



MAIRIE
PLACE ALBERTI LECAT - B.P. 30154
80120 FORT-MAHON-PLAGE

Tél : 03 22 27 70 24
Fax : 03 22 23 66 55
mairie@fort-mahon-plage.com

**Procès-verbal de la réunion de
Conseil Municipal du 10 juin 2021**

L'an deux mille vingt et un, le dix du mois de juin à seize heures, le Conseil Municipal s'est réuni en session ordinaire, à la salle à l'étage de la base nautique, sous la présidence de Monsieur Alain BAILLET, Maire de la Commune en suite de convocation du 4 juin 2021.

Etaient présents et formant la majorité, l'ensemble des membres en exercice, en l'absence excusée de M. Éric KRAEMER, ayant donné procuration à M. Alain BAILLET, de Mme Tania CADUDAL, ayant donné procuration à M. Laurent PRUVOT, et de Mme Marie-José VAN RIEK, ayant donné procuration à M. Serge CUNEO.

Secrétaire de séance : Madame Sylvie MOULLART.

M. le Maire ouvre la séance, souhaite la bienvenue à l'assemblée et évoque le procès-verbal de la réunion précédente du 14 avril 2021, lequel est approuvé à l'unanimité.

Concernant la délibération n° 21.49 : « droit de préemption urbain » inscrite à l'ordre du jour, M. le Maire indique qu'il avait pensé intéressant que la commune préempte sur la vente d'une maison rue de l'Authie. Mais étant donné l'état de la maison et les travaux à prévoir, qui n'ont pas été budgétés ; il n'y a finalement pas d'intérêt à exercer le droit de préemption. Ce point est donc retiré de l'ordre du jour.

Ordre du Jour

21.47) Création de postes dans le cadre du dispositif Parcours Emploi Compétences (PEC) – Contrat d'Insertion (CUI) – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE).

21.48) Délibération modifiant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel.

21.47) Création de postes dans le cadre du dispositif Parcours Emploi Compétences (PEC) – Contrat d'Insertion (CUI) – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE).

M. le Maire informe l'assemblée : le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Ce contrat est un contrat aidé, réservé à certains employeurs, en particulier aux collectivités territoriales et à leurs regroupements.

Ce contrat s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'autorisation de mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi est placée sous la responsabilité de prescripteurs agissant pour le compte de l'Etat (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale).

M. le Maire informe l'assemblée que le recrutement d'agents en contrats Parcours Emploi Compétences permettrait de pallier le manque de personnel des services techniques, et d'assurer l'accueil du public en mairie ; tout en offrant la possibilité à ces agents de développer de nouvelles compétences, notamment en leur faisant suivre des formations.

Le Maire propose à l'assemblée de l'autoriser à signer les conventions avec les organismes prescripteurs ainsi que les contrats de travail à durée déterminée, pour une durée minimum de 9 mois, étant précisé que ces contrats pourront être renouvelés dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention passée entre l'employeur et le prescripteur.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité,

Le Conseil Municipal :

- DECIDE de créer trois postes d'agent polyvalent des services techniques en milieu rural à compter du 14 juin 2021 dans le cadre du dispositif « parcours emploi compétences » (PEC).
- DECIDE de renouveler le poste d'agent d'accueil à compter du 1^{er} octobre 2021 dans le cadre du dispositif « parcours emploi compétences » (PEC).
- PRECISE que les contrats d'accompagnement dans l'emploi établis à cet effet seront d'une durée initiale de 9 mois pour les agents polyvalents des services techniques et de 12 mois pour le poste d'agent d'accueil ; renouvelable expressément, dans la limite de 24 mois, après renouvellement de la convention.
- PRECISE que la durée du travail est fixée à 30 heures par semaine.
- INDIQUE que la rémunération des agents embauchés sera fixée sur la base minimale du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail.
- AUTORISE le Maire à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires avec les prescripteurs pour ces recrutements.
- DECIDE d'inscrire au budget les crédits correspondants.

21.48) Délibération modifiant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique ;

VU la délibération du Conseil Municipal n°18.84/PE/4.5.1 en date du 27 novembre 2018 instituant le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel au sein de la commune de Fort-Mahon-Plage ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 6 avril 2021 ;

A compter du 1^{er} juillet 2021, il est proposé à l'assemblée délibérante de modifier comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la commune de Fort-Mahon-Plage :

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. BENEFICIAIRES

Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet, et à temps partiel.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

II. DETERMINATION DES GROUPES ET DES MONTANTS PLAFOND

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III. L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrements, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement direct • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie professionnelle • Responsabilité matérielle • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- En cas de changement :
 - o de grade à la suite d'un avancement de grade,
 - o de cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne,
 - o de grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel.

Périodicité de versement : mensuelle. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE CI(A)

Le complément indemnitaire est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant du complément indemnitaire, est calculé selon :

- le critère relatif à la part liée à l'engagement professionnel
- les résultats de l'évaluation professionnelle

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladie professionnelle, les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Périodicité de versement : annuelle. Le CIA sera versé avec les traitements de novembre. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

V. LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

A. FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS <i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Directeur d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	19 860€	10 410€	17 480€	8 030€	2 380€	2 380€	19 860€	10 410€
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / fonction de pilotage ou de coordination / gérer ou animer un ou plusieurs services	18 200€	9 405€	16 015€	7 220€	2 185€	2 185€	18 200€	9 405€
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / poste d'instruction avec expertise / assistant de direction	16 645€	8 665€	14 650€	6 670€	1 995€	1 995€	16 645€	8 665€

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX <i>Références réglementaires: arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Secrétariat de mairie / chef d'équipe / gestionnaire comptable / assistant de direction / sujétions / qualifications	12 600€	8 350€	11 340€	7 090€	1 260€	1 260€	12 600€	8 350€
Groupe 2	Agent d'exécution / agent d'accueil	12 000€	7 950€	10 800€	6 750€	1 200€	1 200€	12 000€	7 950€

B. FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS = <i>Référence réglementaire : arrêté provisoire de correspondance du 7 novembre 2017 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Directeur d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services /	19 860€	10 410€	17 480€	8 030€	2 380€	2 380€	19 860€	10 410€
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / fonction de pilotage ou de coordination / gérer ou animer un ou plusieurs services	18 200€	9 405€	16 015€	7 220€	2 185€	2 185€	18 200€	9 405€
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / poste d'instruction avec expertise / assistant de direction	16 645€	8 665€	14 650€	6 670€	1 995€	1 995€	16 645€	8 665€

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES OU AGENTS DE MAITRISE <i>Référence réglementaire: arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Chef d'équipe / encadrement de proximité d'usagers / sujétions / qualifications	12 600€	8 350€	11 340€	7 090€	1 260€	1 260€	12 600€	8 350€
Groupe 2	Agent d'exécution	12 000€	7 950€	10 800€	6 750€	1 200€	1 200€	12 000€	7 950€

C. FILIERE CULTERELLE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE <i>Référence réglementaire : arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers / sujétions / qualifications	12 600€	8 350€	11 340€	7 090€	1 260€	1 260€	12 600€	8 350€
Groupe 2	Agent d'exécution / agent d'accueil	12 000€	7 950€	10 800€	6 750€	1 200€	1 200€	12 000€	7 950€

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, et à l'unanimité,

DECIDE :

- D'instaurer à compter du 1^{er} juillet 2021 le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- D'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012

Cette délibération abroge les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

Décision du Maire

En application de la délégation du Conseil Municipal n° 20.24 du 5 juin 2020 :

- Décision n°2021/1/ADC/9.1 du 7 mai 2021 relative à la rémunération 2021 de M. GAMARD José, régisseur des recettes pour les régies :
 - droits de place sur le marché
 - redevance de voirie pour les occupations des trottoirs
 - sanitaires de la plage
 - stationnement des autocars de tourisme

Communications diverses

- de la réception de l'arrêté préfectoral accordant une subvention de 32 134,76€ au titre de la dotation de soutien à l'investissement local – plan de relance pour l'opération « restauration de l'église Notre Dame de l'Assomption ».
- de la prolongation de l'arrêté préfectoral portant obligation du port du masque dans le département de la Somme y compris sur le domaine public maritime jusqu'au 29 juin inclus, alors que ce n'est plus le cas sur les plages voisines du Pas-de Calais. M. le Maire a contacté M. le Sous-préfet à ce sujet, qui doit se rapprocher de Mme la Préfète.
- de la réception du nouveau zodiac pour le poste permanent de la S.N.S.M. (avec 2 moteurs de 75 CV).
- de l'organisation d'une campagne de collecte de don du sang le 19 juillet prochain. Elle aura lieu dans la salle polyvalente.
- de la demande du casino de rajouter sur les panneaux directionnels appartenant à la commune des fléchages indiquant la direction du casino si possible avant le 30 juin. Une demande de devis a été faite en ce sens auprès de la société Lachery.
- de la date du prochain conseil municipal en présence de M. LEBORGNE de la Sté Vikings Casinos et de M. COQUET du centre équestre. Il aura lieu le 8 juillet prochain à 16h00. Deux réunions des conseillers sont prévues le même jour : une à 15h00 et une à 18h00.
- de l'arrivée d'une nouvelle directrice à la maison de retraite : Mme ESTHER Gwenaëlle, qui veut organiser plusieurs animations pour ses résidents.
- de l'organisation le jeudi 24 juin à la maison de retraite d'un repas avec animations et bal pour les personnes âgées. En raison de la crise sanitaire, le conseil municipal n'est pas invité au repas, mais à venir prendre une collation entre 14h30 et 15h. Les membres du conseil intéressés doivent se faire connaître à l'avance.
- du report en raison des mauvaises conditions climatiques de l'entraînement S.N.S.M avec l'hélicoptère de ce jour. Il aura normalement lieu le 24 juin et un autre sera prévu le 6 juillet.
- du planning actuel de désinfection des salles communales. Avec les prochaines élections qui auront lieu à la salle polyvalente et la fermeture prochaine de l'école pour les vacances scolaires, M. le Maire propose :
 - de faire désinfecter la salle polyvalente une fois avant le 1^{er} tour des élections, une fois après le 2^{ème} tour et une fois entre les deux.
 - de continuer la désinfection du groupe scolaire (salle Aimé Savary comprise), jusqu'au 7 juillet 2021.
 - de continuer la désinfection des salles suivantes : mairie, médiathèque, salle polyvalente (après les élections), Office de Tourisme, Cinéma Vox, Salle Savary en fonction des utilisations, église, centre nautique.
- du planning de tenue des bureaux de vote : ce dernier sera affiché prochainement en mairie.

Monsieur le Maire déclare la séance close à 17h20.

Le Maire,

Les membres,