# PROJET DE DELIBERATION

Conseil Municipal du 30 Juin 2025

**Ressources humaines N°063/2025 :** Modification du tableau des emplois

**Madame Marie-Elisabeth BAILLY, Maire-Adjointe déléguée au personnel et à l'économie sociale et solidaire, expose :**

Conformément à l'article L. 313-1 du Code général de la fonction publique, le Conseil Municipal fixe l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaire au fonctionnement des services communaux.

Dans un souci d'adaptation aux besoins des services et d'accompagnement des évolutions organisationnelles, il est proposé de procéder à la modification du tableau des effectifs, comme suit :

**Pôle Solidarité et Réussite Educative :**

- **Création d'un poste d'ATSEM Principal de 2ème classe**

Afin de permettre la nomination d'un agent ayant récemment réussi le concours d'agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2e classe, il est proposé la transformation du poste permanent, à temps complet, initialement créé au grade d'adjoint technique territorial, catégorie C, par délibération n° 065/2022 en date du 15/09/2022.

Cette modification participe à la valorisation des parcours professionnels.

La rémunération sera déterminée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, catégorie C, tenant compte des fonctions, de l'expérience professionnelle et de la qualification détenue par l'agent.

**Direction Générale :**

- **Service de police municipale :**

Suite à la demande de mutation du Chef de police municipale, la municipalité a porté une réflexion de la restructuration du service de police municipale afin de répondre aux enjeux croissants de sécurité, de tranquillité publique et de prévention.

Sous la responsabilité du chef de police municipale, le service devra développer des actions à destination des jeunes ambilliens, en grande collaboration avec le pôle solidarités et réussite éducative. Ainsi développer une police de proximité accrue, axée sur l'écoute, le dialogue et l'accompagnement renforcé de ce jeune public par une approche moderne et proactive.

Afin de mettre en œuvre ces objectifs, le chef de police municipale devra être doté de fortes capacités managériales et en capacité à travailler en grande collaboration et coordination.
Il aura les compétences pour analyser les problématiques locales liées à la jeunesse

(rassemblement, troubles à l'ordre public, délinquance …) en lien avec la police nationale et les collectivités du territoire dans l'objectif d'impulser une démarche de police de proximité éducative, ainsi créer du lien social.

Dans ce contexte, il est proposé à l'assemblée délibérante la transformation du poste permanent de chef de police municipale, initialement ouvert dans le cadre d'emplois des agents de police municipale, catégorie C par délibération n°2016-075 en date du 15/12/2016 et de l'étendre au cadre d'emplois des chefs de police municipale, catégorie B.

La rémunération sera déterminée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des chefs de police municipale ou agents de police municipale, tenant compte des fonctions, de l'expérience professionnelle et de la qualification détenue par l'agent.

- **Création de deux postes d'agents de surveillance de la voie publique**

Dans un souci de renforcement de la présence sur l'espace public, en soutien aux actions de prévention et de tranquillité menées par la police municipale, la collectivité souhaite créer deux postes permanents supplémentaires d'agents de surveillance de la voie publique, à temps complet.

Ces créations permettront d'assurer une couverture élargie des temps sensibles et de répondre aux sollicitations croissantes du territoire.

En cas d'absence de candidat fonctionnaire, ces postes pourront être pourvus par un agent contractuel, en application des articles L. 332-14 et L. 332-8 2° du code général de la fonction publique.

La rémunération sera déterminée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des adjoints technique ou administratifs territoriaux, tenant compte des fonctions, de l'expérience professionnelle et de la qualification détenue par l'agent.

- **Service culturel :**

Les collectivités sont appelées à renforcer leur rôle dans la transmission des savoirs, l'accès à la culture et l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, la création d'un poste en apprentissage au sein des services culturels s'inscrit pleinement dans les missions du service public et permet d'avoir un regard neuf, en plus de compétences numériques et créatives.

L'apprentissage permet à des personnes de 16 ans au minimum et jusqu'à 29 ans révolus au maximum, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration.

La municipalité souhaite renforcer son action en faveur du développement culturel et de l'accès à la culture pour tous, qui nécessite un renforcement des ressources humaines au sein de la bibliothèque municipale.

Dans ce contexte, la création d'un poste d'apprenti-e au sein de la bibliothèque représente une réelle opportunité à la fois pour la collectivité et pour le-la jeune formé(e). Elle participe pleinement aux missions éducatives, sociales et culturelles et répond parfaitement aux lignes directrices de la municipalité.

Ce recrutement permettra de soutenir l'équipe de la bibliothèque municipale d'Ambilly (BIMA), bien intégrée au sein du territoire et reconnue.
Elle fait partie du réseau « Intermède » d'Annemasse Agglomération depuis juin 2019. Cela sera bientôt le cas également pour notre ludothèque municipale.

Actuellement, les missions de l'équipe BIMA sont en mutations en lien avec la réalisation du nouveau schéma intercommunal de développement de la lecture publique (SIDLP) et de l'aménagement du quartier de l'Etoile dont Ambilly sera une des parties prenantes pour le secteur culturel.
Ainsi, la commune entend investir ce nouveau quartier et proposer une vie culturelle diversifiée accessible à tous.

L'apprenti-e au sein de la BIMA fera principalement de la médiation de nos collections et actions culturelles. Il ou elle proposera un suivi et un développement du secteur bandes-dessinées franco-belge et mangas/webtoons. Il ou elle devra proposer des actions culturelles dans ce domaine, et un suivi des collections. Il devra donc travailler en mode projet en tant que coordinateur.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement du salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en collectivité et pour partie au centre de formation. L'apprenti-e s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour la collectivité, pendant la durée de son contrat, et à suivre sa formation.

Enfin, la rémunération est versée à l'apprenti-e en tenant compte de son âge et de sa progression dans le cycle de formation qu'il, elle, poursuit.

Sur cet exposé, Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante de recourir au contrat d'apprentissage au sein des services culturels de la commune, par la création dudit poste, à compter de la rentrée scolaire 2025.

**Pôle Ville durable :**

- **Service des sports :**

Avec l'arrivée du nouveau complexe sportif Lucien Veyrat début septembre, la commune souhaite mettre en place un système de gestion avec gardiennage de l'enceinte sur une amplitude horaire de 08h à 22h, 7 jours sur 7.

Afin d'arriver à la bonne tenue de cet objectif, l'effectif du service des sports doit évoluer pour couvrir et tenir ces horaires.

Dans ce cadre, il est nécessaire de procéder à la création d'un poste permanent, à temps complet, dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, catégorie C.

En cas d'absence de candidat fonctionnaire, ces postes pourront être pourvus par un agent contractuel, en application des articles L. 332-14 et L. 332-8 2° du Code général de la fonction publique.
La rémunération sera déterminée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des adjoints techniques ou administratifs territoriaux, tenant compte des fonctions, de l'expérience professionnelle et de la qualification détenue par l'agent.

**Pôle Ressources Fonctionnelles :**

- **Service à la population/élections :**

Depuis le mois de décembre 2024, le service à la population/élections composé de 5 agents pour un équivalent temps plein de 4.5 fait face à l'absence consécutive de deux Officiers d'état-civil, ce qui ne permet pas d'assurer la continuité de service, de manière efficiente.

Depuis le mois de février, ce service bénéficie des services d'un agent contractuel, indisponible à compter du mois d'octobre 2025 en raison de la reprise de ses études en apprentissage, au sein du service des ressources humaines de la collectivité.

Dans ce contexte, considérant la période à venir et les impératifs du service, en plus de la gestion courante et de l'accueil du public, tels que :

- Coordination du recensement de la population dès octobre 2025, pour une campagne de recensement à envisager dès janvier 2026 ;
- Organisation des élections municipales ;
- Développement du Guichet Unique et développement des compétences lié à l'évolution démographique envisagée.

Sur cet exposé, il est proposé la modification des conditions de recrutement du poste permanent, créé dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux par délibération n°2015-040, et d'ouvrir les conditions de recrutement au cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, catégorie C, à temps complet.
Ce poste sera pourvu par un fonctionnaire territorial.

Dans un même temps, il est proposé la création de deux postes non permanents, en accroissement saisonnier d'activité, afin d'assurer la continuité de service sur la période estivale, soit de juillet à septembre inclus, au bénéfice des services accueillant du public en mairie (CCAS, population).

Ces postes seront ouverts aux agents contractuels, dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, catégorie C, à temps complet.

La rémunération sera déterminée selon la grille indiciaire du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, tenant compte des fonctions, de l'expérience professionnelle et de la qualification détenue par l'agent.

*Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L2313-1, R2313-3, R2313-8,*
*Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L313-1,*
*Vu le Code du travail, notamment les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5*
*Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 susvisée,*
*Vu l'avis du comité social territorial en date du 11 juin 2025 ;*
*Vu le tableau des effectifs ;*
*Vu l'exposé ci-dessus ;*

**Il est proposé au Conseil Municipal :**

**- DE MODIFIER** le tableau des effectifs comme exposé ci-dessus **;**
**- D'AUTORISER** l'Autorité Territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un(e) apprenti-e ;
**- D'AUTORISER** l'Autorité Territoriale ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif, soit le contrat d'apprentissage et les conventions conclues avec le centre de formation ;
**- DE DIRE** que les crédits sont inscrits au budget primitif 2025 – Chapitre 012 – Charges de personnel et frais assimilés.