

<b>PRESENTATION DE LA STRUCTURE ET DE L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL ET DES EFFECTIFS</b>
--

Comme pour beaucoup de collectivités, les charges de personnel (42.834 219 € en 2017) constituent le premier poste de dépenses de la Ville de Melun. La maîtrise de leur évolution constitue donc un enjeu majeur. Les services ont ainsi engagé des démarches d'optimisation de leurs ressources et des mesures de rigueur ont été instaurées depuis 2014:

- la suppression de la prime d'installation et la fin de la monétisation du compte épargne temps,
- les mesures en matière d'avancement d'échelon, d'avancement de grade et de promotion,
- le non remplacement des départs en retraite sauf postes normés,
- le remplacement si nécessaire du personnel faisant valoir leur droit à la retraite par du personnel plus jeune et en début ou milieu de carrière génère mécaniquement des économies,
- la poursuite du paiement uniquement des heures supplémentaires obligatoires (HS) et la récupération des HS,
- la recherche obligatoire d'une mutualisation des postes en interne,
- la recherche de mutualisation ou de signature de conventions avec l'agglomération.

Ces efforts ont porté leurs fruits puisqu'en 2015 et 2016, la masse salariale a été maîtrisée avec des évolutions respectives de -0,49% et +0,20. Toutefois, 2017 enregistre une hausse modérée (+1,56%), dans la mesure où les efforts d'optimisation se retrouvent limités par les contraintes imposées et subies pour les collectivités au niveau des dépenses de fonctionnement :

- les incidences liées au « Glissement Vieillesse Technicité » (GVT) issu du déroulement de carrière des agents ;
- revalorisation indiciaire de la catégorie C ;
- augmentation du point d'indice en juillet 2016 (+ 0,6%) et en février 2017 (+ 0,6%) ;
- maintien de la Garantie de Pouvoir d'Achat (GIPA) ;
- organisation matérielle des élections présidentielles, législatives et sénatoriales ;
- impact du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération (PPCR) pour les catégories B en 2016, puis les autres catégories jusqu'en 2020 ;
- augmentation des taux de cotisation et/ou des assiettes de cotisation (ex : URSSAF) ;
- la mise en œuvre à compter de septembre 2013 des nouveaux rythmes scolaires avec la mise en place des activités péri-éducatives.

### **1. Structure des effectifs au 31 décembre 2017**

La poursuite des recrutements en 2017 a porté sur :

- le renforcement des effectifs de police municipale (gardiens de PM, ASVP, agents de vidéosurveillance) pour un coût de 250.741€,
- la création de postes pour les services techniques (propreté urbaine, rénovation urbaine) ou nécessitant une technicité spécifique (contrôleur de gestion, optimisation des recettes,...) pour un coût de 526.447€.

L'effectif global au 1<sup>er</sup> janvier 2017 était de 1000 agents en Equivalent Temps Plein (ETP). L'effectif global constaté au 31 décembre 2017 est de 1062 agents, titulaires et contractuels, toute filière confondue, soit **1025.75 ETP. Une augmentation de 26 ETP est constatée.**

Au 31 décembre 2017, **934 postes budgétaires** sont pourvus au tableau des effectifs.

Ces postes budgétaires se répartissent de la façon suivante :

	Titulaires		Contractuels		Total
	Complet	Non complet	Complet	Non complet	
<b>Filière administrative</b>	204	6	16	7	233
<b>Filière animation</b>	79	1	13	1	94
<b>Filière culturelle</b>	67	19	1	11	98
<b>Filière médico-sociale</b>	61	0	0	0	61
<b>Filière police</b>	35	0	0	0	35
<b>Filière sociale</b>	26	0	1	0	27
<b>Filière sportive</b>	12	0	2	0	14
<b>Filière technique</b>	352	5	14	1	372

Il est à noter que le pourcentage de postes à temps non complets est très faible (5,46%) : cela concerne principalement la filière culturelle et plus particulièrement les emplois de professeurs ou d'assistants d'enseignement artistique.

Par catégorie, cet effectif se répartit ainsi :

	Titulaires		Contractuels	
	Complet	Non complet	Complet	Non complet
<b>A</b>	62	9	12	0
<b>B</b>	113	9	12	11
<b>C</b>	661	13	23	9
<b>TOTAL</b>	<b>836</b>	<b>31</b>	<b>47</b>	<b>20</b>

La part de contractuels sur emplois permanents représente seulement **7,17% du total des emplois permanents.**

119 postes sont non pourvus au tableau des effectifs :

- 58 agents en disponibilités ou détachements,
- 51 postes non pourvus suite à des départs,
- 10 postes non pourvus et non utilisés.

Une analyse est menée actuellement sur les postes non pourvus et non utilisés pour qu'ils soient supprimés lors de la prochaine séance du comité technique.

Seuls les emplois permanents apparaissent au tableau des effectifs. En sont exclus :

- les contrats aidés (CUI-CAE...) et les contrats d'apprentissage qui ne font pas l'objet de création de poste : 61 postes
- les contrats occasionnels, saisonniers et de remplacements : 24 postes,
- les assistantes maternelles : 32 postes,
- les collaborateurs de cabinet : 3 postes.

Cela représente 128 postes budgétaires sur emplois non permanents.

Suite aux annonces du Gouvernement sur les contrats aidés, leur nombre au sein de la collectivité devrait baisser en 2018 et 2019 :

- le recours aux CUI-CAE étant plus encadrés et l'aide accordée par l'Etat étant moins importante qu'auparavant (70% du SMIC sur la base de 20h ou 26h ). 35 CUI-CAE sont en cours et chaque renouvellement fait l'objet d'une étude poussée auprès des prescripteurs (POLE EMPLOI, MISSION LOCALE, CAP EMPLOI),
- concernant les emplois d'avenir, les prescriptions sont réservées aux seuls renouvellements de contrats pour permettre la poursuite de parcours déjà engagés. 12 contrats avenir sont en cours et prendront fin en 2018.

#### Détail des emplois créés et supprimés en 2017

<b>Emplois créés</b>	<b>Emplois supprimés</b>
Un emploi d'Assistant d'Enseignement Artistique Principal de 1ère classe à temps non complet (10 heures hebdomadaires)	Un emploi d'Assistant d'Enseignement Artistique Principal de 1ère classe à temps complet
Un emploi de Directeur de Projet Rénovation Urbaine/Renouvellement Urbain	
un emploi de Chef de Projet Aménagement Urbain, à temps complet	
Un emploi d'Attaché Territorial à temps complet, DRH	
Un emploi d'attaché territorial, finances	
un emploi rédacteur principal de 1ère classe, finances	
10 emplois de gardien - brigadier de Police Municipale, à temps complet	
Attaché Territorial, à temps complet	
six emplois d'adjoint technique	un adjoint technique principal de 2ème classe et un agent de maîtrise principal au service des espaces verts
<b>Suite à des réussites concours</b>	
Un emploi d'Adjoint Technique Principal de 2ème classe à temps complet	un Emploi d'Adjoint Technique de 2ème classe à temps complet
un emploi de technicien principal de 1ère classe	
deux emplois de Rédacteur Principal 2ème classe, un emploi d'Animateur Principal 2ème classe, un emploi d'Animateur Principal 1ère classe, un emploi d'Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques 1ère classe, à temps complet	
un emploi de Technicien Territorial Principal de 2ème classe, à temps complet	

<b>Suite à des réussites concours</b>	
Deux emplois d'Auxiliaire de Puériculture Principal de 2ème classe	
Deux emplois d'Agent de Maîtrise Territoriaux, à temps complet	
création d'un emploi d'assistant d'enseignement artistique à 10h45 et suppression d'un emploi à 6h30	Suppression d'un emploi d'AEA à 12h
création d'un emploi à 7h et suppression d'un emploi d'assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe à 10h	
Création d'un emploi d'AEA à 4h hebdomadaire	
Création d'un emploi d'AEA à 12h	
création d'un emploi à 3h d'un emploi d'assistant d'enseignement artistique	
Création d'un AEA à 12 h	
Création d'un AEA à 4h	
création d'un AEA à 7h (avant avait 4h en activité accessoire = changement de statut)	
création d'un emploi de d'AEA à 7h45 et suppression d'un AEA de 12h	
création d'un emploi de d'AEA principal de 2ème classe à 4h	
création d'un emploi de d'AEA principal de 2ème classe à 3h	

## **2. Evolution des effectifs en 2018**

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) initiée au sein de la collectivité a pour objectif de favoriser une gestion anticipative des ressources humaines, en détectant et résolvant en amont les questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences, en fonction des contraintes budgétaires et des choix stratégiques de la collectivité.

Les axes stratégiques développés par l'autorité territoriale sont :

- favoriser la mobilité interne avant l'ouverture à l'externe des offres d'emploi,
- privilégier le développement des compétences pour une plus grande polyvalence des agents,
- privilégier la mutualisation de postes plutôt que de proposer le remplacement d'un agent en partance, sauf dans le cas d'une technicité particulière,
- le non remplacement systématique des agents partant en retraite et une meilleure anticipation des départs pour réorganiser en interne les services.

Toute demande d'embauche, même ponctuelle, doit être justifiée et validée en amont par l'autorité territoriale avec la présentation préalable d'un projet de service. Pour 2018 **et à effectif constant**, les recrutements porteront majoritairement sur le renforcement des compétences des services techniques et de la police municipale :

- 1 recrutement d'un agent de catégorie B pour la police municipale
- 6 recrutements de gardien- brigadier de police municipale
- 1 recrutement d'un manager de centre-ville suite à une mobilité interne pour remplacer un agent quittant la collectivité
- 1 recrutement d'un agent de catégorie A pour les ressources et fluides pour remplacer un agent quittant la collectivité
- 1 recrutement d'un agent de catégorie A ou B pour la voirie et aménagements publics
- 1 recrutement d'un agent de catégorie A ou B pour les études et la programmation
- 1 recrutement d'un chargé des affaires foncières et immobilières de catégorie B pour remplacer un agent quittant la collectivité
- 1 chargé d'études urbaines de catégorie A
- 1 gestionnaire de marchés publics de catégorie B ou C pour remplacer un agent quittant la collectivité
- 1 régisseur technique de catégorie B pour renforcer l'équipe de l'Escalier.

Ces emplois pourront être occupés par des titulaires ou des contractuels.

S'agissant des emplois non permanents, il convient également de prévoir le recrutement de vacataires pour venir en renfort des équipes d'animation sur les périodes de vacances scolaires ou du service scolaire.

Pôle	Service	POSTES PERMANENTS POURVUS		ETP au 31/12/2017		POSTES PERMANENTS POURVUS		Projection ETP au 31/12/2018	
		T	C	T	C	T	C	T	C
AMEN. CADRE DE VIE DD	BATIMENTS	24	1	24	1	24	2	24	2
	COMMERCE	4	1	4	1	4	1	4	1
	D.G.S.T.	3	0	3	0	3	0	3	0
	DEVELOPPEMENT DURABLE	4	0	4	0	4	0	4	0
	HYGIENE DES LOCAUX	77	3	72,78	2,67	76	3	71,78	2,67
	HYGIENE ET PREVENTION	5	0	4,8	0	5	0	4,8	0
	PRU	6	2	6	2	6	2	6	2
	RESSOURCES ET FLUIDES	3	1	3	1	3	1	3	1
	TECHNIQUE - ESPACES VERTS	28	8	27,6	8	28	8	27,6	8
	TECHNIQUE - PROPRIETE URBAINE	55	21	55	21	55	23	55	23
	TECHNIQUE - SERVICE TECHNIQUE ADMINISTRATIF	2	0	2	0	2	0	2	0
	TECHNIQUE - VOIRIE	19	2	19	2	19	3	19	3
	URBANISME - SUPER	2	1	1,8	1	2	1	2	1
	URBANISME - SURAF	3	0	3	0	3	0	3	0
		235	40	229,98	39,67	234	44	229,18	43,67
CABINET DU MAIRE	COMMUNICATION CABINET DU MAIRE	6	4,5	6	4,5	5	4,5	5	4,5
		6	4,5	6	4,5	5	4,5	5	4,5
SANTE COHES SOCIAL ENF.	ACTION SOCIALE	24	1	22,2	1	23	1	21,2	1
	CENTRE SOCIAL	30	11	28,41	10,94	30	10	28,41	9,94
	CRECHE LES BAMBINS	19	5	18,9	5	19	5	18,9	5
	CRECHE LES DAUPHINS	24	3	22,3	3	24	3	22,3	1
	CRECHE LES LUTINS	5	31	5	31	5	31	5	31
	CRECHE LES OURSONS	7	0	6,5	0	7	0	6,5	0
	HALTE JEUX POUSSINETS	4	0	4	0	4	0	4	0

Pôle	Service	POSTES PERMANENTS POURVUS		ETP au 31/12/2017		POSTES PERMANENTS POURVUS		Projection ETP au 31/12/2018	
		T	C	T	C	T	C	T	C
SANTÉ COHES SOCIAL ENF.	PETITE ENFANCE	3	5	2,85	5	4	4	3,85	4
	CRÈCHE MAISON DE L'ENFANCE	25	5	23,2	4,8	25	5	23,2	4,8
	CRÈCHE MINI CRÈCHE COCCINELLE	8	0	6,3	0	8	0	6,3	0
		95	49	89,05	48,8	96	48	90,05	45,8
	FRPA CAST.	11	4	11	3,71	11	4	11	3,71
	FRPA GAUL.	6	1	5,8	1	6	1	5,8	1
	166	66	156,46	65,45	166	64	156,46	61,45	
CULT. SPORTS LOISIRS EDUC	ACTION CULTURELLE	9	0	9	0	9	0	9	0
	ARCHEOLOGIE	2	0	2	0	2	0,5	2	0,5
	ARCHIVES	5	1	4,4	1	5	0,5	4,4	0,5
	CINEMA	1	3	1	2,8	1	3	1	2,8
	CLSH	26	14	25,8	14	25	14	24,8	14
	CONSERVATOIRE	36	14	31,08	9,91	38	14	31,08	7,91
	EDUCATION - AFFAIRES SCOLAIRES	22	1	22	1	22	1	22	1
	EDUCATION - ECOLES	39	10	39	10	39	8	39	8
	EDUCATION - RESTAURANTS SCOLAIRES	21	9	21	9	21	7	21	7
	ESPACE SAINT JEAN / ESCALE	15	4	15	4	15	5	15	5
	MEDIATHEQUE	56	0	51,7	0	54	0	51,7	0
	MUSEE	8	0	7,8	0	8	0	7,8	0
	NAP	3	0	2,8	0	3	0	2,8	0
	PISCINE	12	1	12	1	12	1	12	1
SPORTS	37	4	37	4	37	4	37	4	
	292	61	281,58	56,71	291	58	280,58	51,71	
MAIRE+	ACCUEIL ELECTION POPULATION	18	1	17,4	1	18	1	17,4	1
	ETAT-CIVIL	13	1	13	1	13	1	13	1
	LOGEMENT	3	0	3	0	3	0	3	0
	34	2	33,4	2	34	2	33,4	2	
RESSOURCES	ADMINISTRATION GENERALE	6	0	5,6	0	6	0	5,6	0
	DGS	7	2	7	2	7	2	7	2
	DRH	12	2	11,2	1,9	12	2	11,2	1,9
	FINANCES	22	2	21,2	2	22	2	21,2	2
	47	6	45	5,9	47	6	45	5,9	
SECURITE ET TRANQ. PUBLIQUE	POLICE MUNICIPALE	60	7,5	58,84	5,26	71	7	70,84	5,26
		60	7,5	58,84	5,26	71	7	70,84	5,26
VIE ASSOC JEUNESSE DEMO PROXI	DEMOCRATIE DE PROXIMITE	3	1	3	1	3	1	3	1
	JEUNESSE	20	7	20	7	20	7	20	7
	23	8	23	8	23	8	23	8	
NON DETERMINE	DIVERS	4	0	4	0	4	0	4	0
		4	0	4	0	4	0	4	0
TOTAL AGENTS		867,00	195,00			875,00	193,50		
		1062,00				1068,50			
TOTAL AGENTS EN ETP				838,26	187,49			847,46	182,49
				1025,75				1029,95	

### 3. Transfert de compétences et d'agents de la commune vers l'agglomération

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les agents de l'université inter-âge et l'office du tourisme ont été transférés à la Communauté d'Agglomération Val de Seine (CAMVS) dans le cadre des transferts de compétences de la commune à l'agglomération.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018 seront transférés les deux agents du Programme de réussite Educative (PRE). Ce transfert génère une économie de 69.616€.

Enfin, des conventions sont signées avec la CAMVS pour des mises à disposition d'agents de la collectivité (ex : gardien de l'université inter-âge). Des titres de recettes ont été émis à hauteur de 22.193 € pour l'année 2017.

4. Rémunération

Total du chapitre 012

2015	2016	2017
42.486.304	42.373.952	42.834.219

Dont

		2015	2016	2017	Variation 2016/2017	% d'évolution 2016/2017
Rémunération principale	Titulaire	18.279.351	18.261.860	18.256.623	- 5.237	- 0,03%
Rémunération principale	Contractuel	2.094.172	2.012.733	1.973.421	- 39.312	- 1,94%
<b>TOTAL REMUNERATION PRINCIPALE</b>		<b>20.373.523</b>	<b>20.274.593</b>	<b>20.230.044</b>	<b>- 44.549</b>	<b>- 0,22%</b>
NBI	Titulaire	<b>384.023</b>	<b>400.039</b>	<b>409.740</b>	<b>+ 9.701</b>	<b>+ 2,43%</b>
Heures supplémentaires	Titulaire	384.023	460.089	503.830	+ 43.741	+ 9,51%
Heures supplémentaires	Contractuel	14.926	19.724	40.349	+ 20.625	+ 100,57%
<b>TOTAL HEURES SUPPLEMENTAIRES</b>		<b>398.949</b>	<b>479.813</b>	<b>544.179</b>	<b>+ 64.366</b>	<b>+ 13,41%</b>
		2015	2016	2017	Variation 2016/2017	% d'évolution 2016/2017
Régime indemnitaire	Titulaire	3.797.670	3.790.484	3.510.040	- 280.444	- 7,39%
Régime indemnitaire	Contractuel	574.412	345.041	175.801	- 169.240	- 49,05%
<b>TOTAL REGIME INDEMNITAIRE</b>		<b>4.372.082</b>	<b>4.135.525</b>	<b>3.685.841</b>	<b>- 449.684</b>	<b>- 10,88%</b>
PFA	Titulaire	1.123.10	1.141.732	1.145.910	+ 4.178	+ 0,35%
PFA	Contractuel	117.057	96.742	69.919	- 26.823	- 27,73%
<b>TOTAL PRIME DE FIN D'ANNEE</b>		<b>1.240.667</b>	<b>1.238.474</b>	<b>1.215.829</b>	<b>- 31.001</b>	<b>- 1,86%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>26.769.244</b>	<b>26.528.444</b>	<b>26.085.633</b>	<b>- 442.811</b>	<b>- 1,67%</b>
Avantage en nature	Titulaire	138.260	112.416	110.875	- 1.541	- 1,37%
Avantage en nature	Contractuel	23.360	28.012	30.472	+ 2.460	+ 8,78%

La baisse sur la rémunération principale, débutée en 2015, continue en 2017. Un recours plus systématique aux mobilités internes limite le recours aux contractuels ce qui peut expliquer la baisse de la rémunération principale des contractuels. De plus, le recours à des contractuels de type CUI-CAE a été favorisé lorsque les conditions étaient remplies : ces contractuels de droit privé ne perçoivent ni régime indemnitaire ni de prime de fin d'année ce qui explique la baisse importante du régime indemnitaire et de la prime de fin d'année en 2017.

La NBI augmente du fait de la stagiairisation de 18 agents contractuels et de la régularisation de situation de certains agents titulaires.

Le nombre d'heures supplémentaires a augmenté fortement en 2017 du fait des mesures liées à vigipirate, de la tenue des élections et au nombre de manifestations organisées sur toute l'année par la collectivité.

En ce qui concerne les avantages en nature, la hausse concerne principalement les contractuels employés pour la surveillance des restaurants scolaires. Déjeunant sur place, un avantage en nature leur est alors appliqué.

### 5. Durée effective du travail

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures (1600 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité), sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Or, le temps de travail des agents de la ville est inférieur aux 1607 heures dans la mesure où ils travaillent 227 jours par an au lieu de 228, la différence provenant d'un jour de congé supplémentaire dit « jour du Maire ». Une réflexion est en cours pour régulariser la situation.

De plus, les services de la collectivité travaillent selon différents régimes horaires hebdomadaires:

- 35h00
- 37h00 avec attribution de 13 jours d'ARTT
- 37h30 avec attribution de 16 jours d'ARTT
- 38h45 avec attribution de 22 jours d'ARTT.

### 6. L'absentéisme

La réflexion entamée par le groupe de travail sur l'absentéisme et les actions proposées doivent être poursuivies en 2018 pour faire baisser le nombre d'accidents de travail. Davantage d'actions de prévention doivent être menées auprès des agents et une meilleure sensibilisation des agents mais aussi des chefs de service sur le port des équipements personnels d'intervention (EPI) doit être portée par les assistants de prévention.

	MO	MAT.	Garde enfant malade	Congé de présence parentale	CONGE PAT.	MP	CLM	CLD	AT	Exclusion Temporaire de Fonction	Absence injustifiée	TOTAL
Nombre total de jours 2015	11 622	1 812	710	*	66	119	1 577	359	1475	*	472	18 212
Nombre total de jours 2016	15 958	1 750	525	*	121	931	2 369	1 125	2 739	*	597	26 115
Nombre total de jours 2017	14 541	1 935	571	99	143	769	5 068	2 189	3 685	151	503	29 654
Evolution 2016-2017	- 8,88%	10,57%	8,76%	-	18,18%	- 17,04%	113,93%	94,58%	34,54%	-	-	15,75%

\* les congés de présence parentale ainsi que les exclusions temporaires de fonction n'étaient pas enregistrées dans le logiciel ASTRE précédemment.

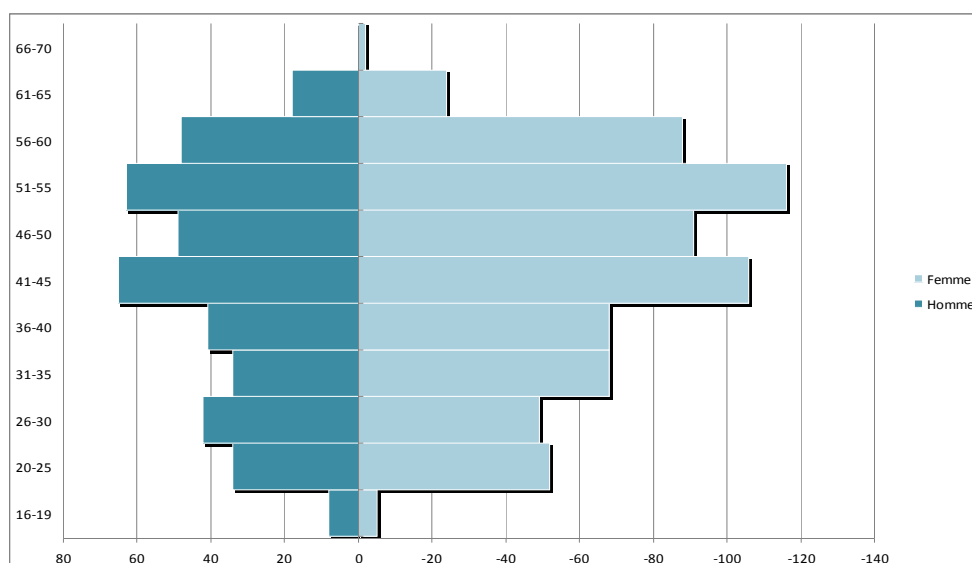


Pour rappel, le congé attribué au titre de la longue maladie peut durer 3 ans maximum alors que le congé de longue durée est de 5 ans maximum. La hausse des jours d'absence au titre de ces deux congés peut se justifier par deux phénomènes :

1. la pyramide des âges représentant les agents de la collectivité est défavorable. La population la plus importante de la pyramide des âges se situe :

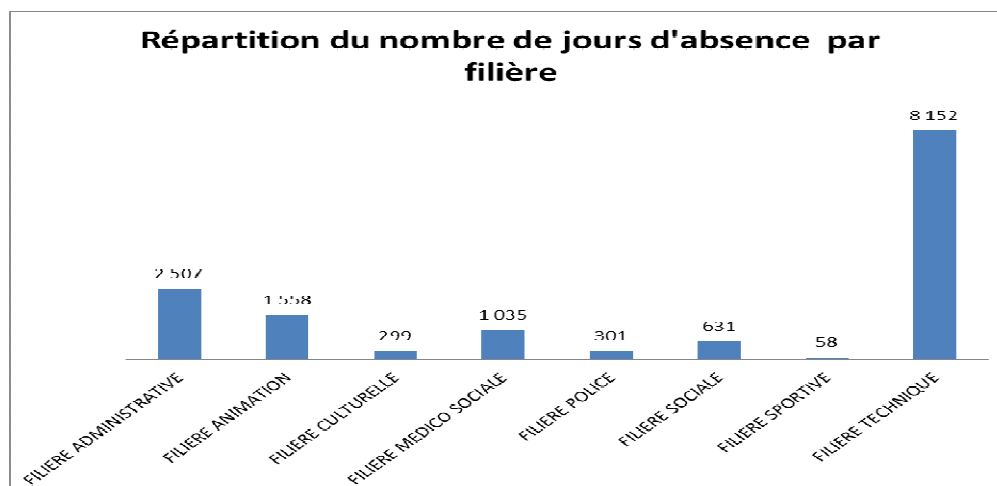
- pour les femmes dans la tranche d'âge 51 – 55 ans
- pour les hommes dans la tranche d'âge 41 – 45 ans.

C'est aussi dans ces tranches d'âge que l'on trouve le plus d'agents de catégorie C, principalement issus de la filière technique. Ces agents donc plus fortement soumis à l'usure physique : troubles musculo-squelettiques,



2. une attribution plus importante des congés longue durée et longue maladie par le centre de gestion de Seine et Marne.

En ce qui concerne la maladie ordinaire, c'est la filière technique qui est la plus fortement impactée. C'est la filière qui compte le plus d'agents et ils sont davantage concernés par la pénibilité au travail (travail en extérieur, contraintes physiques, utilisation de produits et de machines,...). La remise en œuvre de la journée de carence en 2018 générera peut-être une baisse des arrêts maladie de courte durée.



## 7. Dépenses globales de personnel pour 2018

Pour l'année 2018, il est estimé une hausse prévisionnelle de la rémunération globale et autres dépenses de personnel de 672 491€.

Les dépenses supplémentaires principales sont les suivantes :

Recrutements Police municipale	6 gardiens de police municipale 1 agent de catégorie B 3 agents de vidéo surveillance 1 ASVP	364.374 €
Recrutements 2018	Voir point 2	441.080€
Arrivées 2017 impactées en année pleine en 2018		1.122.665 €
Carrière	Avancement d'échelons, de grade, promotion interne, PPCR, médaille, GIPA, cotisations, ...	491.740 €
Revalorisation de régime indemnitaire	NBI, prise de responsabilités,...	100.000 €
Impact fin CUI		315.000 €
<b>TOTAL</b>		<b>2.834.859€</b>

Les réductions de dépenses portent principalement sur :

Transfert agglomération	2 agents administratifs	- 69.616 €
Journée de carence		- 46.500 €
Départs	Retraite	- 692.938 €
Départs	Fin de contrats	- 63.273 €
Départs 2017 impactés en année pleine		-1.161.838 €
Allocations de chômage		- 77.109 €
Remboursement au CDG (Cormier)	Taux de 75% appliqué + deux agents ne sont plus pris en charge	- 51.094 €
<b>TOTAL</b>		<b>-2.162.368 €</b>

En ce qui concerne la carrière, les propositions de stagiairisation, titularisations, avancement de grade et promotion interne doivent être faites dans l'intérêt du service, en cohérence avec l'organisation de ce service et des besoins de la collectivité.

Avec la mise en œuvre de la réforme PPCR, les avancements d'échelon se font dorénavant selon un cadencement unique.

Par conséquent, le montant à inscrire au BP 2018 sera de 43 506 710 € soit une augmentation de 1,57 % par rapport au constaté 2017.