municipal de diminuer le chapitre 012 charges de personnel de 7 000 € et d'abonder le chapitre 65 de 7 000 €

Il est proposé au Conseil Municipal

ARTICLE 1 : D'ACCEPTER d'apporter au budget primitif les modifications en section d'investissement qui figurent ci-dessous :

Chapitre	Article	Désignation	Montant des crédits ouverts avant DM	Décision modificative	Montant des crédits ouverts après DM
Recettes					
012	1313	Charges de personnel et frais assimilés	223 350,00 €	-7 000	216 350,00 €
65	6512	Autres charges de gestion courante	62 821,00 €	+ 7 000 €	69 821,00 €

ARTICLE 4 : RAPPELLE que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL :

- Votes favorables	15
- Vote défavorable	0
- Abstention	0

2) DELIBERATION PORTANT MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Le décret susvisé du 16 décembre 2014, pris en application d'une disposition de la loi susvisée du 27 janvier 2014, a substitué définitivement l'entretien professionnel à la notation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux (dès lors qu'ils relèvent de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier), pour l'évaluation des périodes postérieures au 1er janvier 2015.

La collectivité donc l'obligation de mettre en place l'évaluation des agents par l'entretien professionnel.

Ses modalités d'organisation devront respecter les dispositions fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation du fonctionnaire, entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu au fonctionnaire, demande de révision de l'entretien professionnel, transmission du compte-rendu à la Commission Administrative Paritaire compétente et respect des délais fixés pour chacune de ces étapes).

Il appartient à chaque collectivité de déterminer les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, en tenant compte de la nature des tâches et du niveau de responsabilité.

Le conseil municipal

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'avis du comité technique en date du ...

Sur rapport de Monsieur

ARTICLE 1 : DECIDE d'instituer l'entretien professionnel annuel en lieu et place de la notation à compter du 15/12/2021 pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux de la collectivité relevant d'un cadre d'emplois doté d'un statut particulier.

Par ailleurs, cet entretien professionnel concernera également les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an en application de l'article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

ARTICLE 2 : PRECISE que l'entretien professionnel portera principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- la détermination des objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service,
- la manière de servir du fonctionnaire,
- les acquis de son expérience professionnelle,
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement,
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont, imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié,
- les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Le supérieur hiérarchique direct établira et signera le compte-rendu de l'entretien qui comportera une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

ARTICLE 3 : DIT que la valeur professionnelle des fonctionnaires sera appréciée sur la base de critères déterminés en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité conformément au modèle de compte-rendu annexé à la présente délibération.

ARTICLE 4 : PRECISE que les modalités d'organisation de l'entretien professionnel respecteront les dispositions fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation de l'agent, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu, demande de révision de l'entretien professionnel, saisine de la commission administrative paritaire).

ARTICLE 5 : DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

ARTICLE 6 : Le Maire CERTIFIE sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique télerecours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

Entretien d'évaluation¹

Année :

Agent évalué :	Catégorie :
Nom : Prénom :	
Date de naissance :/...../.....	
Grade : Service :	
Fonction : depuis le :/...../.....	
Temps complet ou temps non complet à hauteur de /35 heures hebdomadaires	
La fiche de poste doit être jointe à la convocation à l'entretien (article 6 du décret 2010-716 du 29 juin 2010)	

1. La situation administrative

<input type="checkbox"/> Contractuel(elle)	- Contrat du/...../..... au/...../.....
	- Contrat aidés :/...../..... au/...../.....
	- Contrat à durée indéterminée : à partir de :/...../.....
<input type="checkbox"/> Fonctionnaire	
<input type="checkbox"/> Stagiaire	
<input type="checkbox"/> Titulaire	Grade (date): Echelon (date):
Date possible : Avancement d'échelon :	Avancement de grade :

2. Le point sur l'année écoulée.

⇒ Rappel des missions :
⇒ Faits marquants de l'année écoulée :
⇒ Souhaitez-vous aborder des faits personnels marquants, à la demande de l'agent) ? oui non

¹ La page 1 est remplie par le service du personnel

3. Les résultats professionnels de l'année écoulée :

Les objectifs de l'année	Atteint	Non atteint	Mesure d'écart
1.			
2.			
3.			

4. La manière de servir : à remplir en fonction du poste occupé :

Efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs	Insuffisant	A Améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Commentaires
Capacité à concevoir et conduire un projet / mission / activité					
Capacité à gérer les moyens mis à disposition					
Fiabilité et qualité du travail effectué					
Sens de l'organisation et de la méthode					
Respect des délais					
Assiduité et ponctualité					
Compétences professionnelles et techniques	Insuffisant	A Améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Commentaires
Qualité d'expression écrite et orale					
Capacité d'anticipation et d'innovation					
Entretien et développement des compétences					
Réactivité et adaptabilité					
Autonomie					
Qualités relationnelles	Insuffisant	A Améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Commentaires
Sens de l'écoute					
Capacité à travailler en équipe					

Capacités d'encadrement					
Aptitude à la conduite de réunions					
Aptitudes à déléguer et à contrôler					
Communication (dialogue, écoute et information)					
Maintien de la cohésion d'équipe					
Capacité à la prise de décision					
Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits					
Contribution à l'activité du service	Insuffisant	A Améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Commentaires
Sens des responsabilités					
Capacité à partager et diffuser l'information					
Implication dans l'actualisation de ses connaissances					
Sens du service public et conscience professionnelle					
Connaissance des procédures et des règles de fonctionnement de l'administration					
Autres aptitudes à développer	Insuffisant	A Améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant	Commentaires
Aptitude à faire des propositions (aide à la décision et initiative)					
Capacité d'analyse et de synthèse					
Capacité à réaliser un projet mission/activité (cat. c)					
Capacité à concevoir et conduire un projet (cat. A et B)					
Sens de la rigueur et de l'organisation					
Communication					
Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités					

5. Avez-vous vécu de nouvelles expériences ? (Professionnelles ou bénévoles)

6. Les besoins de formation

Formations effectuées	Bilan
<i>A faire remplir par le service administratif si possible</i>	
Formations demandées par l'agent ou/et par la collectivité	Attentes et objectifs

7. Information sur l'ouverture et l'utilisation des droits afférents au compte personnel de formation (CPF)

Voir l'annexe du présent présente compte-rendu

Au 1^{er} janvier de l'année du présent l'entretien : l'agent dispose sur son CPF de ... heures

8. Evolutions professionnelles en fonction des opportunités

*L'agent évalué souhaite-t-il ? :

- Une autre orientation Modifier ses missions changer d'emploi
 Au sein de la collectivité (changement de service) Vers une autre collectivité

*Pourquoi ? :

.....
.....
.....

*Observations de l'évaluateur/évaluatrice :

.....
.....
.....

*Une évolution de carrière ?

- Pour une meilleure rémunération
 Pour prendre plus de responsabilité au même poste
 Pour occuper un emploi ouvert à un grade plus élevé

Observations de l'agent évaluateur/évaluatrice :

.....
.....
.....

9. La détermination des objectifs de l'année :

Spécifique / Mesurable / Atteignable / Réaliste / Temporel (datés)

9.1 Objectifs de l'équipe fixés par l'évaluateur/l'évaluatrice

Objectifs : un résultat à atteindre dans un contexte donné.	Indicateurs
1.	
2.	

Proposition d'amélioration des résultats professionnels de l'équipe (par l'évalué) :

9.2 Objectifs individuels fixés par l'évaluateur/l'évaluatrice

Objectifs : un résultat à atteindre dans un contexte donné.	Indicateurs
1.	
2.	

Les propositions d'amélioration des résultats professionnels individuels (par l'évalué) :

10. Appréciation globale par l'évaluateur / évaluatrice

--

Evaluateur/ Evaluatrice	
Nom :	Prénom :
Fonction :	Signature :
Le :	

Autorité territoriale	
Le cas échéant : observations propres de l'autorité :	
Le :	Signature :

Notifié à l'intéressé	
Le : / /	Signature* :
Observations éventuelles de l'agent :	
* L'absence de signature ne vaut pas contestation (voir les voies et délais de recours ci-dessous)	

Demande de révision du compte rendu		
Article 7 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014		
1	Après de l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours après notification du compte rendu	Demande effectuée le : Signature de l'agent :
2	L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande de révision	Réponse de l'autorité territoriale notifiée à l'agent le :
3	Suite à la réception de la réponse notifiée par l'autorité territoriale, l'agent souhaite saisir la CAP, dans un délai d'un mois, afin d'obtenir un avis Joindre un courrier indiquant et expliquant les éléments contestés	Le : Signature de l'agent :
Recours contentieux		
Après du Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.		

ANNEXE :

Information sur l'ouverture et l'utilisation des droits afférents au compte personnel de formation

Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF). Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (préparation d'une mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Ouverture des droits :

Un agent (à temps plein ou temps partiel) acquiert 25 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Un agent de catégorie C (à temps plein ou temps partiel), ayant une formation inférieure au [niveau V](#) (CAP, BEP), acquiert 50 heures par an qu'il peut cumuler jusqu'à un plafond total de 400 heures.

Lorsque le projet vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent peut bénéficier, sur avis formulé par un médecin du travail ou par un médecin de prévention, d'un crédit d'heures supplémentaires (dans la limite de 150 heures) en complément des droits acquis.

Le nombre d'heures à créditer est calculé au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet.

Utilisation des droits :

Les heures acquises au titre CPF peuvent être utilisées pour :

- le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, un titre ou une certification répertoriés sur le [répertoire national des certifications professionnelles \(RNCP\)](#) ,
- le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un autre employeur public,
- le suivi d'une action proposée par un organisme de formation,
- la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

Dans le cadre de la préparation d'un concours ou d'un examen, l'agent peut utiliser ses heures pour sa préparation personnelle selon :

- un calendrier validé par l'employeur,
- et dans la limite de 5 jours par an.

L'agent peut faire valoir ses droits déjà acquis auprès de tout nouvel employeur :

- public,
- ou privé, auprès de l'opérateur de compétences (OCPO).

La demande d'utilisation des droits doit être faite par écrit auprès de l'autorité territoriale. L'agent doit préciser le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

À réception de la demande de formation de l'agent, l'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. Tout refus doit être motivé et peut être contesté devant l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP).

Si une demande a été refusée 2 années consécutives, le rejet d'une 3^e demande pour une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. L'employeur prend en charge les frais pédagogiques. Il peut prendre en charge les frais de déplacement de l'agent.

En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser l'ensemble des frais engagés par son employeur.

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL :

- Votes favorables	15
- Votes défavorable	0
- Abstention	0

3) DELIBERATION PORTANT DETERMINATION DES TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE

Depuis la loi du 19 février 2007, les collectivités doivent définir elles-mêmes des taux pour l'avancement de grade de leurs agents, appelés également ratios promus/promouvables.

Comment définir les ratios ? Les taux sont déterminés par l'assemblée délibérante pour l'ensemble des grades auxquels peuvent prétendre les agents de la collectivité. Le ratio est le rapport entre le nombre d'agents qui pourront être promus et le nombre d'agents qui remplissent les conditions statutaires (ancienneté de services effectifs, classement à un échelon minimum, examen professionnel ...)

Ce ratio demeure un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus. D'une manière générale les ratios sont déterminés en fonction :

- Du nombre des agents promouvables
- De la pyramide du cadre d'emplois (nombre des agents sur les grades d'avancement
- De la taille de la collectivité
- Des politiques budgétaires en matière de ressources humaines

Les tableaux annuels d'avancement de grade sont établis après avis de la Commission Administrative Paritaire du mois de mars de chaque année.

Ils sont dressés par appréciation de la valeur professionnelle mais aussi par l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle en se basant sur l'entretien professionnel.

Les arrêtés d'avancement de grade restent de la compétence de l'autorité territoriale. L'autorité territoriale peut choisir de ne pas inscrire les agents sur le tableau d'avancement même si les ratios le permettent. En revanche, elle ne peut prononcer les nominations que dans la limite des ratios fixés par l'assemblée délibérante. Lorsque vous souhaitez modifier un ou plusieurs de ces taux, ou inclure un nouveau grade, il sera nécessaire de suivre à nouveau cette procédure dans son intégralité.

Le maire rappelle à l'assemblée :

Conformément au 2ème alinéa de l'article 49 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, il appartient désormais à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La loi ne prévoyant pas de ratio plancher ou plafond, celui-ci doit être fixé entre 0% et 100%.

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade, à l'exception des grades relevant du cadre d'emplois des agents de Police Municipale.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 01 décembre 2021,

Le maire propose à l'assemblée de fixer les taux suivants pour la procédure d'avancement de grade dans la collectivité comme suit :

Grade d'origine	Grade d'avancement	Ratio en %	Nombre de nominations possibles
Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	50%	1
Adjoint technique	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	50%	1
ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	ATSEM principal de 1 ^{ère} classe	100%	1

Après avoir entendu son rapporteur,

Le Conseil Municipal :

ARTICLE 1 : ADOPTE les taux de promotion pour les avancements de grade,

ARTICLE 2 : RAPPELLE que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat dans le département et sa publication.

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL :

- Votes favorables 15
- Vote défavorable 0
- Abstention 0

4) CREATION D'EMPLOIS TERRITORIAUX

Il est proposé au conseil municipal la création d'emplois liés au changement de grade de trois agents de la collectivité.

Les emplois actuels occupés par ces agents feront l'objet d'une suppression ultérieure après avis de la CAP.

Nous savons que la création d'emploi est de la compétence du conseil municipal, sans qu'une obligation de nomination s'impose toutefois au maire de recruter un agent.

Il appartient donc au Conseil de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services administratifs, technique et des écoles.

Considérant la nécessité d'assurer les missions afférentes à la réalisation de l'essentiel des interventions administratives de la commune,

Le Maire propose à l'assemblée :

- La création d'un emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 1^{er} janvier 2022 pour réaliser l'essentiel des interventions administratives de la commune.
- La création d'un emploi d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 1^{er} janvier 2022 pour réaliser l'essentiel des interventions techniques de la commune.
- La création d'un emploi d'agent spécialisé principal de 1^{ère} classe des écoles maternelles à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2022 pour réaliser l'essentiel des interventions au sein de l'école communal.

Ces emplois sont ouverts aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois d'adjoint administratif territorial d'adjoint technique territorial et d'agent spécialisé des écoles maternelles.

Ces emplois pourront être occupés par des agents contractuels recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Le cas échéant, selon la nature de l'emploi créé :

Par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 : **(2)**

- 3-3 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 3-3 2° Pour les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;

- 3-3 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;
- 3-3 3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois
- 3-3 4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- 3-3 5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit : grille indiciaire des adjoints techniques

Le Conseil Municipal

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée et notamment ses articles 34 et 3-3 ;

Vu le budget,

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Après avoir entendu son rapporteur,

ARTICLE 1 : ADOPTE ces propositions, ainsi que la modification du tableau des emplois et des effectifs.

ARTICLE 2 : PRECISE que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité

ARTICLE 3 : RAPPELLE que Monsieur le maire est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

ARTICLE 4 : RAPPELLE que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat dans le département et sa publication.

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL :

- Votes favorables	15
- Vote défavorable	0
- Abstention	0

5) CREATION D'EMPLOI TERRITORIAL

Il est proposé au conseil municipal la création d'un emploi au grade d'emploi correspondant aux candidatures reçus après la publicité sur une ouverture de poste d'un agent administratif.

Nous savons que la création d'emploi est de la compétence du conseil municipal, sans qu'une obligation de nomination s'impose toutefois au maire de recruter un agent.

Il appartient donc au Conseil de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services administratifs.

Considérant la nécessité d'assurer les missions afférentes à la réalisation de l'essentiel des interventions administratives de la commune,

Le Maire propose à l'assemblée :

- La création d'un emploi d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 15 décembre 2021 pour réaliser l'essentiel des interventions administratives de la commune.

Cet emploi est ouvert aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois d'adjoint administratif territorial.

Cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Le cas échéant, selon la nature de l'emploi créé :

Par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 : **(2)**

- 3-3 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 3-3 2° Pour les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
- 3-3 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;
- 3-3 3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois
- 3-3 4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

- 3-3 5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit : grille indiciaire des adjoints techniques

Le Conseil Municipal

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée et notamment ses articles 34 et 3-3 ;

Vu le budget,

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Après avoir entendu son rapporteur,

ARTICLE 1 : ADOPTE ces propositions, ainsi que la modification du tableau des emplois et des effectifs.

ARTICLE 2 : PRECISE que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité

ARTICLE 3 : RAPPELLE que Monsieur le maire est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

ARTICLE 4 : RAPPELLE que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat dans le département et sa publication.

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL :

- Votes favorables	4	
- Votes défavorables	10	Vote à bulletin secret
- Abstention	1	

6) CREATION D'EMPLOIS PERMANENTS POUR UN ACCROISSEMENT D'ACTIVITE

Le conseil municipal,

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. D'ailleurs, lors de sa séance du 4 mars 2021 le conseil municipal avait pu se prononcer sur la création de 10 postes contractuels dont 7 pour l'accroissement saisonnier d'activité et 3 l'accroissement temporaire d'activité.

Il convient toujours de répondre l'augmentation temporaire de la population compte tenu de caractère touristique de la commune et de sa demande à venir de sur-classement en commune touristique. Il y a lieu, de créer des emplois non permanents pour un accroissement temporaire d'activité sur la même évaluation des besoins.

Les besoins s'évaluent aujourd'hui à la reconduite des contrats vus dans la délibération 20210303 sauf pour les modifications ci-dessous.

Sept agents contractuels en référence d'adjoint techniques territorial.

La rémunération sera calculée par référence à l'indice brut 367, indice majoré 340 compte tenu des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

- 1 agent assurera la fonction d'agent d'entretien et de maintenance à temps complet à hauteur de 35h hebdomadaires (lissage des horaires sur la durée contractuelle)
- 1 agent assurera la fonction d'agent d'entretien et de maintenance à temps non complet à hauteur de 20h hebdomadaires (lissage des horaires sur la durée contractuelle)
- 2 agents assureront la fonction d'agent d'entretien et de maintenance à temps non complet à hauteur de 30h hebdomadaires (lissage des horaires sur la durée contractuelle)
- 1 agent assurera la fonction d'agent d'entretien et de maintenance à temps non complet à hauteur de 22h hebdomadaires (lissage des horaires sur la durée contractuelle)
- 2 agents assureront la fonction d'agent d'entretien et de maintenance à temps non complet à hauteur de 24h hebdomadaires (lissage des horaires sur la durée contractuelle)

Le Conseil Municipal

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3-1-1 ;

Considérant qu'il est nécessaire de faire évoluer la délibération 20210303 du 4 mars 2021 relative au recrutement des agents contractuels pour faire face aux besoins de la vie communale.

Après avoir entendu son rapporteur,

ARTICLE 1 : ADOPTE ces propositions,

ARTICLE 2 : PRECISE que les crédits nécessaires sont inscrits au budget

ARTICLE 3 : DIT que Monsieur le maire est chargé de signer tous les documents relatifs à ces modifications et de procéder aux recrutements.

ARTICLE 4 : RAPPELLE que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat dans le département et sa publication.

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL :

- Votes favorables	15
- Vote défavorable	0
- Abstention	0

7) ATTRIBUTION DES SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS

L'état des subventions avait été arrêté lors du vote du budget.

Il est proposé au conseil municipal de bien vouloir attribuer le montant des subventions qui figurent sur le tableau ci-dessous :

VU la loi du 1er juillet 1901, relative au contrat d'association,

VU l'article L 1611-4 du code général des collectivités territoriales relatif au contrôle sur les associations subventionnées,

CONSIDERANT l'examen des demandes de subvention présentée par les associations,

CONSIDERANT que les activités conduites par l'association sont d'intérêt local,

CONSIDERANT qu'aucun élu qui participe au vote n'apparaît en situation de conflit d'intérêt, (aucun lien personnel familial avec l'association) auquel cas aucune participation au vote ni à la préparation de la présente délibération,

Le conseil municipal,

Association des Margats de l'école : 300 €

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL

9 favorables

6 abstentions : M. TERNISIEN Franck,

M. HUGON Olivier

M. CHIKAOUI Raouti

Mme COULANGE Isabelle

Mme. LEFILLIATRE Graziella

Mme POULTIER Lauriane

Association entente lutte côte d'Opale : 300 €

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL

13 favorables

2 absences : Mme. LEFILLIATRE Graziella

Mme POULTIER Lauriane

Les aînés Audressellois : 300 €

Opal Coast Brothers : 300 €

Union des Combattants Anc AFN : 300 €

Association les Flobarts des 2 caps : 300 €

Union Sportive Ambleteuse : 300 €

Ambleteuse Basket Club : 300 €

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL

15 Favorables

Association Française de Silat Perisai : 300 €

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL

13 Favorables

2 abstentions : M. MARKIEWICK Fabien

M. DELAHAYE Bernard

Association des Plaisanciers : 1 800 €

DECISION DU CONSEIL MUNICIPAL

12 favorables

3 abstentions : M. BENOIT Antoine

M. GUERRIN Patrice

M. HUGON Olivier

ARTICLE 1 : **ATTRIBUE** une subvention à chaque association suivant le tableau ci-dessus

ARTICLE 2 : **AUTORISE** le maire ou son représentant à signer toutes pièces relatives à cette subvention.

ARTICLE 3 : **RAPPELLE** que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat dans le département et sa publication.

**Le Maire,
BENOIT Antoine**