

## Personnel Communal - Régime indemnitaire afférent au cadre d'emplois des techniciens supérieurs

**M. l'Adjoint DAHOUI, Rapporteur :** Par délibération des 17 février 1992, 28 septembre 1992, 26 septembre 1994 et 13 mars 1995, le Conseil Municipal a défini le régime indemnitaire applicable au cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Ce cadre d'emplois a été transformé par décret 03.150 du 20 février 2003 en cadre d'emplois des techniciens supérieurs comportant les grades suivants :

- technicien supérieur chef (ancien technicien chef)
- technicien supérieur principal (ancien technicien principal)
- technicien supérieur (ancien technicien)

dans lesquels ont été reclassés les fonctionnaires concernés.

En outre les échelonnements indiciaires applicables ont été revalorisés à cette occasion.

En application du décret 91.875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de la loi 84.53 du 26 janvier 1984, le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux est établi par équivalence avec la Fonction Publique de l'État. Cette référence n'a pas été modifiée avec cette transposition dans le cadre d'emplois des techniciens supérieurs [corps des techniciens supérieurs de l'Équipement (décret 99.749 du 26 août 1999) qui a remplacé le corps des techniciens des travaux publics de l'État (service de l'Équipement)].

Dans ce cadre, il importe de prendre en compte cette évolution et de définir le régime indemnitaire applicable au cadre d'emplois des techniciens supérieurs, par référence à celui des techniciens en vigueur.

### I - Dispositions générales

Ce régime indemnitaire est composé, outre la prime de fin d'année, des primes et indemnités définies en infra. Il prend effet le 25 février 2003, date de la mise en oeuvre de cette transposition.

Ces primes et indemnités concernent les fonctionnaires titulaires et stagiaires, sauf dispositions particulières en faveur des agents non titulaires.

Les modalités notamment de liquidation de ces primes et indemnités, d'octroi aux agents à temps partiel et à temps non complet, de définition du traitement indiciaire brut moyen du grade, de choix des agents affectés au traitement de l'information, précisées par la délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992 susvisée, s'appliquent à ce cadre d'emplois des techniciens supérieurs.

Par ailleurs, dans le cadre de la décision du Conseil Municipal du 28 septembre 1992 tendant à tenir compte dans l'évolution des régimes indemnitaires des avantages de carrière résultant de l'application du protocole Durafour ou de toutes autres dispositions législatives ou réglementaires, il a été décidé notamment, par délibérations des 26 septembre 1994 et 13 mars 1995, de 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. Il est rappelé que 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 a estimé nécessaire la mise en place très stricte des modalités prévues afin de limiter le poids financier de la politique indemnitaire. Le régime indemnitaire proposé prend en compte ces dispositions.

## II - Primes et indemnités applicables

Il s'agit :

- \* d'indemnités définies par la délibération du Conseil Municipal du 17 février 1992, à savoir :
  - . l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaire (IHTS) désormais régie par le décret 02.60 du 14 janvier 2002,
  - . la prime de service et de rendement,
- \* ainsi que de l'Indemnité Spécifique de Service.

Par contre l'Indemnité Supplémentaire, qui ne pourrait en tout état de cause être versée de façon très provisoire compte tenu de sa prochaine abrogation, qu'à une partie des techniciens supérieurs (jusqu'au 5<sup>ème</sup> échelon inclus) est supprimée.

L'indemnité Spécifique de Service est régie par le décret 00.136 du 18 février 2000. Elle se substitue à la rémunération accessoire pour participation aux travaux.

Le taux moyen annuel de cette indemnité est défini par un taux de base, fixé par un arrêté ministériel du 18 février 2000, affecté d'un coefficient par grade actuellement égal à 16 pour les techniciens supérieurs chefs et les techniciens supérieurs principaux, et de 10,5 pour les techniciens supérieurs. De plus, des coefficients de modulation du taux de base par directions régionales et départementales de l'Équipement interviennent. Ce coefficient est actuellement de 1 pour la Franche-Comté et le Doubs.

En outre des coefficients de modulation individuelle peuvent être appliqués à raison de 90 % du taux moyen au minimum et de 110 % de ce taux au maximum.

Toute revalorisation de ce taux de base, des coefficients afférents au grade, aux directions régionales et départementales de l'Équipement ainsi que des coefficients de modulation individuelle par dispositions réglementaires serait automatiquement prise en compte au besoin au prorata des taux moyens en vigueur à la Ville.

Cette indemnité serait versée mensuellement.

Par ailleurs, il s'avère que notamment pour les techniciens supérieurs, le taux moyen annuel de l'Indemnité Spécifique de Service est inférieur à celui dont ils bénéficiaient au titre de la rémunération accessoire pour participation aux travaux, cette différence ne pouvant pas être compensée par une autre prime au moins pour une partie des agents titulaires de ce grade.

Il importe donc, conformément aux modalités de l'article 88 de la loi 84.53 du 26 janvier 1984 de maintenir à titre individuel aux agents en fonction à la date de la présente délibération le régime indemnitaire de base (avec application des règles rappelées ci-dessus) dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures.

Les taux applicables à la Ville sont fixés en infra.

**III - Modalités d'application***III - 1. Prime de service et de rendement*

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade - Fonction	Taux moyens en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen du grade	
	25/02/2003	Etape suivante
Technicien supérieur chef (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques)	5 %	5 %
Technicien supérieur chef jusqu'au 7ème échelon inclus - fonctionnaires percevant les primes informatiques	5 %	5 %
Technicien supérieur chef 8ème échelon - fonctionnaires percevant les primes informatiques	4,35 %	5 %
Technicien supérieur principal (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques )	5 %	5 %
Technicien supérieur principal jusqu'au 7ème échelon inclus - fonctionnaires percevant les primes informatiques	5 %	5 %
Technicien supérieur principal 8ème échelon - fonctionnaires percevant les primes informatiques	3,60 %	5 %
Technicien supérieur jusqu'au 9ème échelon inclus	4 %	4 %
Technicien supérieur à partir du 10ème échelon	5 %	5 %

*III - 2. Indemnité Spécifique de Service*

Les taux moyens applicables sont les suivants :

Grade - Fonction	Coefficient affecté au taux de base	
	25/02/2003	Etape suivante
Technicien supérieur chef jusqu'au 6ème échelon inclus (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques ou faisant fonction d'ingénieur subdivisionnaire)	15,20	16,00
Technicien supérieur chef 7ème échelon (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques ou faisant fonction d'ingénieur subdivisionnaire)	14,10	15,40
Technicien supérieur chef 8ème échelon (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques ou faisant fonction d'ingénieur subdivisionnaire)	121,70	13,00
Technicien supérieur chef jusqu'au 6ème échelon inclus - fonctionnaires percevant les primes informatiques	3,10	4,45
Technicien supérieur chef 7ème échelon - fonctionnaires percevant les primes informatiques	21,95	3,30
Technicien supérieur chef 8ème échelon - fonctionnaires percevant les primes informatiques		0,90
Technicien supérieur chef - fonctionnaire faisant fonction d'ingénieur subdivisionnaire	16,00	16,00
Technicien supérieur principal jusqu'au 6ème échelon inclus (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques)	14,25	15,50
Technicien supérieur principal 7ème échelon (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques)	12,70	13,95
Technicien supérieur principal 8ème échelon (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques)	10,80	12,05
Technicien supérieur principal jusqu'au 6ème échelon inclus - fonctionnaires percevant les primes informatiques	2,55	3,80
Technicien supérieur principal 7ème échelon - fonctionnaires percevant les primes informatiques	1,00	2,25
Technicien supérieur principal 8ème échelon - fonctionnaires percevant les primes informatiques		0,35
Technicien supérieur jusqu'au 9ème échelon inclus - fonctionnaires bénéficiant du maintien à titre individuel du régime indemnitaire de base antérieur	12,80	12,80
Technicien supérieur du 10ème échelon au 12ème échelon inclus - fonctionnaires bénéficiant du maintien à titre individuel du régime indemnitaire de base antérieur	13,35	13,35
Technicien supérieur 13ème échelon - fonctionnaires bénéficiant du maintien à titre individuel du régime indemnitaire de base antérieur	11,95	11,95
Technicien supérieur (sauf fonctionnaires percevant les primes informatiques)	10,50	10,50
Technicien supérieur jusqu'au 9ème échelon inclus - fonctionnaires percevant les primes informatiques	2,20	3,35
Technicien supérieur du 10ème échelon au 12ème échelon inclus - fonctionnaires percevant les primes informatiques	1,60	2,75
Technicien supérieur 13ème échelon - fonctionnaires percevant les primes informatiques	0,25	1,40

Le Conseil Municipal est invité à en décider.

**«M. Marcel POCHARD :** Il faut bien commencer, Monsieur le Maire mais avant, je ne voulais pas vous interrompre en début de Conseil Municipal, je voudrais vous rappeler deux demandes que l'opposition a formulées dans le cadre du débat budgétaire et dont on n'a pas vu les suites. Je pensais d'ailleurs qu'on les trouverait dans le budget tel qu'il a été imprimé. C'était donc une demande d'indication conforme à ce que veut le Code Général des Collectivités Territoriales pour les opérations d'investissement décidées cette année ou décidées antérieurement, avoir exactement l'échéancier pour chacune des opérations, le déroulement dans le temps de ces opérations, cela fait de nombreuses fois qu'on le demande et nous ne l'avons toujours pas. J'aimerais que non seulement l'engagement soit pris de le faire mais que vous nous le donniez.

**M. LE MAIRE :** D'autant plus que je suis d'accord avec vous, j'ai moi aussi besoin de cela, donc je l'ai demandé à mes services et votre demande qui est aussi la mienne et celle de nombre d'entre nous sera exaucée. Pour l'instant, c'est un peu compliqué à mettre en place. C'est quelque chose de nouveau mais nous l'aurons entre autres au maximum en fin d'année lorsque nous réviserons le PPI mais nous le ferons, je crois que c'est une bonne demande et j'y souscris totalement.

**M. Marcel POCHARD :** D'accord. Cela dit, il y a une remarque sur le régime indemnitaire afférent au cadre d'emplois des techniciens supérieurs. Ce n'est pas un commentaire sur la délibération elle-même qui est tout à fait conforme, nous n'avons pas d'observation sur le contenu de la délibération que vous nous faites voter. Par contre nous avons une demande qui concerne la façon dont ce régime indemnitaire va être utilisé parce que le problème, il est là. Je rappelle que le régime indemnitaire est un volet de la rémunération qui s'ajoute à la rémunération indiciaire et éventuellement à la rémunération fonctionnelle, et qui a, en principe, pour objet de rémunérer ou de personnaliser la rémunération en fonction de l'implication des agents, de leur manière de servir, finalement de récompenser le mérite.

A Besançon, mais Besançon est loin d'être une exception en la matière car c'est la loi quasi générale dans la fonction publique, la tendance est à traiter de façon égalitaire l'ensemble des agents quelle que soit leur manière de servir, ce qui revient à dire qu'à travail inégal il y a un salaire égal. C'est une conception du mérite qui n'est finalement pas très républicaine et nous pensons qu'il serait bon progressivement d'y remédier. Donc ma question - suggestion au nom de toute l'opposition municipale c'est de vous demander ce qu'on compte faire à Besançon pour aller dans une voie qui permette un peu plus de différencier la façon dont les agents sont traités en fonction de la manière de servir. Je dis tout de suite, pour éviter de tomber dans le simplisme, qu'il ne s'agit pas d'avoir quelque chose d'adapté à chaque individu. Il ne s'agit pas de manier en l'espèce une balance de pharmacien, ça n'existe pas en la matière, nous sommes bien d'accord mais c'est malgré tout d'avoir une orientation qui permette progressivement d'avoir, dans la fonction publique, une politique qui relève un peu moins finalement d'un égalitarisme un peu vicieux, sinon paresseux. Là aussi pour ne pas être accusé de tomber dans un libéralisme à tous crins parce que lorsque l'on demande ça on a l'impression d'être la proie de je ne sais quelle vision libérale des choses, je rappelle que dans le statut de 1946 de la fonction publique -et chacun sait quel était le ministre qui était à l'origine de ce statut- il y avait une disposition qui visait l'introduction de prime de rendement, et c'est ce qui existe là, je cite : «pour les agents ou groupes d'agents ayant dépassé au cours de l'année considérée les normes de rendement fixées pour chaque administration aux services par le ministre intéressé». Ça fleure bon une époque totalement dépassée mais ça montre bien quand même que l'esprit du statut de la fonction publique ce n'est pas l'égalitarisme à tous crins mais une forme de reconnaissance du mérite.

**M. LE MAIRE :** Je vais demander à Yves-Michel DAHOUI de vous répondre parce qu'il connaît bien le sujet, mais qu'est-ce que vous appelez l'égalitarisme paresseux ?

**M. Marcel POCHARD :** C'est celui qui tend à traiter tout le monde exactement de la même manière. La seule différenciation c'est en fonction du grade, de l'indice, éventuellement de l'échelon mais tout ça n'a rien à voir avec la manière de servir. Si vous voulez, on a une politique, un régime indiciaire. Le régime indiciaire est fait pour traiter les gens avec un minimum de carrière qui est indépendante de la manière de servir, qui est le fondement d'un système de fonction publique et qui garantit quelque chose de sérieux. Et puis il y a les autres éléments de rémunération pour lesquels il faut tenir compte de la manière de servir et si on ne fait pas cela on fait de l'égalitarisme paresseux.

**M. LE MAIRE :** Je n'ai pas le sentiment qu'il y ait de nos agents qui soient paresseux mais ce n'est peut-être pas ce que vous voulez dire. C'est le mot paresseux qui m'a choqué.

**M. Yves-Michel DAHOUI :** M. POCHARD pose le problème de la personnalisation du régime. Ce n'est pas un sujet inintéressant mais c'est en même temps un sujet assez délicat. C'est un sujet auquel on avait réfléchi aussi à l'époque puisqu'on avait prévu cette dernière tranche de régime indemnitaire liée effectivement à la personnalisation. Simplement je ferai un petit brin d'histoire ; on a eu, il y a quelque temps, une négociation avec nos partenaires, avec nos organisations syndicales sur la réduction du temps de travail. Dans le cadre de cette discussion on avait en suspens cette question de la personnalisation du régime indemnitaire. Les organisations syndicales, pour simplifier et peut-être un peu caricaturer, avaient un peu tendance à nous dire qu'elles voulaient bien de cette dernière tranche du régime indemnitaire mais qu'elle pouvait être dispensée de la personnalisation. Dans le cadre encore une fois d'une négociation globale, on leur avait indiqué que l'esprit de cette indemnité était forcément lié à la personnalisation et par conséquent on avait accepté d'y renoncer purement et simplement, c'est-à-dire on ne la versait pas et on y renonçait puisqu'on avait accepté l'idée qu'on n'appliquerait pas cette personnalisation. Voilà donc pour vous rappeler un petit peu dans quel contexte on avait finalement renoncé à cela.

Ceci dit, ça pose des problèmes. Je ne dis pas que le dossier est à jamais fermé et je comprends la question et la préoccupation que vous avez. C'est une question délicate qui pose le principe des critères de choix et parfois d'une subjectivité, c'est je crois ce qui rend un peu réticents nos partenaires à accepter cette idée. Ceci dit, je ne peux pas laisser dire qu'il y a cet égalitarisme parce que les déroulements de carrière ne sont pas les mêmes. Suivant les investissements de nos agents, il y a des déroulements de carrière très différents, il y a ceux qui s'investissent et dont les mérites sont reconnus et ceux dont les mérites sont un peu moins reconnus et qui avancent effectivement moins vite dans leur carrière. Donc on ne peut pas parler d'une égalité stricte et dire que les mérites des uns et des autres ne soient pas justement reconnus. La question reste en suspens.

Je vous le répète, la question que vous posez est très délicate. Je sais qu'elle a été en débat aussi et appliquée en partie au Conseil Général. Je vous l'ai expliqué aussi, les métiers sont complètement différents, beaucoup plus nombreux, beaucoup plus complexes au sein d'une collectivité et dans ces conditions-là c'est vrai qu'il est beaucoup plus délicat d'aborder cette question avec nos partenaires, c'est évident».

Après en avoir délibéré et sur avis favorable unanime de la Commission Ressources Humaines, le Conseil Municipal, à l'unanimité, décide d'adopter les propositions du Rapporteur.

*Récépissé préfectoral du 20 mai 2003.*