

Personnel Communal - Personnalisation des primes et indemnités des filières administrative et technique

M. l'Adjoint VUILLEMIN, 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, filières qui concernent les trois quarts du personnel. Le passage au nouveau régime indemnitaire s'est 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 a également été décidée par le Conseil Municipal à cette occasion.

Conformément à cette délibération, l'évolution sur quatre exercices de 1992 à 1995 de ces régimes indemnitaires a été fixée par délibération du Conseil Municipal du 28 septembre 1992 ; cette même délibération a confirmé que si la personnalisation des primes et indemnités considérées n'était pas appliquée à compter du 1^{er} janvier 1993, la phase d'évolution du régime indemnitaire prévue pour 1993 serait reportée à une date ultérieure.

Il est donc maintenant proposé au Conseil Municipal, après avis de la Commission Administrative Paritaire, un projet de personnalisation des primes et indemnités des filières administrative et technique, étant entendu que les principes généraux qui seront retenus s'appliqueront également aux régimes indemnitaires des autres filières lorsqu'ils seront mis en œuvre.

Le projet qui est proposé ci-après est le résultat d'une part du travail d'un groupe composé de représentants de syndicats, des associations catégorielles, de chefs de service volontaires, des secrétaires généraux, du directeur du CCAS et des Ressources Humaines de la Ville et du CCAS, et d'autre part des décisions arrêtées par M. le Député-Maire et les deux adjoints principalement concernés : Mme VIEILLE-MARCHISET et M. VUILLEMIN.

Le projet comporte deux parties principales : l'une définit les critères et modalités d'attribution de la part des primes ou indemnités liées au mérite personnel, l'autre détermine quelle sera cette part desdites primes ou indemnités dont l'attribution sera liée au mérite personnel.

Il est précisé que l'objectif de la personnalisation des primes et indemnités qui s'appliquera aux trois catégories A, B et C est d'améliorer la performance individuelle et collective par une plus grande mobilisation des aptitudes sans pour autant délaissier les possibilités statutaires existantes qui devront être renforcées, notamment par la lutte contre l'absentéisme injustifié.

Les agents de la catégorie C sont exclus de la personnalisation en 1993 compte tenu des montants évolutifs de primes et indemnités plus limités pour cette catégorie.

Critères et modalités d'attribution de primes ou indemnités liées au mérite personnel

En 1993, l'attribution de la part de régime indemnitaire personnalisée sera liée à la manière de servir de chaque agent.

La manière de servir sera évaluée, en même temps que la notation et sur le même document, par les responsables habituellement habilités à noter ; ceux-ci devront attribuer à chacun des agents placés sous leur autorité une des trois appréciations figurant dans le tableau ci-après. A chacune desdites appréciations correspondra le pourcentage indiqué dans le même tableau que celui précité, de la part des primes et indemnités personnalisées qui sera attribuée. Comme la notation, ces appréciations seront notifiées à l'agent en même temps que sa note ; elles pourront faire l'objet de recours devant la Commission Administrative Paritaire compétente.

Tableau des appréciations et pourcentages correspondants

Appréciations	Manière de servir très bonne ou bonne	Manière de servir moyenne	Manière de servir insuffisante
Pourcentages attribués de la part personnalisée	100 %	50 %	0 %

Il est précisé qu'un groupe de travail se réunira durant le premier semestre 1993 en vue de préciser et affiner la notion de performance, de définir par catégorie des critères objectifs d'évaluation et d'harmoniser l'actuelle notation avec ces nouvelles dispositions.

Détermination de la part de régime indemnitaire liée au mérite personnel

Il n'est retenu comme base pour la détermination de la part à lier au mérite personnel que la partie évolutive des primes et indemnités de 1993 à 1995.

Ceci étant posé, et après avoir :

1) déterminé par catégorie entre les filières administrative et technique les grades et fonctions pouvant être considérés comme homologues,

2) harmonisé entre grades et fonctions homologues des différentes catégories et filières la part du montant total de l'évolution des régimes indemnitaires de 1993 à 1995 à lier au mérite,

3) harmonisé les montants ainsi obtenus avec pour principe :

- l'application d'une progression de la part modulable en fonction du classement hiérarchique,
- d'éviter les effets de seuil,

la part par grade du régime indemnitaire lié au mérite par rapport à la rémunération annuelle totale (traitement annuel brut moyen du grade et régime indemnitaire total) a été fixée ainsi en pourcentage moyen par catégories selon une forme de progression arithmétique :

catégorie C : 1,20 %

catégorie B : 1,20 % + 1,20 % = environ 2,50 %

catégorie A : attaché, ingénieur subdivisionnaire, urbanise, ingénieur en chef, chef de service adjoint = environ 2,50 %

catégorie A : directeur, ingénieur en chef, chef de service, 2,50 % + 1,20 % = environ 3,70 %

catégorie A : ingénieur en chef DGST adjoint = environ 3,75 %

catégorie A : administrateur hors classe, 1^{ère} classe, 2^{ème} classe, ingénieur en chef de 1^{ère} catégorie, hors classe, 1^{ère} classe, 2^{ème} classe, 3,70 % + 1,20 % = environ 5 %.

Il en découle le tableau ci-après qui fait apparaître, par grade, la part de l'évolution du régime indemnitaire soumise à la personnalisation et évaluée en 1995. Il est précisé que tous les montants indiqués ont été évalués sur la base des traitements en vigueur le 1^{er} octobre 1992.

Pour l'application de la mesure de personnalisation, les sommes retenues par grade pour être soumises à la personnalisation seront traduites en pourcentage du montant total de l'évolution prévue pour chaque grade en 1995. Ce sont les pourcentages ainsi obtenus qui seront, après arrondissement, appliqués sur les parts évolutives des régimes indemnitaires des années 1993, 1994 et 1995, parts évolutives fixées par la délibération du Conseil Municipal du 28 septembre 1992 et la note d'application de M. le Député-Maire du 29 septembre 1992 pour tous les grades et emplois concernés.

Part de régime indemnitaire liée au mérite personnel

Grade - Fonction	Parts de l'évolution du régime indemnitaire soumises à la personnalisation (bases 1995)
- Administrateur hors classe	20 000 F
- Administrateur de 1 ^{ère} classe	17 000 F
- Administrateur de 2 ^{ème} classe	12 000 F
- Directeur de classe exceptionnelle	9 900 F
- Directeur de classe normale	9 300 F
- Attaché principal	5 300 F
- Attaché de 1 ^{ère} classe	4 500 F
- Attaché de 2 ^{ème} classe	4 500 F
- Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie hors classe	20 000 F
- Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie de 1 ^{ère} classe	17 000 F
- Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie de 2 ^{ème} classe	12 000 F
- Ingénieur en chef de 1 ^{ère} catégorie (DGST Adjoint)	9 900 F
- Ingénieur en chef (chef de service)	9 500 F
- Ingénieur en chef (chef de service adjoint)	5 700 F
- Urbaniste - responsable des études	5 700 F
- Ingénieur subdivisionnaire	5 000 F
- Rédacteur chef	3 900 F
- Rédacteur principal	3 800 F
- Rédacteur 9 ^{ème} échelon et plus	3 100 F
- Rédacteur 8 ^{ème} échelon	2 800 F
- Rédacteur jusqu'à 7 ^{ème} échelon inclus	2 800 F
- Technicien chef	3 900 F
- Technicien principal	3 800 F
- Technicien	3 300 F
- Agent de maîtrise principal (fonctions qui ouvraient droit à la prime de technicité)	1 600 F
- Agent de maîtrise principal (autres fonctions)	1 600 F
- Agent de maîtrise qualifié (fonctions qui ouvraient droit à la prime de technicité)	1 500 F
- Agent de maîtrise qualifié (autres fonctions)	1 400 F
- Agent de maîtrise (fonctions qui ouvraient droit à la prime de technicité)	1 000 F
- Agent de maîtrise (autres fonctions)	1 000 F
- Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	1 400 F
- Agent technique principal (fonctions qui ouvraient droit à la prime de technicité)	1 000 F
- Agent technique principal (autres fonctions)	1 000 F
- Agent de salubrité principal	1 000 F
- Chef de garage	1 000 F
- Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	1 000 F
- Chef de standard téléphonique	1 000 F
- Receveur principal	1 000 F
- Agent technique qualifié (fonctions qui ouvraient droit à la prime de technicité)	1 000 F
- Agent technique qualifié (autres fonctions)	1 000 F
- Agent de salubrité qualifié	1 000 F
- Conducteur spécialisé de 2 ^{ème} niveau	1 000 F
- Adjoint administratif	1 000 F

Grade - Fonction	Parts de l'évolution du régime indemnitaire soumises à la personnalisation (bases 1995)
- Agent technique	1 000 F
- Agent d'entretien qualifié	1 000 F
- Agent de salubrité	1 000 F
- Conducteur spécialisé de 2 ^{ème} niveau	1 000 F
- Agent administratif qualifié	1 000 F
- Agent d'entretien	1 000 F
- Agent administratif	1 000 F

Il est précisé que le 3 décembre 1992, ces propositions ont reçu un avis favorable de la Commission Administrative Paritaire catégorie A et des avis partagés des Commissions B et C. La Commission du Personnel a émis un avis majoritairement favorable le 4 décembre 1992.

M. VUILLEMIN : Je vous rappelle que la Ville employeur fait un effort financier important en ce domaine puisqu'il atteindra 7 200 000 F en 1995 pour les seules filières administrative et technique, 10 MF en 1995 toutes filières confondues.

Mme BULTOT : Vous indiquez dans le document qui nous est soumis que la Commission Administrative Paritaire a émis un avis semble-t-il positif. Encore faut-il relativiser ; cet organisme paritaire est composé pour 50 % d'élus et d'administratifs et pour 50 % de représentants du personnel. Je constate que si pour la catégorie A vous avez obtenu une très courte majorité, pour les catégories B et C il y a eu un partage des voix, les représentants du personnel se prononçant en totalité contre ou s'étant abstenus. Dans l'alinéa suivant, vous dites que le projet qui est proposé est le résultat du travail d'un groupe et d'autre part des décisions arrêtées par M. le Maire et des deux adjoints principalement concernés. Ce groupe de 15 personnes où figuraient 2 syndicalistes, a travaillé sur l'idée d'une prime qui serait attribuée pour 50 % sur critères fixes et 50 % sur critères modulables. Ces 50 % modulables seraient attribués pour la moitié sur la base de l'absentéisme ou plus exactement du présentéisme, l'autre moitié étant attribuée en fonction de la manière de servir. J'avais, au cours des débats précédents, attiré votre attention sur les risques de dérive que comportait ce projet de personnalisation des primes. Je crois que mes craintes étaient justifiées car dans les propositions initiales du groupe de travail et contre l'avis des syndicalistes présents, il a été question de s'attaquer à des acquis comme des absences pour accident de travail, maternité ou événements familiaux.

Le point positif c'est qu'effectivement vous-même Monsieur le Maire et les adjoints concernés, vous êtes en dernier recours opposés à cette dérive un peu trop voyante contre les acquis sociaux, avec pour conséquence donc d'abandonner l'idée d'attribuer une partie de la prime sur les critères de présentéisme. C'est une bonne chose. Aujourd'hui, cette prime sera acquise sur des critères stables pour 50 % et pour les autres 50 % elle sera acquise sur la base d'une notation qui déterminera si la manière de servir est bonne, médiocre ou franchement mauvaise.

Vous indiquez que la part du régime indemnitaire liée au mérite sera pour la catégorie C de 1,20 % du traitement annuel brut et de 2,5 % pour la catégorie B et certaines catégories A. Je vous dis très franchement que cela me paraît dérisoire, non motivant, plutôt mauvais politiquement et que je crains que cela n'ait aucun effet. J'ai une autre conception de la motivation qui permette d'améliorer la performance. Je pense qu'il serait plus efficace de motiver les personnels de façon collective sur un projet d'entreprise qui souderait les équipes et qui responsabiliserait chaque individu dans ce cadre. Nous n'améliorerons pas la performance par une individualisation d'une partie de la prime en menaçant de sanctions pécuniaires des salaires déjà très bas et qui seront encore plus bas lorsque la sanction tombera. La politique du bâton n'a jamais amélioré la performance. Il faut au contraire aider le personnel en lui donnant

des objectifs clairement définis, en tirant des bilans réguliers, en permettant aux services de s'investir et d'utiliser à plein les compétences des femmes et des hommes. Par exemple, un certain nombre d'études pourraient leur être confiées plutôt qu'à des bureaux d'études extérieurs à des prix exorbitants.

La sanction financière démotive. Aussi il faut chercher à valoriser les individus en les plaçant à des postes plus motivants, ce qui suppose une gestion du personnel en fonction de sa compétence au service de la collectivité.

Ceci va de pair avec une politique de formation intensive qui est réclamée par le personnel. Chaque fois que je discute avec des employés, ceux-ci s'élèvent contre un certain flou et manifestent un certain besoin de travail d'équipe. L'instauration des groupes de réflexion allait dans le sens d'une motivation collective. Aujourd'hui, vous nous proposez un retour en arrière, une accentuation du malaise du personnel et je pense que cette politique de serrer les vis, outre qu'elle s'avérera inefficace, sera vécue comme dévalorisante par de nombreux cadres. Je pense qu'on nous demande de mettre en place une nouvelle logique sociale qui va à l'encontre de ce qui a été fait jusqu'à ce jour à la Mairie de Besançon. Je me pose la question : jusqu'où va-t-on aller ? Je pense qu'il n'y a pas concordance entre les objectifs et les moyens. Les élus Rouge et Vert se prononceront donc contre une politique qu'ils ne partagent pas et qui leur apparaît lourde de conséquences pour l'avenir.

M. PIERLOT : Monsieur le Député-Maire, au-delà de l'aspect technique de la mise en application de cette prime, c'est-à-dire de trouver des critères objectifs pour prendre en compte la manière de servir, je voudrais pour ma part intervenir plus sur le fond que sur la forme. En effet, la question de la personnalisation de la prime est significative de la société qu'on désire. C'est une sorte d'individualisation du salaire des employés de la Ville. Les agents de la fonction publique, qu'ils soient de l'Etat ou territoriaux ont un salaire défini suivant le grade que l'on a et l'indice dans ce grade. Les choses étaient claires pour tout le monde. Par exemple, tous les agents techniques à l'indice X touchent le même salaire.

Aujourd'hui, les choses vont être différentes. Même si la personnalisation de cette prime porte sur un montant relativement faible, elle permet d'ouvrir une porte sur une gestion libérale des salaires. Nous aurions pu comprendre par exemple que des objectifs collectifs soient définis pour tel ou tel service et que ces objectifs atteints permettent une valorisation collective du personnel. D'ailleurs, les groupes de réflexion mis en place par l'Administration s'inscrivent dans cette démarche. Or il me semble que cette proposition de prime personnalisé va à l'encontre des objectifs de ces groupes de réflexion.

Cette proposition influera également sur les rapports cadres-employés. Il existe à ce jour dans la fonction publique une notation pour chaque employé qui permet par un entretien annuel au moment de la notation de soulever les problèmes que rencontrent les agents d'une part et d'évoquer d'autre part les griefs que les responsables ont par rapport aux employés. Il y a là un échange entre l'agent et le cadre qui doit permettre aussi de conduire au bon fonctionnement de la Mairie. Que va-t-il advenir de cet entretien si au bout du compte la décision sera le montant de la prime versée à l'agent ? Il est évident que les rapports entre le notateur et le noté vont considérablement changer. Ce projet d'ailleurs instaure pour les agents en difficulté le système de la double peine. Ils seront pénalisés par un avancement d'échelon dont la durée sera maximum par rapport à des collègues qui n'ont pas de difficulté, et ils seront pénalisés financièrement par une diminution de leur prime. Là encore, on glisse vers une gestion libérale des salaires. Il faut je crois rappeler que le salaire est le résultat d'un contrat : je fournis un travail et je suis rémunéré pour le travail que j'ai effectué, donc à un travail correspond un salaire. Mais que représente la prime dans ce contexte ? Une punition pour celui qui ne l'a pas, une récompense pour l'autre, je ne crois pas que l'on puisse responsabiliser les agents par ce système.

En bien des points, Besançon a innové en matière sociale. Je ne souhaite pas que nous changions de politique pour devenir innovant en matière de régression sociale. Ce n'est pas le volume des sommes personnalisées qui m'inquiète et qui fait que mon propos peut paraître exagéré mais c'est la politique qui consiste à introduire à petits pas, à doses homéopathiques une logique que je ne partage pas. Je préfère prendre date.

M. NACHIN : Je serai très bref car j'ai déjà eu l'occasion à plusieurs reprises de dire ce que je pensais des régimes indemnitaires. J'y suis opposé pour diverses raisons, notamment parce qu'il est très difficile de juger objectivement, en toute impartialité, la valeur du travail d'un employé parce que les indemnités ne rentrent pas dans le cadre de la partie des salaires prise en compte pour la retraite, et que c'est une façon de pénaliser le personnel. Je suis au contraire pour l'intégration de toutes les indemnités et toutes les primes à l'intérieur du salaire.

M. RAGOT : On a eu une analyse un peu technique de Mme BULTOT de ce problème, une analyse un peu plus philosophique d'autre part. J'aimerais avoir une analyse un peu plus pragmatique. Dans ces cas-là, ce que j'ai tendance à faire, c'est me mettre à la place de l'employé en me demandant comment je réagis ? Je crois qu'effectivement il y a un double sentiment. Premier sentiment : je m'imagine à la place d'un employé de la Ville qui voit un de ses collègues qui semble peu enclin à faire son travail ; là j'aurais plutôt tendance à être favorable à une certaine personnalisation de la prime, méthode qui aurait tendance effectivement à dire que ceux qui ont effectué leur travail, sans y mettre forcément du zèle sont plutôt récompensés par rapport à celui qui y mettrait de la mauvaise volonté. C'est le côté plutôt favorable. Le côté défavorable, c'est qu'on sait très bien dans toutes les sociétés que qui dit travail dit relations humaines et qui dit relations humaines dit pas de subjectivité assez importante. Donc le critère d'évaluation par un supérieur d'un employé à un niveau inférieur a toujours une part de subjectivité plus ou moins importante. Un tel critère peut avoir un inconvénient ; quand on le prend comme critère d'évaluation, c'est une bonne chose mais cela peut devenir un critère de pression et là c'est une moins bonne chose et c'est toujours lié au critère de subjectivité. J'avoue que j'ai un avis un petit peu mitigé sur cette question.

A la limite, je ne m'engage pas beaucoup si je dis oui ou si je dis non car ce n'est pas moi qui en subirai les conséquences. Aussi, je me demande si ce n'est pas le genre de problème sur lequel le personnel communal devrait se prononcer. Ainsi, si dans sa majorité il est pour, cela voudrait dire qu'il juge que son application par les personnes qu'il connaît sera assez objective ; par contre, si majoritairement il le rejette, cela sera plutôt le signe qu'il craint que son application ne soit pas des plus objectives. Je vous le dis, c'est un peu gênant de se prononcer et je me demande si à la limite ce ne serait pas une solution.

M. ALAUZET : Je ne reviendrai pas sur les problèmes d'efficacité ou non-efficacité liés à cette prime, sur les problèmes de risque de dérive. Simplement j'insisterai sur deux ou trois points. On a parlé de la volonté et en particulier de la mauvaise volonté des employés. Je crois que les choses ne sont pas aussi simples que cela et que la volonté s'émeuse parfois derrière un certain nombre de problèmes qui peuvent être d'ordre professionnel, familial, personnel, social. Je crois qu'il ne s'agit pas simplement pour un bon nombre d'employés d'avoir de la volonté pour mieux travailler. C'est déjà une première chose que je voulais dire.

Ensuite, il me semble que le système de motivation au mérite existe déjà d'une certaine façon à travers les plans de carrières, les notations, les échelons. Alors bien sûr ce système est un peu sclérosé mais néanmoins il ne semble pas avoir fait la preuve de son inefficacité.

J'attendrais plus volontiers une amélioration de rentabilité par l'instauration de relations plus solidaires à travers des relations de respect, de considération, d'échanges, de participation et d'encouragement. Et c'est la raison pour laquelle je verrais assez favorablement l'institution d'une prime à caractère collectif qui pourrait être réfléchie et définie, qui pourrait porter sur des rémunérations mais aussi peut-être sur des dotations en matériel, pourquoi pas en personnel.

En tout état de cause, je ne suis toujours pas très favorable aux images et aux bons points et je souhaiterais, si cette mesure est adoptée, qu'elle soit suivie d'une évaluation dans un délai maximum de deux ans.

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Jacques VUILLEMIN répond en partie et je compléterai.

M. VUILLEMIN : Je vais essayer de répondre sinon à tout, du moins à la plupart des remarques qui ont été faites.

Je répondrai déjà à ma collègue Martine BULTOT qui, de mon point de vue, a présenté cela d'une manière un peu caricaturale. Je voudrais articuler ma réponse en deux parties. En première partie, je ferai des remarques générales puis ensuite des remarques particulières qui répondront à des questions plus précises. Au plan général, je voudrais dire tout d'abord que depuis que je suis Adjoint délégué au personnel, donc depuis trois mois maintenant, l'un de mes premiers soucis a été précisément d'essayer de replacer tout cela dans un contexte plus général et quand j'entends parler de motivation de personnel c'est vrai que j'y ai réfléchi. Ce qu'on présente ce soir, c'est un outil, c'est un élément mais ce n'est pas le seul moyen de motiver le personnel, j'en ai bien conscience. La motivation du personnel, je l'ai déjà dit aux deux Commissions Administratives Paritaires et aux deux Comités Techniques Paritaires que j'ai eu l'honneur de présider. Il est bien évident que tout part du haut, c'est-à-dire des objectifs fixés par la Municipalité qui se traduisent par des objectifs au niveau de chaque service, on en est bien conscient, je l'ai déjà dit. J'essaierai d'y travailler pour que cela passe dans les esprits et dans les habitudes, c'est la première réponse que je voulais faire.

On a évoqué tout à l'heure le cas des administrateurs qu'on vient de recruter. En dehors de l'étude BOSSARD, ils auront des tas de choses à faire. On leur a déjà donné des missions : la gestion prévisionnelle des effectifs, c'est une chose à laquelle il va falloir s'atteler et le but de tout cela ce n'est pas la chasse aux emplois, c'est d'essayer de faire les choses intelligemment en fonction des objectifs définis par la Municipalité. Cela veut dire qu'il y a des secteurs qui vont se développer, d'autres pas, etc. Il y a toute une réflexion intelligente à conduire. Tout cela se traduit aussi par une réflexion au niveau des redéploiements et des besoins en formation et on va essayer de conduire tout cela, ce n'est pas simple mais on va essayer de le faire. C'était le contexte général.

J'en viens maintenant à quelques réponses particulières. On ne peut pas soutenir une chose et son contraire ; on ne peut pas dire d'un côté que c'est dérisoire et puis en même temps que c'est des sanctions financières qui tombent, etc. Si c'est dérisoire ce n'est pas une sanction, il faut être clair ! Par rapport au principe, j'ai rappelé tout à l'heure l'effort financier important fait par la Ville dans ce domaine. Au fond, la question est de savoir s'il convient de conserver le principe de distribution uniforme qui est celui qui prévaut jusqu'à maintenant ou si au contraire il convient d'intégrer, ce qu'on a essayé de faire, cette notion de mérite professionnel. Notre collègue RAGOT s'est mis à la place des employés en disant moi je fais bien mon boulot, lui il n'est pas là quand il pleut, etc. c'est vrai que c'est des choses qu'il faut intégrer dans la réflexion. Est-ce qu'il est normal que tout soit distribué uniformément, que celui qui est là quand on a besoin de lui, que celui qui répond toujours présent, qui est disponible, etc. reçoive la même part que celui qui est moins là, etc. Cela fait partie des choses qui méritent au moins d'être posées.

En ce qui concerne les critères, je crois qu'a priori il faut faire confiance au groupe de travail qui va se réunir. A propos de ce groupe de travail, je voudrais dire que ce qui se fait me paraît très sain. J'ai donné tout à l'heure la composition de ce groupe de travail : des représentants de syndicats, des représentants de catégories professionnelles, des administratifs, etc. je crois que c'est sain que chacun entende sur des dossiers comme cela ce que pense l'autre car on a toujours trop tendance à être dans son univers. Et cela a été une des richesses de cette réflexion de confronter sa vérité à celle des autres, de confronter sa conviction à celle des autres et cela me paraît très important. J'ajouterai que si ce groupe avait mal travaillé, si cela s'était mal passé, il n'y aurait pas de volontaires pour continuer. Or ils le sont tous, c'est quand même un signe. Donc ce groupe de travail va continuer de travailler, je pense qu'il faut lui faire confiance, il en sortira ce qu'il en sortira, on verra bien, mais je crois qu'il ne faut pas lui faire de procès d'intention.

M. LE DÉPUTÉ-MAIRE : Deux mots pour conclure. Je crois qu'il faut ramener ce rapport à sa juste mesure. Il concerne l'évolution du régime indemnitaire à partir du 1^{er} janvier 1993, c'est-à-dire qu'au 31 décembre 1992 les droits acquis c'est-à-dire le salaire, le 13^{ème} mois, la prime administrative ou technique et l'indemnité resteront des droits acquis. C'est sur la partie évolutive c'est-à-dire 1 % à 5 % maximum du salaire que nous allons faire pour 25 % seulement une part au mérite professionnel. Donc cela reste vraiment peu de chose. Me dire que c'est la politique du bâton, je ne suis pas d'accord car je

trouve normal et logique que celui qui fait bien son boulot ait la prime tout entière, les 100 % et celui qui fait mal son boulot n'ait rien. Cela me paraît tout à fait logique et motivant. Martine BULTOT voudrait une motivation collective, je veux bien. On a mis en place depuis 2 ans ou 3 ans des groupes de réflexion qui vont continuer. Mais vous savez, on n'a pas toujours une réponse très favorable de certaines organisations syndicales vis-à-vis de ces groupes de réflexion. Il y en a qui sont venus une fois et qui ont décrété que cela ne servirait à rien et donc n'y sont plus revenus. Donc on a une motivation collective par ces groupes de réflexion puis une motivation plus financière si vous voulez par, simplement une toute petite partie, la partie évolutive du régime indemnitaire qui, année après année, sera d'une part pour l'instant le mérite professionnel et puis après, parce que c'est vrai qu'il faut réfléchir plus longtemps, la part qui est celle du présentéisme. Là encore il me paraît logique que celui qui aura accompli 3 mois de travail sur une année soit d'une certaine façon moins favorisé dans ce régime indemnitaire que celui qui aura toujours été présent. Donc le groupe de travail réfléchira encore toute l'année 1993 sur les critères à prendre en compte. Bien évidemment, il n'est pas question de retenir le congé de maladie ou congé de maternité. Il y a eu sur ce point une discussion en groupe de travail et lorsque cela est arrivé à notre niveau, la première Adjointe et moi-même avons décidé que cela n'étant pas encore au point, il convenait d'y retravailler pendant l'année à venir. Il n'y a pas eu de décision sur ce point.

La discussion est close.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à la majorité, 6 Conseillers votant contre et 6 s'étant abstenus, adopte les propositions du Rapporteur.