

Personnel Communal - Régimes indemnitaires des filières administrative et technique - Évolution

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE, Rapporteur : Par délibération du 17 février 1992, le Conseil Municipal a fixé, conformément aux textes en vigueur, les régimes indemnitaires applicables aux filières administrative et technique. Le passage au nouveau régime indemnitaire s'était opéré, pour une période transitoire, par une simple transposition de l'ancienne situation dans le nouveau dispositif. La mise en place d'un système d'évolution progressif de ces régimes indemnitaires prenant en compte au plus tard le 1^{er} janvier 1993 la notion de mérite professionnel avait également été décidée par le Conseil Municipal à cette occasion.

Conformément à cette décision, un projet d'évolution des régimes indemnitaires des filières administrative et technique prenant en compte les orientations retenues par la Municipalité a été élaboré. Il a fait l'objet de négociations avec les organisations syndicales, les syndicats et associations catégoriels. Il a été soumis à l'avis des Commissions Administratives Paritaires qui ont émis un avis favorable à son application, ainsi qu'à la Commission du Personnel le 21 septembre courant. Il est proposé à la décision du Conseil Municipal.

I - Orientations générales de cette évolution

1. L'évolution des régimes indemnitaires dont les différentes primes et indemnités qui les composent, y compris les avantages collectivement acquis, ont été définies dans la délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992, se fera sur 4 exercices (de 1992 à 1995) avec une évolution régulière d'une année à l'autre. La mise en place de ces nouveaux régimes indemnitaires pour les filières administrative et technique, interviendra le 1^{er} octobre 1992.

2. La réflexion menée n'a porté que sur les filières administrative et technique mais elle s'étendra aux autres filières lorsque leurs régimes indemnitaires seront connus. Les principes généraux dégagés au cours de cette première phase resteront valables pour l'ensemble des filières.

3. L'évolution des régimes indemnitaires touchera l'ensemble des catégories (A, B, C) mais selon des barèmes différents qui privilégient les cadres et notamment les cadres A afin de répondre aux problèmes cruciaux de recrutement et d'attractivité pour cette catégorie d'agents.

4. Pour les catégories A et B, l'objectif proposé est l'accession au régime indemnitaire maximum en 1995.

Ce principe est toutefois tempéré par une limitation mineure apportée à ce taux maximum pour les ingénieurs en chef de 1^{ère} catégorie afin d'aligner leur situation sur celle des administrateurs dont les échelles de rémunération sont équivalentes mais le régime indemnitaire plus faible.

L'application de ces diverses dispositions entraînera une différence sensible entre le régime indemnitaire des cadres A et B administratifs et techniques compte tenu des inégalités imposées par la réglementation entre ces deux filières. Le maintien des droits acquis aux cadres administratifs tempère toutefois la différence inscrite dans les textes.

5. Pour la catégorie C, l'objectif retenu pour 1995 est une augmentation uniforme de 3 % de l'indice moyen de chaque grade (ce qui correspond globalement à l'octroi d'un échelon supplémentaire en équivalent salaire) avec un effort plus significatif (+ 5 % à + 7 %) pour les agents de la maîtrise qui ne bénéficient pas actuellement d'un régime indemnitaire aligné sur le régime indemnitaire des techniciens et des ingénieurs. Seuls en effet quelques agents de la maîtrise ouvrière (conducteurs de travaux, surveillants de travaux, dessinateurs) bénéficient actuellement de ce régime particulier.

Cette augmentation viendra compléter les revalorisations salariales résultant de l'application du protocole Durafour pour cette catégorie de fonctionnaires et qui se sont élevées en moyenne à 1 300 F par an et par agent.

6. Il pourra éventuellement être tenu compte, dans l'évolution des régimes indemnitaires, des évolutions de carrière résultant de l'application du protocole Durafour ou de toutes autres dispositions législatives ou réglementaires.

7. L'importance des sommes en cause rend nécessaire la réalisation d'économies de gestion notamment au niveau de la masse salariale qui est le poste de dépenses le plus important.

En effet, les propositions d'évolution du régime indemnitaire retenues entraîneront en 1995 une dépense annuelle de 7,2 MF (valeur 1992) pour les filières administrative et technique, soit :

- catégorie A : 21,6 % (1 550 KF environ)

- catégorie B : 16,6 % (1 200 KF environ)

- catégorie C : 61,8 % (4 450 KF environ)

et d'environ 10 MF pour l'ensemble des filières, c'est-à-dire une dépense très importante pour le budget municipal (budget principal et budgets annexes). Elles devront donc obligatoirement être complétées par des dispositions permettant une maîtrise de ces dépenses.

En conséquence, afin de compenser les dépenses supplémentaires entraînées par l'évolution des régimes indemnitaires, c'est une économie annuelle de gestion correspondant en montant, à l'équivalent de 20 emplois qu'il conviendra de réaliser de 1993 à 1995.

8. Le passage au régime indemnitaire de l'année suivante n'interviendra qu'à la condition que soit réalisé l'objectif de réduction de dépenses déterminé pour l'année en cours.

9. Enfin, pour respecter la volonté clairement exprimée précédemment par le Conseil Municipal, les modalités permettant de personnaliser le versement des primes devront être appliquées le 1^{er} janvier 1993 (mise au point de cette procédure avant fin 1992). Dans le cas contraire, la phase d'évolution du régime indemnitaire prévue pour 1993 sera reportée à une date ultérieure.

Compte tenu des textes en vigueur et des orientations retenues par la Municipalité pour la mise en œuvre des régimes indemnitaires, les évolutions individuelles prévues par ces propositions sont très inégales selon les grades.

En 1990, le salaire net moyen mensuel (tous salaires et primes confondus) pour un cadre A était de 13 565 F. Pour un cadre B, il était de 9 472 F et pour un agent de catégorie C, il était de 7 419 F.

On peut donc constater que la répartition actuelle des rémunérations fait apparaître un écrasement de la pyramide des rémunérations, système qui ne respecte pas la hiérarchie des grades et des responsabilités assumées.

Avec les propositions contenues dans ce projet, le salaire moyen des cadres A des filières administrative et technique (valeur 1992) sera en 1995 majoré d'environ 10 %. Il sera majoré d'environ 7 % pour les cadres B et d'un peu plus de 3 % pour les agents de catégorie C des mêmes filières.

II - Modalités de cette évolution.

II - 1. Dispositions générales

Les conditions générales d'attribution des primes et indemnités concernées ont été définies par délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992.

Les modalités d'attribution de ces primes et indemnités seront celles figurant dans les tableaux annexés à la délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992 complétées par l'indemnité supplémentaire, à l'exception des dispositions relatives aux taux moyens supérieurs applicables en 1992 qui seront modifiées dans les conditions en infra afin de tenir compte de l'évolution des régimes

indemnitaires et des modalités concernant l'emploi spécifique d'urbaniste responsable des études (cf. plus loin).

Il est précisé que la prime de service et de rendement et la rémunération accessoire pour participation aux travaux ne tiendront plus compte de l'échelon détenu comme c'est le cas dans la phase transitoire (mesure qui avait été rendue nécessaire pour assurer la transposition décidée par le Conseil Municipal). L'évolution est établie à partir des taux afférents au dernier échelon du grade.

Pour la détermination du régime indemnitaire à verser, il sera tenu compte des fonctions exercées. L'évolution du régime indemnitaire appliquée sera celle afférente à la filière dont ces fonctions relèvent. Ainsi, notamment, le cas des auxiliaires de puériculture, des aide-soignantes (fonctionnaires pouvant être actuellement détenteurs de grades relevant de la filière technique mais dont la situation fera prochainement l'objet d'une régularisation avec la mise en place de la filière médico-sociale), des garde-champêtres, sera examiné dans le cadre du régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées. Néanmoins, le montant du régime indemnitaire actuellement perçu est maintenu (ex. : équivalent de la prime spéciale des personnels techniques pour les agents de maîtrise (auxiliaires de puériculture)).

L'évolution du régime indemnitaire des fonctionnaires percevant les primes informatiques et détenteurs de grades relevant de la filière technique correspondra à celle des fonctionnaires de la filière administrative détenteur d'un grade équivalent. Toutefois, la situation des fonctionnaires percevant les primes informatiques pourra être réexaminée à l'occasion de la mise en place de régimes indemnitaires d'autres filières comportant le principe du cumul de primes liées au grade et de primes liées aux fonctions exercées.

Conformément aux dispositions de la délibération du Conseil Municipal du 17 décembre 1990, les modulations de primes prévues pour les anciens ingénieurs divisionnaires adjoints seront reconduites dans les limites statutaires.

Les taux des différentes primes et indemnités précisés en infra ne prennent pas en compte les cas particuliers visés ci-dessus. Ils pourront donc, le cas échéant, être modifiés en conséquence dans les limites des textes en vigueur. En outre, ces taux pourront éventuellement être individuellement modifiés avec la mise en place de la personnalisation des régimes indemnitaires.

II-2. Prime spéciale administrative

Les taux moyens indiqués à l'annexe II de la délibération du 17 février 1992 seront les taux applicables à compter du 1^{er} octobre 1992.

II-3. Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux - Indemnité des administrateurs

Les taux moyens applicables seront les suivants :

Grade Classe	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade (ou de la classe)			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Administrateur hors classe	22	28	34	38
Administrateur de 1 ^{ère} classe	18	25	32	36,5
Administrateur de 2 ^{ème} classe	25	30	35	39,5

II-4. Cadre d'emplois des attachés territoriaux**II-4.1. Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires**

Les taux moyens annuels actuels applicables à compter du 1^{er} octobre 1992 seront les suivants, conformément aux textes en vigueur :

Grade Classe	Taux moyens annuels actuels
Directeur de classe exceptionnelle	12 207 F
Directeur de classe normale	12 207 F
Attaché principal	8 138 F
Attaché de 1 ^{ère} classe	6 024 F
Attaché de 2 ^{ème} classe	6 024 F

II-4.2. Indemnité supplémentaire

Les taux moyens applicables seront les suivants :

Grade Classe	Taux annuels			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Directeur de classe exceptionnelle	Néant	1/3 IFTS majorée	2/3 IFTS majorée	100 % IFTS majorée
Directeur de classe normale	Néant	1/3 IFTS majorée	2/3 IFTS majorée	100 % IFTS majorée
Attaché principal	25 % IFTS	50 % IFTS	75 % IFTS	100 % IFTS
Attaché de 1 ^{ère} classe	25 % IFTS	50 % IFTS	75 % IFTS	100 % IFTS
Attaché de 2 ^{ème} classe	25 % IFTS	50 % IFTS	75 % IFTS	100 % IFTS

II-5. Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**II-5.1. Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires**

Les taux moyens annuels actuels indiqués à l'annexe V de la délibération du 17 février 1992 seront les taux applicables à compter du 1^{er} octobre 1992, conformément aux textes en vigueur.

II-5.2. Indemnité supplémentaire

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux annuels			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Rédacteur chef	25 % IFTS	50 % IFTS	75 % IFTS	100 % IFTS
Rédacteur principal	25 % IFTS	50 % IFTS	75 % IFTS	100 % IFTS
Rédacteur à partir du 8 ^{ème} échelon	25 % IFTS	50 % IFTS	75 % IFTS	100 % IFTS
	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
Rédacteur jusqu'au 7 ^{ème} échelon inclus	1,75	3,50	5,25	7

II-6. Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux - Indemnité supplémentaire

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Tous grades du cadre d'emplois	0,75	1,50	2,25	3

II-7. Cadre d'emplois des agents administratifs territoriaux - Indemnité supplémentaire

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Tous grades du cadre d'emplois	0,75	1,50	2,25	3

II-8. Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Le fonctionnaire détenteur de l'emploi spécifique d'urbaniste responsable des études assume les fonctions et les responsabilités d'un chef de service adjoint. Il percevra donc une prime de service et de rendement et une rémunération accessoire pour participation aux travaux dont le montant total sera équivalent à celui perçu par les ingénieurs en chef - chefs de services adjoints, dans les limites statutaires prévues pour ces fonctionnaires. Les taux moyens figurant au regard de cet emploi spécifique à l'annexe VI de la délibération du 17 février 1992 seront donc modifiés comme suit :

* prime de service et de rendement - taux moyen : 8 %

* rémunération accessoire pour participation aux travaux - taux moyen : 51 %
coefficients d'attribution individuelle minimum : 0,735, maximum : 1,225.

II-8.1. Prime de service et de rendement

Les taux moyens indiqués à l'annexe VI de la délibération du 17 février 1992, modifiés comme ci-dessus pour l'emploi spécifique d'urbaniste responsable des études, seront les taux applicables à compter du 1^{er} octobre 1992.

II-8.2. Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Les taux moyens applicables aux fonctionnaires remplissant les conditions requises seront les suivants :

Grade Classe Fonction	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade (ou de la classe)			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie hors classe	32	38	42	44
Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie de 1 ^{ère} classe	31	38	45	48
Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie de 2 ^{ème} classe	41	47	52	54
Ingénieur en chef (ingénieur en chef)	40	46	50	51
Ingénieur en chef (chef de service)	38	43	47	51
Ingénieur en chef (chef de service adjoint)	23	27	30	33
Urbaniste responsable des études (emploi spécifique assimilé à ingénieur divisionnaire - 5 %)	26	30	33	36
Ingénieur subdivisionnaire	29	32	34	36

II-9. Cadre d'emplois des techniciens territoriaux*II-9.1. Prime de service et de rendement*

Les taux moyens indiqués à l'annexe VII de la délibération du 17 février 1992 seront les taux applicables à compter du 1^{er} octobre 1992.

II-9.2. Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Les taux moyens applicables aux fonctionnaires remplissant les conditions requises seront les suivants :

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Technicien chef	18	21	24	26
Technicien principal	17	19	21	23
Technicien à partir du 8 ^{ème} échelon	17	20	23	26
Technicien jusqu'au 7 ^{ème} échelon inclus	17	19	19	19

II-9.3. Indemnité supplémentaire

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Technicien jusqu'au 7 ^{ème} échelon inclus	Néant	1	4	7

II-10. Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux*II-10.1. Prime de service et de rendement*

Les taux moyens indiqués à l'annexe VIII de la délibération du 17 février 1992 seront les taux applicables à compter du 1^{er} octobre 1992 aux fonctionnaires remplissant les conditions requises.

II-10.2. Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Les taux moyens indiqués à l'annexe VIII de la délibération du 17 février 1992 seront les taux applicables à compter du 1^{er} octobre 1992 aux fonctionnaires remplissant les conditions requises.

II-10.3. Indemnité supplémentaire

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
* Agent de maîtrise principal - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	3,95	4,70	4,45	6,20
* Agent de maîtrise principal	2,75	4,50	6,25	8,00
* Agent de maîtrise qualifié - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	3,90	4,64	5,40	6,15
* Agent de maîtrise qualifié	2,15	3,40	4,65	5,90
* Agent de maîtrise - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	4,05	4,80	5,55	6,30
* Agent de maîtrise	3,05	4,30	5,55	6,80

II -11. Cadre d'emplois des agents techniques territoriaux*II -11.1. Prime de service et de rendement*

Les taux moyens applicables aux fonctionnaires remplissant les conditions requises seront les suivants :

Grade	Taux moyen en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
* Agent technique en chef - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	3,00	3,00	3,00	3,00
* Agent technique en chef	0,75	1,50	2,25	3,00
* Agent technique principal - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	3,00	3,00	3,00	3,00
* Agent technique principal	0,75	1,50	2,25	3,00
* Agent technique qualifié - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	3,00	3,00	3,00	3,00
* Agent technique qualifié	0,75	1,50	2,25	3,00
* Agent technique	0,75	1,50	2,25	3,00

II -11.2. Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Les taux moyens indiqués à l'annexe IX de la délibération du 17 février 1992 seront les taux applicables à compter du 1^{er} octobre 1992 aux fonctionnaires remplissant les conditions requises.

II-11.3. Indemnité supplémentaire

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
* Agent technique en chef - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	0,10	0,70	1,35	1,95
* Agent technique en chef	Néant	Néant	Néant	Néant
* Agent technique principal - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	1,00	1,75	2,50	3,25
* Agent principal	Néant	Néant	Néant	Néant

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
* Agent technique qualifié - fonctionnaires bénéficiant de la rémunération accessoire pour participation aux travaux	0,90	1,65	2,40	3,15
* Agent technique qualifié	Néant	Néant	Néant	Néant
* Agent technique	Néant	Néant	Néant	Néant

II-12. Cadre d'emplois des agents de salubrité territoriaux - Indemnité supplémentaire

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Tous grades du cadre d'emplois	0,75	1,50	2,25	3,00

II - 13. Cadre d'emplois des conducteurs territoriaux de véhicules

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Tous grades du cadre d'emplois	0,75	1,50	2,25	3,00

II - 14. Cadre d'emplois des agents d'entretien territoriaux

Les taux applicables seront les suivants :

Grade	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade			
	1.10.1992	1.1.1993	1.1.1994	1.1.1995
Tous grades du cadre d'emplois	0,75	1,50	2,25	3,00

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Je rappellerai que c'est une loi du 28 novembre 1990 qui avait autorisé les différentes communes à adopter un régime indemnitaire pour rapprocher les traitements des agents de la Fonction Publique d'État et de la Fonction Publique Territoriale. La loi elle-même étant d'ailleurs très libérale, un décret du 6 septembre 1991 en a défini les limites. Ainsi nous avons ici même le 17 février 1992, retenu le principe de fixer ces régimes indemnitaires, de transposer les primes existantes dans le nouveau système et de les intégrer dès 1992 dans le budget municipal ; ainsi le COS ne sert plus d'intermédiaire pour certaines primes.

Les décrets parus permettent de faire bénéficier de ce régime indemnitaire les agents des filières administrative et technique, soit les trois quarts du personnel municipal. Tous les personnels bénéficieront, à terme, de ce régime mais avec trois niveaux différents : le régime indemnitaire mis sur plusieurs années évoluera jusqu'en 1995, date à laquelle les cadres A bénéficieront d'une augmentation moyenne d'environ 10 % au niveau du régime indemnitaire, les cadres B d'environ 7 % et les catégories C de 3 %. On peut se poser la question pourquoi trois degrés ? Parce que premièrement l'entreprise Ville a surtout besoin de cadres et qu'il y a un départ important de ces cadres et du personnel d'encadrement en direction du privé ou d'autres collectivités qui offrent des moyens supérieurs, que deuxièmement dans la catégorie C il y a eu les accords Durafour qui ont permis donc de pousser un peu ces personnels, et que, vous le savez, depuis pas mal de temps il n'y a plus de catégorie D. Donc nous avons rétréci un petit peu l'éventail de la catégorie D et en permettant une évolution plus favorable à l'encadrement quel que soit le niveau, contremaître, chef d'atelier etc.

Alors pour tout cela, nous avons pensé l'étaler sur quatre années car cela représente environ 7 MF en 1995, et faire une étape à la fin de chaque année pour savoir si les conditions d'application sont bonnes et si en particulier, mais cela avait été demandé dès le début de l'étude par l'Adjoint chargé des Finances à l'époque, cette augmentation de la masse salariale est compensée par des économies de gestion, économies de gestion qui seraient l'équivalent d'emplois au nombre de 20. Cela veut dire que nous continuons l'action appliquée depuis quelques années, à savoir que tous les départs en retraite ne seront pas remplacés. Je vous rappellerai simplement que c'est une politique que nous menons depuis 1986 et que sur six exercices budgétaires nous avons pu récupérer presque 100 emplois, 100 salaires à temps plein, c'est-à-dire que cela fait une moyenne de 16 emplois qui ont été non remplacés sur six années.

Pour permettre une évolution sur les quatre ans qui viennent de ce régime indemnitaire conforme d'ailleurs aux autres villes on va associer, dynamiser le personnel en l'associant pour que des économies de gestion puissent être apportées et notamment des économies sur la masse globale des salaires. Donc c'est une sorte d'intéressement du personnel municipal pour qu'il bénéficie des conditions qui seront celles de toute la Fonction Publique Territoriale dans peu de temps. Je dois vous dire simplement que certaines villes ne mettront pas quatre ans pour appliquer ce régime indemnitaire mais l'appliqueront très vite. Nous pensons donc qu'en y associant l'ensemble du personnel, nous arriverons à faire en sorte que le personnel ici à Besançon soit sur les mêmes bases que l'ensemble du personnel de la Fonction Publique des Collectivités Locales.

Comme je vous l'indiquais, les organisations syndicales ont été en concertation avec Jean BOICHARD d'abord, Marguerite VIEILLE-MARCHISET ensuite et puis récemment ou prochainement Jacques VUILLEMIN qui a en charge ce secteur-là ; les Commissions Paritaires du Personnel et la Commission du Personnel ont été consultées. Il y a eu je crois une discussion importante au sein de la Commission du Personnel, c'est tout à fait normal et dans ces conditions donc je vous demande d'approuver les propositions qui sont faites ici dans ce rapport.

M. NACHIN : J'ai eu l'occasion de dire à la Commission Paritaire et à la Commission du Budget que je m'étais abstenu sur ce projet pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord je conteste le bien-fondé des indemnités comme complément du salaire car l'attribution des indemnités peut être une source d'injustice selon les critères qui sont choisis pour leur attribution, parce que ces indemnités n'entrent pas en compte pour le calcul de la retraite et c'est donc un point négatif pour les salariés et parce que les plus forts pourcentages des indemnités correspondent aux salaires les plus élevés, ce qui a pour effet d'accroître les écarts entre les rémunérations, c'est d'ailleurs indiqué dans le rapport puisque l'un des objectifs c'est de compenser l'écrasement de la pyramide des rémunérations. Et puis il y a une raison qui à mon avis me détermine ce soir non pas à m'abstenir mais à voter contre, peut-être que ça ne changera pas le vote sur cette question, mais je ne veux en aucune façon, de quelque manière que ce soit, contribuer à l'augmentation du nombre des chômeurs. Et lorsque vous parlez des économies de gestion et d'une façon très claire en disant que cela aboutira à 20 suppressions d'emplois, je crois que dans la situation actuelle de l'emploi dans notre pays, ce sont des mesures qui ne sont pas acceptables aussi bien de la part d'une collectivité locale que de la part d'entreprises privées qui peuvent licencier pour faire des économies de gestion ou des entreprises directement liées à l'État comme la Poste ou la SNCF etc. De plus, concernant les gains de productivité, je crois que là encore il faut être prudent parce que les gains de

productivité peuvent signifier aussi davantage de travail, davantage de stress pour le personnel, des conditions moins favorables et dont se ressent le service public. Dans l'état actuel des choses ce ne sont pas de bonnes mesures, en tout cas elles ne vont pas dans le sens que je souhaite, c'est pourquoi je voterai contre.

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Au cas où tu trouverais un employé municipal stressé tu me l'amèneras qu'on puisse le voir ensemble parce qu'à les voir comme cela je crois qu'ils sont plus épanouis que tu ne le penses, mais enfin.

M. PIERLOT : Monsieur le Député-Maire, je pense que je développerai également les mêmes points qu'André NACHIN. Les modalités de régime indemnitaire sont souvent difficiles à mettre en place et ne pourront jamais contenter tout le monde, nous en sommes bien conscients. Je crois pouvoir dire et personne ne sera en désaccord, qu'il est préférable d'avoir des salaires conséquents plutôt que de compenser ces salaires par des primes. Il serait fâcheux de constater au fil du temps une stagnation des salaires et par ailleurs une part de plus en plus importante du montant des primes, ce qui à terme pourrait remettre en cause par exemple le régime des retraites, en effet les primes ne sont pas incluses pour les cotisations à ces régimes. Ne voit-on pas d'ailleurs de plus en plus des régimes de retraite complémentaire se mettre en place ? Il est évident que ce problème n'est pas du ressort communal mais il me semble important d'y réfléchir.

On nous propose une hiérarchisation des primes et des barèmes qui privilégient les cadres de haut niveau. Il n'est pas question pour nous de remettre en cause la fourchette des revenus qui est relativement basse à la Ville de Besançon, environ un à deux, mais nous souscrivons pleinement à l'idée émise par certains Conseillers Municipaux que notamment pour les cadres A on ne pourra jamais égaler les salaires du privé et deuxièmement que pour faire venir des cadres, il faut qu'ils puissent en tirer profit c'est-à-dire qu'ils puissent monnayer leur passage à la Ville de Besançon. Il faut faire en sorte que le travail accompli et les tâches demandées aux cadres puissent être une plus-value facilement monnayable et reconnue aussi bien par les autres collectivités que par les entreprises privées. De cette manière on pourra attirer vers notre Ville des cadres de haut niveau et compétents.

De même, s'il est facile pour nous de voter une augmentation de salaires même si c'est sous la forme de primes, on peut avoir le sentiment que nous allons augmenter les inégalités. D'un côté on augmente les rémunérations mais par contre on finance les augmentations par une économie de gestion correspondant à l'équivalent de 20 emplois en trois ans. Connaissant les difficultés des chômeurs à trouver du travail, il est pour le moins difficile de voir les choses en terme de réduction d'emplois. Il est évident une fois de plus que ce ne sera pas la Ville de Besançon qui résorbera le chômage et parallèlement à cela, je trouve que l'on s'engage dans une logique qui va à l'encontre du monde du travail. Au regard de la CAP où les organisations syndicales ont soit refusé de siéger, soit refusé de voter, ou se sont abstenues, mon impression sur ces propositions de régime indemnitaire est un sentiment de malaise que je ressens aussi bien dans le personnel que chez les élus. D'ailleurs la proposition de personnaliser les primes, modalité que nous ne connaissons pas à ce jour, ne peut être qu'un élément de division dans le personnel. Il existe bien un malaise réel que ces propositions ne pourront que renforcer.

En l'état actuel des choses, les élus de l'Alternative Rouge et Verte pensent qu'il ne faut pas précipiter les choses. Nous pensons que l'on peut améliorer ces propositions de régime indemnitaire et on peut arriver ensemble, élus, personnel, représentants du personnel à une proposition qui satisfasse la majorité des intervenants. C'est pourquoi je demande que cette question soit retirée de l'ordre du jour et que l'on poursuive les négociations afin de gommer les inégalités tout en respectant les souhaits de chacun.

M. VIALATTE : Monsieur le Maire, je ne reviendrai pas sur ce que j'avais eu l'occasion de dire lors de notre débat du 17 février sur cette question, sur à la fois les éléments de satisfaction que nous procurait le rapport à l'époque et aussi les éléments d'inquiétude que nous avons liés à la mise en place des statuts de la Fonction Publique Territoriale. Je voudrais aujourd'hui simplement souligner un point, c'est que nous allons appliquer un régime indemnitaire avec effet différé pour certaines catégories d'agents, celles qui appartiennent à des filières dont les modalités de mise en place du régime indemnitaire ne sont pas

encore fixées. Ce qui veut dire qu'un certain nombre d'agents de cette ville vont pâtir en fait des lenteurs ou des difficultés avec lesquelles le Secrétariat d'État aux Collectivités Locales élabore ces documents. Et cet élément de préoccupation pour un nombre important d'agents de notre ville m'amène à vous faire une proposition pour que le moment venu, quand les régimes indemnitaires seront connus, on n'applique pas le dispositif d'échelonnement dans le temps que vous avez prévu pour ceux des filières administrative et technique dans des conditions identiques à celles que vous appliquez au personnel des catégories administrative et technique. Bref, qu'on leur permette de bénéficier du maximum dans un délai plus restreint. Voilà la proposition que je voulais faire ce soir une fois encore pour un nombre d'agents qui est important et qui, compte tenu des lenteurs actuelles de sortie des textes risque sinon de pâtir du dispositif.

Mme FOLSCHWEILLER : Excusez-moi si je reprends un tout petit peu ce qui a été déjà dit mais je pense que c'est important qu'on s'exprime tous sur un sujet comme celui-là. Je ne mets pas en doute les problèmes de recrutement et d'attractivité des cadres à la Ville de Besançon peut-être comme dans d'autres villes aussi, mais il faut se demander pourquoi et si le niveau des salaires est plus faible que dans le secteur privé, il y a certainement d'autres raisons.

La notion de service public est chère à beaucoup et certainement comme beaucoup parmi vous ici, j'ai rencontré moi-même dans le secteur associatif mais aussi dans le secteur de la santé, de l'éducation, des gens qui volontairement faisaient le choix de quitter un secteur privé bien rémunéré pour se tourner vers le secteur associatif ou d'autres secteurs, vers des emplois qui nous le savons tous sont peu élevés mais au-delà du salaire, c'est le projet qui dictait leur choix. Des hommes et des femmes idéalistes et motivés il en existe encore et le service public doit aller à leur rencontre et même les retenir en leur proposant des projets politiques novateurs et porteurs. Là est peut-être une partie de la réponse à la désertion du service public, des rémunérations faibles associées à une insuffisance de projets enthousiasmants.

Quant à ce qu'on nous propose ce soir, je dis non. Il est pourtant difficile d'être en désaccord sur une revalorisation des indemnités mais il y a crainte, on l'a développé, de voir les salaires stagner au profit de primes qui ne sont pas retenues pour les cotisations de retraite, nous avons déjà développé cela en février dernier. Sur les primes personnalisées, la meilleure et la pire des choses, Mme VIEILLE-MARCHISET alors en charge de ce dossier nous avait promis une définition des modalités prenant en compte le mérite professionnel et nous devons mettre à profit le reste de l'année 1992 pour discuter sur ce thème. Pouvez-vous nous dire où en sont les discussions ?

Je ne suis pas d'accord pour accentuer l'échelle des salaires même si, je crois que c'est Patrick PIERLOT qui l'a dit, elle n'est pas très élevée à la Ville de Besançon, mais augmenter de 10 % le salaire moyen des catégories les plus élevées, c'est-à-dire de 1 350 F environ et dans le même temps celui des catégories C de 3 % c'est-à-dire environ de 150 F, c'est bien une façon de creuser les inégalités.

Enfin compenser les dépenses entraînées par l'évolution des régimes indemnitaires par une économie de gestion correspondant à l'équivalent de 20 emplois, il y a là un anachronisme à l'heure où le partage du travail est dans tous les discours. En pleine période de chômage, nous sommes au comble de l'incohérence. Quand je parlais de projets novateurs et enthousiasmants, nous en sommes loin. Les économies, nous devons les trouver ailleurs sur d'autres dépenses, les dépenses de communication, de bureaux d'études bien cher payés par exemple et on pourrait en trouver d'autres. Bref nous devons faire des économies sur le superflu mais certainement pas sur les emplois.

Mme BULTOT : Au Conseil Municipal du 17 février 1992, je m'étais élevée contre une certaine opacité du texte de référence. Autant j'étais d'accord sur la nécessité 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, par contre je m'étais élevée contre l'introduction de choses nouvelles qui n'avaient rien à voir avec la loi et m'apparaisaient défavorables au personnel. Je relevais que pour 1992 vous vous engagiez à garantir les avantages acquis mais j'exprimais mon inquiétude sur ce que deviendrait de ceci après. Je vous interrogeais également sur ce qui signifiait la notion de prendre en compte le mérite professionnel, d'intégrer les notions de performances professionnelles et de récompenses dans l'attribution des primes et indemnités. Je vous

posais la question à la discrétion de qui ? Le texte avançait l'idée d'abandonner le principe de distribution uniforme qui était en vigueur pour l'idée de réduction des primes pour les agents peu performants. Je vous avais posé la question de savoir si cela signifiait que vous vous apprêtiez à sanctionner les agents en arrêt maladie ou ceux et celles dont la manière de servir contrariait. J'avais fait part de mes craintes devant une logique qui induisait une régression sociale. Le texte que vous nous soumettez aujourd'hui me paraît contestable et je souhaite qu'il soit rediscuté dans le sens d'une plus grande équité et d'une plus grande justice sociale. Je pense que l'augmentation en pourcentage creuse de façon importante les disparités et introduit la frustration que cela ne manquera pas de produire, les germes de la division voire de la démobilisation. Ce qui m'apparaît le plus intolérable dans ce texte, c'est qu'on puisse écrire en toutes lettres comme la droite le ferait, que vous entendez financer ces mesures en supprimant 20 emplois. Je trouve cela quelque peu amoral. Aujourd'hui, ce qui est en question c'est de partager le travail et non pas de contribuer à l'augmentation des demandeurs d'emplois. Au moment où des milliers de jeunes sont contraints de végéter dans le cadre des CES ou autres plans de réinsertion, présenter la revalorisation des cadres de haut niveau de cette manière me paraît indécent. En ce qui me concerne, je reste favorable à l'augmentation du pouvoir d'achat du plus grand nombre.

Pour compléter les interventions de MM. PIERLOT, NACHIN et de Mme FOLSCHWEILLER, je dis très clairement que si nous devons relever les salaires pour garder les cadres de haut niveau, ce dont je conviens volontiers, cherchons l'argent ailleurs que dans les suppressions de poste et s'il le faut, remettons tout à plat. Vous vous étiez engagé au maintien en 1992 des avantages acquis, je trouve anormal que vous n'ayez pas été au bout de l'information en février en disant que c'était à condition de parvenir à l'équivalent de la suppression de 20 emplois par an de 1993 à 1995. Je pense que le paragraphe 8 est tout aussi inadmissible puisqu'il dit que l'objectif 1993 est conditionné à la réduction d'effectifs. Je ne vois que MM. TOURRAIN, JACQUEMIN et leurs amis pour applaudir une telle politique. Je m'associe donc à l'idée de retrait de cette question de l'ordre du jour pour nous permettre de prendre du recul et d'élaborer un projet plus social. Si ce n'est pas le cas, je m'abstiendrai avec mes amis sur ce projet vous en laissant la responsabilité.

M. TOURRAIN : Je ne vais pas applaudir à tout rompre aux décisions que vous avez prises, enfin qui ont été prises en accord avec les partenaires, mais je serais discordant par rapport à ce que j'ai dit tout à l'heure où je souhaitais qu'il y ait des cadres de haut niveau dans la collectivité, si je n'approuvais pas cette disposition. Il y a les grands sentiments qui sont exposés deçà delà, c'est à la portée de tout le monde, tout le monde peut faire du violon avec les grands sentiments. Et il y a les réalités. Les réalités, et je conseille aux uns et aux autres de regarder les journaux spécialisés concernant les collectivités, ils y verront le nombre d'offres qui sont faites par les collectivités, que ce soit communales, départementales ou régionales, pour pourvoir des postes qui leur manquent. Dans toutes les communes actuellement il y a une demande de gens qualifiés et je crois que ce n'est pas la peine de s'émouvoir de telle ou telle disposition. Si on veut avoir des ouvriers de bonne qualité, quand je dis ouvrier c'est à tous les niveaux, il faut savoir pouvoir les payer et même quand on les paie bien on a du mal à les recruter. Alors donc il faut être raisonnable dans ce domaine-là et regarder la réalité en face.

M. ALAUZET : Je ne reviens pas sur l'inconvénient des primes, sur l'élargissement de la pyramide des salaires, les suppressions d'emplois. A propos du mérite, une petite comparaison m'était venue, je repensais à un lieu que nous avons tous fréquenté, c'était l'école et à l'époque, maintenant cela tend à disparaître, il y avait des bons points. Les bons points c'était pour les bons élèves, c'était la considération, c'était les bonnes notes, la considération des maîtres, la considération des parents et puis un livre en prime. Et pour les autres c'était la dévalorisation, la perte de confiance et l'injustice et peut-être la possibilité d'emprunter le livre du copain. Alors je crois que si on doit fonctionner comme cela il faudra être très prudent.

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Vous avez toujours beaucoup d'humour Monsieur ALAUZET. Jacques VUILLEMIN pour répondre un peu à tout cela.

M. VUILLEMIN : Oui, je vais essayer. Mes chers collègues, c'est la première fois que j'interviens dans cette assemblée en tant qu'Adjoint délégué au personnel. Je mesure bien évidemment la difficulté de ma tâche surtout dans les circonstances actuelles, mais je voudrais aussi insister, mettre l'accent sur le

sentiment de fierté qui est le mien aujourd'hui, fierté que j'éprouve à l'idée de poursuivre l'œuvre commencée avant moi par des élus comme Henri HUOT, Jean BOICHARD et Marguerite VIEILLE-MARCHISET. Je suis fier aussi d'être le responsable du personnel municipal dont j'ai pu mesurer par ailleurs les efforts quotidiens pour offrir aux Bisontins un service public de qualité et je tiens à les assurer publiquement de toute ma confiance.

Quelques remarques, la première concerne l'échelle des salaires. Le dossier indique un certain nombre de chiffres concernant les salaires nets moyens mensuels pour un cadre A, un cadre B, un personnel de catégorie C. L'écart entre le salaire net moyen du cadre A et le salaire net moyen mensuel du personnel de catégorie C est à l'heure actuelle de 1,82. A terme, en 1995, lorsque les régimes indemnitaires auront été mis en place, ce même écart sera de 1,95. Cela ne me paraît pas la marque d'un système profondément injuste.

On a beaucoup parlé du chômage, je crois, je suis même persuadé que personne ici n'est indifférent au drame du chômage, qu'il s'agisse des chômeurs de longue durée, des jeunes à la recherche d'un premier emploi. La lutte contre le chômage exige la mobilisation de tous les acteurs et pas seulement des collectivités territoriales et je crois qu'on peut dire que la Ville de Besançon apporte sa part dans cette lutte directement en favorisant l'implantation d'entreprises qui vont créer des emplois, aujourd'hui dans le cadre des CES, hier dans le cadre des contrats de solidarité, par le canal de toutes les actions que mène mon collègue JEANNIARD avec la Mission Locale, toutes les actions d'insertion, de prévention etc. Tout cela contribue à la lutte contre le chômage. Un mot sur le partage du travail, je ne crois pas qu'il faut en attendre de solutions miracles.

On a beaucoup parlé aussi du système qui va se mettre en place dit du mérite ou de la personnalisation. Un groupe de travail va se mettre en place dans les tous prochains jours à partir du 1^{er} octobre, alors de grâce attendons les conclusions de ce groupe de travail avant de critiquer les critères éventuels qu'il pourrait retenir. Je crois qu'a priori il faut être raisonnablement optimiste, ce sera difficile mais pas impossible. Je voudrais aussi rappeler, parce qu'on a parlé de démobilitation ou de choses comme cela, les objectifs du régime qu'on met en place, faire bénéficier l'ensemble du personnel communal toutes catégories confondues, motiver le personnel d'encadrement y compris les agents de maîtrise de la catégorie C dont le régime indemnitaire sera majoré de 5 à 7 % et enfin c'est vrai mais c'est nécessaire, se donner les moyens de recruter les cadres dont une ville comme la nôtre, une capitale régionale a besoin. Donc à travers cela, je ne sens pas moi des mesures propres à favoriser la démobilitation du personnel.

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Merci Monsieur l'Adjoint.

M. GALLAT : Monsieur le Maire, c'est simplement pour répondre à mon collègue VUILLEMIN qui ne croit pas au miracle du partage du travail. C'est une notion très très importante. Martine BULTOT et Michèle FOLSCHWEILLER en ont parlé aussi, je crois qu'en cette période de restriction de l'emploi, en cette période de crise économique il faut l'appeler comme elle est, le partage du travail, à mon avis, est la solution. C'est une solution qui est transitoire, ce n'est pas une solution qui créera des emplois mais c'est au moins une solution qui nous permettra de garantir la cohésion sociale et je crois qu'on ne peut pas ramener en revanche ce dossier à un dossier de partage du travail. Je crois que le partage du travail ne se fait pas en faisant payer telle ou telle catégorie mais il se fera autour d'une table en réunissant employeurs, syndicats voire secteurs associatifs et représentants des chômeurs mais en aucun cas moi je ne voudrais que l'on utilise cet argument de partage du travail auquel je suis profondément attaché pour rejeter la proposition que vous faites.

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Et en fait le partage du travail, tout le monde intellectuellement est d'accord là-dessus, c'est de pouvoir le pratiquer dans la réalité. Et il faudra encore je crois de longues années pour arriver à ce que ce travail soit mieux partagé, qu'il y ait moins de chômage mais ce n'est pas un dossier comme celui-ci qui concerne vraiment un point très particulier, qui nous est proposé. Je suis d'accord avec tous ceux qui ont dit préférer qu'il y ait un régime indiciaire correct sans avoir recours à un régime indemnitaire. Mais bien sûr et tout le monde est d'accord puisqu'avec un régime indiciaire, la retraite est calculée sur l'ensemble du salaire de chacun alors que le régime indemnitaire y échappe.

C'est le système qui a été choisi, adopté et qui va se mettre en place sur l'ensemble des villes, alors je crois qu'on ne peut pas y échapper.

Concernant les 20 emplois supprimés, je précise qu'il s'agit des départs qui ne seront pas remplacés et de plus des économies de gestion nous seront proposées par les membres du personnel.

C'est un système qui permet, et il le faut absolument, d'accorder un avantage qui est normal à l'ensemble du personnel en contrepartie d'un effort d'ensemble du personnel pour une meilleure gestion de tous les services de la Ville. Je crois que cela me paraît tout à fait valable.

Quand j'entends dire que c'est un rapport indécent, amoral, enfin n'exagérons rien. Qu'est-ce qu'il y a d'indécent dans les propositions qui sont faites là ? Dites-le moi, je n'ai encore pas compris. Alors on me dit après il y a un malaise, il y a malaise par-ci, malaise chez les élus, malaise dans le personnel, ne voyons pas des malaises tout partout. Et c'est échelonné, pourquoi ? C'est pour permettre à nos budgets prochains 1993, 1994, 1995 de pouvoir engranger ce nouveau système tranquillement, tout doucement pour arriver seulement en 1995 à + 3, + 5, + 7, + 10 % selon la catégorie d'agents concernée.

Et la personnalisation, qu'est-ce que cela signifie ? Cela veut dire simplement que nous avons maintenant un régime indemnitaire, une indemnité complémentaire du salaire ; est-ce qu'on ne peut pas imaginer que finalement celui qui fait bien son boulot soit quand même plutôt avantagé par ce régime indemnitaire que celui, et on a des exemples, qui n'est pas constamment à son travail. Enfin je crois quand même qu'entre un bon employé et c'est la majorité, et puis un mauvais on peut quand même marquer une différence, cela me paraît tout à fait logique. Pourquoi certains employés passent-ils de temps en temps au Conseil de Discipline ? Parce qu'ils ont fait ci, parce qu'ils ont fait ça. Celui qui ne fait pas son travail correctement ne doit pas être rémunéré comme celui qui le fait totalement et en s'y consacrant totalement. Cela n'a rien d'amoral ni d'indécent, je crois que c'est la logique. Cela n'a rien à voir avec les bons points, nos employés ne sont pas des gosses. Celui qui ne fait rien, celui qui travaille 37 jours dans son année comme on m'a cité le cas récemment et qui arrive toujours ici ou là à avoir un truc pour ne pas être au boulot, je trouve que dans ce cas-là son régime indemnitaire doit être fixé au minimum, c'est tout et celui qui fait bien son boulot doit bénéficier d'un régime indemnitaire maximal, je crois que c'est dans la logique des choses et il n'y aura pas des nuances. Laissons le groupe de travail travailler puis on verra après.

M. MEUNIER : Je voulais simplement dire que vous avez fait un excellent plaidoyer qui était très remarquable parce que dans le privé je pense qu'on accepte la concurrence. Moi j'ai été 15 ans fonctionnaire, je sais ce que c'est et j'ai accepté le privé. Alors allez-y faire un tour, cela vous fera du bien !

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Tout a été dit. Il y a des avis favorables, d'autres défavorables. Je commence par ceux qui sont d'accord avec ce régime indemnitaire des filières administrative et techniques, c'est vrai pour répondre à M. VIALATTE, que pour les filières culturelle, sportive, sociale, les décrets viendront après. Rien n'empêchera de récupérer le temps puisqu'on va jusqu'en 1995, cela paraît logique aussi. On verra bien le moment venu en fonction du système de régime indemnitaire créé dans ces catégories.

La discussion est close.

Après en avoir délibéré et sur avis favorable de la Commission du Budget, le Conseil Municipal adopte à la majorité, trois Conseillers ayant voté contre et dix s'étant abstenus, les propositions exposées ci-dessus.