

CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE ORDINAIRE DU MARDI 01 SEPTEMBRE 2026
EXTRAIT DES DELIBERATIONS

Nb. de Conseillers en exercice : 53

Au vote de l'affaire :

Nb. de présents : 48

Nb. de représentés : 4

Nb. d'absents : 1

L'an deux mille vingt-six, le premier septembre à 17h10, le Conseil Municipal de Saint-Pierre s'est assemblé en séance ordinaire à l'Hôtel de Ville, sur convocation légale, sous la présidence de Monsieur David LORION, Maire.

AFFAIRE N° 05/154 :

Création d'un emploi de Directeur/Directrice des ressources humaines et du dialogue social

ETAIENT PRESENTS :

MM. LORION David, LAKERMANCE Michèle, NARIA Olivier, NARINSAMY Nadège, OMARJEE Mohammad, FONTAINE Emilie, DAMOUR Kichena, DERFLA Lisa, RICHARDSON Jackson, AHO NIENNE Sandrine, SELLY Roger, ARAYE Hélène, VALY Nazir, LABENNE Jennifer, TAYLLAMIN Patricia, LAURENCE Dany, KICHENIN Nicole, MAROUDE GOPALLE Valdo, ABLANCOURT Nathalie, LAGARRIGUE Moïse, VAYABOURY Jean Patrick, FIROAGUER Patrick, TAN Willy, NASSIBOU Guilaine, AGATHE Chantal, VIRY Pascaline, GOVINDAMAL Frédéric, JUDITH Laurent, SAILLY Sabine, CALOGINE Ketty, NAYAGOM Ulrich, LAGARRIGUE Béatrice, AKHOONE Roxana, GOVINDASSAMY POULLE Lilian, MALIDI Mariaty, SUMAC Clément, ALBORA Stéphane, TAILAMEE Caroline, PALIOD Samantha, TECHER Fabrice Louis, POTHIN Henri-Claude, BANDAMA ATIAMA Yvonne, SARPEDON Jean François, FONTAINE Gaëlle Michelle, K/BIDI Emeline, SINIEN Neïma Marie Gabrielle, DIJOUX Moze, ANDA SITA Jean Gaël

REPRESENTE (S) :

MM. VIENNE Frédéric (par Monsieur GOVINDASSAMY POULLE Lilian), RIANI Richard (par Monsieur TAN Willy), ADIGADOU Marina (par Monsieur LORION David), PAPI Lionel (par Monsieur ANDA Jean Gaël).

ABSENTS :

MM. LEBON Jean Laurent.

Le Maire constate que le quorum est atteint et que le conseil peut valablement délibérer

Le Conseil Municipal a nommé Madame Hélène ARAYE pour remplir les fonctions de secrétaire.

Le Maire certifie que la liste des délibérations a été affichée le 04 septembre 2026 et la convocation du Conseil Municipal faite le 25 Août 2026.



Le Maire,

David LORION

Accusé de réception en préfecture
97-19740434-20260901-2026-5-154-DE
Date de réception : 04/09/2026
Date de réception préfecture : 04/09/2026

Affaire n°05/154 : Création d'un emploi de Directeur/Directrice des ressources humaines et du dialogue social.

Direction des Ressources

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L. 313-1 et L. 332-8.2°, R. 332-1 à R. 332-19 ;

Vu le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

Le Maire informe l'Assemblée que la Ville de Saint-Pierre a engagé une réorganisation de son administration afin d'adapter son fonctionnement aux orientations du mandat, de renforcer le pilotage des politiques publiques municipales et d'améliorer la lisibilité, la transversalité et l'efficacité de l'action des services.

Le nouvel organigramme, ainsi que les principes et les modalités de sa mise en œuvre, ont été présentés au Comité social territorial, qui a émis un avis favorable lors de sa séance du 18 août 2026. La mise en œuvre de cette nouvelle architecture administrative implique désormais d'adapter les emplois permanents de la collectivité afin de les mettre en cohérence avec les responsabilités, les périmètres d'intervention et les niveaux de pilotage définis par le nouvel organigramme.

Dans ce cadre,

Sur proposition du Maire, le Conseil Municipal après en avoir délibéré à la majorité des suffrages exprimés (7 abstention(s) (TECHER Fabrice Louis, POTHIN Henri-Claude, BANDAMA ATIAMA Yvonne, SARPEDON Jean François, FONTAINE Gaëlle Michelle, K/BIDI Emeline, SINIEN Neïma Marie Gabrielle)), DECIDE :

• **DE PROCEDER à la création de l'emploi permanent de Directeur/Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social qui répond à la nécessité de disposer d'un niveau de direction chargé d'assurer le pilotage de la politique Ressources Humaines de la collectivité selon les modalités suivantes :**

A/ Motif juridique pour la création de l'emploi :

Le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) : *« Les emplois [...] sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. [...] La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. [...] elle précise en outre la nature de celui-ci et la durée des fonctions. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé. »*

Cet emploi est ouvert aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des Attachés Territoriaux.

Par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel conformément à l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique (lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté).

B/ Intitulé de l'emploi :

Directeur/directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, emploi permanent de catégorie A de la filière administrative.

C/ Nature des fonctions :

Le/la Directeur/Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social assure, dans son champ de compétences, la traduction et la mise en œuvre des orientations stratégiques définies par l'autorité territoriale.

Accusé de réception en préfecture
974-219740164-20260901-2026-5-154-DE
Date de télétransmission : 04/09/2026
Date de réception préfecture : 04/09/2026

À ce titre, il/elle assure le pilotage, la coordination, l'animation et l'évaluation des politiques et dispositifs relevant de la gestion des ressources humaines, du développement des compétences, de l'accompagnement statutaire, de la sécurisation juridique RH, du dialogue social et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Il/Elle est notamment chargé/e, sous l'autorité du DGA :

- De traduire les orientations stratégiques de la collectivité de la fonction ressources humaines en objectifs, programmes et plans d'actions et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
- De conseiller et d'accompagner l'autorité territoriale et la Direction générale dans la définition et le déploiement stratégique de la politique de ressources humaines ;
- D'organiser, de coordonner et de superviser l'activité des services placés sous son autorité ;
- D'assurer le management des responsables de service et de veiller à la bonne organisation des moyens humains, administratifs, budgétaires et matériels mobilisés ;
- De garantir la sécurisation juridique des process RH et des actes RH ;
- De veiller à la sécurisation juridique et la qualité de la gestion administrative et statutaire des agents, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables à la fonction publique territoriale ;
- De piloter les processus de recrutement et de mobilité et de veiller à leur mise en œuvre dans le respect des principes d'égalité d'accès aux emplois publics, d'équité et de transparence ;
- DE piloter la politique de développement des compétences et d'accompagner les parcours professionnels, les mobilités et les évolutions de carrière des agents dans une approche GPEEC ;
- De piloter la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, en veillant à l'adéquation entre les besoins des services, les métiers, les compétences disponibles et les ressources mobilisées ;
- De piloter une fonction RH inclusive en déployant les dispositifs relatifs à l'inclusion et à la diversité ;
- D'accompagner les directions et les encadrants dans les transformations organisationnelles, la définition de leurs besoins en ressources humaines et l'adaptation des organisations et des compétences ;
- De piloter et de sécuriser les procédures collectives relevant du champ des ressources humaines et d'en garantir la bonne articulation avec les situations individuelles ;
- D'organiser et de contribuer à la qualité du dialogue social avec les représentants du personnel et les organisations syndicales, dans le respect des compétences des instances de dialogue social ;
- De piloter les politiques et dispositifs concourant à la qualité de vie et aux conditions de travail, à la prévention des risques professionnels et à l'accompagnement des agents ;
- De contribuer au développement d'une culture managériale partagée et à l'accompagnement des encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités ;
- D'assurer le pilotage administratif et budgétaire de la direction et de contribuer au suivi et à la maîtrise de la masse salariale, en lien avec les directions concernées ;
- De produire et de fiabiliser les données, indicateurs et outils de pilotage nécessaires au suivi de la politique des ressources humaines et à l'aide à la décision ;
- De développer la transversalité et les coopérations avec l'ensemble des directions de la collectivité afin d'inscrire la fonction ressources humaines au plus près des besoins des services et des agents ;
- D'assurer une fonction d'expertise, d'alerte et d'aide à la décision auprès de l'autorité territoriale et de la Direction générale, notamment sur les enjeux statutaires, organisationnels, managériaux, sociaux et financiers liés à la gestion des ressources humaines.

D/ Profil :

- Bonne connaissance de l'environnement territorial et du fonctionnement des collectivités, ainsi que des politiques publiques inhérentes au poste.

- Capacité à traduire les orientations stratégiques en plans d'actions, à coordonner des services exerçant des missions diversifiées, à organiser et - Bonne connaissance de l'environnement territorial et du fonctionnement des collectivités, ainsi que des politiques publiques inhérentes au poste.

- Capacité à traduire les orientations stratégiques en plans d'actions, à coordonner des services exerçant des missions diversifiées, à organiser et prioriser les interventions, à piloter et évaluer l'action des services ainsi qu'une expérience et des aptitudes confirmées en matière d'encadrement, de management, de conduite de projets transversaux et d'animation de partenariats.

- Faire preuve de discrétion professionnelle, de réactivité, de discernement et d'une forte capacité d'adaptation, notamment dans la gestion de situations sensibles ou nécessitant une coordination rapide des différents acteurs.

En cas de recours à un contractuel, son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

E/ Niveau de recrutement :

- BAC + 3 ou plus
- Expérience significative sur un poste d'encadrement

F/ Niveau de rémunération :

La rémunération sera calculée sur les grilles indiciaires du cadre d'emplois des Attachés Territoriaux, à laquelle s'ajoute le régime indemnitaire lié au métier de Manager Stratégique.

Le Maire informe l'Assemblée que les crédits nécessaires sont inscrits au Budget au Chapitre 012.



P/EXTRAIT CONFORME,
LE MAIRE



David LORION