



**CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SAINT-LOUIS  
SEANCE DU 29 OCTOBRE 2024**

**Conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur Romain GIGANT a été désigné pour remplir la fonction de secrétaire.**

	Conseillers présents	Conseillers absents et représentés	Conseillers absents de la salle lors du vote	Conseillers n'ayant pas pris part au vote	Nombre de votants		
					Pour	Contre	Abst
Pour les délibérations n°127 à 128	27	5	13	0	32	0	0
Pour la délibération n°129	26	6	13	0	32	0	0
Pour la délibération n°130	26	6	13	3	29	0	0
Pour les délibérations n°131 à 135	26	6	13	0	32	0	0
Pour les délibérations n°136 à 137	26	6	13	0	<b>Prend acte</b>		
Pour les délibérations n° 138 à 139	26	6	13	0	32	0	0
Pour la délibération n°140	26	6	13	0	<b>Prend acte</b>		
Pour les délibérations n°141 à 147	26	6	13	0	32	0	0
Pour les délibérations n°148 à 158	25	7	13	0	32	0	0

Madame le Maire certifie qu'un extrait de délibération ci-contre a été affiché en Mairie de Saint-Louis et publié sur le site de la mairie.

**La Maire,**



	<b>Conseil municipal - Séance du 29 octobre 2024</b> <b>Délibération n°139_241029</b>	<b>POLE</b> <b>RESSOURCES</b> <b>ET</b> <b>MODERNISATION</b>
	<b>CREATION DE POSTES</b> <b>POUR LA REORGANISATION DE</b> <b>L'ADMINISTRATION COMMUNALE</b> <b>ET LE RENFORCEMENT DE SES CAPACITÉS</b> <b>D'ENCADREMENT, D'INGENIERIE ET DE</b> <b>GESTION DE PROXIMITÉ</b>	<b>Direction des</b> <b>Ressources</b> <b>Humaines</b>

## I. RAPPORT DE PRESENTATION

Madame le Maire rappelle à l'assemblée que conformément à l'article L.313-1 du code général de la fonction publique, **les emplois de chaque collectivité sont créés ou supprimés par l'organe délibérant** de la collectivité. Il appartient donc au Conseil municipal, compte tenu des nécessités de service, de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet.

La maire rappelle également que, **par délibérations en date du 28 février 2023 et du 9 avril 2024**, un certain nombre de postes dans différentes filières ont été créés afin de mettre en œuvre la réorganisation des services, renforcer le taux d'encadrement et accompagner l'évolution de la carrière des agents.

Parallèlement à la poursuite de la refonte de l'administration communale, **la consolidation de l'encadrement constitue une nécessité et une priorité qui ont été rappelées par la Chambre régionale des comptes** dans son rapport d'observations définitives de Juillet dernier, après avoir été déjà soulignées dans ses rapports antérieurs de 2013 et 2016.

En effet, dans son rapport d'observations en 2016, la CRC indiquait que « *les précédentes observations de la chambre qui soulignaient notamment l'absence de pilotage des ressources humaines et le non-respect du rôle de l'assemblée délibérante en matière de création d'emploi demeurent* ». En outre, dans son rapport d'observations de 2013, la CRC précisait déjà que « *le rôle de l'assemblée délibérante n'est pas suffisamment reconnu en matière de création d'emploi. La Chambre rappelle que les créations d'emploi par le conseil municipal sont un préalable au recrutement et que les emplois permanents n'ont pas vocation à être occupés par des agents en contrat subventionné.* »

Aussi, ces sujets n'ayant jamais été suffisamment pris en considération malgré les recommandations de la CRC en 2013 et 2016, il n'est pas surprenant que lors du dernier contrôle de 2024, la Chambre invite d'une part la collectivité à améliorer la gestion des contractuels et d'autre part à poursuivre ses efforts en matière de recrutement pour renforcer les directions et développer de l'ingénierie interne, tout en gardant la maîtrise des charges de personnel.

Afin d'atteindre cet objectif de renforcement de l'encadrement, plusieurs leviers peuvent être activés. Parmi ces derniers, il est important de rappeler que la hausse de la proportion de cadres de la commune repose aussi sur des nominations suite à des réussites aux concours ou examens professionnels ou sur une dynamique de promotion interne et d'avancement de grade. Cela fait partie intégrante de la politique des ressources humaines qui est développée par l'équipe municipale pour **encourager la montée en compétences et la prise de responsabilité.**

Consciente de ces enjeux pour **améliorer la qualité du service public communal**, la collectivité s'inscrit pleinement dans cette trajectoire qui doit s'amplifier avec un objectif d'efficience qui passe notamment par des redimensionnements de l'organisation et des missions des agents.

Aussi, la présente délibération a pour objet de procéder à la création d'un certain nombre de postes pour permettre à la collectivité :

- **d'accompagner l'évolution de carrière des agents**, soit en donnant une suite favorable aux réussites aux concours ou aux examens professionnels, soit par le biais du levier de la promotion interne ou de l'avancement de grade
- d'engager une démarche pluriannuelle de **renforcement de ses capacités** d'encadrement, d'ingénierie et de gestion de proximité.

## **1. S'AGISSANT DE LA CREATION DE POSTES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS DE CARRIERE DES AGENTS**

Il y a lieu de créer **57 postes à temps complet** afin de permettre la nomination des agents :

- **inscrits sur les listes d'aptitude** :
  - à la suite de la réussite à un concours : 5 postes
  - au titre de la promotion interne : 7 postes
- **ou bénéficiaires d'un avancement de grade**: 45 postes

Il est précisé que la nomination des agents lauréats d'un examen professionnel passe par le biais d'une procédure d'avancement de grade ou de promotion interne. Les postes correspondants sont ainsi comptabilisés parmi l'un ou l'autre de ces leviers.

Ces créations de poste participent à la stratégie RH d'attractivité de la collectivité visant à reconnaître l'engagement et la valeur professionnelle des agents par leur nomination à la suite de leur réussite au concours, d'une promotion interne ou d'un avancement de grade. Elles correspondent par ailleurs aux besoins identifiés d'organisation des services.

Enfin, il est à noter que les grades à créer doivent être en adéquation avec les fonctions assurées par l'agent concerné.

Par conséquent, afin de compléter le tableau des effectifs, Madame le Maire propose à l'assemblée de créer les emplois suivants permettant la nomination des agents inscrits sur la liste d'aptitude (lauréat d'un concours ou promotion interne) ou bénéficiant d'un avancement de grade :

### 1.1. Création de postes dans le cadre des réussites aux concours

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Administrative	B	Rédacteur territorial	2
Technique	C	Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement (ATTEE)	2
Médico-sociale	C	Agent Spécialisé Principal de 2ème Classe des écoles maternelles	1

### 1.2. Création de postes dans le cadre de la promotion interne

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Technique	C	Agent de maîtrise	4
Police	B	Chef de service de Police municipale	1
Technique	B	Technicien territorial	1
Administrative	A	Attaché Territorial	1

### 1.3. Création de postes dans le cadre des avancements de grade

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Administrative	C	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	15
Administrative	C	Adjoint Administratif principal de 2ème classe	5
Technique	C	Adjoint technique principal de 1ère classe	3
Technique	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	16
Animation	C	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	1
Police	B	Brigadier Chef Principal	3
Administrative	B	Rédacteur principal de 1ère classe	1
Administrative	A	Attaché principal	1

## 2. S'AGISSANT DE LA CREATION DE POSTES POUR DÉCLINER LA DEMARCHE PLURIANNUELLE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES D'ENCADREMENT, D'INGENIERIE ET DE GESTION DE PROXIMITE DE LA VILLE

Madame le Maire rappelle que la Chambre Régionale des Comptes a, dans son rapport d'observations définitives de Juillet 2024, recommandé :

- la limitation du recours aux contrats à durée déterminée (CDD) pour répondre à un besoin non permanent du service conformément aux hypothèses prévues par les

dispositions de l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique (pour répondre à un besoin non permanent ou saisonnier)

- le respect du principe posé à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique selon lequel les emplois civils permanents des communes sont occupés par des fonctionnaires.

La Chambre a également souligné que la gestion des agents contractuels expose la collectivité à des risques juridiques et budgétaires importants.

C'est dans ce contexte que Madame le Maire propose à l'assemblée d'engager une **démarche pluriannuelle de renforcement des capacités de l'administration communale**, mobilisant le levier du recrutement sans concours et visant à répondre à un triple objectif :

- conforter l'encadrement des équipes ou des services
- développer les moyens d'ingénierie
- renforcer les capacités de gestion de proximité.

Cette démarche permettra notamment de **faire évoluer la situation des agents en CDI placés en position de management**, témoignant dans l'exercice de leurs fonctions d'un réel sens du service public et d'une valeur professionnelle éprouvée et reconnue.

Au-delà de ses effets avantageux sur les situations individuelles, cette démarche aura pour effet d'harmoniser les statuts associés à l'exercice de certaines fonctions d'encadrement aujourd'hui assurés par du personnel avec des statuts et rémunérations très disparates. Sur le plan collectif, il s'agit donc de décliner par là même une **mesure d'équité**.

Il est à noter que les missions d'encadrement visées par la démarche pluriannuelle de renforcement des capacités sont parfois remplies par **des agents en CDD dont il conviendra faire évoluer la situation** en la pérennisant suivant les mêmes critères d'engagement et de valeur professionnels et dans la mesure de la soutenabilité budgétaire de la masse salariale associée.

Par ailleurs, au travers de cette démarche pluriannuelle de renforcement des capacités, il s'agit aussi de doter la collectivité de moyens pérennes pour faire face aux besoins accrus de la **gestion de proximité, axe prioritaire de la mandature** et exigence de plus en plus forte de la population. Ainsi, la situation des agents contractuels remplissant des missions les plaçant **en contact régulier avec la population** pourra donc être consolidée par le biais des créations de postes correspondants. Sont notamment concernées les missions suivantes :

- accueil du public,
- orientation et suivi de la demande citoyenne,
- accompagnement aux démarches administratives, notamment d'état civil,
- service funéraire et accompagnement au deuil,
- gestion des maisons communales de proximité,
- ambassadeurs de quartier.

Ces recrutements seront effectués **dans le respect des procédures fixées par le code général de fonction publique** :

- respect des principes déontologiques : non-discrimination, égalité de traitement de tous les candidats à un même emploi, transparence
- publication d'une déclaration de vacances d'emploi (DVE) pendant une période d'un mois sur les sites internet du Centre De Gestion de La Réunion, Choisir le service public et Emploi territorial

- organisation d'entretiens de recrutement devant un jury de sélection afin d'apprécier les compétences, les aptitudes, les qualifications, l'expérience professionnelles et le potentiel des candidats.

Cette démarche pluriannuelle a pour vocation de se décliner sur les trois exercices budgétaires en cours et à venir, soit sur la période 2024-2026.

Pour l'année 2024, cette démarche de renforcement des capacités d'encadrement, d'ingénierie et de gestion de proximité de l'administration communale emportera **création de 35 postes à temps complet répartis** comme suit :

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Administrative	C	Adjoint administratif territorial	14
Technique	C	Adjoint technique territorial	14
Animation	C	Adjoint territorial d'animation	7

Il est précisé que ces créations de poste ont pour objet, non pas de recruter du personnel supplémentaire, mais bel et bien de traiter des situations existantes d'agents déjà en CDI ou en CDD au sein de la collectivité.

A l'issue du processus qui aboutira à ce que ces postes soient pourvus, la collectivité tirera les conclusions des effets des évolutions de situations individuelles en ajustant en conséquence le tableau des effectifs, qui fait l'objet d'un chantier concomitant de mise à jour globale.

Par ailleurs, l'impact budgétaire de ces créations de poste est pris en compte dans le cadre du budget supplémentaire 2024. Il sera également intégré dans le cadre de la préparation du budget primitif 2025 et de l'actualisation de la prospective financière associée.

**Chaque année, un nombre plafond de création de postes** dédiés à la mise en œuvre de cette démarche de renforcement des capacités de l'administration communale sera déterminé **au moment de la préparation budgétaire** afin de tenir compte des disponibilités financières et de s'assurer de la soutenabilité de la masse salariale pour le budget communal.

**Soucieuse d'améliorer la qualité du service public communal** et de mobiliser les moyens humains adaptés, Madame le Maire et son équipe attachent également une importance particulière à la **bonne gestion du budget communal** et veilleront au déploiement de ce dans une mesure équilibrée, préservant la maîtrise de la masse salariale et les capacités d'action de la collectivité.

## II. DELIBERATION

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la Fonction publique,

**Vu** les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant,

**Vu** les délibérations n°110 en date du 12 novembre 2018 portant approbation du tableau des effectifs, n°61 du 12 août 2021, n°9 en date du 28 février 2023 portant création de postes, la délibération n°93 en date du 5 décembre 2023 portant phase 2 de la réorganisation des services et la délibération n°56 du 9 avril 2024 portant création de postes

**Vu** la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) n°17 du 02 mars 2018 et des modifications intervenues,

**Vu** le budget,

**Vu** le tableau des effectifs,

**Vu** le rapport d'observations définitives – cahier 1 de la CRC du 16 Juillet 2024

**Considérant** la stratégie RH d'attractivité de la collectivité visant à reconnaître l'engagement et la valeur professionnelle des agents par leur nomination à la suite de leur réussite au concours, d'une promotion interne ou d'un avancement de grade

**Considérant** les nécessités d'organisation des services,

**Considérant** la nécessité de consolider l'encadrement et d'encourager la montée en compétences et la prise de responsabilité

**Considérant** que la Chambre Régionale des Comptes a, dans son rapport d'observations définitives de Juillet 2024, recommandé la limitation du recours aux contrats à durée déterminée (CDD) pour répondre à un besoin non permanent du service et le respect du principe selon lequel les emplois civils permanents des communes sont occupés par des fonctionnaires

**Considérant** que la Chambre a également souligné que la gestion des agents contractuels expose la collectivité à des risques juridiques et budgétaires importants.

**Considérant** la nécessité d'harmoniser dans un objectif d'équité les statuts associés à l'exercice de certaines fonctions d'encadrement aujourd'hui assurés par du personnel avec des statuts et rémunérations très disparates

**Considérant** la nécessité de doter la collectivité de moyens pérennes pour faire face aux besoins accrus de la gestion de proximité, axe prioritaire de la mandature et exigence de plus en plus forte de la population.

**Considérant** que pour atteindre ces objectifs, les leviers suivants peuvent être activés :

- d'une part, en accompagnant l'évolution de carrière des agents, soit en donnant suite favorable aux réussites aux concours ou aux examens professionnels, soit par le biais du levier de la promotion interne ou de l'avancement de grade,
- d'autre part, en engageant une démarche pluriannuelle de renforcement des capacités d'encadrement, d'ingénierie et de gestion de proximité de la collectivité

**Considérant** que des postes à temps complet doivent être créés pour atteindre ces objectifs,

## Sur proposition de la Maire, le Conseil municipal décide à l'unanimité :

**Article 1** : d'approuver, au titre de l'accompagnement des évolutions de carrière des agents, la création de **57 postes à temps complet** afin de permettre la nomination des agents :

- **inscrits sur les listes d'aptitude** :
  - o à la suite de la réussite à un concours : 5 postes
  - o au titre de la promotion interne : 7 postes
- **ou bénéficiaires d'un avancement de grade**: 45 postes

Ces créations de poste sont réparties comme suit :

### 1.1 Création de postes dans le cadre des réussites aux concours

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Administrative	B	Rédacteur territorial	2
Technique	C	Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement (ATTEE)	2
Médico-sociale	C	Agent Spécialisé Principal de 2ème Classe des écoles maternelles	1

### 1.2 Création de postes dans le cadre de la promotion interne

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Technique	C	Agent de maîtrise	4
Police	B	Chef de service de Police municipale	1
Technique	B	Technicien	1
Administrative	A	Attaché Territorial	1

### 1.3 Création de postes dans le cadre des avancements de grade

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Administrative	C	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	15
Administrative	C	Adjoint Administratif principal de 2ème classe	5
Technique	C	Adjoint technique principal de 1ère classe	3
Technique	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	16
Animation	C	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	1
Police	B	Brigadier Chef Principal	3
Administrative	B	Rédacteur principal de 1ère classe	1
Administrative	A	Attaché principal	1

**Article 2 :** d'approuver la démarche pluriannuelle de renforcement des capacités d'encadrement, d'ingénierie et de gestion de proximité de la ville, mobilisant le levier du recrutement sans concours et visant à répondre à un triple objectif :

- conforter l'encadrement des équipes ou des services témoignant dans l'exercice de leurs fonctions d'un réel sens du service public et dont la valeur professionnelle est à la fois éprouvée et reconnue
- développer les moyens d'ingénierie
- renforcer ses capacités de gestion de proximité.

**Article 3 :** d'approuver, au titre de la démarche pluriannuelle de renforcement des capacités d'encadrement, d'ingénierie et de gestion de proximité de la ville, la création de **35 postes à temps complet** répartis comme suit :

FILIERE	CATEGORIE	GRADE	NOMBRE DE POSTES
Administrative	C	Adjoint administratif territorial	14
Technique	C	Adjoint technique territorial	14
Animation	C	Adjoint territorial d'animation	7

**Article 4 :** de modifier, en conséquence, le tableau des effectifs,

**Article 5 :** de préciser que l'agent bénéficiera des primes et indemnités afférentes à son grade instituées dans la collectivité si il remplit les conditions d'attribution pour y prétendre

**Article 6 :** de préciser que les crédits nécessaires à la rémunération de ou des agents nommés et aux charges sociales s'y rapportant sont inscrits au chapitre 012 du budget

**Article 7 :** d'autoriser Madame le Maire ou son élu.e délégué.e dans le domaine de compétences à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération et à signer tous les actes s'y rapportant.

**Vote : 32 pour**

La Maire,



Juliana M'DOIHOMA

**Le présent document est certifié exécutoire  
Etant transmis en Sous-Préfecture le  
Et publié le**