

## **Personnel communal - Régimes indemnitaires - Dispositions générales - Définition des régimes indemnitaires applicables aux filières administrative et technique**

**M. LE DÉPUTÉ-MAIRE, Rapporteur** : Il appartient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer les régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux. Il convient toutefois en la matière de faire la liaison avec les anciennes modalités en vigueur qu'il importe de rappeler. C'est dans ce cadre que le Conseil Municipal est invité à se prononcer sur les propositions ci-après concernant notamment les régimes indemnitaires applicables aux filières administrative et technique.

### **I - Dispositions générales**

Ce pouvoir du Conseil Municipal résulte des modalités de l'article 13 de la loi 90.1067 du 28 novembre 1990 portant modification de l'article 88 alinéa 1 de la loi 94.53 du 26 janvier 1984. Les régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux sont fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Le décret 91.875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de cette disposition précise que ces régimes indemnitaires ne doivent pas être plus favorables que ceux dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes. Il établit ces équivalences pour les fonctionnaires territoriaux relevant des filières administrative (administration générale) (par rapport aux fonctionnaires des services extérieurs du Ministère de l'Intérieur) et technique (par rapport aux fonctionnaires des corps techniques du Ministère de l'Équipement). C'est dans ces limites que le Conseil Municipal fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux agents concernés, étant précisé que pour la détermination du montant des indemnités (crédit global), sont seuls pris en compte les emplois inscrits au budget. Il appartient au Maire de déterminer, dans cette limite, le taux individuel applicable à chaque agent sur proposition du Secrétaire Général.

Par ailleurs, conformément aux modalités de l'article 111 alinéa 3 de la loi 84.53 du 26 janvier 1984, les agents conservent les avantages ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils ont collectivement acquis au sein de leur collectivité par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale. Sont concernés non seulement les agents en fonction le 26 janvier 1984, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou non titulaires, mais aussi tous les agents recrutés ultérieurement. Conformément aux instructions communiquées par le Ministère de l'Intérieur, ces avantages acquis continuent à être versés après l'entrée en vigueur des régimes indemnitaires et sont cumulables avec ceux-ci. Il s'agit, pour la Ville de Besançon, de la prime de fin d'année et de la prime spéciale administrative.

### **II - Avantages collectivement acquis - Rappel**

Les avantages collectivement acquis visés ci-dessus, dont le principe d'attribution ne fut pas contesté par la Chambre Régionale des Comptes à l'occasion d'un examen au titre des années 1983 à 1985, se définissent comme suit :

- perception d'une prime de fin d'année consistant en l'équivalent d'un 13<sup>ème</sup> mois brut hiérarchisé, montant perçu le cas échéant après déduction des cotisations maladie et vieillesse. Cet avantage est versé depuis 1975 en tant que tel aux agents titulaires, stagiaires ou non titulaires, quelle que soit leur filière, rémunérés aussi bien sur le budget principal de la Ville de Besançon que sur les budgets annexes (Eaux, Assainissement, Soins à Domicile, Forêts) et par le Centre Communal d'Action Sociale, par l'intermédiaire du Comité des Œuvres Sociales commun à la Ville et au CCAS (subvention issue du budget principal de la Ville). Les modalités de calcul et d'attribution de cette prime de fin d'année, versée annuellement, figurent en annexe 1 des présentes propositions,

- versement d'une prime spéciale administrative aux cadres administratifs (ou assimilés) titulaires et stagiaires bénéficiant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (à l'exception des agents percevant par ailleurs des primes informatiques, des rédacteurs 8<sup>ème</sup> échelon et des agents relevant de la filière culturelle), rémunérés aussi bien sur le budget principal de la Ville de Besançon que sur les budgets annexes) (Eaux, Assainissement, Soins à Domicile, Forêts) et par le Centre Communal d'Action Sociale, par l'intermédiaire du Comité des Œuvres Sociales. Cette prime prend en compte le grade, l'emploi

fonctionnel, ou le grade correspondant à la fonction ou responsabilité assurée. Elle est calculée par application d'un pourcentage sur le traitement indiciaire brut moyen annuel d'échelles indiciaires de référence (grade, emploi fonctionnel, classe ou groupe de grades) (valeur décembre de l'année de référence). Cette prime est versée annuellement au prorata du temps de présence et pour les agents à temps partiel ou à temps non complet au prorata du temps de travail accompli (taux d'emploi). Cependant, si des nécessités de gestion le justifient, elle pourra être mandatée mensuellement (dans ce cas le traitement indiciaire brut moyen sera défini par rapport aux traitements en vigueur pour le mois de référence). Les modalités d'attribution de cette prime spéciale administrative figurent en annexe II des présentes propositions.

La prime de fin d'année et la prime spéciale administrative qui continueraient à être allouées aux agents remplissant les conditions requises, quelle que soit leur filière pour la prime de fin d'année, seraient désormais budgétisées dans la rubrique rémunérations des différents budgets et non dans la rubrique subventions. Il serait néanmoins demandé chaque année au Conseil Municipal de voter une subvention au Comité des Œuvres Sociales afin de lui permettre de continuer à assurer la charge de diverses prestations en faveur du personnel de la Ville et du CCAS (bons de vacances...), subvention qui représentait au budget primitif 1983, 7 % de la masse des primes servies par cet organisme au personnel de la Ville et du CCAS au titre de la même année.

### **III - Régimes indemnitaires des filières administrative et technique**

#### ***A) Dispositions générales***

Ces régimes indemnitaires seraient composés, outre la prime de fin d'année et, pour les cadres administratifs, de la prime spéciale administrative (cf. § II - Avantages collectivement acquis), des primes et indemnités définies en infra.

Pour l'année 1992, dite année de transition, il est proposé de passer du régime indemnitaire actuel au nouveau régime indemnitaire sans dépenses supplémentaires conséquentes par simple transposition de la situation actuelle dans le nouveau dispositif. Les acquis individuels en matière de prime seraient conservés. Ainsi, pour le personnel technique, les taux des primes seraient modulés pour tenir compte notamment des nouvelles modalités de calcul des primes (pourcentage sur l'indice moyen du grade au lieu de pourcentage sur l'indice réel de l'agent). En outre, conformément aux dispositions de la délibération du Conseil Municipal du 17 décembre 1990, les modulations de prime prévues pour les anciens ingénieurs divisionnaires adjoints seront reconduites dans les limites statutaires. L'année 1992 serait mise à profit pour mettre en place, au plus tard à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1993, un système d'évolution progressif (réparti sur plusieurs années) de l'ensemble des régimes indemnitaires en conservant, comme c'est le cas actuellement, un équilibre global entre cadres administratifs et cadres techniques, dans la limite des possibilités offertes par les textes réglementaires. Cette évolution maîtrisée du régime indemnitaire dont l'enveloppe financière serait arrêtée chaque année, prendrait en compte la notion de mérite professionnel comme le Conseil Municipal l'a décidé le 17 décembre 1990 pour les cadres, disposition qui serait étendue à l'ensemble du personnel. Il importe en effet d'intégrer les notions de performance professionnelle et de récompense dans l'attribution des primes et indemnités et d'abandonner le principe de distribution uniforme actuel, l'idée d'une réduction des primes pour les agents peu performants devant être admise. La rémunération (traitement et primes) doit être un outil de management. En outre, l'attribution de la prime de fin d'année prendra en compte la manière de servir, comme c'était le cas avant le 26 janvier 1984 (cf. annexe I pour l'application de cette mesure).

Dans le cadre de la détermination de l'enveloppe financière des régimes indemnitaires, il sera tenu compte de l'absence d'évolution de ces régimes en 1992.

Aussi, le montant du crédit global des primes et indemnités, les taux individuels définis par M. le Maire modulés en 1992 selon la hiérarchie des grades ou fonctions, prendraient en considération ces dispositions.

Dans un premier temps, pour tenir compte de la situation actuelle, pour ce qui est de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires et de l'indemnité supplémentaire prévue au § D, seules les heures supplémentaires effectuées seraient payées sauf exception résultant de la nécessité de recourir à ces indemnités (ou à l'une ou l'autre de celles-ci) pour assurer la transposition du régime indemnitaire actuel dans le nouveau régime indemnitaire (cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et des agents techniques territoriaux notamment). En outre, seuls les agents remplissant les conditions requises, qui percevaient la prime technique, la prime de technicité ou la prime spéciale des personnels techniques, bénéficieraient de la prime de service et de rendement et de la rémunération accessoire pour participation aux travaux, ou de l'une de ces primes. Par conséquent les taux moyens des primes fixés en infra, les coefficients minimum de variation d'attribution individuelle afférent à la rémunération accessoire pour participation aux travaux de la filière technique, notamment, ne seront qu'indicatifs. Le cas échéant, ils pourront être réduits en conséquence par M. le Maire.

### **B) Modalités communes**

Les avantages collectivement acquis ont été examinés en supra. Les autres primes et indemnités concerneraient les fonctionnaires titulaires et, dans l'attente de la publication des textes relatifs à leur statut, les fonctionnaires stagiaires, sauf dispositions particulières en faveur des agents non titulaires.

Les primes ou indemnités seraient allouées aux agents à temps partiel ou à temps non complet au prorata du temps de travail accompli (taux d'emploi).

Les primes ou indemnités seraient liquidées (mensuellement ou annuellement) au prorata du temps de présence durant la période de référence.

Le traitement indiciaire brut moyen du grade (annuel ou mensuel selon la périodicité du versement) se définit comme suit :

$$\frac{\text{Traitement indiciaire du 1}^{\text{er}} \text{ échelon} + \text{traitement indiciaire de l'échelon terminal}}{2}$$

(pour les grades terminant hors échelle, le traitement afférent au dernier échelon du classement hors échelle est pris en compte).

Les agents affectés au traitement de l'information (informatique) devront choisir entre leur régime indemnitaire actuel et le nouveau régime indemnitaire étant précisé que la prime spéciale des personnels techniques perçue par les agents détenteurs de grades de la filière technique sera transformée en prime de service et de rendement complétée si besoin est par la rémunération accessoire pour participation aux travaux.

### **C) L'indemnité horaire pour travaux supplémentaire (IHTS)**

Conformément aux modalités de l'article 3 du décret 91.875 du 6 septembre 1991 susvisé l'IHTS instituée par le décret 50.1248 du 6 octobre 1950 modifié est applicable aux agents des filières administrative et technique. Pourraient bénéficier de l'IHTS les fonctionnaires titulaires et, dans l'attente de la publication des textes relatifs à leur statut, les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires :

\* de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380,

\* de catégorie C, même lorsque leur échelle indiciaire comprend des échelons comportant des indices bruts supérieurs à 380, y compris l'intégralité des agents relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et des agents titulaires des grades :

- . d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe,
- . d'agent technique en chef,
- . d'agent de salubrité en chef,

. de chef de garage principal

(grades comportant les échelles indiciaires se situant en-dehors des échelles de rémunération).

Le taux de l'IHTS serait calculé en fonction de l'indice brut effectif de l'agent.

Il est précisé que les travaux supplémentaires effectués autrement que les dimanches, les jours fériés ou la nuit ne peuvent dépasser en moyenne, au cours d'un mois, une heure par jour ouvrable et par agent, soit 25 heures, des dérogations à cette règle pouvant toutefois être accordées par le Maire à titre exceptionnel. En outre, les agents relevant de la filière technique logés gratuitement par nécessité de service ou utilité de service, susceptibles de se déplacer hors de leur domicile pour y accomplir des travaux supplémentaires exceptionnels et dont l'exécution ne souffre aucun retard pourraient le cas échéant bénéficier d'IHTS à cette occasion.

En outre, il est rappelé que l'indemnité spéciale des personnels communaux d'animation est exclusive du versement de l'IHTS (arrêté ministériel du 15 juillet 1981).

Ce régime de l'IHTS se substitue, pour les agents des filières administrative et technique, à celui fixé par l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> août 1951 modifié.

#### ***D) L'indemnité supplémentaire***

Les fonctionnaires titulaires et, dans l'attente de la publication des textes relatifs à leur statut, les fonctionnaires stagiaires susceptibles de percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (cf. plus loin) ou l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires, bénéficieraient de l'indemnité supplémentaire visée à l'article 5 du décret 91.875 du 6 septembre 1991 susvisé. Cette indemnité supplémentaire serait prélevée sur une enveloppe indemnitaire représentant au maximum 50 % de la masse des IFTS et, dans la limite de 10 heures par agent et par mois, des IHTS. Elle serait calculée forfaitairement en prenant en compte l'ensemble des agents qui ont vocation à les percevoir sur la base :

\* pour les IFTS, des taux moyens applicables par grade,

\* pour les IHTS, d'un taux horaire moyen calculé à partir de l'indice moyen de chaque grade ou catégorie d'agents.

Elle serait versée annuellement ou mensuellement en fonction des nécessités de gestion. Le cumul de l'IFTS et de l'indemnité supplémentaire serait, pour chaque agent bénéficiaire, limité au double du taux moyen de l'IFTS correspondante. Le cumul de l'IHTS et de l'indemnité supplémentaire serait, pour chaque agent bénéficiaire, limité à 25 heures supplémentaires par mois (compte non tenu des heures supplémentaires de dimanche, de jour férié ou de nuit).

### **IV - Régime indemnitaire de la filière administrative - Dispositions particulières**

#### ***A) L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)***

Cette indemnité visée à l'article 3 du décret 91.875 du 6 septembre 1991 susvisé est régie par le décret n° 68.560 du 19 juin 1968 et l'arrêté ministériel du 21 juin 1968 pris pour son application. Les taux moyens annuels de cette IFTS sont actuellement fixés par un arrêté ministériel du 5 novembre 1991. Toute revalorisation de ces taux ou modification des catégories par arrêté ministériel modifiant notamment ceux du 21 juin 1968 et du 5 novembre 1991 serait automatiquement prise en compte. Les taux individuels ne peuvent excéder le double des taux moyens. En outre, il est rappelé que l'indemnité spéciale des personnels communaux d'animation est exclusive du versement de l'IFTS (arrêté ministériel du 15 juillet 1981) et que l'IFTS est versée aux agents détenteurs des emplois spécifiques de médecin de prévention et de santé publique (taux afférent au grade de directeur territorial de classe normale), et de médecin du travail (taux afférent au grade de directeur territorial de classe normale avec un abattement de 10 % et seulement de 5 % pour le responsable).

Ce régime de l'IFTS se substitue, pour les agents de la filière administrative ou assimilés précisés ci-dessus qui en bénéficient, à celui résultant de l'arrêté ministériel du 27 février 1962 modifié. L'IFTS serait versée mensuellement.

### **B) Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux**

Les agents relevant de ce cadre d'emplois, y compris le cas échéant les agents détachés dans les emplois fonctionnels de secrétaire général et de secrétaire général adjoint, bénéficieraient mensuellement en application de l'article 6 du décret 91.875 du 6 septembre 1991 et de l'arrêté ministériel du 6 septembre 1991 pris pour son application, d'une indemnité (indemnité des administrateurs).

Les taux moyens de cette indemnité applicables au traitement indiciaire brut moyen du grade (ou de la classe) sont fixés à l'annexe III des présentes propositions.

### **C) Cadre d'emploi des attachés territoriaux**

Les agents de ce cadre d'emplois bénéficieraient de l'IFTS. Les taux moyens annuels de cette IFTS s'établissent conformément au tableau figurant en annexe V des présentes propositions.

Les agents de ce cadre d'emplois bénéficieraient en outre de l'indemnité supplémentaire visée au § III D.

### **D) Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Les agents détenteurs des grades de rédacteur chef, de rédacteur principal et de rédacteur à partir du 8<sup>ème</sup> échelon, bénéficieraient de l'IFTS. Les taux moyens annuels de cette IFTS s'établissent conformément au tableau figurant en annexe V des présentes propositions.

Les rédacteurs jusqu'au 7<sup>ème</sup> échelon inclus pourraient prétendre à l'IHTS.

Les agents du cadre d'emplois qui sont susceptibles de percevoir soit l'IFTS, soit l'IHTS, pourraient également prétendre à l'indemnité supplémentaire visée au § III D.

### **E) Cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et des agents administratifs territoriaux**

Il s'agit des grades :

- . d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe,
- . d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe,
- . d'adjoint administratif,
- . de chef de standard téléphonique,
- . de receveur principal,
- . d'agent administratif qualifié,
- . d'agent administratif.

Les agents concernés percevraient l'IHTS et l'indemnité supplémentaire visée au § III D.

## **V - Régime indemnitaire de la filière technique - Dispositions particulières**

La prime de service et de rendement et la rémunération accessoire pour participation aux travaux se substituent, avec d'autres modalités d'attribution, à la prime technique (décret 90.130 du 9 février 1990), à la prime de technicité (arrêté ministériel du 20 mars 1952) et à la prime spéciale des personnels techniques (arrêté ministériel du 15 septembre 1978), sans préjudice du versement de la prime de technicité due au titre de l'année 1991 et des mois de janvier et février 1992.

**A) La prime de service et de rendement**

Cette prime visée à l'article 4 du décret 91.875 du 6 septembre 1991 susvisé est régie par le décret 72.18 du 15 janvier 1972 et l'arrêté ministériel du 5 janvier 1972 pris pour son application. Elle est instituée en faveur des agents exerçant des fonctions techniques. Les taux moyens de cette prime applicables au traitement indiciaire brut moyen du grade sont fixés en annexes. Les taux individuels ne peuvent excéder le double du taux moyen fixé pour chaque grade. Elle serait versée mensuellement.

**B) La rémunération accessoire pour participation aux travaux**

Les agents exerçant des fonctions techniques et participant à cette occasion aux travaux (au sens large) effectués par la Ville ou pour le compte de celle-ci peuvent bénéficier d'une rémunération accessoire pour participation aux travaux. Cette prime est instituée par l'article 4 du décret 91.875 du 6 septembre 1991 et par l'arrêté ministériel du 6 septembre 1991 pris pour son application. Les taux moyens de cette prime applicables au traitement indiciaire brut moyen du grade sont fixés en annexe. Des coefficients de variation des attributions individuelles sont également précisés. Elle serait versée mensuellement.

**C) Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux**

Les agents relevant du cadre d'emplois ou détenteurs d'un emploi spécifique de même catégorie, y compris le cas échéant les agents détachés dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques, bénéficieraient de la prime de service et de rendement et de la rémunération accessoire pour participation aux travaux dans les conditions fixées à l'annexe VI des présentes propositions.

**D) Cadre d'emplois des techniciens territoriaux**

Les agents détenteurs des grades de technicien territorial chef, technicien territorial principal, et technicien territorial (y compris les agents intervenant dans le domaine de la salubrité) bénéficieraient de la prime de service et de rendement et de la rémunération accessoire pour participation aux travaux dans les conditions fixées à l'annexe VII des présentes propositions. En outre, les techniciens territoriaux jusqu'au 7<sup>ème</sup> échelon inclus percevraient l'IHTS et l'indemnité supplémentaire visée au § III D.

**E) Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Les agents relevant de ce cadre d'emplois bénéficieraient de la prime de service et de rendement et de la rémunération accessoire pour participation aux travaux dans les conditions fixées à l'annexe VIII des présentes propositions. Ils percevraient en outre l'IHTS et l'indemnité supplémentaire visée au § III D.

**F) Cadre d'emplois des agents techniques territoriaux**

Les agents relevant de ce cadre d'emplois bénéficieraient de la prime de service et de rendement et de la rémunération accessoire pour participation aux travaux dans les conditions fixées à l'annexe IX des présentes propositions. Ils percevraient en outre l'IHTS et l'indemnité supplémentaire visée au § III D.

**G) Cadres d'emplois des agents de salubrité territoriaux, des conducteurs territoriaux de véhicules, et des agents d'entretien territoriaux**

Il s'agit des grades :

- . d'agent de salubrité en chef,
- . d'agent de salubrité principal,
- . d'agent de salubrité qualifié,
- . d'agent de salubrité,
- . de chef de garage principal,
- . de chef de garage,

- . de conducteur spécialisé de second niveau,
- . de conducteur spécialisé de premier niveau,
- . de conducteur,
- . d'agent d'entretien qualifié,
- . d'agent d'entretien.

Les agents concernés percevraient l'IHTS et l'indemnité supplémentaire visée au § III D.

## **VI - Précisions complémentaires**

Les agents appartenant aux filières pour lesquelles les cadres d'emplois n'ont pas encore été établis ou pour lesquelles les équivalences avec les services de l'État n'ont pas été définies continuent à bénéficier de leur régime actuel (primes, indemnités, l'IHTS et l'IFTS (sauf pour les cadres administratifs assimilés) étant régies pour eux respectivement par les arrêtés ministériels du 1<sup>er</sup> août 1951 et du 27 février 1962 modifiés, prime spéciale administrative (cadres administratifs assimilés), prime de fin d'année). En outre, restent en vigueur les primes ou indemnités liées à des responsabilités ou sujétions particulières (prime de responsabilité attribuée à certains emplois de direction, primes des agents affectés au traitement de l'information (informatique), indemnités spéciales des personnels communaux d'animation, indemnités pour travaux dangereux ou insalubres, indemnités de panier, etc.).

Le Conseil Municipal est invité à décider les propositions exposées ci-dessus qui ont été soumises à la Commission du Personnel et pour lesquelles les représentant du personnel ont été consultés, notamment lors de la réunion des commissions administratives A, B et C du 13 février 1992. Ces commissions paritaires ont émis un avis favorable à ces propositions. Elles prendraient effet le 1<sup>er</sup> mars 1992.

## **ANNEXE I**

### **Prime de fin d'année**

#### **Modalités d'attribution**

##### **I - Conditions générales d'attribution**

Pour bénéficier de la prime de fin d'année, les agents doivent, sauf dérogations explicitées en infra :

- être en activité le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence et à la date de liquidation de la prime,
- occuper un emploi permanent,
- tirer de cet emploi leurs ressources principales.

##### **II - Base de calcul**

La prime de fin d'année est calculée en établissant la moyenne des traitements bruts perçus durant l'année de référence limités à un traitement à temps complet.

##### **III - Cas particuliers**

###### *1) Prime de fin d'année calculée au prorata du temps de présence*

La prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence pour les catégories suivantes :

- les agents admis à la retraite,
- les agents accomplissant leur service national,

- les ayants-droits des agents décédés,
- les agents mutés ou détachés dans une collectivité ou établissement public relevant du statut de la fonction publique territoriale, ou dans le fonction publique de l'État ou dans le fonction publique hospitalière,
- les agents mutés ou détachés, issus d'une collectivité ou d'un établissement public relevant du statut de la fonction publique territoriale,
- les agents en congé parental,
- les agents en disponibilité ou en congé sans rémunération pour un motif autre que la maladie,
- les agents non titulaires temporaires s'ils ont exercé durant l'année de référence une activité régulière, une interruption de traitement de 30 jours maximum étant tolérée. Toutefois, une interruption de traitement supérieure pourra être tolérée pour les seules catégories d'agents désignés ci-après :
  - . le personnel saisonnier du Théâtre Municipal (ouvreuses, habilleuses, si elles ont travaillé la saison théâtrale complète),
  - . les surveillants de restaurants scolaires, d'études, d'entrée et de sortie des écoles s'ils ont travaillé 8 mois (année scolaire).

En outre, l'absence de contrat de travail due au congé de maternité, y compris la grossesse pathologique, et aux suites de couches pathologiques d'une durée maximale de 4 semaines, ne fera pas obstacle au versement de la prime dès lors que les agents concernés auront été à nouveau recrutés à l'issue de l'interruption.

#### *2) Prime de fin d'année versée en fonction d'un pourcentage déterminé*

La prime de fin d'année est octroyée sur la base :

\* du pourcentage de temps de travail pour les agents à temps partiel et en cessation progressive d'activité,

Remarque : les traitements perçus pour des emplois occupés de façon ponctuelle (ex. : employé de bureau de vote) par des agents travaillant à temps partiel ou en cessation progressive d'activité n'entrent pas dans la base de calcul de la prime de fin d'année.

\* du pourcentage de l'indemnité versée durant leur congé pour les agents en congé formation, c'est-à-dire 85 % du traitement indiciaire mensuel pour les agents titulaires, et 75 % du traitement indiciaire mensuel pour les agents non titulaires.

Ces pourcentages s'appliquent durant les périodes d'activité réduite.

#### *3) Prime de fin d'année versée en fonction de l'indice de rémunération personnel*

La prime de fin d'année est octroyée en fonction de l'indice à titre personnel dont peuvent bénéficier les agents. Le cas échéant, l'indemnité différentielle versée est prise en compte dans le calcul de la prime.

#### *4) Versement de la prime de fin d'année en totalité*

Pour les périodes de congés ou de disponibilité pour maladie, de congés pour maternité ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les agents ayant perçu de la collectivité une forme quelconque, même réduite, de rémunération ou d'indemnité durant tout ou partie de la période de référence percevront la prime de fin d'année en totalité.

5) La prime de fin d'année est réduite en fonction des sanctions infligées selon le barème ci-après :

Sanction	Abattement	Abattement si récidive sur une période de 12 mois
Avertissement	5 %	25 %
Blâme	10 %	50 %
Exclusion temporaire de fonctions	20 % par jour ferme 10 % par jour assorti de sursis	100 % par jour ferme 50 % par jour assorti du sursis
Abaissement d'échelon	100 %	100 %
Rétrogradation ) Mise à la retraite d'office ) Révocation )	100 %	100 %

#### IV - Cas d'exclusion du versement de la prime de fin d'année

Sont exclus de ce versement :

\* les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire conduisant à un abattement de 100 % en application du barème ci-dessus,

\* les agents non titulaires temporaires à l'exception des cas énumérés ci-dessus,

\* les agents n'étant pas en fonction le 1<sup>er</sup> janvier ou ayant cessé leur activité au cours de l'année de référence (à l'exception des cas énumérés plus haut).

Remarque : pour les agents dont l'activité est soumise au rythme des congés de l'Éducation Nationale, le 1<sup>er</sup> janvier est remplacé par le premier jour de la rentrée scolaire des vacances d'hiver.

\* les agents détachés issus de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière si le détachement est intervenu après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ou après le premier jour de la rentrée scolaire des vacances d'hiver pour les agents dont l'activité est soumise au rythme des congés de l'Éducation Nationale,

\* les agents exerçant une activité extérieure plus rémunératrice,

\* les fonctionnaires en activité dans d'autres administrations et qui occupent un emploi dans les services municipaux,

\* les agents de l'Harmonie Municipale,

\* les agents non titulaires affectés à la Mission Locale.

## ANNEXE II

## Prime spéciale administrative

## Modalités d'attribution

Grade - Fonction Emploi fonctionnel	Échelle indiciaire de référence	Taux moyen en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen annuel
Secrétaire Général	Secrétaire Général	22
Secrétaire Général Adjoint	Secrétaire Général Adjoint	22
Administrateur hors classe	Administrateur hors classe	22
Administrateur de 1 <sup>ère</sup> classe	Administrateur de 1 <sup>ère</sup> classe	22
Administrateur de 2 <sup>ème</sup> classe	Administrateur de 2 <sup>ème</sup> classe	22
Directeur territorial de classe exceptionnelle	Directeur territorial de classe exceptionnelle	17
Directeur territorial de classe normale	Directeur territorial de classe normale	17
Attaché principal	Attaché principal	15
Attaché de 1 <sup>ère</sup> classe	Moyenne attaché 1 <sup>ère</sup> classe et attaché 2 <sup>ème</sup> classe	14
Attaché de 2 <sup>ème</sup> classe	Moyenne attaché 1 <sup>ère</sup> classe et attaché 2 <sup>ème</sup> classe	14
Rédacteur chef	Rédacteur chef	12
Rédacteur principal	Rédacteur principal	11
Rédacteur à partir du 9 <sup>ème</sup> échelon	Rédacteur	9,25
Médecin de prévention et de santé publique (emploi spécifique assimilé à directeur de service administratif)	Directeur territorial de classe normale	17
Médecin de prévention -responsable- (emploi spécifique assimilé à directeur de service administratif)	Directeur territorial de classe normale - 5 %	17
Médecin du Travail (emploi spécifique assimilé à directeur de service administratif)	Directeur territorial de classe normale - 10 %	17

Ces taux seraient également les taux supérieurs applicables en 1992.

**ANNEXE III****Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux****Indemnité des administrateurs**

Grade	Taux moyen en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade (ou de la classe)	Taux supérieurs 1992
Administrateur hors classe	38	5
Administrateur de 1 <sup>ère</sup> classe	36,5	5
Administrateur de 2 <sup>ème</sup> classe	39,5	

**ANNEXE IV****Cadre d'emplois des attachés territoriaux****Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires**

Grade	IFTS - Taux moyens annuels
Directeur territorial de classe exceptionnelle	12 207 F (1)
Directeur territorial de classe normale	12 207 F (1)
Attaché principal	8 138 F
Attaché de 1 <sup>ère</sup> classe	6 024 F
Attaché de 2 <sup>ème</sup> classe	6 024 F

(1) le taux moyen annuel de l'IFTS des directeurs territoriaux (8 138 F actuellement) peut être majoré de 50 %. Le montant indiqué prend en compte cette majoration.

Ces taux seraient également les taux supérieurs applicables en 1992 sauf pour les directeurs territoriaux pour lesquels le taux supérieur serait de 8 138 F.

**ANNEXE V****Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux****Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires**

Grade	IFTS - Taux moyens annuels
Rédacteur chef	6 024 F
Rédacteur principal	6 024 F
Rédacteur à partir du 3 <sup>ème</sup> échelon	4 819 F

Ces taux seraient également les taux supérieurs applicables en 1992.

## ANNEXE VI

## Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

## Prime de service et de rendement

## Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Grade	Prime de service et de rendement - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade (ou de la classe)	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade (ou de la classe)	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Coefficient d'attribution individuelle minimum	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Coefficient d'attribution individuelle maximum	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Taux supérieurs 1992
Ingénieur en chef de 1 <sup>ère</sup> catégorie hors classe	12	53	0,735	1,225	
Ingénieur en chef de 1 <sup>ère</sup> catégorie de 1 <sup>ère</sup> classe	9	52	0,735	1,225	26
Ingénieur en chef de 1 <sup>ère</sup> catégorie de 2 <sup>ème</sup> classe	9	65	0,735	1,225	33
Ingénieur en chef	8	51	0,735	1,225	32
Ingénieur subdivisionnaire	6	36	0,85	1,15	36
Urbaniste responsable des études (emploi spécifique assimilé à ingénieur divisionnaire - 5 %)	6	36	0,85	1,15	28
Ingénieur divisionnaire adjoint (emploi spécifique assimilé à ingénieur divisionnaire - 5 %)	6	36	0,85	1,15	

Pour la prime de service et de rendement, les taux indiqués seraient également les taux supérieurs applicables en 1992.

Il est indiqué que deux traitements indiciaires bruts moyens du grade prenant respectivement en considération l'échelle normale et l'échelle intégrant les échelons provisoires seront déterminés pour le grade d'ingénieur en chef.

**ANNEXE VII****Cadre d'emplois des techniciens territoriaux****Prime de service et de rendement****Rémunération accessoire pour participation aux travaux**

Grade	Prime de service et de rendement - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Coefficient d'attribution individuelle minimum	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Coefficient d'attribution individuelle maximum	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Taux supérieurs 1992
Technicien territorial chef	5	26	0,9	1,1	17
Technicien territorial principal	5	26	0,9	1,1	17
Technicien territorial à partir du 8 <sup>ème</sup> échelon	4	26	0,9	1,1	16
Technicien territorial jusqu'au 7 <sup>ème</sup> échelon inclus	4	19	0,9	1,1	15

Pour la prime de service et de rendement, les taux indiqués seraient également les taux supérieurs applicables en 1992.

**ANNEXE VIII****Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux****Prime de service et de rendement****Rémunération accessoire pour participation aux travaux**

Grade	Prime de service et de rendement - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Coefficient d'attribution individuelle minimum	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Coefficient d'attribution individuelle maximum
Agent de maîtrise principal	3,5	11	0,9	1,1
Agent de maîtrise qualifié	3,5	11	0,9	1,1
Agent de maîtrise	3	13	0,9	1,1

Pour la prime de service et de rendement et la rémunération accessoire pour participation aux travaux, les taux indiqués seraient également les taux supérieurs applicables en 1992.

## ANNEXE IX

## Cadre d'emplois des agents techniques territoriaux

## Prime de service et de rendement

## Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Grade	Prime de service et de rendement - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Rémunération accessoire pour participation aux travaux - Coefficient d'attribution individuelle minimum	Rémunération accessoire pour participation aux travaux
Agent technique en chef	3	13	0,9	1,1
Agent technique principal	3	15	0,9	1,1
Agent technique qualifié	3	15	0,9	1,1
Agent technique	3	15	0,9	1,1

Pour la prime de service et de rendement et la rémunération accessoire pour participation aux travaux, les taux indiqués seraient également les taux supérieurs applicables en 1992.

**M. LE DÉPUTÉ-MAIRE** : Vous avez, je l'espère, assimilé le rapport relativement technique et peut-être difficile à comprendre, mais il s'agit de problèmes importants. Une décision doit être prise avant le 7 mars, c'est la raison pour laquelle, depuis de longs mois, les commissions et les services se penchent sur ce dossier et notamment l'Adjointe qui a en charge le personnel, Marguerite VIEILLE-MARCHISET qui a la parole pour essayer de nous résumer cela.

**Mme VIEILLE-MARCHISET** : Brièvement et en essayant de le faire le plus clairement possible. La délibération qui est soumise aujourd'hui à votre approbation découle de l'obligation qui est faite par le décret du 6 septembre pris pour l'application de la loi de janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment à son régime indemnitaire.

Les assemblées doivent délibérer avant le 7 mars et cela conformément au nouveau régime, pour maintenir les primes ou indemnités actuelles. Le régime indemnitaire des collectivités territoriales fixé par le Conseil Municipal ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Il s'agit donc du régime des filières administrative et technique.

Entrent dans le champ d'application de ce régime, les fonctionnaires intégrés dans les emplois administratifs et techniques. Les stagiaires sont en attente d'un décret pour l'application de leur régime. Ne sont pas concernés par ce régime les fonctionnaires des filières dont les cadres d'emplois n'ont pas été établis, ceux dont les cadres d'emplois sont constitués mais pour lesquels les tableaux d'équivalence avec les services de l'État ne sont pas encore connus. Les Sapeurs-Pompiers quant à eux, continuent de bénéficier de leur régime particulier. Enfin, le nouveau régime indemnitaire ne s'applique pas de plein droit aux agents non titulaires qui continuent de percevoir la rémunération propre fixée par la collectivité.

Je voudrais faire ici référence à la déclaration de M. le Député-Maire lors de la réunion du Conseil Municipal du 23 septembre, je cite : «M. le Député-Maire mettra tout en œuvre, tant au niveau local qu'au niveau national, pour qu'au minimum soient assurés les droits acquis et poursuivre la politique menée à Besançon en matière de rémunération depuis une vingtaine d'années en faveur du personnel et dans l'intérêt d'une bonne gestion de la Ville». Le régime actuel peut se décomposer en deux points : les avantages acquis qui sont actuellement les primes de fin d'année, c'est un treizième mois hiérarchisé et la

prime spéciale administrative. Ces avantages versés par l'intermédiaire du Comité des Œuvres Sociales sont couverts par une subvention versée par la Ville.

Il est demandé aujourd'hui au Conseil Municipal de matérialiser les avantages acquis lors de la publication du statut de la fonction publique territoriale en 1984. Ces primes versées par le COS seraient désormais budgétisées, budget Ville et CCAS. Le deuxième volet des indemnités actuelles que l'on peut appeler les indemnités statutaires, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires IHTS et les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires IFTS. C'est un régime spécial actuellement des collectivités locales. Les primes techniques, les primes de technicité, les primes spéciales des services techniques, ces primes sont remplacées dans le nouveau régime, toujours par des IHTS et des IFTS mais en référence aux services extérieurs du Ministère de l'Intérieur et de l'Équipement, des primes de service au rendement et des primes de travaux. Subsistent dans ce régime les primes de responsabilité et les autres primes qui étaient allouées aux fonctionnaires d'État et déjà appliquées à ceux des collectivités locales. Les agents exclus du texte d'application du décret continuent de bénéficier des textes antérieurs.

Pour ces primes statutaires, il est demandé au Conseil Municipal d'assurer en 1992, année de transition, le passage du régime indemnitaire actuel au nouveau régime par simple transposition dans le nouveau dispositif sans dépenses supplémentaires conséquentes. L'année 1992 sera mise à profit pour définir un système d'évolution progressif des régimes indemnitaires pour l'ensemble du personnel, dont l'enveloppe financière serait arrêtée chaque année, et pour définir des modalités prenant en compte la notion de mérite professionnel et applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1993.

La Commission Administrative Paritaire et la Commission du Personnel ont donné un avis favorable à ces propositions.

La délibération peut paraître très technique car le décret faisait obligation de mentionner chiffres et taux, mais les services du personnel sont à votre disposition pour vous donner des éclaircissements sur les tableaux que vous avez en fin de délibération.

**M. LE DÉPUTÉ-MAIRE :** Il est vrai que c'est assez complexe. En gros, il vous est demandé pour 1992, comme on l'a souligné année de transition, d'assurer sur les mêmes bases que nous avons précédemment mais de façon cette fois directe par rapport au budget et non plus par l'intermédiaire du Comité des Œuvres Sociales, les avantages qu'avait la grande partie du personnel de la Ville de Besançon, c'est-à-dire : d'une part le treizième mois et d'autre part les indemnités représentatives en matière administrative et qui correspondaient aux indemnités dues au personnel technique. Cela datait déjà de 18 ans ou presque et les textes qui sont sortis nous font maintenant obligation de déterminer ce régime indemnitaire. Nous allons donc examiner pendant toute l'année, pour ensuite traiter dans le détail l'évolution qui sera celle de ce régime indemnitaire pour les années 1993 et suivantes. Pour 1992, c'est, si vous voulez, le statu quo mais il n'y a plus d'intermédiaire COS, on verse directement ces indemnités par le budget du personnel de la Ville.

**Mme BULTOT :** Si des primes et des indemnités existent, elles avaient pour objectif essentiel de diminuer les disparités salariales par rapport au privé et faciliter ainsi le recrutement de personnel qualifié. Ce problème des primes et indemnités baignait dans une certaine opacité, la transparence demandée par les syndicats depuis des années n'avait jamais été réellement obtenue ni au niveau national, ni au plan local. En ce sens, les tableaux qui figurent dans la délibération ont l'avantage de rompre avec ces pratiques et rendre une certaine transparence à ces questions, c'est donc une avancée positive. Mais ce décret ne répond pas à tous les problèmes, certaines primes, comme le treizième mois, n'entrent pas dans les prérogatives du décret.

Nous aimerions donc connaître à quel pourcentage des primes versées correspond ce treizième mois ou prime de fin d'année ? A quel pourcentage par rapport à la masse salariale correspond l'ensemble des primes ? Peut-on estimer comme justes les chiffres suivants qui indiquent que celui qui perçoit le moins toucherait environ 8,30 % de son salaire en prime et celui qui est au sommet de la pyramide toucherait environ 45 % de son salaire.

En deuxième lieu, je souhaite obtenir certains éclaircissements. Dans le texte qui nous est soumis, il s'agit pour nous d'une adaptation du régime indemnitaire du 6 septembre 1991 et notamment de budgétiser à partir de cette année la prime de fin d'année pour être en conformité avec la loi et la jurisprudence. Mais pourquoi introduire des choses nouvelles qui n'ont rien à voir avec la loi et qui sont défavorables au personnel ? Certes pour 1992, vous gardez les avantages acquis mais après ? Que signifie dans le paragraphe n° 3 page 3 toute la seconde partie du A - Dispositions générales, que signifie la notion de prendre en compte la notion de mérite professionnel, d'intégrer des notions de performances professionnelles et de récompense dans l'attribution des primes et indemnités, à la discrétion de qui ? Que signifie d'annoncer l'idée d'abandonner le principe de distribution uniforme actuel, et d'avancer l'idée d'une réduction des primes pour les agents peu performants ? Cela signifie-t-il que vous vous préparez à sanctionner les agents en arrêt maladie ou ceux et celles dont la manière de servir contrarie ? Ce paragraphe est un monument de régression sociale, il vise à partir de 1993 à diminuer la part du personnel dans le budget car la logique qu'il induit est celle de donner moins.

Après la compression des emplois, c'est la compression des salaires en rendant les primes et indemnités dépendantes d'appréciation et extrêmement vulnérables. La double peine existait déjà à la Mairie, c'est-à-dire que chaque agent sanctionné reçoit un avertissement ou un blâme ou une mise à pied et dans un deuxième temps, il est aussi sanctionné pécuniairement sur son treizième mois.

Donc, nous ne pouvons souscrire à la généralisation de ce procédé qui prendrait en otage l'ensemble des employés municipaux. Nous nous abstenons donc dans ce vote car nous prenons en considération l'effort du législateur pour plus de clarté, mais nous refusons à cette occasion de cautionner un paragraphe dont on voit bien la finalité anti-sociale.

**Mme FOLSCHWEILLER :** J'ai été un peu, je dois dire, étonnée par la technicité de cette délibération et j'ai essayé de comprendre et de me renseigner, et l'impression qui ressort de mes différents contacts, c'est une inquiétude, inquiétude de la part du personnel, inquiétude pour l'avenir. Je crois qu'en ce qui concerne 1992 effectivement il y a simplement une transposition, on garde les avantages acquis sous réserve que cela passe du budget du COS au budget général.

Je voudrais simplement poser une toute petite question technique, est-ce que sous le terme simple transposition on va prendre en compte quand même l'augmentation du coût de vie pour les primes et notamment pour ce qui est forfaitaire ? Voilà la question que je pose. Quant au problème de fond, est-ce qu'on ne risque pas d'aller vers un système qui donnerait une place trop grande aux primes par rapport aux salaires, sachant que les primes ne sont pas prises en compte pour les cotisations retraite ? Je crois qu'il faudrait s'orienter plutôt vers des salaires corrects plus élevés avec des primes moins importantes. Autre problème de fond, est-ce que ces primes ne vont pas augmenter l'écart entre les bas salaires et les plus élevés, je crois que cela vient d'être souligné ? Je crois qu'au-delà de ces deux dérives, de ces dangers, on ne peut pas être hostile entièrement à ce que dans la rémunération du personnel, à côté d'un salaire correct, figure une prime peut-être d'intéressement qui intègre, pourquoi pas, les notions de performance professionnelle et de récompense, mais je dis cela avec prudence parce que je crois que là il y a une grande difficulté d'application dans ce que cela peut représenter et cela peut être la meilleure comme la pire des choses.

Par contre, cela pourrait inciter un certain nombre d'agents de différentes catégories à rester fidèles au service public qui, si l'on n'y prend garde, risque ici comme dans l'Éducation Nationale par exemple, de décourager un certain nombre. Je ne veux surtout pas dire que le système privé est meilleur, le culte du profit en est une perversion, mais le désintéret par rapport au service public devient préoccupant et la disparité des salaires publics - privés est un élément inquiétant aussi. Dans la mesure où cette année 1992 n'est qu'une année de transposition qui respecterait l'augmentation du niveau de vie, je ne vois pas de raison majeure pour voter contre la délibération, mais je souhaite que soit mise à profit cette année 1992 pour une véritable concertation et même plus, une véritable réflexion sur le devenir du service public et sur les choix à faire en matière de budget, je ne vais pas reprendre l'embryon de débat qui a eu lieu tout à l'heure à propos de la privatisation de l'eau. Les problèmes budgétaires au niveau local comme au niveau de l'État, l'automatisation qui ne fait qu'aggraver le chômage depuis des années et dans le même temps la compétition croissante au niveau international et les problèmes posés par la

consommation excessive d'énergie des pays riches font que nous devons impérativement réfléchir à l'avenir de l'emploi, réfléchir aux rapports qui existent entre investissement humain et investissement matériel et je pense que cette réflexion par rapport au futur mérite vraiment, pourquoi pas, une cellule de réflexion au sein de la Ville de Besançon avec des gens qui, hors des positions partisans et politiciennes qui ne font pas avancer le débat, pourraient réfléchir à l'avenir.

**M. VIALATTE :** Monsieur le Maire, je voudrais moi aussi souligner la qualité technique de ce rapport et le fait que notre collectivité manifeste un souci de grande transparence dans la présentation du régime indemnitaire de ses agents. Grande transparence qui nous est imposée par l'État qui pourtant dans un certain nombre de services centraux n'adopte pas les mêmes règles de transparence et cela mérite donc d'être souligné.

Je voudrais secondement dire que la prise en compte de la notion de mérite professionnel est en effet une mesure qui s'applique de plus en plus largement et qui paraît en effet conforme au souci de bon fonctionnement des services municipaux et à l'intérêt du service public en général, mais et je voudrais souligner ce point, les caractéristiques des dispositions réglementaires qui ont été mises en place par le Ministère de l'Intérieur en septembre dernier ont une conséquence, c'est qu'elles sont très inégalitaires dans la mise en place des régimes indemnitaires appliqués en fonction des catégories d'agents. Le haut de la catégorie A est assez favorisé par ce régime indemnitaire, tandis que le bas de l'échelle indiciaire de la catégorie A, par exemple un attaché en début de carrière, les catégories B, les catégories de type rédacteur administratif sont également plutôt pénalisées par ce dispositif indemnitaire.

On peut donc en déduire deux conclusions, la première c'est que ces catégories-là, les Maires et les responsables de collectivité auront de plus en plus de mal à pourvoir les emplois en question, ce qui est évidemment un handicap important car on sait le rôle que joue le personnel de catégorie B dans nos administrations, c'est le premier point et le second point c'est que quelle que soit la bonne volonté des élus à l'échelle locale, il est quasiment impossible aujourd'hui de compenser efficacement cette injustice liée à la mise en œuvre du décret de septembre dernier.

**M. LE DÉPUTÉ-MAIRE :** Merci Monsieur VIALATTE. Je pense que dans cette délibération, nous vous demandons simplement d'appliquer à la Ville de Besançon ce qui résulte de la loi et du décret, c'est-à-dire s'il y a une indemnité qui est forfaitaire Madame FOLSCHWEILLER, on la laisse forfaitaire parce que c'est dans le décret, on dit il y aura 1 500 F pour un tel et c'est ensuite à un autre décret de faire évoluer cette indemnité. Donc on ne peut pas varier quoi que ce soit.

Ce qu'on a fait, car le principe de base de ce régime indemnitaire c'était de dire le personnel des collectivités locales territoriales, on va le mettre en parallèle avec l'ensemble du personnel des collectivités publiques et notamment de l'État. Il y a bien entendu de grosses différences, c'est vrai, dans l'échelle en haut et en bas de la catégorie A, M. VIALATTE le soulignait, mais on n'y peut rien. Le mérite que nous avons à Besançon, c'est d'avoir pu aligner le régime indemnitaire du personnel administratif sur le régime indemnitaire du personnel technique, ce que n'ont pas fait beaucoup de villes. Si bien qu'en règle générale, globalement le personnel administratif de la Ville de Besançon est, j'allais dire un peu plus favorisé que le personnel des autres villes, nettement me dit-on à côté.

En sens inverse, les primes que nous avons accordées au personnel technique font qu'il est situé dans la fourchette plutôt en bas. Dans d'autres villes on a créé une indemnité uniquement pour le personnel technique, on a donc favorisé ce personnel, si bien que globalement notre personnel technique est plutôt défavorisé par rapport à leurs collègues des autres villes.

Il faut essayer de garder cet équilibre entre les administratifs et les techniques que nous avons mis en place à Besançon depuis de longues années. Ce ne sera pas facile, mais dans le projet on vous dit qu'il y aura discussions, dialogues, concertations pendant toute l'année 1992 pour voir quelle évolution sera faite.

Il y a un paragraphe où nous indiquons que nous allons essayer de faire évoluer ce régime indemnitaire pour que les plus méritants aient une indemnité plus importante que ceux qui font beaucoup

moins de choses. La notion de mérite est difficile à appréhender et la notion d'absentéisme l'est également, mais il faut qu'on essaie dans le courant des discussions de l'année de faire en sorte que celui qui se donne entièrement à son travail soit quand même mieux traité que celui qui est là tranquille et qui fait ses heures, c'est vrai, mais qui ne le fait pas de la même façon. Donc la manière de servir, comment l'appréhender, je ne le sais pas encore mais il faudrait qu'on la fasse entrer dans cette notion de régime indemnitaire. Ce ne sera pas facile c'est vrai, et je suis tout à fait contre l'uniformité.

Faire un système uniforme où chacun aura la même prime, etc. ce n'est pas bon, ce n'est pas bon du tout et je crois qu'il n'y a pas tellement d'inquiétude dans le personnel puisque nous allons discuter très largement cette année. Pour l'instant dans cette délibération, il s'agit simplement du maintien du statu quo.

Pour répondre à Mme BULTOT, il y a toujours eu transparence au plan local sur les indemnités versées à notre personnel. Tout le personnel est au courant de cela, il existe des commissions paritaires, il existe un Adjoint, il y a eu Jean BOICHARD qui a passé six mois en concertation avec le personnel, à des discussions avec le personnel pour arriver à établir une prime de technicité, il y a maintenant Marguerite VIEILLE-MARCHISET qui fait le même travail. Je crois qu'on ne peut pas dire que le personnel ne soit pas informé de tout cela, il sait très bien qu'il faut établir un régime indemnitaire et que nous le ferons dans les meilleures conditions et dans l'intérêt, c'est vrai, du personnel et du service public.

**Mme VIEILLE-MARCHISET :** Je voudrais donner une petite précision à une question qui a été posée sur le montant des indemnités. Le montant des indemnités représente 30 millions, c'est-à-dire environ 10 % du poste de personnel et 80 % de ces 30 millions sont versés par le COS. Ce sont ces 80 % qui entreront dans le budget. Pour les modalités d'application et surtout pour déterminer ce qu'on entend par mérite professionnel, cela fera l'objet des discussions pour le reste de l'année. Et c'est vrai que ce n'est pas du tout évident !

Pour ce qui est de tenir compte du coût de la vie ou autre, je crois que les primes que sont actuellement le treizième mois et la prime administrative, ont justement été instituées pour une compensation, mais on peut regretter comme tout le monde que les indices n'aient pas été pris en compte dans la réforme pour majorer les droits à retraite.

**M. ALAUZET :** Je voulais simplement dire que même si on nous demande d'appliquer des directives nationales, que le dossier était très complexe, que même à ma troisième lecture je ne suis pas parvenu jusqu'au bout, je pensais que la quatrième lecture de Mme VIEILLE-MARCHISET m'éclairerait un peu plus, cela n'a pas été le cas et je regrette simplement que vous n'ayez pas pu nous exposer les mêmes éléments que Martine BULTOT, que Michèle FOLSCHWEILLER ou Michel VIALATTE. Cela veut dire que d'une part on peut être attentif aux préoccupations du personnel et d'autre part parfois au caractère obscur pour les élus. Je trouve que c'est aussi cela la démocratie.

**M. NACHIN :** C'est une explication de vote, je m'abstiendrai, je ne veux pas voter contre puisqu'il s'agit de transposer ce qui existait précédemment comme vous l'avez indiqué, mais je m'abstiens car je suis opposé à tout système d'indemnité parce qu'il pénalise le personnel dans la mesure où ces indemnités n'entrent pas en ligne de compte lorsque le personnel arrive à l'âge de la retraite et puis que d'autre part le système des indemnités c'est aussi la porte ouverte à une certaine forme d'arbitraire.

**M. LE DÉPUTÉ-MAIRE :** Il vaudrait mieux ne pas instituer de régime indemnitaire selon vous ? On supprimerait donc tout cela ! Il faut quand même bien voter sur quelque chose pour que notre personnel ait une indemnité en plus, même si cela ne sert pas à la retraite.

**M. GRAPPIN :** Monsieur le Maire, j'aimerais savoir ce qu'en pense le personnel ou leurs représentants ?

**M. LE DÉPUTÉ-MAIRE :** Ils en pensent beaucoup de choses puisque cela a été vu en Commission Paritaire et vous leur demanderez. Les avis sont très variés, tout dépend de l'appartenance, syndicat ou non mais je ne pense pas globalement que le personnel de la Ville de Besançon ait à se plaindre du

régime qui est le sien, je ne le pense pas. Il y a peut-être des ajustements ici ou là à obtenir, c'est vrai mais je crois que dans l'ensemble, il se montre plutôt satisfait.

**Mme VIEILLE-MARCHISET** : Je voudrais donner la position du personnel. Il est vrai que le personnel voudrait tout de suite les taux maxima mais comme je l'ai dit, il faut qu'il y ait une négociation pour une évolution progressive. Il est bien évident que la gestion de la Ville c'est aussi une de nos préoccupations !

**M. LE DÉPUTÉ-MAIRE** : Pas d'autres questions ? Quels sont ceux qui sont favorables au rapport, c'est vrai difficile à comprendre ? En deux lectures cela m'a suffi, mais peut-être que trois ou quatre sont indispensables ! Marguerite VIEILLE-MARCHISET vous a dit que si vous voulez des éléments complémentaires, nous avons un service du personnel qui est bien rôdé pour vous répondre.

La discussion est close.

Après en avoir délibéré, l'Assemblée Communale adopte, à l'unanimité moins huit abstentions, l'ensemble de ces dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 1992.