

Personnel communal - Application des accords Durafour - Modification des régimes indemnitaires

M. l'Adjoint VUILLEMIN, Rapporteur : Par délibération du 17 février 1992, le Conseil Municipal a défini les dispositions applicables aux régimes indemnitaires dans leur ensemble et les avantages collectivement acquis concernant toutes les filières.

Il a fixé les modalités particulières des régimes indemnitaires des filières administratives et techniques les 17 février, 28 septembre 1992 et 13 décembre 1993. Il a mis en place la personnalisation de ces primes et indemnités par délibération du 14 décembre 1992.

Il a mis en œuvre le régime indemnitaire de la filière médico-sociale le 24 mai 1993 et ceux des filières culturelle et sportive le 28 juin 1993.

Par ailleurs, le Conseil Municipal a décidé, le 7 mars 1994, le gel de l'évolution des régimes indemnitaires pour l'année 1994 dans un souci de maîtrise des dépenses de personnel.

Dans le cadre des orientations générales de l'évolution des régimes indemnitaires, le Conseil Municipal a décidé le 28 septembre 1992 qu'il pourra être tenu compte, dans cette évolution, des avantages de carrière résultant de l'application du protocole Durafour ou de toutes autres dispositions législatives ou réglementaires. Cette mesure a été appliquée au régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et des agents techniques territoriaux accomplissant des fonctions de dessinateur, lors de l'octroi de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) aux intéressés. A cette occasion, leur régime indemnitaire a été amputé d'une somme égale à la moitié du montant brut de la NBI (délibération du 13 décembre 1993). Le Conseil Municipal a alors réaffirmé que cette mesure serait mise en pratique à l'avenir pour les cadres d'emplois bénéficiaires d'évolutions de carrière. Par ailleurs, la Ville s'est engagée à aller dans ce sens vis-à-vis de la Chambre Régionale des Comptes en réponse aux observations faites par celle-ci. La Chambre a pris acte de ces engagements et estime nécessaire la mise en place très stricte des modalités prévues, afin de limiter, pour l'avenir, le poids financier de la politique indemnitaire. Il importe de respecter ces engagements.

Dans le cadre des accords Durafour, des évolutions de carrière ont déjà été mises en œuvre. D'autres le seront prochainement. En outre, lors de la mise en place des cadres d'emplois des filières culturelle et médico-sociale, certains personnels ont bénéficié de revalorisations indiciaires importantes. Il y a donc lieu d'établir un équilibre entre ces catégories et celles dont les avantages de carrières n'interviennent que maintenant.

Les mesures proposées s'appuient, outre ces bases, sur les principes suivants, notamment :

- * respect des équilibres négociés filière par filière et entre les filières,
- * respect des équilibres hiérarchiques,
- * maintien de la prime de fin d'année,
- * maintien d'une rémunération globale toujours supérieure à la rémunération actuelle,
- * volonté d'assurer l'attractivité de Besançon par rapport aux régimes indemnitaires moyens nationaux,
- * privilégier les éléments de la rémunération pris en compte dans la liquidation de la retraite (traitement indiciaire, bonification indiciaire) par rapport à ceux qui ne le sont pas (indemnités, primes).

Ces mesures consistent à diminuer le régime indemnitaire à concurrence de la moitié d'une part du gain indiciaire prévu dans le cadre de la revalorisation et, d'autre part, de l'évolution du régime indemnitaire liée à l'augmentation du traitement moyen. Elles concernent essentiellement les grades des catégories A et B et ne pourraient s'appliquer qu'à des personnels de catégorie C bénéficiaires d'un important régime indemnitaire, comme cela a été le cas pour les dessinateurs en décembre 1993. A brève échéance, elles ne s'adressent qu'à un petit nombre d'agents accédant aux indices terminaux nouveaux.

Il s'agit d'une mesure de solidarité par l'effet redistributif qu'elle autorise à masse salariale globale maîtrisée. Elle se veut claire et lisible avec un seul niveau d'abattement.

Afin de compenser à titre définitif la limitation des modulations des primes des anciens ingénieurs divisionnaires adjoints prévues par la délibération du Conseil Municipal du 17 décembre 1990, cette mesure ne sera pas appliquée aux fonctionnaires concernés.

Les primes et indemnités actuellement perçues à titre individuel, réduites des montants des régimes indemnitaires définis par délibérations du Conseil Municipal, seront en outre réduites selon les règles appliquées dans le cadre de la présente mesure.

Par ailleurs, les régimes indemnitaires ne sont pas tous au même stade de leur évolution au 1^{er} janvier 1994. L'évolution des régimes indemnitaires des filières administrative et technique a été basée sur 4 exercices. Nous en sommes actuellement à la moitié de ces étapes. L'évolution des régimes indemnitaires des filières culturelle, sportive et médico-sociale a été prévue sur 3 exercices, la première échéance (1^{er} juin 1993) prenant en principe en compte l'évolution de régime indemnitaire dont avaient bénéficié à cette date les fonctionnaires des filières administrative et technique, soit la moitié de celle-ci. Dans la mesure où l'évolution des régimes indemnitaires a été gelée par le Conseil Municipal, il importe que ceux-ci soient arrivés à un même stade d'évolution au 1^{er} janvier 1994. Cette mesure est prise en compte dans les propositions présentées.

Il y a lieu, en outre, dans un souci de meilleure gestion, d'élaborer un régime indemnitaire distinct en faveur des techniciens chefs faisant fonction d'ingénieur subdivisionnaire, régime mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- * ces modalités particulières ne pourront concerner qu'un seul fonctionnaire à la fois,
- * les nécessités de fonctionnement des services devront justifier la mise en œuvre de ces dispositions particulières,
- * le fonctionnaire concerné devra être titulaire du grade de technicien chef (ou du grade de la catégorie B -filière technique- correspondant),
- * il devra exercer les fonctions normalement dévolues à un ingénieur subdivisionnaire,
- * il devra justifier de l'un des examens professionnels exigés pour l'accès au grade d'ingénieur subdivisionnaire au titre de la promotion interne.

Les délibérations du Conseil Municipal précitées sont donc afin de prendre en compte ces nouvelles modalités.

Les mesures proposées ont fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et les syndicats ou associations catégoriels. Elles ont reçu un avis favorable des Commissions Administratives Paritaires lors de leur réunion du 28 juin 1994. Elles ont été soumises à la Commission du Personnel.

I - Filière administrative***Cadre d'emplois des attachés territoriaux***

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit à compter du 1^{er} août 1993 pour ce qui est du grade d'attaché. [Prise en compte du décret 93.1345 du 28 décembre 1993 portant fusion des grades (classes) d'attaché de 1^{ère} classe et d'attaché de 2^{ème} classe].

1. Prime spéciale administrative

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Echelle indiciaire de référence	Taux moyens annuels en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen annuel		
		01/08/1993	Etapes suivantes	
			1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Attaché	Attaché	13,80 %	13,80 %	13,80 %

2. Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens annuels (AM : arrêté ministériel)		
	01/08/1993	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Attaché	100 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM

3. Indemnité supplémentaire

Les taux applicables sont les suivants :

Grade	Taux annuels		
	01/08/1993	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Attaché	50 % IFTS	75 % IFTS	100 % IFTS

II - Filière technique

II - 1. Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit à compter du 1^{er} août 1993 pour ce qui est du grade d'ingénieur subdivisionnaire. [Prise en compte du décret 93.1345 du 28 décembre 1993 portant modification de l'échelle indiciaire de ce grade].

II - 1.1. Prime de service et de rendement

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/08/1993	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Ingénieur subdivisionnaire	6 %	6 %	6 %

II - 1.2. Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/08/1993	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Ingénieur subdivisionnaire jusqu'au 8 ^{ème} échelon inclus	31,30 %	33,30 %	35,30 %
Ingénieur subdivisionnaire 9 ^{ème} échelon	30,55 %	32,55 %	34,55 %
Ingénieur subdivisionnaire 10 ^{ème} échelon	27,40 %	29,40 %	31,40 %

II - 2. Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est complété comme suit à compter du 1^{er} août 1994, pour ce qui est des techniciens chefs faisant fonction d'ingénieur subdivisionnaire.

II - 2.1. Prime de service et de rendement

Les taux moyens applicables sont les suivants (sans modification) :

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/08/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Technicien chef	5 %	5 %	5 %

II - 2.2. Rémunération accessoire pour participation aux travaux

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade - Fonction	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/08/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Techniciens chef	21 %	24 %	26 %
Technicien chef - fonctionnaire faisant fonction d'ingénieur subdivisionnaire	23 %	24,5 %	26 %

III - Filière sportive*Cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives*

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit à compter du 1^{er} août 1993. [Prise en compte du décret 93.1345 du 28 décembre 1993 portant fusion des grades (classes) de conseiller de 1^{ère} classe des activités physiques et sportives et de conseiller de 2^{ème} classe des activités physiques et sportives].

Indemnité de sujétions spéciales des conseillers des activités physiques et sportives

Les montants moyens applicables sont les suivants :

Grade	Montants moyens annuels		
	01/08/1993	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Conseiller des activités physiques et sportives	155 % taux de référence AM	180 % taux de référence AM	205 % taux de référence AM

IV - Filière médico-sociale*IV - 1. Cadre d'emplois des médecins territoriaux*

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit :

IV - 1.1. Prime spéciale administrative

Les taux moyens applicables sont les suivants à compter du 1^{er} octobre 1994 :

Grade - Fonction	Echelle indiciaire de référence	Taux moyens annuels en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen annuel		
		01/10/1994	Etapes suivantes	
			1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Médecin de 2 ^{ème} classe -chef de service-	Directeur de classe normale	17 %	17 %	17 %
Médecin de 2 ^{ème} classe -médecin du travail responsable-	Directeur de classe normale - 5 %	17 %	17 %	17 %
Médecin de 2 ^{ème} classe -médecin du travail-	Directeur de classe normale - 10 %	17 %	17 %	17 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -chef de service- jusqu'au 2 ^{ème} échelon inclus	Directeur de classe normale	17 %	17 %	17 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail responsable- jusqu'au 2 ^{ème} échelon inclus	Directeur de classe normale - 5 %	17 %	17 %	17 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail- jusqu'au 2 ^{ème} échelon inclus	Directeur de classe normale - 10 %	17 %	17 %	17 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -chef de service- 3 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale	15,25 %	15,25 %	15,25 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail responsable- 3 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale - 5 %	15,15 %	15,15 %	15,15 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail- 3 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale - 10 %	15,05 %	15,05 %	15,05 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -chef de service- 4 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale	11,40 %	11,40 %	11,40 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail responsable- 4 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale - 5 %	11,15 %	11,15 %	11,15 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail- 4 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale - 10 %	10,80 %	10,80 %	10,80 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -chef de service- 5 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale	8,45 %	8,45 %	8,45 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail responsable- 5 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale - 5 %	8 %	8 %	8 %
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail- 5 ^{ème} échelon	Directeur de classe normale - 10 %	7,50 %	7,50 %	7,50 %

Le cas échéant, des mesures particulières seront mises en place pour les fonctionnaires ayant déjà atteint au 1^{er} octobre 1994 un échelon entrant dans le champ d'application de cette mesure (mise en œuvre à l'occasion du prochain avancement d'échelon à partir de la situation au 1^{er} octobre 1994).

IV – 1.2. Indemnité de sujétions spéciales des médecins

Les taux moyens applicables sont les suivants à compter du 1^{er} janvier 1994 :

Grade - Fonction	Taux moyens annuels		
	01/01/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Médecin de 1 ^{ère} classe -chef de service-	90 % taux moyen AM	95 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail responsable-	85 % taux moyen AM	90 % taux moyen AM	95 % taux moyen AM
Médecin de 1 ^{ère} classe -médecin du travail-	81 % taux moyen AM	86 % taux moyen AM	90 % taux moyen AM
Médecin de 2 ^{ème} classe -chef de service-	90 % taux moyen AM	95 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Médecin de 2 ^{ème} classe -médecin du travail responsable-	85 % taux moyen AM	90 % taux moyen AM	95 % taux moyen AM
Médecin de 2 ^{ème} classe -médecin du travail-	81 % taux moyen AM	86 % taux moyen AM	90 % taux moyen AM

IV - 2. Cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 1994 :

Indemnité forfaitaire de sujétions spéciales de service social

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade - Fonction	Taux moyens annuels (AM : arrêté ministériel)		
	01/01/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Assistant socio-éducatif principal -assistant social principal-	86 % taux moyen AM	93 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Assistant socio-éducatif principal -conseiller en économie sociale et familiale principal-	50 % taux moyen AM	75 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Assistant socio-éducatif principal -assistant social-	100 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Assistant socio-éducatif principal -conseiller en économie sociale et familiale-	50 % taux moyen AM	75 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM

IV - 3. Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 1994 :

Prime de service

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/01/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Educateur chef de jeunes enfants	3,75 %	5,65 %	7,5 %
Educateur principal de jeunes enfants	3,75 %	5,65 %	7,5 %
Educateur de jeunes enfants	3,75 %	5,65 %	7,5 %

IV - 4. Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit (prise en compte notamment du décret 93.1345 du 28 décembre 1993 portant fusion des grades de puéricultrice de classe supérieure et de puéricultrice de classe normale en un seul grade, celui de puéricultrice de classe normale).

IV - 4.1. Prime de service

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Date d'effet
Puéricultrice hors classe	3,5 %	01/08/1993
Puéricultrice de classe normale	3,8 %	

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/01/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Puéricultrice hors classe	3,75 %	5,65 %	7,5 %
Puéricultrice de classe normale	3,80 %	5,80 %	7,5 %

IV - 4.2. Indemnité de sujétion spéciale médico-sociale

Cette indemnité n'est versée qu'aux fonctionnaires accomplissant les fonctions de directrice de crèche

Les taux applicables sont les suivants :

Grade - Fonction	Taux en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/08/1993	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Puéricultrice hors classe -directrice de crèche-	4,00 %	4,50 %	5 %
Puéricultrice de classe normale -directrice de crèche-	4,30 %	4,75 %	5 %

IV - 5. Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit (prise en compte notamment du décret 93.1345 du 28 décembre 1993 portant fusion des grades d'infirmier de classe supérieure et d'infirmier de classe normale en un seul grade, celui d'infirmier de classe normale).

Prime de service

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	Date d'effet
Infirmier hors classe	3,5 %	01/08/1993
Infirmier de classe normale	3,8 %	

Grade	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade		
	01/01/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Infirmier hors classe	3,75 %	5,65 %	7,5 %
Infirmier de classe normale	3,80 %	5,80 %	7,5 %

V - Filière culturelle**V - 1. Cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine**

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 1994.

Indemnité spécifique

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens annuels		
	01/01/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Conservateur en chef du patrimoine jusqu'au 2 ^{ème} échelon inclus	61 % taux moyen AM	81 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Conservateur en chef du patrimoine 3 ^{ème} échelon	54,30 % taux moyen AM	74,30 % taux moyen AM	93,30 % taux moyen AM
Conservateur en chef du patrimoine 4 ^{ème} échelon	22,10 % taux moyen AM	42,10 % taux moyen AM	61,10 % taux moyen AM
Conservateur en chef du patrimoine 5 ^{ème} échelon	5,10 % taux moyen AM	25,10 % taux moyen AM	44,10 % taux moyen AM
Conservateur en chef du patrimoine :			
* HEA - 1 ^{er} chevron			17,30 % taux moyen AM
* HEA - 2 ^{ème} chevron			1,65 % taux moyen AM
* HEA - 3 ^{ème} chevron			
Conservateur de 1 ^{ère} classe du patrimoine	63 % taux moyen AM	82 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Conservateur de 2 ^{ème} classe du patrimoine	65 % taux moyen AM	83 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM

V - 2. Cadre d'emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques

Le régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 1994.

Indemnité spéciale des conservateurs de bibliothèque

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade	Taux moyens annuels		
	01/01/1994	Etapes suivantes	
		1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape
Conservateur en chef des bibliothèques jusqu'au 2 ^{ème} échelon inclus	61 % taux moyen AM	81 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Conservateur en chef des bibliothèques 3 ^{ème} échelon	54,30 % taux moyen AM	74,30 % taux moyen AM	93,30 % taux moyen AM
Conservateur en chef des bibliothèques 4 ^{ème} échelon	22,10 % taux moyen AM	42,10 % taux moyen AM	61,10 % taux moyen AM
Conservateur en chef des bibliothèques 5 ^{ème} échelon	5,10 % taux moyen AM	25,10 % taux moyen AM	44,10 % taux moyen AM
Conservateur en chef des bibliothèques :			17,30 % taux moyen AM
* HEA - 1 ^{er} chevron			1,65 % taux moyen AM
* HEA - 2 ^{ème} chevron			
* HEA - 3 ^{ème} chevron			
Conservateur de 1 ^{ère} classe des bibliothèques	63 % taux moyen AM	82 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM
Conservateur de 2 ^{ème} classe des bibliothèques	65 % taux moyen AM	83 % taux moyen AM	100 % taux moyen AM

M. LE MAIRE : C'est un dossier ardu, si vous souhaitez de plus amples renseignements, nous avons ici ces spécialistes : d'abord notre Secrétaire Général qui connaît tout cela sur le bout des doigts et ensuite M. MEYER, Administrateur, chargé des Ressources Humaines que vous connaissez également. Il est chargé de toutes les questions relatives au personnel et fait un travail très intéressant. Nous avons aussi depuis quelques mois un nouvel Administrateur, M. Jean-Marc GALLAND que je vous présente ; il fait ses premières armes à Besançon. On l'a chargé des relations avec tous les organismes qui travaillent avec la Ville : Sociétés d'Economie Mixte, Associations, Citadelle, etc. et je crois que là aussi il sera très précieux. Avec M. PENGREC'H, le Secrétaire Général Adjoint, on a quelque peu renouvelé et conforté le personnel en matière grise et en proposition, ce que nous souhaitions déjà depuis quelque temps.

Pour en revenir au rapport, il n'y a pas de questions particulières à poser ? Vous aurez des entretiens particuliers pour ceux qui seraient intéressés avec l'un des Administrateurs que je vous ai désignés. Monsieur ALAUZET souhaite-t-il quelques précisions ?

M. ALAUZET : Non, je souhaite plutôt émettre un avis.

M. LE MAIRE : Emettez !

M. ALAUZET : Je voterai contre ce rapport qui, certes, prend en compte les remarques de la Chambre Régionale des Comptes et vise à réduire les frais de fonctionnement de la Ville en épargnant peut-être ainsi quelques postes de travail au sein de la Mairie mais qui consacre des mesures que nous avons déjà dénoncées. Elles sont profondément choquantes à mes yeux, tant en ce qui concerne le financement de ces mesures par la suppression de postes de travail et l'aggravation du chômage que par son mode de répartition qui avantage avant tout ceux qui restent les favorisés de notre institution. On me répondra qu'ils sont bien moins favorisés que leurs collègues du privé ou d'autres villes ou collectivités, que si l'on souhaite disposer de collaborateurs compétents, motivés et coopératifs, il faut y mettre le prix et que, de plus, il s'agit de protocoles nationaux. On pensera qu'il est périlleux, voire maladroit de s'opposer à une telle mesure. Je sais tout cela, pourtant cela n'y change rien. Tant qu'on persistera à se référer et à se comparer à ceux qui ont plus, à s'en faire un prétexte pour justifier ses propres exigences et alimenter la surenchère, on continuera à concentrer les richesses et à fabriquer des exclus.

Ce qui est regrettable dans cette affaire, c'est que la Chambre Régionale des Comptes ait eu à intervenir sur cette question éminemment politique. J'attends beaucoup, comme beaucoup d'autres aussi, parce que j'y crois encore, que la politique puisse sortir de sa torpeur et sache se redonner du pouvoir pour aborder les questions essentielles de notre société plutôt que de s'abriter trop souvent derrière l'argument des contraintes.

M. LE MAIRE : Merci Monsieur ALAUZET.

M. NACHIN : Je m'abstiendrai sur cette question comme je l'ai déjà fait à propos des autres questions concernant le régime indemnitaire pour des raisons que je peux rappeler rapidement. Je suis opposé au régime indemnitaire parce qu'il institue des promotions qui ne sont pas toujours justifiées et parce qu'en général ce sont les fonctionnaires ayant les salaires les plus élevés qui ont les indemnités les plus importantes et cela accroît encore l'écart entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés. Enfin les indemnités ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite et ce n'est pas l'intérêt des fonctionnaires d'avoir une partie de leur salaire constitué par des indemnités.

M. VUILLEMIN : Je crois qu'on se trompe de débat. On évoque les arguments qui avaient été avancés lorsqu'on avait présenté la mise en place des régimes indemnitaires dans cette assemblée. Il s'agit aujourd'hui de l'application des accords Durafour et des modifications que cela entraîne. Précisément ces modifications vont tout à fait dans le sens que vous souhaitez, alors je crois que cela mérite quand même d'être corrigé.

Ce que je voudrais dire en introduction, c'est que malheureusement les questions relatives aux ressources humaines sont trop souvent abordées par le biais de dossiers techniques, voire ardues comme c'est le cas du dossier qui nous est présenté ce soir, ou réduites à leur seule dimension de maîtrise de la masse salariale lors de l'élaboration du budget. Et là je réponds à M. ALAUZET pour dire avec la plus grande fermeté et la plus grande vigueur que la politique municipale en matière de ressources humaines ce n'est pas cela, ce n'est pas que cela.

Je l'ai déjà dit mais je le répète, la politique municipale c'est un programme de formation important ; regardez les chiffres du budget 1994 et vous verrez l'effort important qui a été fait en matière de formation des personnels. La politique municipale c'est aussi la recherche permanente du dialogue et de la concertation : groupes de réflexion, de travail avec les éboueurs, groupes de réflexion précisément pour la mise en place de ces régimes indemnitaires, pour l'application des accords Durafour, sur l'absentéisme et j'en oublie certainement. C'est aussi la modernisation de l'outil de travail : informatique, mécanisation, etc. C'est aussi encore la prévention des accidents du

travail, une manière de lutter contre l'absentéisme. C'est aussi la lutte contre la précarité, une action valorisation des dispositifs des CES, la titularisation de personnels temporaires, notamment de 22 agents de services l'année dernière. C'est enfin une ouverture en direction des jeunes. Je rappelle que la Ville, dès cette rentrée, en application de nouvelles dispositions, a souscrit des contrats d'apprentissage. 5 jeunes apprentis sont ou vont être dans les services municipaux avec la perspective d'être embauchés à l'issue de leur apprentissage. La politique municipale en matière de ressources humaines c'est tout cela, ce n'est pas que le régime indemnitaire ou le protocole Durafour, etc. Et je le martèlerai chaque fois qu'on dira que la politique municipale des ressources humaines c'est la maîtrise de la masse salariale. Se ce n'était que cela, ce serait grave et je le dirais aussi. La maîtrise salariale n'est acceptable que dans la mesure où il y a autre chose, comme je viens de le dire.

J'ajoute que les mesures proposées aujourd'hui ne concernent pas seulement les régimes indemnitaires, mais également l'application du protocole Durafour aux personnels de catégories A et B ; les catégories C ne sont pas concernées parce qu'elles ne disposent pas d'un régime indemnitaire très élevé. La mesure vise à diminuer l'indemnitaire, à la suite de l'augmentation du traitement indiciaire, c'est-à-dire le régime qui est pris en compte pour la retraite. Cela va précisément dans le sens que vous souhaitez, un peu moins d'indemnitaire, un peu plus d'indiciaire.

Cette méthode n'est pas nouvelle. On l'a déjà appliquée lorsque devant le Conseil Municipal on est venu présenter l'application de la nouvelle bonification indiciaire aux dessinateurs qui relèvent de la catégorie C mais bénéficient d'un régime indemnitaire relativement important. Un mécanisme avait été défini et accepté par le Conseil Municipal. Le souci de cohésion qui doit diriger toute la politique en matière de gestion municipale du personnel est permanent. Il est normal qu'un dispositif appliqué à une catégorie de personnels s'applique aux autres au nom de la cohésion, de l'équilibre à respecter.

Donc il y a trois choses à retenir de tout cela indépendamment des tableaux, de l'aspect techniques : d'abord le maintien d'une rémunération globale toujours supérieure à la rémunération actuelle, ce n'est pas rien, personne n'est lésé, tout le monde gagnera plus. Deuxièmement, je l'ai dit, le fait de privilégier les éléments de rémunération pris en compte dans la liquidation de la retraite, la bonification indiciaire au détriment du régime indemnitaire, c'est intéressant aussi. Troisièmement ce qu'il faut bien noter, c'est que l'application de ce protocole Durafour se fera de manière progressive, ce n'est pas une application brutale et cela se fera au fur et à mesure que les agents concernés bénéficieront d'une avancée indiciaire. C'est cela qu'il faut bien comprendre. Si on regarde les tableaux, on s'aperçoit que tout le personnel aura un traitement indiciaire supérieur et un peu moins d'indemnités. Cela va tout à fait dans le sens de l'équilibre et de ce qui est souhaitable. Je voudrais dire aussi qu'on ne peut pas l'éviter. On ne peut pas à la fois bénéficier des accords Durafour et de tout le régime indemnitaire, sinon on fait exploser le système. Donc, quitte à moduler l'un par rapport à l'autre, il nous paraîtrait souhaitable de donner un peu plus sur le régime indiciaire et un peu moins sur le régime indemnitaire, c'est ce que nous faisons.

M. LE MAIRE : On peut remercier d'ailleurs M. DURAFOUR de l'évolution de ces régimes car elle est bénéfique à l'ensemble du personnel. Je crois que c'est cela qu'il faut surtout retenir.

La discussion est close.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité moins une abstention, adopte ces propositions.