

Protocole relatif aux mesures salariales et d'amélioration du pouvoir d'achat des personnels

Version n°3 – 29 mai 2024

Préambule - rappels des mesures déjà prises :

Les élus de la Ville de Besançon, de son CCAS et de Grand Besançon Métropole ont, dès leur élection, voulu agir en faveur du pouvoir d'achat des personnels de la collectivité. Cette volonté s'est concrétisée par de nombreuses mesures, négociées avec les organisations syndicales représentatives.

Le comité technique a approuvé à l'unanimité moins une voix, en janvier 2021, les lignes directrices de gestion qui constituent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole.

Ces lignes directrices de gestion formalisent une ambition forte, articulée en cinq axes :

- développer une politique de ressources humaines exemplaire pour la qualité du service public, la qualité de vie au travail et la sérénité du climat social ;
- développer l'attractivité des emplois et fidéliser les compétences ; contribuer à la performance globale de la collectivité et aux objectifs de développement durable, de lutte contre les discriminations et l'exclusion, d'accès aux droits ;
- accompagner le parcours professionnel de chaque agent de la collectivité ;
- favoriser l'adaptation des organisations et des personnels aux évolutions politiques, sociétales, technologiques et réglementaires ;
- informer et mobiliser les personnels pour développer la culture commune, la fierté de travailler pour la collectivité, et encourager la transversalité.

La rédaction des lignes directrices de gestion reflète les orientations données par les élus ; mais elle intègre aussi de nombreux éléments issus du dialogue social entre l'employeur et les organisations syndicales.

Concernant spécifiquement les questions liées au pouvoir d'achat des personnels, il faut citer le principe très ambitieux consacré par les lignes directrices de gestion en faveur des évolutions de carrières. L'attente de la majorité des organisations syndicales représentatives d'une amélioration des possibilités d'avancement de grade pour les agents de la catégorie C a été entendue. Trois voies d'accès au dernier grade des cadres d'emplois de catégorie C sont désormais proposées, ce qui permet que chaque année et dans tous les cadres d'emplois, 30 % des personnels soient positionnés au dernier grade, soit un taux très supérieur à celui existant dans la moyenne des collectivités françaises.

D'ailleurs, entre 2020 et 2024, 1 185 avancements de grades et promotions ont été prononcés en faveur des 2 766 fonctionnaires de nos trois collectivités. C'est-à-dire qu'en seulement cinq ans, près de la moitié de ces agents (43 %) ont bénéficié d'une évolution de carrière qui leur a permis d'intégrer une grille indiciaire plus favorable.

Cette politique très favorable aux évolutions de carrière a permis de préserver les personnels d'une perte sensible de pouvoir d'achat, malgré le contexte inflationniste des deux dernières années. En effet, le glissement vieillesse-technicité (évolution moyenne de la rémunération structurelle des personnels en place – donc sans prise en compte des heures supplémentaires, ni de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, ni de la garantie individuelle de pouvoir d'achat) s'est établi en 2023 à + 3,7 % à la Ville, + 4,3 % au CCAS et + 4,1 % à Grand Besançon Métropole.

Lors du contrôle sur les comptes du Grand Besançon, la Chambre régionale des comptes a signalé l'illégalité des indemnités de travaux insalubres, incommodes ou salissants versées à 705 agents de la collectivité. Au lieu de supprimer ces indemnités, l'option a été prise de les transformer en indemnités de pénibilité assises sur l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, sécurisant ainsi juridiquement leur versement. En outre, les montants de ces indemnités ont souvent été réévalués. Un crédit annuel de 141 K€ leur est désormais consacré.

La Chambre régionale des comptes a également contesté la légalité de la prime de fin d'année, notamment pour les agents de Grand Besançon Métropole. Aussi cette prime a-t-elle été rebasée sur une assise juridique incontestable, le complément indemnitaire annuel (part variable du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Pour autant, ses conditions d'attribution n'ont pas été modifiées, si ce n'est pour permettre de la verser au prorata de leur temps de présence aux agents nouvellement recrutés. En 2023, cette prime a représenté une dépense de 6 693 K€ (3 282 K€ pour la Ville, 2 792 K€ pour GBM et 618 K€ pour le CCAS).

L'ensemble des éléments relevant des régimes indemnitaires représente, en 2022, une dépense de 13 154 K€ (4 901 K€ étant versés aux agents de la catégorie C, 3 539 K€ aux agents de la catégorie B et 4 714 K€ aux agents de la catégorie A).

Le régime indemnitaire moyen par équivalent temps plein est de 2 643 € par an en catégorie C, de 5 062 € en catégorie B et de 8 826 € en catégorie A. L'écart entre les catégories C et A est donc de 1 à 3,3.

Depuis la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, le 1^{er} janvier 2017, 1 374 K€ ont été consacrés à des réévaluations de régimes indemnitaires avec deux objectifs principaux : améliorer le pouvoir d'achat des régimes indemnitaires les moins élevés et réduire les écarts entre filières statutaires. 883 K€, soit 64 % de ce crédit ont été consacrés à des réévaluations des régimes indemnitaires des agents de la catégorie C.

Par ailleurs, depuis septembre 2023, l'indemnité spéciale d'orientation, servie aux assistants et professeurs d'enseignement artistique, a été réévaluée, pour un montant de 115 K€ par an. Les agents des établissements médico-sociaux dépendant du CCAS ont, quant à eux, connu des revalorisations de rémunérations importantes en 2023 ; ils ont en effet bénéficié de l'attribution du complément de traitement indiciaire (49 points d'indice, soit 238 € bruts mensuels) et de la « prime grand-âge » (118 € bruts mensuels). En outre, le CCAS a décidé d'attribuer aux agents des services concernés non éligibles au complément de traitement indiciaire, une indemnité de 117 € bruts mensuels. L'ensemble de ces mesures représente un coût annuel de 380 K€.

Entre 2020 et 2023, les dépenses de personnel sont passées de 143,8 M€ à 163,1 M€, soit une croissance de plus de 13 % en seulement quatre ans, du fait notamment des mesures salariales énumérées ci-dessus, mais aussi des créations d'emplois.

En effet, entre 2020 et 2023, le nombre d'emplois permanents de nos trois collectivités est passé de 3 122 à 3 576, soit une évolution de 454 unités (près de 15 %). Cette croissance s'est notamment manifestée à la Ville, où la création d'emplois permanents pour les animateurs périscolaires a permis de désormais leur offrir des contrats de trois ans, contre dix mois au mieux auparavant. Au CCAS, le même type de démarche a eu lieu en faveur des

auxiliaires de vie sociale. Le taux d'emploi des animateurs référents est, quant à lui, passé de 55 à 60 % d'un temps complet.

En 2017, la collectivité a mis en place un plan de déplacements pour son personnel, visant notamment à inciter à l'usage de moyens de transport alternatifs à la voiture individuelle pour les déplacements domicile-travail, ce qui, outre les bénéfices pour l'environnement et la qualité de vie, contribue à réduire notablement les coûts de transport pour les agents. En effet, aujourd'hui, les 470 agents qui circulent à vélo, en trottinette ou effectuent leurs trajets domicile-travail en covoiturage, outre la réduction de leurs frais de carburant, bénéficient du forfait mobilités durables pour un montant allant jusqu'à 300 € par an. Les 900 agents effectuant leurs trajets domicile-travail en transports en commun bénéficient quant à eux d'une prise en charge de leur abonnement à hauteur de 75 %.

Il faut signaler que Besançon est la deuxième ville en France à avoir obtenu le label employeur pro-vélo.

La collectivité entend renforcer encore son action dans ce domaine et envisage l'expérimentation de la mise à disposition de son personnel de vélos à assistance électrique « de fonction ».

Dans la même logique de réduction du nombre de déplacements, différentes mesures ont été prises ou renforcées ces dernières années : développement du télétravail qui bénéficie désormais à 621 agents et peut s'exercer jusqu'à deux jours par semaine, aménagements du temps de travail (cycles de travail de 9 journées par quinzaine). Enfin, une expérimentation de semaines de quatre jours travaillés est en cours, au sein des équipes volontaires du pôle des services techniques.

Des dispositifs sont aussi en place en faveur des agents connaissant des difficultés particulières.

Il s'agit tout d'abord de leur permettre de conserver leur employabilité, que ce soit par un aménagement de poste, un changement d'affectation accompagné ou un reclassement médical. A cet effet, un service de l'accompagnement des parcours professionnels a été mis en place. Il a reçu et accompagné 348 agents de 2020 à 2023, dont 161 souhaitaient un changement d'affectation pour raison de santé : 82 avec une volonté d'anticipation, 79 suite à un avis médical d'inaptitude à leur poste. Ces 79 situations ont abouti à 23 reclassements médicaux, 8 changements d'affectation sans changement de cadre d'emplois et seulement 8 départs en retraite. 40 agents sont encore en cours de suivi.

Par ailleurs, depuis de nombreuses années, notre collectivité permet à son personnel de bénéficier d'une assurance « prévoyance » à des tarifs particulièrement intéressants, dans le cadre d'un contrat de groupe à adhésion facultative.

La garantie de base porte sur l'incapacité de travail. Elle permet le maintien de 95 % de la rémunération en cas d'arrêt de travail prolongé engendrant la réduction ou la suppression du traitement. La cotisation pour les agents de la collectivité est égale à 0,71 % du traitement indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire. Elle est partiellement couverte par une participation employeur variant de 7 à 3 € par mois pour les agents dont l'indice brut de rémunération est inférieur à 700. Cette participation employeur représente une dépense annuelle de 61,3 K€ pour la Ville, de 46,6 K€ pour GBM et de 10,5 K€ pour le CCAS.

1 034 agents de la Ville, 911 de GBM et 192 du CCAS adhèrent au contrat de groupe, au moins pour la garantie de base (soit 2 137 agents dont 1 260 de la catégorie C).

Enfin, la collectivité subventionne le comité des œuvres sociales (COS) du personnel à hauteur de 731 K€ en 2023. Cette association a vocation à offrir des prestations culturelles ou de loisirs aux agents de la collectivité à des tarifs réduits par rapport aux prix du marché. Elle met également en place des achats groupés permettant aux agents d'acquérir différents biens, notamment des denrées alimentaires et du fuel, à des tarifs compétitifs, contribuant ainsi au

pouvoir d'achat du personnel de la collectivité. Le COS vient aussi en aide aux agents connaissant des difficultés financières particulières, via des secours financiers et des prêts sans intérêt, sur la base de propositions instruites par le service social du personnel. Le contexte inflationniste et notamment la forte hausse des prix de l'énergie survenue en début d'année 2023, ont mis en difficulté financière un nombre d'agents plus important cette année. Le nombre et le volume des secours financiers ont donc augmenté (74 secours attribués en 2021, 112 en 2022, 127 en 2023), si bien qu'une subvention complémentaire de 40 K€ a été attribuée au COS en 2023.

Malgré toutes ces mesures, les élus de la Ville de Besançon, de Grand Besançon Métropole et du CCAS, ainsi que les organisations syndicales représentatives du personnel, constatent une tendance à la paupérisation de nombreux agents publics, une perte d'attractivité de la fonction publique et un phénomène de tassement des grilles indiciaires. Ces phénomènes ont pour origine le décrochage de la valeur du point d'indice de la fonction publique par rapport à l'indice des prix à la consommation. En effet, entre 2010 et 2016, puis de nouveau entre 2017 et 2022, la valeur du point d'indice n'a connu aucune évolution. Ainsi, entre le 1^{er} juillet 2010 et le 1^{er} juillet 2023, la valeur du point d'indice de la fonction publique n'a augmenté que de 6,7 % alors que l'indice des prix à la consommation a évolué de 24,62 %.

La démarche de concertation pour le soutien au pouvoir d'achat des personnels de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Dans cette situation, les élus de la Ville de Besançon, de son Centre communal d'action sociale et de Grand Besançon Métropole ont pris la décision de faire du pouvoir d'achat du personnel, leur priorité pour ce qui concerne les budgets de fonctionnement :

- décision d'attribuer dès décembre 2023, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, au niveau maximum permis par le décret du 31 octobre 2023, à 2 015 agents de la Ville, 1 010 de Grand Besançon Métropole et 319 du CCAS, soit une dépense de 1,77 M€.
- pérennisation d'une enveloppe de 2,8 M€ (1 500 K€ dans le budget de la Ville, 800 K€ dans celui de GBM et 500 K€ dans celui du CCAS) pour la prise de mesures nouvelles en faveur du pouvoir d'achat, dès le vote des budgets de l'année 2024.

Les élus ont souhaité associer les organisations syndicales représentatives à la définition des mesures à mettre en œuvre dans le cadre des enveloppes budgétaires définies, de sorte qu'elles s'adaptent au mieux aux besoins et attentes prioritaires des personnels.

Lors de deux réunions ayant donné lieu aux premiers échanges, l'expression des organisations syndicales a permis de dégager les pistes suivantes :

- la mise en place d'un contrat de groupe ou labellisation « complémentaire santé », avec un bon niveau de couverture et un reste à charge des agents permettant à chacun de s'assurer,
- une réévaluation des régimes indemnitaires permettant l'harmonisation entre filières statutaires,
- une réévaluation des régimes indemnitaires permettant l'augmentation des régimes indemnitaires les moins élevés,
- une extension du nombre de bénéficiaires de l'indemnité de pénibilité,
- la mise en place de titres restaurant,
- la gratuité des transports en commun pour les agents,
- l'entrée gratuite dans les équipements municipaux pour les personnels de la collectivité.

A la suite de ces deux réunions, un dossier détaillé a été communiqué à chaque organisation syndicale, comprenant un document de cadrage de la démarche de concertation, un état des lieux des rémunérations (crédits de rémunération par catégorie hiérarchique et par collectivité, rémunération brute moyenne par équivalent temps plein sur emploi permanent par catégorie hiérarchique et par collectivité, primes et indemnités versées aux agents sur emploi permanent par catégorie hiérarchique et par collectivité, régime indemnitaire moyen par emploi permanent par catégorie hiérarchique et par collectivité, évolution des dépenses de régimes indemnitaires par catégorie hiérarchique et par collectivité depuis 2017, crédits consacrés à la prime de fin d'année par catégorie hiérarchique et par collectivité, montant moyen de la prime de fin d'année par catégorie hiérarchique et par collectivité, dépenses relatives à la protection sociale complémentaire par catégorie hiérarchique et par collectivité, avancements de grades et promotions prononcés par catégorie hiérarchique et par collectivité depuis 2020), des fiches techniques de simulations résultant de premiers échanges avec les organisations syndicales (portant sur l'augmentation de la participation employeur à la protection sociale complémentaire prévoyance, l'instauration d'une protection sociale complémentaire santé, la mise en place de titres-restaurant, la gratuité d'accès des personnels aux équipements municipaux et aux transports en commun de la Ville de Besançon).

Puis, entre janvier et mai 2024, six nouvelles réunions ont été organisées avec les organisations syndicales, sur la base de simulations produites par l'administration et certains syndicats (treize hypothèses ont été étudiées). Dès les deux premières rencontres, les contraintes juridiques ou de délai ont conduit à recentrer les priorités des organisations syndicales autour de trois scénarios : augmentation des régimes indemnitaires les moins élevés, achèvement de l'harmonisation des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise entre les filières statutaires les moins favorisées et la filière administrative, mise en place de titres restaurant. Largement minoritaire pour défendre la mise en place des titres restaurant (plusieurs syndicats ayant relevé que leur utilisation pour l'achat d'aliments de première nécessité risquait de ne pas perdurer), le syndicat Force Ouvrière a fait un compromis et a délaissé cette proposition dans l'espoir de trouver un consensus sur les deux premières mesures citées.

Dès lors, les échanges, dont il faut souligner le caractère constructif, ont porté sur différents scénarios combinant à la fois une augmentation significative des régimes indemnitaires les moins élevés et une réduction, voire une résorption des écarts entre les indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise servies aux filières statutaires les moins favorisées et celles servies aux agents de la filière administrative. Les différents scénarios ne se distinguaient par des dosages mettant plus ou moins l'accent sur l'une ou l'autre de ces mesures.

Finalement, lors de la réunion conclusive du 7 mai, présidée par les élus en charge des ressources humaines, les organisations syndicales représentatives se sont prononcées sur les scénarios suivants :

- L'hypothèse dite 2.3, bénéficiant à 2 415 agents, qui permet une progression de 850 € par an (soit 73 %) des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise les moins élevées (groupe de fonctions C13), de 900 € par an des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise servies aux agents appartenant au groupe de fonctions C12, de 950 € par an des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise dont bénéficient les agents des groupes de fonctions C11 et C10.

Ce scénario permet aussi d'aligner les régimes indemnitaires servis aux agents des filières statutaires les moins favorisées (filières culturelle, sportive, sanitaire et sociale, animation) sur ceux versés aujourd'hui aux agents de la filière administrative pour les agents de la catégorie B (donc pour les groupes de fonctions B10 et B9). Il réduit fortement les écarts de régimes indemnitaires entre filières statutaires pour la catégorie A du fait d'une augmentation de 756 € par an de l'IFSE servie aux cadres A des filières culturelle, sportive, sanitaire et sociale, appartenant aux groupes de fonctions A8 et

A7.

Enfin, ce scénario permet une augmentation de 360 € par an des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise servies aux rédacteurs des groupes de fonctions B10 et B9, ainsi qu'une augmentation du même niveau du régime indemnitaire des attachés appartenant aux groupes de fonctions A8 et A7.

Cette hypothèse est soutenue par la CFDT, la CFTC et l'UNSA, principalement en raison du nombre élevé de bénéficiaires et de l'importance du relèvement du niveau des régimes indemnitaires servis aux agents de la catégorie C.

- L'hypothèse dite 3 bis, bénéficiant à 2 179 agents, qui permet une progression de 698 € par an des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise servies à tous les agents de la catégorie C (groupes de fonctions C13, C12, C11 et C10).

Ce scénario permet aussi d'aligner les régimes indemnitaires servis aux agents des filières statutaires les moins favorisées (filières culturelle, sportive, sanitaire et sociale, animation) sur ceux versés aujourd'hui aux agents de la filière administrative pour les personnels de toutes les catégories.

Cette hypothèse est soutenue par Force Ouvrière et SUD, car elle permet à la fois une augmentation significative des régimes indemnitaires les moins élevés et un traitement égalitaire entre la filière administrative et les filières culturelle, sportive, sanitaire et sociale, contribuant ainsi à une forte réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

- L'hypothèse dite 2.5, bénéficiant à 2 386 agents, qui permet une progression de 700 € par an (soit 60 %) des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise les moins élevés (groupe de fonctions C13), de 730 € par an des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise servies aux agents appartenant au groupe de fonctions C12, de 760 € par an des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise dont bénéficient les agents du groupe de fonctions C11 et de 790 € par an celles servies aux agents du groupe de fonctions C10.

Ce scénario permet aussi d'aligner et d'harmoniser les régimes indemnitaires servis aux agents des filières statutaires les moins favorisées (filières culturelle, sportive, sanitaire et sociale, animation) sur ceux versés aujourd'hui aux agents de la filière administrative pour les personnels de toutes les catégories.

Enfin, ce scénario permet une augmentation de 360 € par an des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise servies aux rédacteurs des groupes de fonctions B10 et B9, ainsi qu'une augmentation du même niveau du régime indemnitaire des attachés appartenant aux groupes de fonctions A8 et A7.

Cette hypothèse est soutenue par la CGT, car elle permet à la fois une augmentation significative des régimes indemnitaires des personnels de la catégorie C (un peu plus importante que dans l'hypothèse 3 bis) et un traitement égalitaire entre la filière administrative et les filières culturelle, sportive, sanitaire et sociale, contribuant ainsi à une forte réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Toutes les organisations syndicales ont approuvé les mesures complémentaires suivantes, concernant le Centre communal d'action sociale et Grand Besançon Métropole :

- Réévaluation de 117 à 225 € par mois de l'IFSE spécifique aux établissements sanitaires et médicaux-sociaux (IFSE ESMS) attribuée aux personnels de ces établissements non éligibles au complément de traitement indiciaire (CTI), soit les personnels des filières administrative et technique.
- Réévaluation de 19,50 à 25 € par mois de l'indemnité d'utilisation du véhicule personnel versée aux aides à domicile qui se déplacent entre les domiciles des usagers avec leur véhicule personnel.
- Recalibrage au niveau du cadre d'emplois des techniciens des 17 postes de mécaniciens du garage automobile.

- Recalibrage au niveau du cadre d'emplois des techniciens de 4 postes de techniciens en automatisme du département des mobilités, direction de la voirie, service systèmes et réseaux, secteur opérationnel (pour lesquels les compétences attendues sont de niveau BTS).

Dispositions du protocole d'accord

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 prévoit la possibilité de négocier des accords collectifs dans la fonction publique. Le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 précise les conditions d'application de cette ordonnance.

Les accords négociés peuvent notamment porter sur la mise en œuvre des politiques indemnitaires.

Il est donc possible de conclure un accord négocié sur les mesures de soutien au pouvoir d'achat négociées avec les organisations syndicales.

Un tel accord est réputé valide lorsqu'il est signé par des organisations syndicales représentatives réunissant au moins 50 % des sièges au comité social territorial, soit, en l'espèce, 8 sièges.

Si un accord est conclu entre l'employeur et les organisations syndicales, il doit mentionner le calendrier de mise en œuvre. Un comité de suivi de l'accord, constitué de membres désignés d'une part par les syndicats signataires et d'autre part par l'autorité territoriale, doit être constitué.

Il n'est valide qu'après délibération des organes compétents pour la mise en œuvre des mesures prévues dans l'accord, soit en l'occurrence le conseil municipal de la Ville de Besançon, le conseil communautaire de Grand Besançon Métropole et le conseil d'administration du CCAS.

L'autorité territoriale procède alors à sa publication et le transmet au ministre chargé des collectivités territoriales.

Dans ces conditions, l'accord négocié dispose d'une portée juridique et devient invocable et opposable à l'appui d'un contentieux.

Article 1 – revalorisation des indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise

Considérant que les syndicats CFDT, CFTC et UNSA se sont prononcés favorablement aux dispositions figurant dans l'hypothèse dite 2.3,

Considérant que ces trois organisations syndicales rassemblent 8 des 15 sièges des représentants du personnel au comité social territorial élu le 8 décembre 2022,

Considérant qu'est ainsi satisfaite la condition de validité juridique d'un protocole d'accord, ce sont les dispositions de l'hypothèse 2.3 qui sont reprises dans le protocole d'accord.

Ces dispositions sont les suivantes :

- Augmentation de 850 € par an de l'IFSE servie aux personnels appartenant au groupe de fonctions C13. Augmentation de 900 € par an de l'IFSE servie aux personnels appartenant au groupe de fonctions C12. Augmentation de 950 € par an de l'IFSE servie aux personnels appartenant aux groupes de fonctions C11 et C10.

- Augmentation de 2 112 € par an de l'IFSE servie aux auxiliaires de soins, agents sociaux, adjoints administratifs et adjoints d'animation relevant du groupe de fonctions B10.
- Augmentation de 2 100 € par an de l'IFSE servie aux animateurs, éducateurs des APS, assistants de conservation, aides-soignants de classe normale et auxiliaires de puériculture de classe normale relevant du groupe de fonctions B10.
- Augmentation de 2 028 € par an de l'IFSE servie aux animateurs principaux de 2ème classe, éducateurs principaux de 2ème classe des APS, assistants de conservation principaux de 2ème classe, aides-soignants de classe supérieure et auxiliaires de puériculture de classe supérieure relevant du groupe de fonctions B10.
- Augmentation de 1 884 € par an de l'IFSE servie aux animateurs principaux de 1ère classe, aux éducateurs principaux de 1ère classe des APS et aux assistants de conservation principaux de 1ère classe relevant du groupe de fonctions B10.
- Augmentation de 360 € par an de l'IFSE servie aux rédacteurs relevant du groupe de fonctions B10.
- Augmentation de 120 € par an de l'IFSE servie aux techniciens relevant du groupe de fonctions B10.
- Augmentation de 2 352 € par an de l'IFSE servie aux adjoints d'animation relevant du groupe de fonctions B9.
- Augmentation de 2 340 € par an de l'IFSE servie aux animateurs relevant du groupe de fonctions B9.
- Augmentation de 2 268 € par an de l'IFSE servie aux éducateurs des APS relevant du groupe de fonctions B9.
- Augmentation de 2 264 € par an de l'IFSE servie aux animateurs principaux relevant du groupe de fonctions B9.
- Augmentation de 2 112 € par an de l'IFSE servie aux éducateurs principaux de 1ère classe des APS relevant du groupe de fonctions B9.
- Augmentation de 1 560 € par an de l'IFSE servie aux assistants de conservation et conseillers des APS relevant du groupe de fonctions B9.
- Augmentation de 360 € par an de l'IFSE servie aux adjoints administratifs, adjoints techniques, agents de maîtrise et rédacteurs relevant du groupe de fonctions B9.
- Augmentation de 756 € par an de l'IFSE servie aux attachés de conservation, bibliothécaires, conseillers des APS, psychologues, infirmiers, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, pédicures-podologues, auxiliaires de puériculture, animateurs, assistants de conservation et agents sociaux relevant des groupes de fonctions A8 et A7.
- Augmentation de 360 € par an de l'IFSE servie aux attachés relevant du groupe de fonctions A8 et A7.
- Augmentation de 240 € par an de l'IFSE servie aux rédacteurs relevant du groupe de fonctions A8 et A7.
- Augmentation de 240 € par an de l'IFSE servie aux attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, conseillers des APS, infirmiers, conseillers socio-éducatifs, puéricultrices, cadres de santé paramédicaux, éducateurs de jeunes enfants, techniciens relevant du groupe de fonctions A6.

Article 2 – revalorisation des indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise servies à certains personnels du Centre communal d'action sociale

Toutes les organisations syndicales ont approuvé les mesures complémentaires suivantes, concernant le Centre communal d'action sociale celles-ci sont intégrées au présent protocole d'accord :

- Réévaluation de 117 à 225 € par mois de l'IFSE spécifique aux établissements sanitaires et médicaux-sociaux (IFSE ESMS) attribuée aux personnels de ces établissements non éligibles au complément de traitement indiciaire (CTI), soit les personnels des filières administrative et technique.
- Réévaluation de 19,50 à 25 € par mois de l'indemnité d'utilisation du véhicule personnel versée aux aides à domicile qui se déplacent entre les domiciles des usagers avec leur véhicule personnel.

Article 3 – recalibrage de certains postes qualifiés de Grand Besançon Métropole

Toutes les organisations syndicales ont approuvé les mesures complémentaires suivantes, concernant Grand Besançon Métropole, celles-ci sont intégrées au présent protocole d'accord :

- Recalibrage au niveau du cadre d'emplois des techniciens des 17 postes de mécaniciens du garage automobile.
- Recalibrage au niveau du cadre d'emplois des techniciens de 4 postes de techniciens en automatisme du département des mobilités, direction de la voirie, service systèmes et réseaux, secteur opérationnel.

Article 4 – calendrier de mise en œuvre

Les mesures concernant les indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise seront soumises aux assemblées délibérantes, selon le calendrier suivant :

- Conseil d'administration du Centre communal d'action sociale, le 12 juin 2024,
- Conseil municipal, le 20 juin 2024,
- Conseil communautaire, le 27 juin 2024.

Elles pourront donc être mises en œuvre à compter de juillet 2024.

Les recalibrages de postes donneront lieu à une réévaluation des régimes indemnitaires des agents occupant ces postes, telle que prévue par les délibérations, à compter de juillet 2024. La promotion de ces agents dans le cadre d'emplois des techniciens interviendra suite à réussite au concours ou par voie de promotion interne, en fonction de la manière de servir et des possibilités ouvertes par les règles statutaires, dans le cadre des campagnes de promotion annuelles.

Les postes vacants de mécaniciens du parc automobile et de techniciens en automatisme seront désormais ouverts aux candidats des catégories hiérarchiques B et C. Dans le cas d'absence de candidature de fonctionnaires disposant des compétences requises, et donc de recrutement de contractuels, le contrat proposé dépendra du diplôme détenu (contrat au niveau technicien pour les détenteurs d'un diplôme au moins égal au baccalauréat).

Article 5 – comité de suivi

Un comité de suivi du présent protocole est constitué, qui est chargé de vérifier la bonne mise en œuvre du présent protocole.

Il est présidé par l'adjointe en charge du personnel de la Ville de Besançon, la vice-présidente du Centre communal d'action sociale et le 1^{er} vice-président de Grand Besançon Métropole en charge du personnel.

Ils sont assistés par un ou plusieurs représentants du pôle des ressources humaines de la collectivité.

Ce comité de suivi comprend un représentant de chaque organisation syndicale signataire.

Il se réunit pour contrôler la mise en œuvre du protocole d'accord, avant la fin de l'année 2024, puis une nouvelle fois avant la fin de l'année 2025.

Il est entendu que les mesures salariales intégrées au présent protocole constituent une priorité pour ses signataires, employeurs comme organisations syndicales signataires. Pour autant, les mesures de ce protocole ne sont pas exclusives d'autres évolutions contribuant à l'augmentation du pouvoir d'achat des personnels de la collectivité. Les organisations syndicales signataires demeurent libres de porter des revendications à ce sujet.

Dans tous les cas, des mesures devront être prises à court ou moyen terme, notamment en matière de protection sociale complémentaire.

L'harmonisation totale des indemnités de fonctions de sujétions et d'expertise entre filières statutaires demeure également un objectif, qui sera mis en œuvre le plus rapidement possible en fonction des possibilités budgétaires.

pour la Ville de
Besançon, la
Communauté
urbaine de Grand
Besançon
Métropole et le
Centre communal
d'action sociale

la Maire -
Présidente

Anne VIGNOT

pour la Ville de
Besançon

l'Adjointe au Maire
déléguée au
personnel

Elise Aebischer

pour la
Communauté
urbaine de Grand
Besançon
Métropole
le Premier Vice-
Président

Gabriel BAULIEU

pour le Centre
communal d'action
sociale

la Vice-Présidente

Sylvie WANLIN

pour la CFDT-Interco 25
la Secrétaire

Sandrine DELATOUR

pour FO
la Secrétaire Générale

Sophie CARON

pour la CGT
la Secrétaire générale

Danièle GOUFFON

pour la CFTC
le Président

Franck GAGNOR

pour Sud CT 25
le Secrétaire

Renaud PAGNOT

pour l'UNSA
le Secrétaire Général

Michel PORTUGAL