

## **Rapport n°36**

### **Creazione di posti dopu à e prumuzione interne**

Créations de postes suite aux promotions internes

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) vise notamment à favoriser la progression professionnelle des agents, ainsi qu'à assurer une adéquation entre les missions exercées au sein des services et les niveaux de qualification, de responsabilité et d'expertise requis pour les accomplir.

La collectivité est ainsi amenée à accompagner certains agents dans le cadre de la promotion interne, dispositif permettant, sous réserve du respect des conditions statutaires et de l'inscription sur une liste d'aptitude, l'accès à un cadre d'emplois supérieur.

La promotion interne est toutefois soumise à des règles de contingentement. Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées est limité et déterminé en fonction des recrutements intervenus dans le cadre d'emplois concerné, selon les modalités prévues par les statuts particuliers.

Le principe général prévoit notamment qu'une promotion interne peut être prononcée pour deux recrutements pris en compte dans le cadre d'emplois concerné. Les recrutements susceptibles d'être retenus comprennent notamment les recrutements par concours, mutation, détachement ou intégration directe.

Lorsqu'aucune promotion interne n'a pu être prononcée pendant une période d'au moins deux ans, une possibilité supplémentaire de promotion peut être ouverte dans les conditions fixées par les dispositions statutaires applicables.

Aussi, au vu des recrutements effectués au cours de l'année 2026, il est proposé de créer les postes suivants à la promotion interne :

- **3 emplois de rédacteur territorial**, relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, classé en **catégorie B**, à temps complet ;
- **2 emplois d'attaché territorial**, relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux, classé en **catégorie A**, à temps complet ;
- **1 emploi d'ingénieur territorial**, relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, à temps complet.

Il convient de préciser que la création d'un emploi par le Conseil municipal ne vaut pas, à elle seule, nomination de l'agent concerné. Elle constitue une condition nécessaire permettant à l'autorité territoriale de procéder, dans le respect des dispositions statutaires applicables, aux nominations correspondant aux situations individuelles des agents.

Lorsque l'accès au nouveau cadre d'emplois est réalisé dans le cadre d'une procédure comportant une période de stage, l'agent est nommé dans les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil et accomplit la période de stage requise avant une éventuelle titularisation.

Cette période permet notamment à la collectivité d'apprécier l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions correspondant à son nouveau cadre d'emplois et à son nouveau niveau de responsabilité.

Les droits de l'agent dans son cadre d'emplois d'origine sont préservés dans les hypothèses prévues par les textes. Ainsi, en cas de non-titularisation à l'issue de la période de stage, l'agent peut, dans les conditions prévues par les dispositions statutaires applicables, être réintégré dans son cadre d'emplois ou son grade d'origine, c'est pourquoi ces emplois ne sont pas supprimés du tableau des emplois.

**En conséquence, il est proposé :**

- D'approuver les créations de postes susvisés.
- De préciser que les crédits nécessaires sont inscrits au budget 2026.