

Aménagement et Réduction du Temps de Travail dans les services municipaux

M. l'Adjoint DAHOUI, Rapporteur : La Ville de Besançon a engagé une démarche de réflexion sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT), démarche devant privilégier une approche globale de l'ARTT prenant en compte les enjeux économiques, sociaux et de qualité du service public.

* **La démarche**

Elle a largement associé les agents et les partenaires sociaux. Elle a été matérialisée par :

- l'établissement d'un état des lieux en janvier 2000
- la mise en oeuvre d'une phase de concertation début 2001 avec la volonté d'un véritable dialogue social. Dans ce cadre, une information avec débat d'orientation est intervenue devant le Comité Technique Paritaire (CTP) le 28 juin 2001
- un courrier d'information a été adressé aux agents en juillet 2001
- sept réunions d'information du personnel ont été organisées
- des rubriques spécifiques ont été intégrées dans le BIP et la Lettre du Cadre
- des groupes de réflexion ont été mis en place dans chaque service avec la participation du service Ressources Humaines, les propositions élaborées ayant été examinées par un Comité de Pilotage constitué d'élus et de la Direction Générale des Services
- les organisations syndicales ont été notamment réunies à 3 reprises en vue d'élaborer un protocole d'accord
- le CTP s'est prononcé favorablement sur cette question le 5 décembre courant par 24 voix pour (ensemble des représentants de la collectivité et de deux organisations syndicales) et 4 voix contre émanant de la 3^{ème} organisation syndicale
- suite aux observations formulées à cette occasion, un protocole d'accord synthétisant l'ensemble de la démarche a été signé. Il fonde le dispositif qui est soumis à votre décision.

* **Les objectifs**

L'ARTT est une démarche de progrès social qui doit bénéficier à tous les agents de la collectivité. Mise en oeuvre dans le cadre de l'évolution de l'organisation du travail au sein de chaque service, cette démarche doit contribuer à l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers et à la modernisation de l'organisation et du fonctionnement des services municipaux, en conciliant attentes des usagers, souhaits des agents et principes du service public.

Le dispositif proposé procède de la volonté d'aboutir à un accord «gagnant-gagnant» pour l'emploi et l'amélioration du service public.

Pour le service public et l'utilisateur	Pour le personnel	Pour l'emploi
<p>Pas de réduction et une homogénéisation des horaires d'ouverture pour une meilleure lisibilité</p> <p>Priorité à l'adaptation par redéploiement des horaires</p> <p>Un financement sans recours à la fiscalité</p> <p>6 MF</p>	<p>Plus de temps libre Plus de souplesse Plus d'équité</p> <p>Recherche de simplicité Une seule base horaire pour tous qui reste la même : référence hebdomadaire 36 heures avec conservation des avantages acquis en matière de congés annuels 1 journée : 7 heures 12 1/2 journée : 3 heures 36</p> <p>Pas de remise en cause des cycles de travail qui fonctionnent (32 heures/40 heures, etc.)</p>	<p>Des créations nettes* : 30 ETC (au titre du budget principal) et 4 ETC pour les budgets annexes</p> <p>La titularisation d'auxiliaires : 25 ETC Pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mise en place d'équipes de titulaires remplaçants - L'application du protocole d'accord sur la résorption de l'auxiliaire <p>Le respect des engagements pris en direction des emplois jeunes</p>

* Les créations de postes s'entendent en plus de l'effectif existant actuellement dans les services, le bilan social 2000 faisant référence, et à structure constante (hors transfert de services Ville/CCAS ou Ville/Agglomération notamment).

I - L'aménagement/Réduction du Temps de Travail

Les modalités retenues conservent une durée du temps de travail homogène pour l'ensemble des agents de la Ville et préservent ainsi toutes les possibilités de mobilité de service à service. En effet, la question de la capacité d'adaptation et de redéploiement des services est centrale pour la prochaine décennie. Cet atout existant doit être préservé.

Il faut donc éviter tout système accordant des bonifications en terme horaire. La différence de pénibilité est prise en compte au niveau des durées de carrières (statut national), des primes et indemnités spécifiques.

1 - Les textes de référence

- Loi n° 2001/2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire... et à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale, article 7-1 de la loi n° 84.53 du 26 janvier 1984.

- Décret n° 2000/815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique d'Etat.

- Décret n° 2001/623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84.53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale.

2 - Heures d'ouverture au public

L'amplitude d'ouverture des services au public est fixée d'une façon uniforme comme suit : 8 h 30 - 12 h et 13 h 30 - 17 h 30, le service Formalités Administratives et le Centre d'Information et d'Accueil Municipal étant également ouverts le samedi matin de 8 h 30 à 12 h.

Des heures d'ouverture spécifiques sont fixées pour les établissements recevant du public, à caractère culturel (Bibliothèques, Musées,...), à caractère sportif (Piscine, Patinoire,...) ou social (Hygiène-Santé - Points Publics...).

3 - Les bénéficiaires

Sont concernés par les dispositions du présent accord cadre tous les agents de la Ville titulaires, stagiaires et non titulaires, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, des catégories A, B et C, dénommés «agents» dans la suite du présent document, à l'exception notamment du personnel enseignant dont les obligations de service sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois correspondant [professeurs (16 h), assistants qualifiés et assistants (20 h)], des ATSEM et agents de service des écoles qui bénéficient déjà actuellement d'un régime plus favorable (déjà exclus du bénéfice de la réduction du temps de travail lié à la conclusion d'un contrat de solidarité - délibération du Conseil Municipal du 11 juin 1982), des surveillants de restaurants scolaires (congrés Education Nationale).

Il est rappelé que le temps de travail des CES est réglementairement fixé à 20 heures hebdomadaires. Néanmoins, ils bénéficieront comme les emplois jeunes des congés annuels et des congés exceptionnels par référence aux agents titulaires (au prorata du temps de travail effectué le cas échéant).

Par contre, les assistantes maternelles restent soumises aux dispositions de la loi 92.642 du 12 juillet 1992 et à celles du décret 94.909 du 14 octobre 1994. Néanmoins, pour les intéressées, le paiement d'heures supplémentaires interviendra après la 10^{ème} heure de travail effectuée (après la 12^{ème} heure actuellement).

4 - Temps de travail à la Ville au 1^{er} janvier 2002

*** Durée hebdomadaire du Temps de Travail**

Elle reste fixée à 36 heures.

*** Congés annuels**

Les jours de congés annuels auxquels les agents peuvent prétendre s'établissent comme suit :

- 5 fois les obligations hebdomadaires de service (soit 25 jours ouvrés) ainsi que 2 jours ouvrés pour fractionnement (décret 85.1250 du 26 novembre 1985),

- 5 jours ouvrés validés au titre de l'article 7.1 de la loi 84.53 du 26 janvier 1984 par la délibération du Conseil Municipal du 11 juin 1982 relative à la conclusion d'un contrat de solidarité avec l'Etat,

à savoir 32 jours ouvrés ou 230,4 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, ces congés sont calculés au prorata de la quotité de travail. Ils sont exprimés en heures en raison de la grande diversité des modalités de travail de ces agents. Il en est notamment de même pour les agents dont les plannings de travail ne sont pas réguliers ou pour les agents n'effectuant pas régulièrement 10 demi-journées de travail par semaine.

Les congés annuels sont posés par demi-journées ou journées.

Un jour de congé équivaut dans le cas général à 7 h 12 (3 h 36 par demi-journée) ou à 8 h (4 h par demi-journée) pour les agents travaillant par modules de 4 h.

L'absence de service ne peut excéder le nombre de jours consécutifs prévus par la réglementation en vigueur, excepté pour les congés bonifiés, les comptes épargne-temps et retraite.

Une note du Maire indiquera les modalités d'octroi de ces congés annuels.

*** Congés exceptionnels**

Actuellement, les agents bénéficient de 4 h de congés exceptionnels à l'occasion de chacune des fêtes du 1^{er} mai et du 14 juillet validés au titre de l'article 7.1 de la loi 84.53 du 26 janvier 1984 par la délibération du Conseil Municipal du 11 juin 1982 susvisée.

Deux jours supplémentaires maximum seront en outre accordés sur proposition des directeurs de service pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent dans les conditions définies à l'article 2 du décret 2001.623 du 12 juillet 2001.

Ces congés exceptionnels pourront être pris à l'heure. Une demi-journée d'absence à ce titre équivaudra néanmoins à 3 h 36 dans le cas général ou à 4 h pour les agents travaillant par modules de 4 h.

Pour les agents à temps non complet, ils sont calculés au prorata de la quotité de travail.

- Une note du Maire précisera au besoin ces dispositions.

Par ailleurs sont maintenues les autorisations d'absence octroyées :

- à l'occasion d'événements familiaux (actuellement fixées par un arrêté municipal du 8 décembre 1980)

- pour l'exercice d'un mandat électif (définies par note du Maire)

- aux bénéficiaires de la médaille d'honneur communale (éditées par note du Maire).

Par contre, sont supprimées les autorisations exceptionnelles d'absence pour raison urgente de santé (médecin, dentiste) pouvant être accordées dans certains services. Les congés exceptionnels permettent en effet de satisfaire ces besoins.

5 - Rémunération

L'aménagement/réduction du temps de travail s'appliquera sans perte de rémunération, celle-ci étant constituée du traitement indiciaire, du supplément familial ainsi que des primes et indemnités instituées sur la base des textes réglementaires ou par délibération.

6 - Organisation du temps de travail

6.1 - Durée effective du temps de travail

Le décret du 25.08.2000 (auquel renvoie le décret 01.623 du 12 juillet 2001) dispose que «la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

6.2 - Temps de travail et temps de repos

Ils sont définis par les textes susvisés. Il est possible de déroger à ces règles uniquement :

- soit lorsque l'objet même du service public l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens (décret à paraître),
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée (information du CTP).

• Dérogations

Ces modalités, à savoir essentiellement la durée quotidienne du travail, le repos minimum quotidien et l'amplitude maximale de la journée, *peuvent ponctuellement ne pas être respectées notamment par :*

- le personnel d'astreinte en cas d'intervention,
- le personnel de collecte des ordures ménagères lors du rattrapage de la collecte correspondant à des jours fériés,
- les manutentionnaires à l'occasion de certaines manifestations,
- le personnel de surveillance du CNR en cas de manifestation en soirée,
- les agents en mission (chauffeurs et agents procédant à des travaux de manutention),
- les fonctionnaires assistant aux réunions en soirée (Conseil Municipal, commissions, conseils de quartier...),
- les animateurs et la cellule technique du service de la Politique de la Ville lors de manifestations,
- les receveurs placiers lors de la foire mensuelle.

Il est dérogé régulièrement à ces modalités dans le cadre :

- des manifestations organisées au Palais des Sports, à l'Opéra-Théâtre, au Kursaal (dérogation également concernant la durée hebdomadaire du travail),
- du gardiennage du Centre Technique Municipal (amplitude journalière de 12 h), toutefois une nouvelle organisation qui pourrait remédier à cette situation est en cours d'examen.

Ces dérogations ont reçu un avis favorable du CTP le 5 décembre 2001.

Cas particuliers des concierges (ou gardiens logés) :

Les modalités de travail de l'article 3 du décret 00.815 du 25 août 2000 peuvent ne pas être respectées par ces agents en raison du travail effectué en contrepartie du logement de fonction et ne rentrant a priori pas en compte pour l'application de ce texte.

6.2.1 - Travail en déplacement

Toute journée passée en mission sera décomptée pour 7,2 h (3 h 36 pour une demi-journée) dans le cas général et pour 8 h (4 h par demi-journée) pour les agents travaillant par modules de 8 h par jour. En cas de départ la veille pour des raisons de commodité, aucune récupération n'est comptée ledit jour.

Par contre, si la mission nécessite un travail effectif supérieur aux durées ci-dessus (conduite, manutention), le temps de travail réellement effectué au-delà de ces durées est également récupéré.

6.2.2 - Formation

Toute absence pour formation est décomptée au maximum pour 3 h 36 pour une demi-journée et 7 h 12 pour une journée dans le cas général et pour 4 h pour une demi-journée et 8 h pour une journée pour les agents travaillant par modules correspondants (au prorata du temps de travail pour les agents à temps non complet).

6.3 - Modalités d'organisation du Temps de Travail

Les cycles de travail précédemment en vigueur sont validés et pourront être étendus en concertation avec les agents, après avis du Comité Technique Paritaire, en fonction des nécessités de fonctionnement des services. Il est précisé qu'une banque de données des différents cycles de travail en cours à la Ville sera mise en oeuvre par le Service Ressources Humaines, en concertation avec les services. Ces modalités sont notamment les suivantes :

- 32/40, soit 9 jours de travail par quinzaine, équivalant à 72 heures de travail sur 2 semaines,
- 10 demi-journées de travail par semaine avec horaires fixes,
- journée bloquée,
- journée continue,
- horaire variable,
- travail saisonnier,
- planning de travail d'une durée variable (quinzaine, mois, année,...).

Ces modalités sont complétées comme suit :

• *Pour les agents de catégories B et C* (personnel bénéficiant de l'horaire variable notamment) à temps complet, soit 36 heures hebdomadaires, 3 modalités sont offertes :

- travail sur 10 demi-journées par semaine (situation actuelle),

et dans la mesure permise par le service :

• travail sur 9 demi-journées par semaine, soit une demi-journée d'aménagement du temps de travail par semaine, les demi-journées de travail étant comptabilisées à raison de 4 heures de travail théorique,

• travail sur 9 journées par quinzaine (18 demi-journées), soit un jour d'aménagement par quinzaine, la journée de travail ayant une valeur théorique de 8 heures (et la demi-journée 4 heures).

Il appartiendra aux chefs de service de veiller à la continuité opérationnelle de leurs services respectifs (présence suffisante d'agents durant l'intégralité d'ouverture de ceux-ci).

Pour le choix des jours ou demi-journées non travaillés, priorité sera donnée aux agents à temps partiel. En outre, les agents concernés devront s'engager pour une période d'un an. Une modification ne pourra être examinée au cours de cette période que sur demande écrite expressément acceptée par le chef de service.

• *Agents de catégorie A, toutes filières confondues :*

Actuellement, ces agents ne bénéficient d'aucun droit à récupération.

Sur la base d'une durée hebdomadaire de référence qui reste fixée à 36 h effectuées sur 10 demi-journées, un système de récupération est institué à raison d'1 heure pour 1 heure des heures supplémentaires accomplies au-delà des 36 heures hebdomadaires, sous la forme de journées ou demi-journées d'aménagement du temps de travail, dans la limite maximum de 12 jours par an.

En outre, en cas de dépassement horaire supplémentaire effectué, trois jours complémentaires pourront être utilisés annuellement et exclusivement sur les comptes épargne-temps et comptes épargne retraite.

La mise en oeuvre de ces autorisations d'absence nécessitera l'instauration d'un système de comptabilisation du temps de travail (enregistrement manuel ou informatique communiqué au supérieur hiérarchique).

Par ailleurs, la réflexion sur le contenu de la fonction de cadre et le développement des modalités de délégation pourront être prolongés notamment sur la base des propositions du groupe de travail cadre présentées au CTP en juin 2001.

6.3.1 - Horaires variables

Ce dispositif, qui a été mis en place à Besançon depuis 1977, est précisé dans le cadre de l'article 6 du décret n° 01.623 du 12 juillet 2001 qui renvoie à l'article 6 du décret n° 00.815 du 25 août 2000.

Il permet à la fois de mieux faire correspondre les nécessités de la continuité des services (notamment les heures d'affluence du public) et la présence du personnel.

Il appartient aux chefs de service de prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer une continuité opérationnelle de leur service.

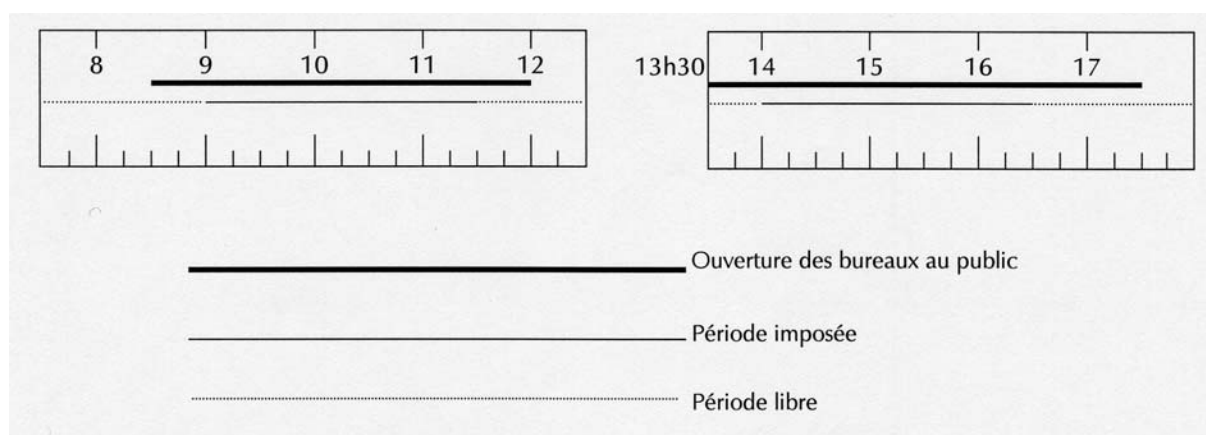
Principales modalités de ce dispositif, étant indiqué qu'un règlement sera établi, sur ces bases, par note du Maire :

Bénéficiaires :

Le personnel autorisé relevant des catégories B et C.

Amplitude journalière de travail :

Elle s'étend de 7 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 18 h. Elle comprend des périodes imposées (9 h à 11 h 30 et 14 h à 16 h 30), des périodes de présence libre (de 7 h 30 à 9 h, de 11 h 30 à 12 h 30, de 13 h 30 à 14 h, de 16 h 30 à 18 h), des périodes d'ouverture des bureaux au public (8 h 30 - 12 h et 13 h 30 - 17 h 30).



L'originalité de ce système par rapport à l'horaire traditionnel fixe se situe notamment pendant les périodes de temps libre durant lesquelles chaque agent peut arriver à son poste de travail et le quitter à l'heure de son choix, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

La présence de la totalité du personnel est obligatoire pendant les périodes correspondant aux plages fixes durant les jours travaillés en fonction du cycle de travail choisi (10 demi-journées, 9 demi-journées, 9 jours par quinzaine, temps partiel...).

Les agents devront se concerter, par unité de travail, afin de s'assurer qu'ils seront en nombre suffisant pour assurer la continuité du service pendant les périodes de présence libre correspondant aux heures d'ouverture au public. L'effectif présent en fin d'après-midi comporte obligatoirement un agent de catégorie A ou B jusqu'à 18 h.

- **Crédit-débit**

Il est obligatoire, sous réserve des dérogations concernant le crédit-débit, d'accomplir 36 heures de travail durant la semaine, plus éventuellement les heures supplémentaires nécessitées par les besoins du service.

- **Crédit**

- *Pour les agents travaillant sur 10 demi-journées par semaine*

Un crédit d'heures, qui devra avoir été acquis par suite des impératifs de bon fonctionnement du service (les chefs de service devront y veiller), de deux heures maximum par semaine, pourra être reporté d'une semaine sur l'autre avec possibilité de cumul dans la limite de 4 heures par mois. Lorsque ce crédit mensuel n'aura pas pu, *pour des raisons de service*, être réincorporé dans le système de l'horaire aménagé, il pourra faire l'objet d'une récupération si possible dans le mois suivant, à raison d'1 heure pour 1 heure, dans les mêmes conditions que les congés annuels, c'est-à-dire sur une base de 3 heures 36 par demi-journée et en accord avec le chef de service.

Si ce crédit mensuel est supérieur à 4 h, il sera automatiquement écrêté sauf décision du chef de service, à titre tout à fait exceptionnel et correspondant à des heures accomplies à l'occasion d'un surcroît de travail clairement identifié et évalué.

- *Pour les agents autorisés à effectuer leur temps de travail à temps complet sur 9 demi-journées par semaine ou sur 9 journées toutes les 2 semaines, ainsi que pour les agents autorisés à travailler à temps partiel, tout crédit d'heures (d'une durée maximale de 2 h par semaine) devra être réincorporé dans le système de l'horaire aménagé. Il ne pourra pas faire l'objet d'une récupération.*

Dans le cas où l'agent aura été amené, à la demande du chef de service, à travailler un jour ou une demi-journée non travaillé habituellement par lui, la récupération du temps de travail correspondant devra obligatoirement intervenir dans les 2 mois suivants.

- **Débit**

Pour tous les agents pratiquant l'horaire variable, le report d'une semaine sur l'autre d'un débit d'1 h maximum par semaine pourra être autorisé. A la fin du mois, il devra obligatoirement être régularisé par des congés annuels ou des congés exceptionnels.

- **Enregistrement et contrôle**

La mise en oeuvre de l'horaire variable nécessite la mise en oeuvre d'un système de comptabilisation, manuel (comme actuellement) ou informatique, accessible aux responsables hiérarchiques.

Toute fraude à l'encontre du règlement entraînera, pour le contrevenant, l'exclusion temporaire ou définitive du bénéfice de la pratique de l'horaire variable sur simple décision du chef de service, sans préjudice d'une éventuelle sanction disciplinaire prononcée dans le cadre de la procédure correspondante.

6.3.2 - Temps partiel

Dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi, la Ville de Besançon s'est toujours appliquée à encourager le développement de la pratique du temps partiel (180 agents concernés à la Ville en 2000). Cette politique sera poursuivie.

Le temps partiel constitue une facilité d'aménagement du temps de travail accordée aux agents. Il s'exprime par rapport à une quotité du temps de travail d'un agent à temps plein.

• Quotité de travail à temps partiel

Les quotités de travail autorisées à la Ville sont de 50, 60, 70, 80 et 90 % d'un temps plein, ce qui représente des temps de travail hebdomadaire respectifs de :

- 50 % : 18 heures,
- 60 % : 21 heures 36 minutes, soit 21,6 heures,
- 70 % : 25 heures et 12 minutes, soit 25,2 heures,
- 80 % : 28 heures et 48 minutes, soit 28,8 heures,
- 90 % : 32 heures et 24 minutes, soit 32,4 heures [cette modalité de travail ne représentant plus d'intérêt pour les agents susceptibles d'établir leur planning de travail sur 9 demi-journées par semaine ou 9 journées (18 demi-journées) par quinzaine].

• Répartition du temps de travail

- réduction journalière du temps de travail
- réduction par demi-journée

% temps de travail	Nombre de demi-journées de travail d'une durée moyenne de 3,6 h
90 %	9
80 %	8
70 %	7
60 %	6
50 %	5

Ces modalités de travail à temps partiel seront maintenues dans leurs conditions actuelles d'exercice et de rémunération (calculée au prorata du temps de travail, excepté pour un 90 % d'un temps complet rémunéré sur la base de 32/35^{ème} et un 80 % sur la base de 30/35^{ème}).

Lorsqu'ils demanderont à reprendre leur service à temps plein, les agents à temps partiel ne pourront pas se prévaloir à titre personnel d'un quelconque aménagement horaire, notamment dans la détermination, le cas échéant, des jours non travaillés.

Une note du Maire complétera ces modalités, notamment en ce qui concerne :

- les congés annuels qui seront exprimés en heures
- l'influence des modifications du taux de temps partiel sur ces congés
- les congés exceptionnels et autorisations d'absence.

6.3.3 - *Astreintes*

Les astreintes sont des périodes pendant lesquelles l'agent, bien que n'étant pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité de celui-ci afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'Administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'indemnité d'astreinte est régie par le décret 69.773 du 30 juillet 1969 modifié relatif à l'indemnité d'astreinte allouée aux agents de l'Etat.

Les taux de cette indemnité sont actuellement fixés par un arrêté ministériel du 24 janvier 2000.

Conformément à la délibération du Conseil Municipal du 25 septembre 1995 (ayant reçu récépissé préfectoral le 3 octobre 1995), cette indemnité est versée aux agents concernés, qu'ils appartiennent ou non aux cadres d'emplois de la filière technique. Le temps d'intervention est rémunéré ou récupéré. Ces modalités peuvent concerner les agents de catégories B et C.

Ces dispositions pourront être réexaminées si besoin est, en fonction du décret prévu à l'article 5 du décret 01.623 du 12 juillet 2001 - texte non publié.

6.3.4 - *Heures supplémentaires*

Chaque fois que possible les activités importantes et revêtant un caractère de permanence assurées en heures supplémentaires sont transformées en emplois.

Néanmoins un certain nombre de ces heures supplémentaires effectuées est incompressible. Dans ce cas, il importe de privilégier le système de la récupération comme suit :

- permettre la récupération intégrale des heures supplémentaires accomplies lorsqu'il n'en résulte pas de gêne sérieuse pour le service,

- si la récupération intégrale n'est pas possible en raison des contraintes du service, autoriser la récupération d'au moins 50 % des heures supplémentaires effectuées,

- lorsque des heures supplémentaires nombreuses auront été effectuées sur une courte période, imposer une récupération à l'issue de celle-ci afin de permettre aux agents concernés de se reposer.

Les heures supplémentaires se déterminent mensuellement (par semaine pour les agents horaires).

Coefficients de récupération (rappel) :

- heures supplémentaires les dimanches, jours fériés ou de nuit (de minuit à 7 h) : récupération de 2 h pour 1 h effectuée,

- heures supplémentaires normales :

. 14 premières heures dans le mois : récupération 1 h 15 pour 1 h accomplie,

. au-delà des 14 premières heures dans le mois : récupération d'1 h 30 pour 1 h effectuée.

7 - Le Compte Epargne Temps et le Compte Epargne Retraite

Deux systèmes de comptes épargne temps seront créés. Ces dispositifs doivent permettre aux agents qui le souhaitent soit de prendre des congés rémunérés pour des projets personnels et/ou de formation sur des périodes plus longues que celles habituellement permises (Compte Epargne Temps), soit d'anticiper la date de départ à la retraite (Compte Epargne Retraite). Les comptes épargne temps et retraite seront ouverts sur demande expresse de l'agent.

Compte Epargne Temps (CET)

Les bénéficiaires

La possibilité d'ouvrir un Compte Epargne Temps est offerte à tous les fonctionnaires titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires permanents.

L'alimentation du CET

Le CET pourra être alimenté par le report :

- de congés annuels dans la limite de 5 jours/an. Les jours de congés annuels fixes (ex : congés des personnels administratif et technique du CNR et de l'ERBA durant la fermeture des établissements) ne sont pas concernés

- de tout ou partie des congés médailles
- de tout ou partie des jours d'ARTT
- de tout ou partie des jours et heures de récupération effectuées pour les besoins du service.

Limite annuelle maximale à l'abondement : 10 jours ouvrés/an (13 jours ouvrés/an pour les agents de catégorie A)

Limite maximale à l'accumulation : 30 jours ouvrés (39 jours ouvrés pour les agents de catégorie A).

Ces limites sont proratisées en fonction de la quotité de travail pour les agents à temps non complet et les agents à temps partiel.

Utilisation du CET

- Le congé doit être pris dans un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 5 jours ouvrés.

- En cas d'utilisation d'une partie du crédit de temps accumulé, le délai de 3 ans ne commence à courir pour le solde qu'à compter du moment où le nombre de jours restant sur le compte correspond à nouveau à la durée minimale prévue de 5 jours ouvrés.

- Le CET peut être utilisé par l'agent pour prendre, en cours de carrière, un congé quel qu'en soit le motif. La demande devra être formulée au moins 3 mois à l'avance sauf en cas de mutation ou de détachement et sera soumise à l'accord du chef de service.

- En cas de renoncement à un CET, les droits acquis seront pris sous la forme d'un congé unique ou de congés échelonnés.

- En cas de non épuisement de la totalité des droits à congé acquis au titre d'un CET, lesdits congés seront perdus à l'expiration du délai de 3 ans lorsque celui-ci est opposable.

Compte Epargne Retraite (CER)*• Les bénéficiaires*

La possibilité d'ouvrir un CER est offerte à tous les fonctionnaires titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires permanents, 10 ans avant la date d'ouverture du droit à pension (60 ans pour le cas général, 55 ans pour les agents classés en catégorie B -active- au regard de la CNRACL). Ils doivent en faire la demande expresse.

• L'alimentation du CER

Le CER pourra être alimenté comme le CET, étant précisé que si la limite annuelle maximale à l'abondement est aussi égale à 10 jours ouvrés/an (13 jours ouvrés/an pour les agents de catégorie A), la limite maximale à l'accumulation est de 110 jours ouvrés.

Ces limites sont proratisées en fonction de la quotité de travail pour les agents à temps non complet et les agents à temps partiel.

Un CET en cours de validité peut être basculé dans un CER, la limite maximale à l'accumulation restant fixée à 110 jours ouvrés.

• Utilisation du CER

Le CER est utilisé au moment du départ à la retraite. Son terme, avec les congés annuels restant dus, est le jour de la mise à la retraite.

Dispositions communes au CET ou au CER*La rémunération du congé afférent au CET et au CER*

Les rémunérations versées à l'agent lors de la prise de congé sont calculées sur la base de leur rémunération perçue au moment du départ en congé (position d'activité).

Mutation (ou détachement)

En cas de mutation ou de détachement (extérieurs à la Ville) l'agent concerné devra solder son CET et/ou son CER étant précisé que le délai de 3 mois exigible entre la demande de l'agent et sa mutation ou son détachement ne pourra être raccourci au total que de 6 semaines. En cas de non épuisement des droits à CET ou CER, les congés restants seront perdus.

Gestion

Le CET et le CER sont gérés par le service dont l'agent relève. Une procédure informatisée devra permettre la duplication auprès du service des Ressources Humaines afin notamment d'adresser un relevé annuel aux agents concernés.

Recours

En cas de litige sur l'ouverture, la gestion ou le solde d'un CET ou d'un CER, le fonctionnaire concerné peut demander à ce que sa situation soit examinée par la CAP dont il relève.

Une note du Maire complétera ou aménagera en cas de besoin, les dispositions concernant le CET et le CER.

II - La mise en oeuvre de l'accord cadre

1 - Les créations et les pérennisations d'emplois (cf. tableaux ci-annexés)

La Municipalité s'engage à créer dans l'année civile 2002, 30 emplois Equivalent Temps Complet pour le Budget Principal et 4 emplois Equivalent Temps Complet sur les budgets annexes, pour lesquels les sommes correspondantes font l'objet d'une inscription au budget, ce financement intervenant sans recours à la fiscalité. Ces emplois seront créés en cohérence avec les priorités fixées par la nouvelle Municipalité (réactivité des services, création de services de proximité, etc.) et en renfort des points de fragilité détectés dans les services à partir du travail effectué par les groupes de réflexion mis en place dans le cadre de la démarche.

Il est également programmé de titulariser des agents non titulaires à hauteur de 25 postes, cette mesure ayant vocation à permettre la mise en place et le renforcement d'équipes de titulaires remplaçants. Concernant en outre la résorption de l'auxiliaariat, il sera fait application du protocole d'accord s'y rapportant (cf loi n° 2001/2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire,...).

Enfin, concernant le volet «emplois jeunes», les engagements initialement pris seront respectés en matière d'intégration lorsque le jeune aura donné satisfaction (recrutement des agents inscrits sur liste d'aptitude, recrutement direct dans certains cas).

2 - Calendrier

La date d'effet des présentes modalités est fixée au 1^{er} janvier 2002. L'année 2002 sera consacrée à des expérimentations de cycles de travail lorsque cela se révélera nécessaire.

En tout état de cause, la recherche de la meilleure organisation du travail ne se limitera pas à ce dispositif, mais sera poursuivie en fonction des priorités fixées par la Municipalité, tant pour ce qui relève de l'amélioration et de la réactivité des services publics que des conditions de vie et de travail des agents.

3 - Suivi

Le Service Ressources Humaines formalisera un suivi de cet accord, dans le cadre de groupes de travail, par thème ou par service, les priorités étant définies avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

Le Conseil Municipal est invité à en décider.

Annexe I**Protocole d'accord ARTT****Emplois créés dans la limite des financements existants à «fiscalité constante»
au Budget Principal et aux budgets annexes**

Services	Objet	Création
Secrétariat Général	Réglementation-Sécurité	1 poste
Direction Générale	Secrétariat	1 poste
Contrôle de Gestion	Renfort	1 poste
Communication	Besançon Information - Standard	1 poste
Informatique et Télécommunications	Renfort développement	1 poste
Formalités Administratives	Renfort	1 poste
Hygiène-Santé	Service de Soins à Domicile pour Personnes Agées	1 poste (budget annexe)
Assainissement	Renfort	1 poste (budget annexe)
Eaux	Création équipe branchements	2 postes (budget annexe)
Bâtiment	Renfort	1 poste
Parc Auto Déchets	Gardiennage	2 postes
Electricité-Chauffage	Renfort	2 postes
Espaces Verts	Renfort et sortie du dispositif Emplois-Jeunes	2 postes
Voirie	Renfort secteur Propreté Sortie du dispositif Emplois-Jeunes	3 postes 2 postes
Musées	Gardiennage	1 poste
Bibliothèques	Archives	1 poste
Sports	Sectorisation du gardiennage Sortie du dispositif Emplois-Jeunes	3 postes 1 poste
Politique de la Ville	Points publics et conseils de quartiers Sortie du dispositif Emplois-Jeunes	1 poste 3 postes
Petite Enfance	Renfort	2 postes
TOTAL		34 postes dont 4 sur budgets annexes

Annexe II
Mesures en direction des agents non titulaires

Le premier volet consiste dans la mise en place et le renforcement d'équipes de titulaires-remplaçant par titularisation d'agents non titulaires actuellement en poste (critère de qualité et à qualité égale d'ancienneté).

- auxiliaire de puériculture	5	
- agent spécialisé des écoles maternelles	4	
- agent d'entretien	4	
- agent de collecte des Ordures Ménagères	2	
- pool administratif	6	
- gardien d'équipement (ATSAM)	1	
- 3 postes Equivalent Temps Complet ultérieurement	3	à préciser
		en fonction des difficultés de mise en oeuvre rencontrées
Soit	25 postes	

Le second volet consistera en l'application des textes nationaux sur la résorption de l'auxiliariat.

«**M. LE MAIRE** : Je vais passer la parole à Yves-Michel DAHOUI en précisant cependant tout de suite qu'après des discussions importantes, longues, quelquefois un peu difficiles même, nous avons abouti à un accord que j'ai signé vendredi dernier avec deux syndicats, la CFDT et FO.

M. Yves-Michel DAHOUI : Je vais essayer d'être aussi bref et synthétique que possible pour la présentation de ce rapport, mais inhabituellement je vais quand même prendre un peu de temps pour présenter ce dossier qui est, je crois, un dossier important. En premier lieu, je souhaiterais avec votre permission Monsieur le Maire, remercier ceux qui ont travaillé avec moi sur ce dossier au niveau des services parce que cela a été un investissement très lourd, une charge très lourde, le Directeur Général des Services évidemment, M. CHEVAILLER, pour lequel cela aura été je dirais le dernier gros dossier qu'il aura eu à traiter en tout cas pour ce qui touche aux ressources humaines et puis le tandem avec lequel je travaille déjà depuis plusieurs années, Didier MEYER et Michel GABRIEL parce que je sais qu'ils se sont totalement investis dans ce dossier notamment dans la période récente et avec une réactivité qu'il fallait bien avoir compte tenu de l'évolution des discussions et des négociations que nous avons eues avec nos partenaires au sein de la collectivité.

Ce que je dirai en préambule, c'est qu'il y a eu beaucoup de phases de concertation et d'information. Cela a commencé comme ça puisque j'étais déjà Adjoint au personnel avant le renouvellement de cette équipe, j'avais eu des contacts, on avait déjà abordé ce sujet de l'ARTT avec notamment les organisations syndicales. Ensuite depuis le renouvellement de l'équipe, nous avons eu des réunions d'information et de concertation avec l'ensemble des agents. Cela a commencé par un courrier puis par sept réunions d'information dont une le soir, de manière à ce que l'ensemble des agents puisse être informé et discuter. Il y a eu également un comité technique paritaire en juin 2001, c'était un comité technique un peu particulier puisque nous n'avons pas souhaité qu'il soit sanctionné par un vote, ce qui a donné lieu à un débat qui a été un débat ouvert, dans une première phase en tout cas, de discussion avec les organisations syndicales. Il y a eu aussi ce que j'appelle habituellement un brainstorming, je ne sais pas trop comment on le traduit en français, enfin en tout cas une vraie réflexion et

des débats au sein de chacun des services par le biais de groupes de réflexion d'ailleurs sans considération hiérarchique, ce qui a permis d'avoir des remontées intéressantes. Je crois qu'il est bien qu'il y ait des temps forts de réflexion comme ça dans tous les services au sein de la collectivité. Je pense qu'on a une culture de négociation dans cette collectivité qui fait que ces débats sont permanents, ça a été un moment plus fort que d'autres qui a permis de faire émaner certains éléments que souhaitaient mettre en évidence les agents.

Et puis plus récemment, il y a donc eu ces phases de négociation qui ont abouti à l'accord que le Maire vient de rappeler avec les organisations syndicales que je tiens à associer à mes remerciements parce que pour négocier il faut être deux, enfin en l'occurrence plusieurs, et ces syndicats ont accepté de se mettre à la table des négociations. Le Maire l'a rappelé, c'était parfois un peu dur, un peu tendu dans ce type de discussion mais au bout du compte, je crois que chacun a eu le souci de faire avancer ce dossier ; chacun a fait je crois preuve d'un grand esprit de responsabilité. Donc ce sont trois réunions récentes que nous avons eues avec les organisations syndicales en novembre dernier. Maintenant, après un avis favorable du comité technique paritaire, ce sont ces propositions que nous vous soumettons.

Le principe général, je dirais la philosophie qui a présidé à ces dispositions que nous souhaitons prendre en matière d'ARTT, c'est un dispositif gagnant/gagnant. C'est d'ailleurs je crois ce que le Maire avait évoqué lors de la première réunion avec les agents, c'est-à-dire que chacun puisse y gagner. Ça paraît un pari un peu fou mais je pense qu'on a trouvé cet équilibre qui fait que chacun a pu y trouver son compte, c'est probablement d'ailleurs ce qui nous a permis d'aboutir à cet accord.

Gagnant/gagnant d'abord pour le service public et pour l'utilisateur parce qu'on souhaitait qu'en même temps que des avancées pour les agents il n'y ait pas, contrairement et sans polémique par rapport à quelque autre collectivité, une réduction de la prestation des services rendus au public. Il n'y a donc pas eu de réduction mais on en profitait également pour mieux homogénéiser les horaires d'ouverture de manière à permettre une plus grande lisibilité pour les citoyens et également ne pas étendre les plages horaires mais mieux les adapter à la demande de nos concitoyens. Cela concerne également évidemment les usagers puisque nous avons pris l'engagement de ne pas recourir à la fiscalité, ce qui fait que nous avons alimenté ces dispositions qui vous sont proposées par une provision de 6 MF qui avait été réalisée.

Gagnant également pour le personnel, on l'a un peu évoqué, avec plus de temps libre, plus de souplesse, également plus d'équité entre les catégories d'agents mais j'y reviendrai un peu plus précisément tout à l'heure, et également une recherche de simplicité, là aussi je préciserai un peu plus tout à l'heure, sur une base horaire que nous voulions identique pour l'ensemble des agents, c'est-à-dire 36 heures. La volonté également de ne pas remettre en cause ce qui marche, c'est-à-dire les cycles existants, là encore je vous le détaillerai un peu plus dans quelques minutes.

Gagnant également pour l'emploi, c'est un élément essentiel quand même puisque je crois que la volonté principale a été de faire en sorte que cet ARTT puisse générer des emplois nouveaux, c'est ce que nous avons fait. Je crois que quand on regarde l'ensemble des collectivités, c'est un effort significatif et assez particulier que la Ville a fait dans ce domaine puisqu'il y aura la création de 34 équivalents temps complet, 30 sur le budget principal et 4 sur les budgets annexes. Il y a aussi un élément très important auquel les organisations syndicales ont été particulièrement sensibles, c'est la titularisation d'auxiliaires, 25 équivalents temps complet pour la mise en place d'équipes de titulaires remplaçants et également l'application du protocole d'accord sur la résorption de l'auxiliaariat.

Enfin, autre élément important également, c'est le respect des engagements que nous avons pris à l'égard des emplois jeunes en faisant en sorte que les emplois jeunes soient prioritaires. Voilà donc sur les quelques principes généraux, je dirais la philosophie générale qui nous a inspirés pour la mise en place de ces dispositions.

Plus précisément maintenant sur les modalités de l'accord qui vous est proposé, vous avez bien compris qu'il y a deux volets : la réduction du temps de travail d'une part et l'aménagement du temps de travail d'autre part.

Sur la réduction elle-même du temps de travail, elle se manifestera par l'attribution de jours supplémentaires, un jour qui existe actuellement qui est le jour du Maire, deux jours de fractionnement qui s'y ajoutent et ensuite je vous demanderai de prendre en compte une modification que nous avons apportée, je m'en excuse c'est page 4 de votre rapport où la formulation est différente, ça ne change rien au principe puisque globalement ce seront 35 jours de congés annuels dont bénéficieront les agents mais sur la page 4 la modification est la suivante : deux jours supplémentaires maximum seront en outre accordés sur proposition des directeurs de service pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent dans les conditions définies à l'article 2 du décret du 12 juillet 2001. Voilà donc cet élément modificatif qui sur le fond ne change rien, c'est simplement une modification de forme.

M. LE MAIRE : A la demande des services de la Préfecture, il faut le dire.

M. Yves-Michel DAHOUI : C'est-à-dire que, Monsieur le Maire, on a effectivement évoqué cela avec la Préfecture, je crois qu'on a joué la transparence totale par rapport à ce dispositif et il était important qu'en amont on puisse en discuter avec les services du Préfet. C'est une modification qui nous permet de rester dans le cadre de la légalité.

La durée annuelle travaillée, on l'évoque, elle est d'environ 1 569 heures. Cette solution que nous avons mise en place a un mérite, c'est de conserver, je l'évoquais tout à l'heure, une durée de temps de travail qui soit homogène pour l'ensemble des agents de la Ville. C'est important parce que c'est ce qui permet des mobilités entre services et il faut que la collectivité puisse vivre et faire en sorte qu'il puisse y avoir des mouvements internes, donc on a voulu éviter ce frein à la mobilité et ça permet une capacité d'adaptation de la ville et de redéploiements des services. Voilà pour les modalités de la réduction elle-même du temps de travail.

Sur l'aménagement du temps de travail, en ce qui concerne les agents de catégories C et B, l'agent récupère là suivant le régime notamment des heures supplémentaires, pour toutes les heures qui sont effectuées au-delà du cycle de travail, c'est-à-dire des 36 heures. Tous les systèmes de cycles qui donnaient satisfaction ont été validés, on a eu cette discussion avec les agents, ils nous disaient : ce qui marche il n'y a pas de raison de le bouger, ce qui paraît assez limpide et c'est forcément ce que nous avons pris en compte. Il y a plusieurs systèmes, je ne vais pas entrer trop dans le détail, je pourrai tout à l'heure si vous le souhaitez répondre à vos questions, les systèmes 32/40 heures par exemple, l'annualisation avec indemnisation au Théâtre et au Kursaal qui existe et la saisonnalité au niveau des espaces verts notamment. Tant qu'on peut concilier l'intérêt du service public et des agents, il n'y a aucune raison qu'on y apporte des modifications mais l'élément nouveau, ce sont les possibilités qui sont ouvertes pour les agents qui sont en horaires variables. Cela concerne toujours les agents de catégories C et B, la possibilité de travailler s'ils le souhaitent sur 9 demi-journées à la semaine ou encore la possibilité de travailler sur 9 journées à la quinzaine, sachant, ce qui est facile à comprendre, que pour des raisons d'organisation les options doivent être prises à l'année sur demande de l'agent et autorisation du service parce qu'il est quand même important d'assurer la continuité du service public. Le système que j'ai évoqué précédemment, d'horaires variables traditionnels subsiste et si les agents le souhaitent, il peut être conservé. Donc c'est un système je dirais à la carte qui ne remet pas en cause ce qui existe déjà pour les gens qui souhaitent ne pas changer mais qui donne plus de souplesse au niveau de l'aménagement de leur temps de travail également s'ils le souhaitent, avec naturellement toujours des possibilités de s'adapter au sein de chacun des services lorsque c'est possible.

En ce qui concerne les cadres, là aussi on a eu pas mal de discussions. Je crois qu'il était important de réparer je dirais une sorte d'inégalité qui existait puisque les cadres ne pouvaient pas récupérer lorsqu'ils travaillaient bien au-delà du cycle «normal» et en même temps je pense qu'il fallait absolument que nous ayons l'adhésion de nos cadres pour qu'ils adhèrent quand même essentiellement à ce dispositif. Donc l'objectif encore une fois était de créer cette possibilité de récupération pour valider le principe de l'ARTT pour tous. Le principe qui a été retenu est celui d'une récupération dès la première heure avec un plafond qui a été fixé à 12 jours par an que les cadres pourront utiliser de la même manière que les autres agents, et avec un deuxième plafond, je dirais, de trois jours mais qui doit être obligatoirement mis en CET, Compte Epargne Temps ou en CER, Compte Epargne Retraite. Notre souci aussi était de faire en sorte qu'on soit en cohérence avec notamment ce qui se passe à la Communauté d'Agglomération. Donc toutes les discussions ont eu ce cadre et ce souci de cohérence entre les collectivités. Ceci suppose naturellement que l'on mette en place des systèmes je dirai souples, de contrôle, parce que qui dit dépassement dit contrôle mais je tiens à dire que ce n'est pas un système forfaitaire qui existe, c'est-à-dire que les cadres ne récupéreront que ce qu'ils auront effectivement réalisé, dans la limite que j'ai évoquée à l'instant, au-delà des 36 heures.

Autres éléments de ce dispositif, c'est le Compte Epargne Temps et le Compte Epargne Retraite. Je pense que beaucoup ici savent de quoi il s'agit. Le Compte Epargne Temps c'est une possibilité offerte à tous les fonctionnaires titulaires et aux agents non titulaires permanents, sur leur demande évidemment. Le CET peut être alimenté soit par le report de congés annuels, de tout ou partie de ce qu'on appelle les congés médaille, des jours de RTT et des heures de récupération qui sont effectuées pour les besoins du service, avec une limite maximum de 10 jours par an et une limite à l'accumulation ensuite quand on les prend, de 30 jours ouvrés. Et enfin le Compte Epargne Retraite, comme son nom l'indique permet de capitaliser un temps suffisant qui permet de partir en retraite de manière anticipée, avec là une limite maximale de cumul qui est de 110 jours ouvrés.

Dernier élément pour faire aussi court que possible, c'est l'intégration dans l'accord d'un suivi par rapport au dispositif qui est mis en place, de manière à ce que l'on puisse, avec les organisations syndicales, veiller à la bonne application de l'accord et au bon fonctionnement de ce que nous allons mettre en oeuvre.

Autre élément que j'ai oublié, concernant la répartition des emplois, j'ai évoqué tout à l'heure le fait qu'on avait créé 34 emplois. On a réparti naturellement ces emplois, ça a été fait après les réflexions internes qui ont eu lieu au niveau de chacun des services comme je l'ai indiqué et on a pris en compte ces demandes. D'ailleurs il n'émanait pas plus d'une cinquantaine de demandes au niveau des services et on en a pris en compte 34, c'est-à-dire qu'on en a quand même satisfait une bonne partie mais c'est un comité de pilotage qui a tranché, naturellement, et qui a fait en sorte que la répartition se fasse au mieux des besoins de chacun des services.

M. LE MAIRE : Je te remercie, Yves-Michel.

M. Marcel POCHARD : Monsieur le Maire, devant l'accord que vous avez signé avec deux organisations syndicales...

M. LE MAIRE : Sous réserve, bien entendu, c'est un protocole.

M. Marcel POCHARD : ...je suis partagé en fait entre deux sentiments. Le premier c'est de vous délivrer, non sans restrictions que je vais développer, un certain satisfecit. J'ai vu pas mal d'accords sur les 35 heures à la fois en administration en travaillant dans les collectivités, celui-là est probablement un des plus denses et un des mieux pensés et je pense qu'il y a lieu de vous en donner acte, à votre Adjoint en charge du personnel, M. DAHOUÏ ainsi qu'à vos services qui ont bien travaillé.

M. LE MAIRE : M. MEYER et M. GABRIEL.

M. Marcel POCHARD : Leur travail et leurs capacités ne nous avaient d'ailleurs pas échappé. Mais enfin mon deuxième sentiment est en même temps de vous dire toutes les réserves que m'inspirent cette instauration des 35 heures dans la fonction publique et de nombreux aspects de cet accord. Je pense qu'il faut regarder les choses en face, ce que l'on appelle les 35 heures, c'est bien plus que les 35 heures, c'est comme un grand massif montagneux avec ses galeries, ses souterrains, ses cavernes et peut-être même ses forteresses.

M. LE MAIRE : Tora-Bora (rires).

M. Marcel POCHARD : La première caverne, c'est celle des congés payés qui sont octroyés en dehors d'ailleurs de tout le système des 35 heures et qui vont s'ajouter aux congés existants. Si on fait le compte à Besançon, il y a les 5 semaines légales de 5 jours, ça fait 25 jours, les 2 jours si on fractionne, j'ai noté que vous avez maintenu par ailleurs en vertu de quoi je n'en sais trop rien les 5 jours supplémentaires qui avaient été accordés par l'ancien Conseil Municipal, les 2 demi-journées pour le 1^{er} mai et le 14 juillet et puis il y a les 2 jours du Maire dont je n'ai pas très bien compris si c'était des jours purs et simples ou s'il y avait quelque chose en offre là-dedans mais au total ça fait 8, donc $25 + 2 + 8$ j'arrive à 35, ça fait donc 7 semaines de congés payés par an purement et simplement avant même de commencer à travailler. Je pense que vous pouvez protester, je suis aussi attaché que vous à la fonction publique, peut-être plus parce que je ne joue pas de ce genre de démagogie.

La deuxième chose, c'est la deuxième caverne, celle qui est liée aux 35 heures. Le choix est en effet offert dans l'ensemble des services de la Municipalité de travailler en moyenne plus de 35 heures par semaine, ce qui suppose pour rester dans la limite des 35 heures, c'est-à-dire des 1 600 heures, de donner les fameux jours d'aménagement/réduction du temps de travail et c'est là où il y a la vraie perversité parce que dans l'ensemble du système, je ne parle pas uniquement de Besançon, des 35 heures, on fait travailler les gens plus de 35 heures pour donner ensuite des jours d'ARTT. Pour les agents de catégorie A, le système est assez simple, on donne 12 jours forfaitaires d'ARTT par an et éventuellement 3 à mettre sur le Compte Epargne, nous voilà donc à 35 plus 12, ça fait 47 jours, plus 3 éventuellement, ça fait 50 dont à peu près 10 semaines de congés.

M. LE MAIRE : Comment vous calculez cela ?

M. Marcel POCHARD : Vous prenez $25 + 5$ ça fait 30 + les deux de fractionnement, 32 + les deux du Maire et la semaine supplémentaire, je suis navré, j'arrive à 50. Si vous voulez je peux les reprendre parce que je ne veux pas d'ambiguïté là-dessus, il y a 5 semaines légales, $5 \times 5 = 25$, ensuite vous avez maintenu les 5 jours supplémentaires accordés par l'ancien Conseil Municipal, ça fait 30.

M. LE MAIRE : Jusqu'à 35 on est d'accord, c'est après qu'on n'est plus d'accord.

M. Marcel POCHARD : Nous sommes à 35 ; pour les cadres A, il est prévu un nombre d'ARTT supplémentaire forfaitaire de 12, nous avons donc $35 + 12$...

M. LE MAIRE : Qui peut aller jusqu'à 12 si effectivement ils travaillent plus que le temps qu'ils doivent faire.

M. Marcel POCHARD : Monsieur le Maire, je connais parfaitement le système, j'ai vu des tas de négociations. Que demande le personnel ? C'est en réalité le cycle de travail le plus long dans la semaine pour avoir le plus de jours d'ARTT derrière. C'est quelque chose qui peut se comprendre dans l'intérêt du personnel, je ne suis pas sûr que ça se comprenne dans l'intérêt du service public. En tout cas, je fais mes additions et j'arrive à $35 + 12 = 47$ + les 3 du compte, ça fait 50.

Pour les catégories B et C -vous me laissez terminer- c'est à peu près le même système dans le prolongement du passé mais il n'en reste pas moins qu'on donne un jour tous les 15 jours si les gens travaillent dans le cycle que vous proposez maximum. Donc on donne un jour tous les 15 jours, ça fait deux par mois, donc on arrive sur l'année à une vingtaine supplémentaires. Je m'interroge, Monsieur le Maire et je me dis mais à quoi tout cela sert-il ? Comment est-ce que du jour au lendemain dans un pays on a la capacité de déléguer et de donner un tel nombre de jours de congés en plus aux agents publics ? Et comment est-ce qu'on peut venir prétendre que le service public sera gagnant et même qu'il ne sera pas altéré ? Comment est-ce qu'on peut dire que ça ne coûte rien ? Vous allez me dire que tout cela est fait pour lutter contre le chômage et vous annoncez en ce sens la création de 34 emplois. Vous dites d'ailleurs au passage que ça ne coûtera rien, que ce sera fait sans recours à la fiscalité, mais il faut toujours payer, il n'y a jamais quelque chose qui tombe du ciel.

Et puis je rappelle quand même que lorsque les 35 heures ont été instaurées il y a trois ans, c'était un moyen de réduire le chômage par un partage du travail mais à coût constant, c'était pour réduire le temps du travail des gens en place pour permettre de dégager des moyens financiers supplémentaires pour payer des autres, ça voulait dire avec modération salariale. Ce n'était pas un système dans lequel on réduit le temps de travail des gens en place, sur le plan salarial il n'y a rien de changé, et puis on recrute des gens en plus parce qu'il faut non pas améliorer le service public mais simplement essayer de le maintenir.

Moi je ne crois pas à ce genre de miracle et j'ajoute en plus, Monsieur le Maire, que dans cette affaire ce que je vois le plus grave, c'est que les fonctionnaires tirent admirablement leur épingle du jeu. Je suis navré et vous pouvez ricaner mais c'est la vérité. Depuis la crise, ils ont pu s'exonérer de l'effort de productivité qui est demandé au reste du pays et voilà qu'en plus on les gratifie d'un certain nombre de jours de congés supplémentaires. Si vous vouliez globalement accentuer la coupure du pays, vous ne pouviez pas mieux faire car croyez-moi les négociations qui ont été menées dans le secteur privé et dans un certain nombre d'entreprises ont été menées sans ce laisser-aller.

Je pense en réalité qu'à travers tout cela on est en train de porter un coup à la fonction publique. Je le dis d'autant plus que j'ai été pendant quatre ans et demi directeur général de la fonction publique, j'y suis très attaché. Alors qu'on vit dans un monde d'économie de marché extrêmement forte, je suis très attaché à ce qu'on ait des collectivités publiques très fortes, c'est-à-dire un Etat fort, des collectivités fortes et une fonction publique forte. Mais la première condition de tout cela, c'est que cette fonction publique reste à l'unisson du reste du pays et je m'aperçois que c'est malheureusement de moins en moins le cas. Alors je ne dis pas que votre accord est le pire, loin de là, dans la bérézina générale qui est en train de se produire -vous pouvez rire Monsieur le Maire-.

M. LE MAIRE : Je ne ris pas, je suis effaré, ce n'est pas pareil.

M. Marcel POCHARD : Vous savez, la fonction publique est à protéger, elle n'est pas à conduire de cette façon-là. Quand je vois d'autres collectivités, je dis effectivement qu'on a été capable de faire pire mais je me dis : diable ! est-ce que les gens voient les choses en face ?

M. LE MAIRE : Monsieur POCHARD, je suis vraiment surpris de ce discours de la part justement d'un ancien directeur général.

M. Marcel POCHARD : Monsieur le Maire, c'est que j'ai travaillé ce dossier depuis longtemps.

M. LE MAIRE : Je ne dis pas que vous ne l'avez pas travaillé, je dis que je suis effaré par ce que vous dites. Je voudrais quand même rappeler un certain nombre de choses, vous avez effleuré le sujet, que les 35 heures auront permis de créer dans ce pays aux alentours de 350 000 emplois, quand même et ce n'est pas rien et que simplement au niveau de la Ville, c'est 34 emplois qui vont être créés. C'est la première chose.

D'autre part, je ne peux pas vous laisser dire que les fonctionnaires municipaux ont 50 jours de congés par an parce que je ne veux pas qu'on sorte d'ici en disant cela, ce n'est pas du tout cela. Nous avons des cadres de grande qualité, qui font un travail impressionnant, qui sont là le soir, le samedi, le dimanche même quand on le leur demande et je crois qu'il est tout à fait normal qu'effectivement on en tienne compte. C'est une possibilité, un maximum mais c'est en échange d'un travail, ce n'est pas quelque chose qui est dû, ce ne sont pas des jours qui viennent se rajouter d'une façon automatique. Je dirais un peu, les masques tombent quand on entend votre discours.

Il se trouve qu'avec Paulette GUINCHARD-KUNSTLER, nous sommes chaque semaine à l'Assemblée Nationale, alors que n'entendons-nous pas ? Vous en faites, vous, un débat quasiment national quand vous parlez de la bérézina, j'ai bien compris que ça ne s'adresse pas d'ailleurs, je vous remercie de l'avoir dit, forcément à Besançon. Mais alors au niveau national, il y a toujours trop de fonctionnaires mais par ailleurs il faut des infirmières, il faut des instituteurs, il faut plus de policiers, il faut plus de gendarmes, il n'y a pas assez de militaires, il faut du monde dans les hôpitaux, la justice n'est pas assez rapide mais alors comment faites-vous Monsieur POCHARD pour faire en sorte qu'il y ait moins de fonctionnaires mais plus de monde dans les tribunaux, que la justice soit plus rapide, qu'il y ait plus de monde dans les hôpitaux, qu'il y ait plus d'infirmières, qu'il y ait plus de gendarmes, qu'il y ait plus de policiers ? Il faudra que vous me l'expliquiez. Je suis d'autant plus surpris qu'au CTP Monsieur POCHARD vos amis de la majorité ont voté favorablement dont vous-même puisque vous aviez laissé votre procuration à Mme WEINMAN. Donc vous avez vous-même voté cet accord qu'aujourd'hui vous êtes en train de dénoncer. Alors je pense qu'en terme de cohérence déjà là, ou alors Mme WEINMAN n'a pas bien compris les consignes ou alors il y a quelque chose. Monsieur POCHARD, c'est quand même la réalité.

Vous avez rendu à juste titre hommage à nos services, à Didier MEYER et à M. GABRIEL qui ont beaucoup travaillé eux aussi par rapport à cela. Je veux rappeler une chose que j'avais dite lorsque nous avons commencé à négocier. J'avais donné quatre consignes dont la première était d'améliorer le service à la population car je pense qu'effectivement les services municipaux sont là pour servir les Bisontins, voilà la première consigne que j'ai donnée à l'Adjoint. Deuxième consigne : améliorer les conditions de travail du personnel en mettant plus de souplesse, plus d'équité parce que là aussi ça permet de travailler mieux en direction de la population. Troisièmement, créer des emplois, comme vous savez, il y a un syndicat qui avait demandé la création de 400 emplois. Nous allons créer des emplois puisqu'il y aura 30 emplois créés à la Ville, 4 dans un budget annexe au service des Eaux et 1 au CCAS et nous allons aussi réduire la précarité parce que ce discours-là on l'entend. Quand vous avez des personnes qui travaillent depuis 5 ou 10 ans et qui sont toujours sous contrat, réduire la précarité correspond aussi à quelque chose et nous allons, au CCAS et à la Ville, réduire cette précarité en titularisant des personnes qui sont là depuis des années, certaines depuis 7 ans, 8 ans et qui ont tout à fait leur place. Nous allons aussi pérenniser les emplois jeunes parce que nous nous y étions engagés.

Donc c'est quelque chose qui a été fait d'une façon très sérieuse, très calculée, très responsable. Nous n'avons pas ouvert toutes grandes les vannes parce que nous sommes aussi, le Maire et les Adjoints, responsables des deniers de cette ville et nous avons effectivement eu des négociations qui ont toujours été courtoises mais difficiles Monsieur POCHARD et je pense que nous avons, Yves-Michel DAHOUI l'a dit, obtenu du gagnant/gagnant. C'était l'esprit de la loi, c'est l'esprit qu'a toujours développé Martine AUBRY, c'était gagnant/gagnant. Alors quand vous dites que maintenant les fonctionnaires tirent bien leur épingle du jeu, moi je suis vraiment abasourdi quand j'entends chaque semaine à l'Assemblée Nationale vos mêmes amis qui disent qu'est-ce que vous faites pour les infirmières, qu'est-ce que vous faites pour les gendarmes, regardez les policiers et que même les syndicats qui sont proches de vous sont les premiers à jeter de l'huile sur le feu. Alors je pense quand même, et je ne vous en fais pas le reproche à vous personnellement, qu'il faut aussi être cohérent. Il ne faut pas avoir un discours national et un discours ici local qui soit un discours de circonstance. Je crois que c'est un bon accord pour le personnel, pour la Ville et je souhaite surtout que ce soit un bon accord pour les Bisontines et les Bisontins afin qu'ils y trouvent leur compte. C'est dans ce sens-là que nous avons mis en place cet accord.

M. Alexandre CHIRIER : Juste deux remarques sous forme d'interrogation : la première, est-ce qu'on n'aurait pas pu élargir l'accueil du public ? On sait les difficultés des employés dans les bureaux, dans les commerces qui couvrent ces heures-là, en fait 8 h 30 - 12 h, 13 h 30 - 17 h 30, est-ce qu'on n'aurait pas pu profiter de cette loi sur les 35 heures pour faire glisser un peu les personnels et avoir une journée permanente en quelque sorte, ce qui permettrait d'accueillir plus de monde et d'éviter à certains d'être obligés de prendre des jours de congés même s'ils en ont un peu plus maintenant pour venir faire les formalités administratives.

La deuxième question rejoint les remarques de Marcel POCHARD par rapport au coût. J'aimerais que vous me confirmiez que ça ne va pas avoir un coût supplémentaire pour la Ville et par quelle astuce vous êtes arrivé à cela parce que pour ces 34 créations d'emplois, ces 34 emplois supplémentaires, il faut bien payer ces gens-là et j'aimerais savoir le coût supplémentaire et la compensation que vous trouvez par ailleurs pour les financer.

M. LE MAIRE : Parce que nous l'avions prévu, d'ailleurs vous regardez à la page 2, il y a un financement sans recours à la fiscalité, c'est 6 MF. Nous l'avions prévu dans le cadre de notre budget.

Concernant les horaires d'ouverture, je suis d'accord avec vous mais c'est déjà le cas par exemple depuis plusieurs années pour les crèches. Effectivement il faut faire en sorte qu'il y ait des plages d'ouverture de plus en plus grandes parce que je le redis à nouveau, ça ne vous a certainement pas échappé, les services publics sont au service du public et qu'il faut en permanence s'adapter aux conditions de travail, aux conditions de vie. Je vais vous donner un autre exemple, à l'Agglomération nous sommes en train de négocier les 35 heures aussi et le Président de l'Agglomération a demandé qu'effectivement par rapport à ce qui était prévu on élargisse les plages d'ouverture au public parce que c'est vrai, il faut que le public puisse venir dans les lieux publics pour demander un certain nombre de renseignements, voire de papiers nécessaires. Donc par rapport à cela, je crois que c'est pris en compte globalement et que c'est travaillé au niveau de chaque service et puis il y a des plages fixes mais aussi des plages qui sont modulables.

M. Alexandre CHIRIER : On voit que les services sont fermés entre 12 h et 13 h 30, ça peut être l'occasion à ces moments-là, je parle des services qui reçoivent du public bien évidemment, d'élargir leur horaire d'ouverture ?

M. LE MAIRE : Il y a beaucoup de services qui sont ouverts le samedi matin d'une part et d'autre part il y a un travail qui est en train d'être mené sur ce point. Effectivement dans un certain nombre de services, je prends par exemple le Service d'Etat-Civil, nous sommes en train d'y travailler en allant dans le sens d'une demande du personnel car il y a un certain nombre de personnels de ces services qui sont intéressés par le fait de travailler entre midi et quatorze heures, cela permettant quelquefois de repartir plus tôt le soir pour des raisons familiales. Donc ça peut être fait en accord avec nos services et je sais que Didier MEYER et les chefs de service vont dans ce sens. Il faut effectivement concilier l'intérêt du personnel et l'intérêt des publics, je crois que c'est tout à fait légitime, c'est ce qu'on essaie de faire.

Mme Annie MENETRIER : Monsieur le Maire, chers collègues, je pense que je n'irai pas du tout dans le même sens que M. POCHARD.

M. LE MAIRE : Ce n'est pas vraiment une surprise !

Mme Annie MENETRIER : Ce n'est pas une surprise, ce n'est une surprise pour personne. Je reviendrai un petit peu sur le fond, je pense que c'est important de revenir sur la réduction du temps de travail qui, n'en déplaise à la droite et au patronat, est une avancée sociale de grande portée pour notre société. Elle pose la question de l'emploi, de la lutte contre le chômage mais aussi celle de l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés et pour une collectivité comme la nôtre, ce que vient de dire

le Maire, la question du service public rendu aux usagers. C'est pourquoi les communistes se sont grandement investis pour que réussisse cette réforme de gauche et de progrès social. Par contre, le patronat et la droite n'ont cessé et ne cessent encore aujourd'hui, on le voit ce soir, de combattre ces 35 heures. Trop de patrons parlent des 35 heures comme d'un boulet, d'autres préfèrent dénaturer la loi en développant la flexibilité et les cadences de travail infernales. Il y a même le Conseil Général du Doubs, permettez-moi d'en dire deux mots, quant à lui qui profite de la mise en place des 35 heures pour saper le service public en fermant ses services le vendredi midi, ce qui est tout simplement scandaleux. On est en train de parler d'ouvrir plus largement les plages horaires et le Conseil Général du Doubs, lui, ferme ses services le vendredi midi !

Pour nous, la réduction du temps de travail est une chance pour l'économie, la croissance et l'emploi. A Besançon, l'accord qui vient d'être signé porte sur des avancées non négligeables pour les agents et les cadres et le service public. Je ne développe pas les créations d'emplois, les titularisations de contractuels, l'occasion d'intégrer les emplois jeunes, je crois que c'est important de le souligner, sans compter la mise en place d'un système de récupération qui pour nous est tout à fait légitime pour les cadres. Nous faisons le choix politique d'octroyer 6 MF, eh oui, au service public et à cette grande avancée sociale et c'est un acte important. Nous aurions pu penser que l'Etat qui n'a pas «mégoté» sur les aides versées aux entreprises privées, abonde une somme équivalente de 6 MF, ce qui aurait permis de répondre peut-être beaucoup mieux aux besoins d'embauche qui s'expriment dans les services, voire de poser la revalorisation des carrières des personnels, sinon d'aller vers une réduction du temps de travail plus significative. Cela dit, les négociations sur les 35 heures ont révélé chez les salariés des aspirations fortes à être informés et consultés. C'est ce que nous appelons tout simplement la citoyenneté dans l'entreprise. Alors au regard de la mise en oeuvre des 35 heures dans notre collectivité, faite comme je l'ai dit précédemment d'avancées sociales non négligeables mais qui auraient pu être plus significatives, nous avons fait le choix après en avoir débattu autour de nous de nous abstenir ce soir. Je vous remercie.

M. Jean ROSSELOT : Je crois que Mme MENETRIER parle comme si nous n'étions pas, comme il y a 20 ans, exposés au formidable ban de la compétitivité et il faut prendre garde nous tous pour que les agents publics aient la meilleure rémunération dans les meilleures conditions de travail possibles mais il faut prendre garde en effet à ne pas mettre en décalage, en déphasage les grandes catégories actives du pays.

Mme MENETRIER parle comme si le Gouvernement n'avait pas donné un autre signe tout récemment qui montre que finalement il exige une contrepartie à la réduction du temps de travail et c'est une révolution et peut-être qu'elle sera appliquée aux collectivités territoriales dans peu de temps, je veux dire le changement de la procédure budgétaire. C'en est fini des bons vieux chapitres, de la logique de moyens et nous passons à une logique de résultat avec obligation pour l'administration de fournir ses propres indicateurs, ses propres évaluations de performance, bref je me dis quand même, c'est d'inspiration européenne encore une fois c'est comme l'EDF c'est une inspiration européenne dont on se félicite tous, c'est une inspiration libérale d'ailleurs managériale. Comme souvent les grandes réformes qui réussissent sont les réformes libérales, capitalistiques faites par la gauche, c'est comme ça que ça marche en France. La libéralisation du marché d'électricité qui a été faite l'année dernière, ça ne pouvait pas être fait par la droite, cela a été fait par vous heureusement parce qu'on n'aurait jamais pu la faire. Mais ce que je veux dire c'est que cette introduction du management dans les crédits d'Etat veut dire quand même que le Gouvernement a conscience qu'il faut attendre autre chose désormais de ses fonctionnaires mais aussi des fonctionnaires territoriaux, peut-être plus de résultats, plus d'objectifs, plus de performances, plus d'excellences.

M. LE MAIRE : Je voudrais simplement attirer votre attention sur un point précis. Moi j'ai tout à fait le temps -ça s'allume de partout- nous avons mis un Conseil Municipal avec pas trop de questions, il est 21 heures, il nous reste encore plus de 60 points à examiner et il n'y aura pas de pause parce que

Mme PANIER, dans un souci d'économie, n'en a pas prévu car nous pensions que ça irait beaucoup plus vite. J'attire simplement votre attention là-dessus ; on prend tout le temps que vous souhaitez mais nous irons ce soir au bout de l'ordre du jour. Vous pouvez dire tout ce que vous voulez mais évitez de redire des choses qui l'ont déjà été. Cela ne s'adressait pas du tout à vous Monsieur ROSSELOT, vous avez fait quelques interventions qui sont même plutôt bonnes (rires).

Mme Catherine BALLOT : Le passage aux 36 heures en 1983 a représenté pour les agents de la Ville de Besançon une grande avancée sociale. La loi d'aménagement et de réduction du temps de travail dite loi des 35 heures est en fait la loi des 36 heures compte tenu de l'annualisation du temps de travail à 1 600 heures. Cette loi des 1 600 heures annuelles ne représente donc pas une avancée sociale pour les personnels de la Mairie de Besançon qui en bénéficiaient depuis 18 ans. La négociation avec les personnels en a été d'autant moins aisée mais réalisée dans de bonnes conditions, je dirais même très bonnes conditions, par M. DAHOUI et ses services et en particulier M. MEYER et M. GABRIEL. C'est aussi cette avancée sociale de 1983 qui permet aujourd'hui de passer le cap sans difficultés budgétaires majeures. La création nette de 34 emplois équivalents temps plein peut être jugée insuffisante par certains, elle n'est pas négligeable puisqu'elle compense en agents année l'octroi des trois jours de congés supplémentaires. Elle correspond à 1,3 % des effectifs. A titre d'exemple, ça représenterait environ 2 400 emplois au Ministère des Finances alors qu'il y a 0 création d'emplois.

Contrairement à ce que dit M. POCHARD, premièrement l'écart entre public et privé ne se comble pas, au contraire puisque tout le monde est aligné sur 1 600 heures annuelles et deuxièmement il n'y a pas de création d'emplois dans la fonction publique d'Etat contrairement au secteur privé.

En conclusion, pour les trois jours supplémentaires et les créations d'emplois non négligeables, les élus verts voteront pour et vous voyez Mesdames et Messieurs les Conseillers de l'opposition, que nous sommes d'accord sur ce dossier très important de l'ARTT.

M. LE MAIRE : Juste une information, c'est qu'en terme de prévision, l'augmentation en personnel de la masse budgétaire c'est 2,5 % et je pense qu'au niveau du budget avec ce qui est prévu, nous ne sommes pas très mal placés au niveau national.

M. Pascal BONNET : Je suis content pour vous, les verts votent pour vous...

M. LE MAIRE : Laissez-nous régler nos affaires !

M. Pascal BONNET : Elles ont l'air compliquées vos affaires. J'ai cru revivre un peu ma jeunesse en écoutant Mme MENETRIER, j'avais l'impression d'entendre Georges MARCHAIS. En ce qui concerne la droite et le patronat, je crois qu'ici la droite locale a beaucoup moins de liens avec le grand capital que M. GAYSSOT, elle le sait très bien et je trouve aussi Monsieur le Maire que vous avez été politicien en répondant à Marcel POCHARD qui a posé des vraies questions et qui pose quand même la question d'un risque de fracture et de France à deux vitesses, vous répondez de manière politicienne et ça me paraît complètement déplacé.

Ensuite, quand je vois le travail que ça a pu représenter pour les services, j'imagine à quel point pour les PME cela a été difficile de mettre en place les 35 heures et je m'étonne quand même de votre satisfaction à avoir pu voter cette loi.

M. LE MAIRE : C'est votre avis.

M. Christophe LIME : Simplement par rapport aux différents débats qu'il a pu y avoir ce soir et tout particulièrement l'avis de M. POCHARD, je peux difficilement rester sans réagir parce que je vois venir un petit peu le discours sur les fonctionnaires y compris la présentation au départ en disant qu'avant de

travailler on a déjà 5 ou 6 ou 7 semaines de congés. Je trouve cela totalement intolérable, irrespectueux de la part de quelqu'un comme vous par rapport aux gens qui s'investissent dans la fonction publique. Je crois que l'ensemble des salariés qui sont dans cette fonction publique, et moi je le vis depuis quelques mois, sont des gens extrêmement compétents, extrêmement sérieux et qui ont l'amour de réussir leurs missions. Et je crois que la négociation qu'il y a pu avoir sur les 35 heures, même si on pense que le Gouvernement aurait été bien inspiré de donner un peu plus d'argent aux collectivités plutôt qu'en donner aux représentants du MEDEF, vu l'utilité qu'il peut en faire depuis quelque temps, on aurait pu véritablement aller sur une meilleure amélioration du service public et des conditions de travail.

Je tiens quand même à vous rappeler aussi que lorsqu'on regarde les rémunérations des salariés du privé et celles des salariés de la fonction publique, il y a aussi un certain nombre de différences par rapport à des capacités et à des volontés de travail et je crois que le Gouvernement a été mis en place sur un objectif prioritaire donné par les Français, qui était la lutte contre le chômage. Je pense que la droite a été suffisamment au pouvoir et a eu très peu d'effets sur la lutte contre le chômage. Je tiens à rappeler que la dernière formule que vous nous aviez inventée avant de partir, c'était les exonérations de cotisation pour le patronat avec des engagements de création de milliers d'emplois. Les exonérations ont eu lieu, les milliers d'emplois on ne les a jamais vus. Nous, nous nous étions engagés par rapport à la réduction du temps de travail parce que nous pensions que c'était la meilleure solution pour lutter contre le chômage. Messieurs, Mesdames de la droite, nous avons réussi à réduire d'un million le nombre de chômeurs en France, ça fait un million de personnes de plus qui sont bien dans leur peau et qui se sentent beaucoup mieux aujourd'hui.

M. LE MAIRE : Et nous avons pendant le même temps créé 1,5 million d'emplois, tu as raison.

M. Marcel POCHARD : Je n'ai pas entendu la réponse de M. DAHOUI mais je veux bien intervenir maintenant.

M. LE MAIRE : C'est lui qui va conclure.

M. Marcel POCHARD : Je vous ai fait un certain nombre d'observations qui correspondent à la façon dont je ressens les choses et la réponse était : comment a voté Mme WEINMAN, votre mandataire, vos amis au Parlement et puis l'éternel problème, j'aurais dit trop de fonctionnaires. Vraiment je trouve que si vous voulez de bons débats ici, il faut jouer le jeu vous aussi.

Pour Mme WEINMAN, effectivement elle avait mon mandat et elle l'a utilisé à bon escient. C'est vrai que ce soir je m'abstiendrai plutôt que voter pour parce que j'ai de grosses réserves globalement sur la politique des 35 heures dans la fonction publique et que je me dis quand même que ce que vous avez fait ici à Besançon, compte-tenu de la loi, compte-tenu des objectifs, je ne vais pas vous dire que c'est du mauvais travail, je ne reviendrai pas là-dessus, c'est du bon travail.

Deuxièmement, mes amis au Parlement, il y en a quand même un je pense qui ne vous dit pas toujours cela, c'est DE ROBIEN et je pense que vous pourriez l'écouter un peu. Un petit mot en passant avant de parler des trop de fonctionnaires sur ce qu'a dit M. LIME, sur sa défense de la fonction publique. Monsieur LIME, l'éloge de la fonction publique, je la fais comme vous, je peux la faire tous les jours mais ce n'est pas en faisant l'éloge comme cela qu'on résout les problèmes. Quand j'ai dit avant de travailler, c'est que c'est un élément statutaire et l'élément statutaire normalement c'est 5 semaines plus 2 jours de fractionnement, 27. Là en élément statutaire au jour d'aujourd'hui quand le salarié prend son travail ici, c'est beaucoup plus que cela.

Vous avez parlé des rémunérations ; on ne va pas faire un débat fonction publique mais n'oubliez pas quand même que chez les infirmières il y a un gros problème du côté du privé puisque le salaire des infirmières est inférieur d'à peu près le quart à celui de la fonction publique. Donc, ne venez pas me raconter tout ça, je connais bien le fonctionnement de la fonction publique.

Par ailleurs je n'ai pas dit qu'il y avait trop de fonctionnaires.

M. LE MAIRE : Ce n'est pas vous, j'ai dit que c'était au niveau national.

M. Marcel POCHARD : Ce que j'ai dit, c'est qu'en réalité on s'y prenait très mal dans ce secteur. D'ailleurs quand le Premier Ministre avait dit on fait les 35 heures sans création d'emplois, là je l'avais à peu près compris, dans la fonction publique et ça voulait bien dire que dans son esprit il y avait des réserves de productivité parce que quand vous dites que dans un secteur donné, vous pouvez passer de 39 heures à 35 heures sans création d'emplois, c'est que vous avez une formidable réserve de productivité. Et je peux vous dire que cette réserve de productivité, pas partout, je ne dis pas des enseignants, mais dans beaucoup de domaines, et notamment aux Finances elle existe. Il ne faut pas le nier et c'est vraiment dommage que la fonction publique ne se soit pas un peu astreinte à cette exigence de productivité. Et c'est pourquoi moi je dis que cette négociation ne marche pas mais pourquoi ? Parce qu'il faut dans une négociation traiter du salariat, de la durée du travail et de l'emploi en même temps si l'on veut traiter tout le sujet. Dans la fonction publique, on ne l'a pas fait. Or il n'y a que comme ça qu'on arrive à dire que l'emploi qu'on crée, on ne le paie pas sur le dos de l'impôt. C'est pourquoi je dis que finalement on est en la matière dans une politique à courte vue, on applaudit tous, on est tous très content de ce qui est en train de se passer, moi je dis que dans la fonction publique on aura ce que je suis en train d'indiquer, c'est-à-dire on aura la coupure en deux accentuée, on aura des fonctionnaires qui seront montrés du doigt malheureusement parce qu'on en a besoin et je dis que dans cette affaire on a quand même largement tout faux.

M. LE MAIRE : J'ai quand même retenu que notre accord n'était pas si mauvais que cela et je vous en remercie.

M. Marcel POCHARD : Vous savez, j'en ai vu d'autres dans ce coin et je ne suis pas élogieux.

M. LE MAIRE : Si, vous êtes élogieux avec le nôtre, c'est déjà bien.

Mme Paulette GUINCHARD-KUNSTLER : Je me dis que c'est surtout cela qu'il faut que tu retiennes, Jean-Louis, c'est que cet accord est très bien parce que je crois que le fond des propos de M. POCHARD est, comme d'ailleurs celui de l'ensemble des intervenants, une réaction beaucoup plus globale. Je me dis qu'on aura peut-être l'occasion, dans d'autres endroits, d'échanger sur le fond dans les mois qui viennent et permettre de travailler sur les dossiers bisontins, je pense que ce serait peut-être plus agréable pour tout le monde.

Simplement j'ai écouté avec beaucoup d'intérêt Monsieur POCHARD vos propos. Ce que vous avez dit tout à l'heure pouvait vraiment prêter à interprétation. Je vous ai écouté avec beaucoup d'intérêt parce que ça m'a un petit peu surprise de votre part, à un moment donné je me suis dit : est-ce l'ancien directeur de la fonction publique qui parle, et si c'est l'ancien directeur de la fonction publique qui parle, je comprends pourquoi les fonctionnaires étaient dans la rue en 1995.

Et votre deuxième partie d'intervention m'a paru beaucoup plus juste et beaucoup plus intéressante. Vous avez dit tout à l'heure Monsieur POCHARD que l'enjeu c'était que les fonctionnaires soient à l'unisson du reste de la société. Je suis persuadée que si nous avions fait le choix de ne pas mettre en place un dispositif de réduction du temps de travail chez les fonctionnaires, là effectivement ils n'allaient pas être à l'unisson de la société. Par contre, regardons encore comment se fait, y compris comment cela a été fait ici, l'application de la réduction du temps de travail pour qu'effectivement le management, la responsabilité, l'animation de l'ensemble du secteur de la fonction publique puissent progresser parce qu'on sait fort bien que les fonctionnaires attendent cette évolution, ils demandent la mise en place d'un dispositif d'évolution. En tout cas, ce qui nous est présenté ce soir, quand on prend le temps de regarder, c'est que le côté collectivité locale le permettait peut-être plus que le niveau national,

mais je suis d'accord avec vous on aura sûrement à faire évoluer les choses. Moi j'ai en tête deux, trois exemples d'échecs d'évolution dans cette législature et dans le cadre de ce Gouvernement qui aurait pu effectivement faire évoluer de façon beaucoup plus profonde et le service à la population et le travail des fonctionnaires mais, pourquoi pas, les 35 heures par la négociation qu'il va y avoir secteur par secteur vont peut-être nous permettre de le faire.

Mme WEINMAN : Je voulais rendre hommage à la qualité du service, vous connaissez très bien la position de Démocratie Libérale par rapport aux 35 heures.

M. LE MAIRE : Même s'ils travaillent moins, ils travaillent bien.

Mme WEINMAN : On en a discuté déjà, même en commission. J'ai plus l'avis critique du secteur privé sur un travail qui a été royalement fait et même si les élus municipaux de DL sont contents du travail rendu et félicitent les services, nous ne prendrons pas part au vote.

M. Yves-Michel DAHOUI : Je vais faire très court comme vous le souhaitez Monsieur le Maire. Ce que je voudrais indiquer d'abord, c'est que je préférerais la première partie de l'intervention de M. POCHARD, en ce qui me concerne elle était un peu plus élogieuse que la seconde, il faut toujours se méfier quand on commence comme ça, donc j'ai mis mon casque à pointe après. Sur les cadres, mais cela vous a été rappelé par le Maire Monsieur POCHARD, il s'agit d'une récupération, donc ils récupèrent ce qu'ils ont réalisé au-dessus des 36 heures. Ça vient d'ailleurs d'une étude et d'une réflexion qui a eu lieu parmi les cadres où on s'est aperçu que le niveau horaire de temps de travail moyen des cadres était de l'ordre de 40 - 42 heures et il nous semblait normal et dynamique puisque vous parliez de moderniser, de faire en sorte que les cadres puissent être pris en compte lorsqu'ils ont un temps de travail supérieur aux 36 heures. Donc c'est ce qui a été fait et ça correspond à des heures réellement faites. Par conséquent j'ai bien précisé en amont, en introduction, qu'il s'agissait bien, concernant ce chapitre, d'une récupération et non pas d'un forfait, donc on ne peut pas l'intégrer comme vous l'avez fait dans le temps de travail et avec les jours que vous avez ajoutés, je ne sais plus à combien vous étiez, 50 jours c'est bien excessif.

Sur le coût, c'est 6 MF, c'est ce que j'ai dit d'emblée. Donc cela a un coût de 6 MF, on n'a jamais dit que ça ne coûtait rien.

Sur l'effort de modernisation, encore une fois Monsieur POCHARD ce que je vous dirais, c'est que les collectivités ont fait un effort considérable en matière de ressources humaines, de compétences humaines et parce qu'on a eu une période de rigueur où effectivement les effectifs ont réduit. Je crois qu'on ne peut pas considérer que les collectivités n'ont pas eu cette recherche pour se moderniser et pour être compétitives, d'ailleurs c'est la condition de survie du service public de savoir évoluer et se moderniser et je crois que nous l'avons toujours fait au sein de cette collectivité. Je pense que votre approche est probablement un peu injuste et un peu passée par rapport à la réalité d'aujourd'hui.

Sur les plages d'ouverture, c'est ce que m'indiquait M. CHIRIER, je lui rappellerai, j'aurai la cruauté de rappeler un peu que le Conseil Général a pris une disposition effectivement plus expéditive et plus simple puisqu'il a supprimé le service public le vendredi après-midi, sans commentaire ! Sur le reste, notre collectivité est celle qui a la plage horaire la plus étendue de tous les services qui sont rendus dans cette ville. Nous sommes à peu près à 41 heures, si on prend des services à peu près comparables, il n'y en a aucun dont les plages horaires sont aussi étendues que celles de la Ville de Besançon. Voilà ce que je voulais lui indiquer.

Sur l'adaptation, je l'ai aussi évoquée. On essaie de s'adapter, on l'a fait dans beaucoup de services, les bibliothèques, etc. où on fait en sorte parfois d'étendre effectivement quand on estime, et on s'organise pour cela, que le service n'est pas assez étendu ou alors de s'adapter, je l'ai dit également, de manière à faire en sorte que l'offre corresponde à la demande.

En ce qui concerne nos amis du parti communiste, j'ai bien tenu compte de leur abstention bienveillante, je les en remercie d'ailleurs mais ils s'abstiennent, j'aurais souhaité effectivement que la logique aille jusqu'à considérer que les mesures que vous trouviez bonnes puissent être prises en compte. C'est peut-être ce qui fait la différence subtile entre la position et le positionnement mais je vous le dis très amicalement (rires).

M. LE MAIRE : Je crois que chacun s'est largement exprimé. 12 Conseillers ne prennent pas part au vote, c'est au moins clair pour le personnel municipal, il sait à quoi s'en tenir».

Après en avoir délibéré et sur avis favorables des Commissions Personnel et Budget, le Conseil Municipal adopte ce rapport à l'unanimité, douze Conseillers ne prenant pas part au vote et deux s'abstenant.

Récépissé préfectoral du 21 décembre 2001.