

**PRESENTATION DE LA STRUCTURE
ET DE L'EVOLUTION DES DEPENSES ET DES EFFECTIFS**

Année 2017

ANNEE 2016

1. Structure des effectifs au 31 décembre 2016

a. Par filière et par catégorie

L'effectif global au 01.01.2016 était de 1 020,84 agents en Equivalent Temps Plein (ETP). Au 31.12.2016 le nombre d'agents en équivalent temps plein s'élevait à 999,52 soit une diminution de 21.32 ETP par rapport au début de l'année considérée.

Effectif par filières au 31 décembre 2016

	TITULAIRE		CONTRACTUEL	TOTAL
	COMPLET	NON COMPLET		
	EFFECTIFS	EFFECTIFS	EFFECTIFS	EFFECTIFS
FILIERE ADMINISTRATIVE	202	8	27	237
FILIERE ANIMATION	76	1	35	112
FILIERE CULTURELLE	69	17	7	93
FILIERE MEDICO SOCIALE	65		40	105
FILIERE POLICE	26		0	26
FILIERE SOCIALE	24		3	27
FILIERE SPORTIVE	17		1	18
FILIERE TECHNIQUE	367	6	45	418
	846	32	158	1 036

L'effectif global constaté au 31 décembre 2016 est de 1 036 agents toute filière confondue correspondant à 999, 52 équivalents temps plein.

La différence constatée entre les éléments transmis dans le cadre du compte administratif 2015 s'explique par le fait que les apprentis ont été comptabilisés dans ce document alors qu'ils ne sont pas sur des postes permanents. Cette anomalie sera d'ailleurs rectifiée sur le CA 2016.

Effectif par catégories au 31 décembre 2016

	TITULAIRES	CONTRACTUELS
A	68	12
B	129	18
C	681	128
TOTAL	878	158

b. Mouvements des postes – Année 2016

Les postes non pourvus :

SERVICE	NOMBRE
AFFAIRES SOCIALES	3
CENTRE SOCIAL	1
DEVELOPPEMENT DURABLE	1
DGS	2
DIVERS	1
ESPACES VERTS	4
HYGIENE DES LOCAUX	9
MEDIATHEQUE	3
OFFICE DU TOURISME	1
RESTAURANTS SCOLAIRES	2
SERVICE TECHNIQUE ADMINISTRATIF	1
VOIRIE	1
TOTAL POSTES NON POURVUS	29

La Ville de Melun a souhaité externaliser l'hygiène des locaux des écoles élémentaires. Cette externalisation a pris effet au 01 septembre 2016. Elle a eu pour effet la suppression de 6 agents contractuels en 2016.

Les postes créés

SERVICE	NOMBRE	POSTES
Voirie	2	Electricien Responsable régie, voirie
Sécurité Prévention	3	Policiers municipaux Postes nécessaires pour répondre aux objectifs de sécurité affichés par la Municipalité. 2 autres sont prévus au 01.01.2017.
Centre Social	2	Référent familles Agent d'accueil Postes nécessaires suite à l'agrément du centre Schumann
Propreté urbaine	2	Agents de propreté urbaine. Postes nécessaires pour répondre aux objectifs de propreté affichés par la Municipalité
TOTAL CREATION	9	

En parallèle, il a été décidé d'accroître les effectifs des rationnaires du restaurant scolaire de la motte aux cailles et de recruter deux agents (contrat avenir) pour le 01.01.2017 et 3 à compter du 01.03.2017.

2. Rémunération

Total chapitre 012	2015	2016
	42 486 304	42 373 952

dont

		2015	2016	variation	% évolution
Rémunération principale	titulaire	18 279 351	18 261 860	-17 491	-0,10%
Rémunération principale	non titulaire	2 094 172	2 012 733	-81 439	-3,89%
TOTAL REMUNERATION PRINCIPALE		20 373 523	20 274 593	-98 930	-0,49%

NBI	titulaire	384 023	400 039	16 016	4,17%
-----	-----------	---------	---------	--------	-------

Heures supplémentaires	titulaire	384 023	460 089	76 066	19,81%
Heures supplémentaires	non titulaire	14 926	19 724	4 798	32,15%
TOTAL HEURES SUPPLEMENTAIRES		398 949	479 813	80 864	20,27%

Régime indemnitaire	titulaire	3 797 670	3 790 484	-7 186	-0,19%
Régime indemnitaire	non titulaire	574 412	345 041	-229 371	-39,93%
TOTAL REGIME INDEMNITAIRE		4 372 082	4 135 525	-236 557	-5,41%

PFA	titulaire	1 123 610	1 141 732	18 122	1,61%
PFA	non titulaire	117 057	96 742	-20 315	-17,35%
TOTAL PRIME DE FIN D'ANNEE		1 240 667	1 238 474	-2 193	-0,18%

TOTAL		26 769 244	26 528 444	-240 800	-0,90%
--------------	--	-------------------	-------------------	-----------------	---------------

avantage en nature	titulaire	138 260	112 416	-25 844	-18,69%
avantage en nature	non titulaire	23 360	28 012	4 652	19,91%

a. Rémunérations principales

Il est constaté une diminution de -98 930 € pour les titulaires et les non-titulaires, cela s'explique par les départs non remplacés et par le gel des avancements de grades et promotions internes. De plus, concernant les contractuels, la possibilité de conclure des contrats d'avenir a été gelée le dernier trimestre 2016, et certains contrats à durée déterminée ont cessé au 01/09/2016 à l'occasion de l'externalisation de l'entretien des écoles élémentaires. Néanmoins, certains de ces recrutements seront donc "effectifs" au 1er trimestre de l'année 2017

b. NBI

La hausse de 16 016 € de versement NBI entre 2015 et 2016 correspond au fait que certains agents contractuels ont été stagiairisés et de ce fait ont pu prétendre à la NBI.

c. Heures Supplémentaires

La hausse des heures supplémentaires constatée entre 2015 et 2016 s'explique en partie par le paiement en janvier 2016 des heures supplémentaires effectuées lors des 2 tours d'élections de fin d'année 2015 (30 000 €).

Le montant des heures supplémentaires occasionnées pour faire face aux inondations du mois de mai 2016 s'élèvent à 36 000 €.

Par ailleurs, la propreté urbaine travaille désormais le dimanche et est payée en heures supplémentaires.

d. Avantage en nature

Les avantages en nature concernent les repas et les logements de fonction.

Sur le bulletin de paie, le montant de l'avantage en nature se cumule à la base de calcul de la CSG, qui est prélevée à l'agent. Le montant apparaîtra alors sur la déclaration d'imposition de l'agent dans la catégorie "avantage en nature". Ainsi, ce montant n'affecte en aucun cas le budget de la ville.

Les avantages des non-titulaires ont augmenté de 4 652 €. En effet, la Ville de Melun a eu recours à des agents contractuels pour la surveillance de la restauration scolaire et qui ont déjeuné sur place.

Concernant les titulaires, l'abattement de 30% pour les logements occupés par nécessité absolue de service a été appliqué.

e. Régimes indemnitaires

Les dépenses liées aux régimes indemnitaires ont diminué pour les agents titulaires en raison des départs des personnes à la retraite qui avaient pour certains acquis des régimes indemnitaires élevés correspondant à leurs grades.

Pour les non-titulaires, la baisse s'explique par la stagiairisation et le recrutement sous la forme de contrats aidés, qui n'ouvrent pas droit au régime indemnitaire.

De plus, la diminution du nombre de non-titulaires a mécaniquement induit une diminution de l'enveloppe globale.

3. Durée effective du travail

La durée effective annuelle de travail est de 1 607 heures.

A la ville de MELUN, tout agent travaillant plus de 35 heures hebdomadaires mensuelles ou annualisées a droit à une récupération de temps de travail (ARTT).

Les agents exerçant leur emploi à 38h45 hebdomadaires bénéficient de 22 jours d'ARTT

Ceux travaillant à 37h30 bénéficient de 16 jours d'ARTT

Ceux travaillant à 37h bénéficient de 13 jours d'ARTT.

Les agents de droit public en activité ont droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

Les obligations hebdomadaires de service sont appréciées en nombre de jours ouvrés (jours de la semaine effectivement travaillés).

A la ville de MELUN, le nombre de congés est de 25 jours, lorsque les droits à congés annuels sont utilisés en dehors des périodes du 1er mai au 31 octobre, des jours de congés supplémentaires sont octroyés :

- pour 5,6 ou 7 jours pris en dehors de la période : un jour supplémentaire
- à partir de 8 jours ou plus pris en dehors de la période : deux jours supplémentaires

De plus, le Maire a accordé à chaque agent une journée de congés en plus dans l'année, ce qui porte le nombre à 26 jours ouvrés pour l'année 2016 (hors fractionnement).

Arrêts Maladie

	Maladie ordinaire	Maternité	Garde enfant malade	Congés Paternité	Maladie Professionnelle	Longue maladie	Longue durée	Accident de Travail	Absence injustifiée	TOTAL
Nombre total de jours 2015	11 622	1 812	710	66	119	1 577	359	1 475	472	18 212
Nombre total de jours 2016	15 958	1 750	525	121	931	2 369	1 125	2 739	597	26 115
% évolution	37,31%	3 562	-26,06%	187	682,35%	3 946	213,37%	4 214	26,48%	43,39%

L'augmentation entre 2015 et 2016 est importante aux niveaux des journées maladies professionnelles, maladie de longue durée et longue maladie, en raison du vieillissement de la pyramide des âges, et d'une attribution plus importante d'octroi de ces congés par le centre de gestion depuis 2016.

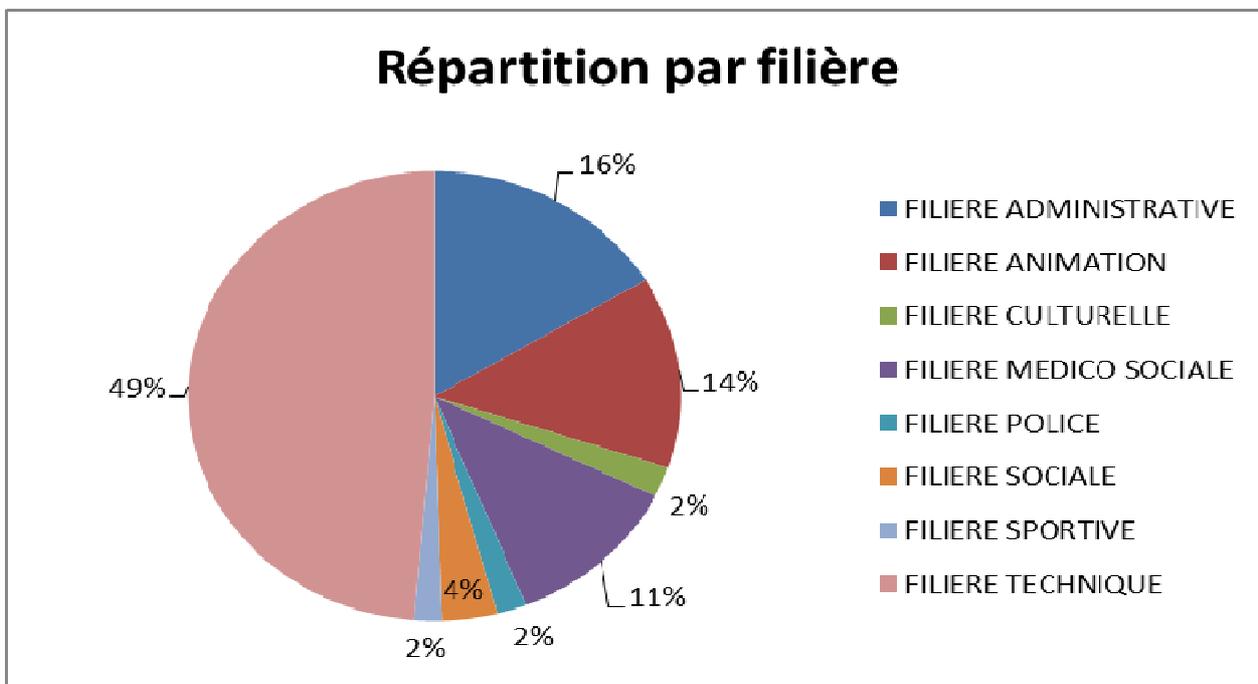
En ce qui concerne la durée d'absence d'un agent en congé longue durée ou longue maladie, celle-ci est allongée et certaines pathologies sont désormais reconnues en longue maladie comme par exemple les problèmes de dos.

Il est également constaté une augmentation des absences irrégulières sur l'année 2016. Par conséquent, la DRH a demandé aux responsables de service de ne plus régulariser ces absences irrégulières par des congés ou RTT, mais de sanctionner systématiquement par des retraits sur salaires. Cette nouvelle gestion implique, de ce fait, une augmentation cette typologie d'arrêt.

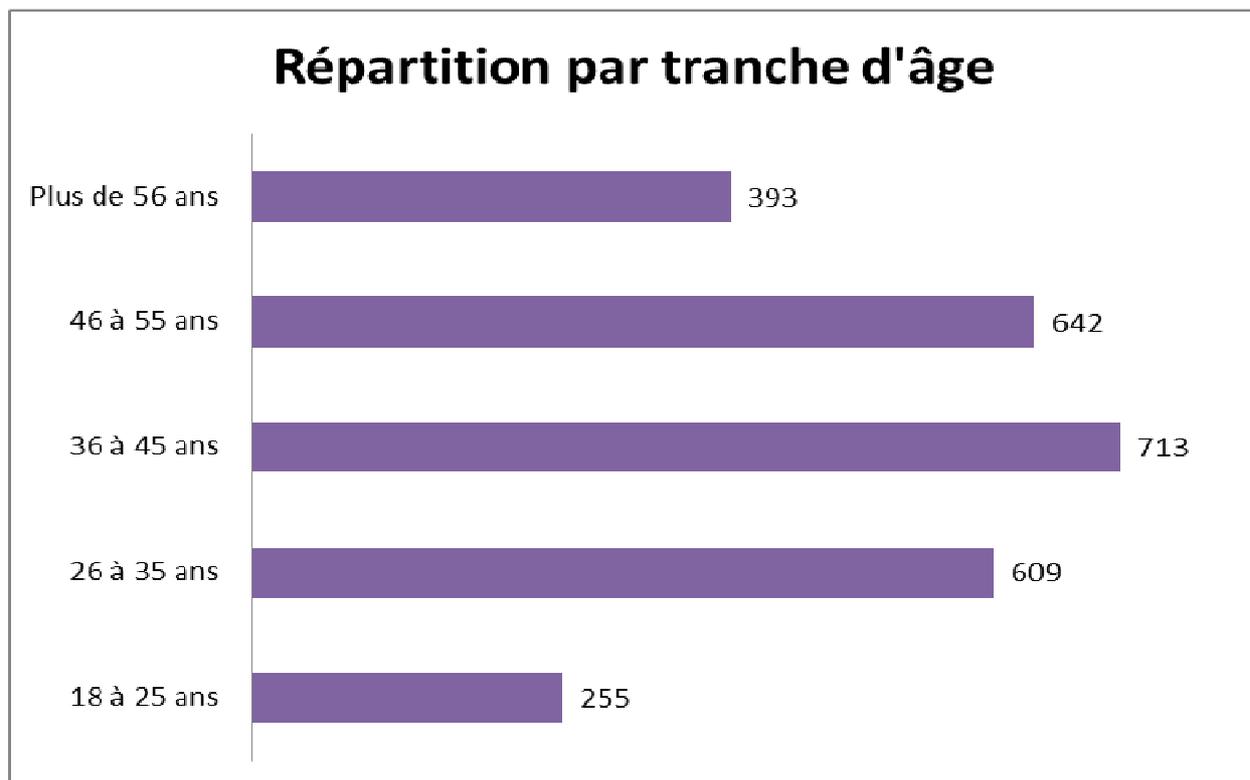
Concernant la Maladie Ordinaire, la Ville de Melun enregistre depuis 2016, les arrêts des agents non-titulaires à temps non complet, de la surveillance des restaurants scolaires. Ces derniers comptabilisent de nombreux arrêts.

On remarque une augmentation des Accidents de Travail dans certains secteurs et notamment celui de la Police municipale en raison des incivilités sur le terrain.

Un groupe de travail a été constitué en 2016 pour réfléchir et analyser les données relatives aux arrêts de travail afin de dégager des pistes d'amélioration.



Nombre d'arrêts par tranche d'âge (26 115 jours d'arrêts)



4. Démarche de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

a. Objectifs

Les objectifs de la GPEEC sont de favoriser une gestion anticipative des ressources humaines, visant à détecter et à résoudre en amont des questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences,(en) fonction des contraintes de budgétaires et des choix stratégiques,

C'est un outil de gestion impliquant les responsables opérationnels et l'encadrement de proximité, et outil de dialogue social avec les représentants du personnel, mais aussi une démarche permanente d'anticipation des besoins et de prévention des risques

Les avantages de la GPEEC induites par ce dispositif sont une meilleure anticipation de l'adaptation des compétences aux emplois et une maîtrise de la gestion des carrières.

b. Démarche

Le questionnaire GPEEC est envoyé aux responsables de services avec la note accompagnatrice suivante chaque année, avec les feuilles d'entretien d'évaluation.

Chaque année le responsable de service, reçoit en parallèle, un tableau, comprenant les indications : statut, matricule, nom, âge, sexe, fonction, grade, position, temps de travail, quotité de travail et sa date d'entrée

La ville de MELUN a créé un formulaire via Google drive, et donne l'accès à ce questionnaire aux responsables de services pour une durée de deux mois environ.

Les réponses à ces questionnaires sont en cours d'analyse et un retour sera réalisé vers la fin du 1^{er} trimestre 2017.

Les informations dégagées par ce questionnaire ont permis entre autres données de recenser les demandes de recrutements des services. Par ailleurs, certains agents ont demandé à changer de métier, ce qui est une source d'information pour favoriser la mobilité interne.

Concernant les anticipations de départs (retraite, les projets de disponibilité pour convenances personnelles, ...), les reclassements et réorientations : Dans certains cas, il est envisagé un remplacement en interne pour permettre le maintien du service public. Ce remplacement est envisagé sous deux angles : l'expression des besoins du service et le projet professionnel de l'agent via un plan de formation adapté.

A titre d'exemple, vous trouverez en page suivante le relevé des souhaits des responsables de service.

SOUHAITS DES RESPONSABLES DE SERVICES

SERVICE	Nb de postes	Motifs	Demande de rempl. (oui/non)	Le remplacement sera de type :	Profil souhaité
Développement Durable	2	Retraite	Oui	Interne	Licence ou Master
		Disponibilité pour convenances personnelles	Oui	Interne	Licence ou Master
Affaires Sociales	2	Retraite	Oui	Interne	Personne pressentie : Marc USEILLE
		Retraite	Oui	Interne	Impératif : formation à l'accueil
Administration des Services Techniques	1	Réorientation professionnelle	Oui	Externe (sur dérogation)	Licence ou Master
FRPA	2	Retraite	Oui	Interne	BEP / CAP
		Retraite	Oui	Interne	BAC
Espaces Verts	3	Retraite	Oui	Externe (sur dérogation)	BEP / CAP
		Retraite	Oui	Externe	BEP / CAP
		Retraite	Oui	Externe	BEP / CAP
Bâtiments(à la DGST)	1	Retraite	Oui	Interne	BAC
Espace Saint-Jean/Escale	1	Retraite	Oui	Non précisé	BEP / CAP
Ateliers Bâtiments	3	Retraite	Oui	Externe (sur dérogation)	BEP / CAP
		Retraite	Non		
		Reclassement autre service pour raisons médicales	Oui	Externe	BEP / CAP
Centres de Loisirs	1	Congé maternité (uniquement pour les postes normés)	Oui	Externe (sur dérogation)	BAFA
Sport	2	Retraite		Interne	BEP / CAP
		Retraite	Oui	Interne	BEP / CAP
Rénovation Urbaine	1	Disponibilité pour convenances personnelles	Oui	Interne	BTS
Maison Enfance	1	Congé parental	Oui	Externe	Diplôme d'auxiliaire de puériculture
Propreté Urbaine	1	Retraite	Oui	Externe (sur dérogation)	BAC

SERVICE	Nb de postes	Motifs	Demande de rempl. (oui/non)	Le remplacement sera de type :	Profil souhaité
Fêtes et Cérémonie	1	Retraite	Oui	Externe (sur dérogation)	BEP / CAP
Ressources et Fluides	1	retraite	Oui	Externe (sur dérogation)	BTS
Jeunesse	5	Fin de contrat	Oui	Externe (sur dérogation)	BAFA
		Fin de contrat	Oui	Externe (sur dérogation)	BAFA
		mutation interne	Oui	Externe (sur dérogation)	BAFA
		Retraite	Oui	NC	NC
		licenciement	Oui	Externe (sur dérogation)	BAFA
Voirie	1	Retraite	Oui	Externe (sur dérogation)	BTS
Médiathèque	2	Retraite	Oui	Interne	BEP / CAP
		bibliothécaire	Oui	Externe (sur dérogation)	Licence ou Master

PROJECTION ANNEE 2017**1. Evolution prévisionnelle des effectifs**

En date du 18 janvier 2017, la Ville de Melun a connaissance de 37 départs (ETP) et de 37 arrivées.

En parallèle, dans le cadre du renforcement de la sécurité, il est envisagé de recruter 12 agents de police supplémentaires, un adjoint (catégorie B) et un ASVP en 2017 à temps complet.

La projection au 31.12.2017 est la suivante :

Service	POSTES POURVUS SUR POSTES PERMANENTS		ETP 31/12/2016		POSTES POURVUS SUR POSTES PERMANENTS		ETP 31/12/2017		Variation poste 2016/2017			Variation ETP 2016/2017		
	AGENTS TIT.	CONTRACT.	AGENTS TIT.	CONTRACT.	AGENTS TIT.	CONTRACT.	AGENTS TIT.	CONTRACT.	AGENTS TIT.	CONTRACT.	TOTAL	AGENTS TIT.	CONTRACT.	TOTAL
ACCUEIL ELECTION POPULATION	16		15,17	-	15		14,17	-	-1	0	-1	- 1,00	-	- 1,00
ACTION CULTURELLE	8		8,00		9		9,00		1	0	1	1,00	-	1,00
ACTION SOCIALE	20	1	19,29	1,00	22	1	21,29	1,00	2	0	2	2,00	-	2,00
ADMINISTRATION GENERALE	9		8,71		9		8,71		0	0	0	-	-	-
ARCHEOLOGIE	2		2,00		2		2,00		0	0	0	-	-	-
ARCHIVES	5	1	4,27	1,00	5	1	4,27	1,00	0	0	0	-	-	-
BATIMENTS	25	1	25,00		22	4	22,00	4,00	-3	3	0	- 3,00	4,00	1,00
CENTRE SOCIAL	34	14	33,86	11,65	32	16	31,86	12,95	-2	2	0	- 2,00	1,30	- 0,70
CINEMA	1	3	1,00	2,80	1	3	1,00	2,80	0	0	0	-	-	-
CLSH	24	20	24,00	20,00	24	21	24,00	21,00	0	1	1	-	1,00	1,00
COMMERCE	4	1	4,00	1,00	5	1	5,00	1,00	1	0	1	1,00	-	1,00
COMMUNICATION CABINET DU MAIRE	5	4	5,00	3,50	6	5	6,00	4,50	1	1	2	1,00	1,00	2,00
CONSERVATOIRE	44	7	33,65	3,17	42	9	31,65	3,72	-2	2	0	- 2,00	0,55	- 1,45
CRECHES	90	43	86,43	43,60	90	46	86,43	45,60	0	3	3	-	2,00	2,00
D.G.S.T.	2		2,00		2		2,00		0	0	0	-	-	-
DEMOCRATIE DE PROXIMITE	3	3	3,00	3,00	3	2	3,00	2,00	0	-1	-1	-	- 1,00	- 1,00
DEVELOPPEMENT DURABLE	4		4,00		4		4,00		0	0	0	-	-	-
DGS	8	1	8,00	1,00	8	1	8,00	1,00	0	0	0	-	-	-
DIVERS	1		1,00		1		1,00		0	0	0	-	-	-
DRH	12	1	11,43	1,00	12	1	11,43	1,00	0	0	0	-	-	-
DRH - PREVENTION DES RISQUES PROF.	3		3,00		3		3,00		0	0	0	-	-	-
EDUCATION	87	5	86,35	6,00	83	4	82,35	11,00	-4	-1	-5	- 4,00	5,00	1,00
ESPACE SAINT JEAN	17	2	17,00	2,00	15	2	15,00	1,00	-2	0	-2	- 2,00	- 1,00	- 3,00
ETAT-CIVIL	13		12,77		13		12,77		0	0	0	-	-	-
FINANCES	18		17,24		18		17,24		0	0	0	-	-	-
FOYER RESIDENCE	14	2	14,00	1,71	12	2	12,00	1,71	-2	0	-2	- 2,00	-	- 2,00
HYGIENE DES LOCAUX	77	5	75,51	4,67	76	5	74,51	3,67	-1	0	-1	- 1,00	- 1,00	- 2,00
HYGIENE ET PREVENTION	5		5,00	-	5		5,00	-	0	0	0	-	-	-
JEUNESSE	19	10	19,00	8,00	17	11	17,00	11,00	-2	1	-1	- 2,00	3,00	1,00
LOGEMENT	3		3,00		3		3,00		0	0	0	-	-	-
MEDIATHEQUE	51		49,76	2,00	52		51,76		1	0	1	2,00	- 2,00	-
MUSEE	7		6,71		6		5,71		-1	0	-1	- 1,00	-	- 1,00
NAP	3		2,86		3		2,86		0	0	0	-	-	-
OFFICE TOURISME	6		5,41		-		-		-6	0	-6	- 5,41	-	- 5,41
PETITE ENFANCE	4		3,29		4		3,29		0	0	0	-	-	-
PISCINE	12		12,00		12		12,00		0	0	0	-	-	-
POLICE MUNICIPALE	48	8	45,85	5,00	61	8	58,85	5,00	13	0	13	13,00	-	13,00
PRU	6		6,00		5	1	5,00	1,00	-1	1	0	- 1,00	1,00	-
RESSOURCES ET FLUIDES	4	1	4,00	1,00	2	1	2,00	1,00	-2	0	-2	- 2,00	-	- 2,00
SPORTS	38	2	38,00	1,20	38	2	38,00	1,20	0	0	0	-	-	-
TECHNIQUE - ESPACES VERTS	31	5	30,86	5,00	29	7	28,86	7,00	-2	2	0	- 2,00	2,00	-
TECHNIQUE - PROPRETE URBAINE	60	16	60,00	16,00	60	18	60,00	18,00	0	2	2	-	2,00	2,00
TECHNIQUE - SERVICE TECHNIQUE ADMINISTRATIF	3		3,00		3		3,00		0	0	0	-	-	-
TECHNIQUE - VOIRIE	19	2	19,00	2,00	18	3	18,00	3,00	-1	1	0	- 1,00	1,00	-
UIA	7		7,00		3		3,00		-4	0	-4	- 4,00	-	- 4,00
URBANISME - SUPER	2		1,80		2		1,80		0	0	0	-	-	-
URBANISME - SURAF	4		4,00		4		4,00		0	0	0	-	-	-
TOTAL	878	158	852,22	147,30	861	175	836,81	166,15	- 17	17	-	- 15,41	18,85	3,44

TOTAL GLOBAL 1 036

999,52

1 036

1 002,96

2. Dépenses globales de personnel

Projection 2017

Pour l'année 2017, il est estimé une hausse de la rémunération globale et autres dépenses de personnel de **424 049 €**.

Concernant l'année 2017, les dépenses supplémentaires prévues sont les suivantes :

RECRUTEMENT - Police municipale	Embauche prévue de 14 agents dont 1 ASVP	440 685 €
RECRUTEMENTS 2017	Recrutements nécessaires pour les postes normés suite à des départs, et recours à des contrats aidés pour des postes techniques	295 100 €
Arrivées 2016 et autres mesures	Effets en année pleine des recrutements, avancement de grade et autres mesures prises en 2016	1 510 438 €
Positions administratives 2017	Mouvements du personnel (retour de disponibilités, de congés parentaux, des réintégrations à temps complet,...)	117 840 €
Changement de grade	Nomination suite à réussite concours et examen professionnel lorsque l'agent remplit les fonctions / avancement de grade, lorsque l'agent remplit les conditions avant son départ à la retraite	26 730 €
Stagiairisation sur 2017	Intégration après contrat sur postes permanents en application de la loi du 13/03/2012	38 520 €
Revalorisation des petits salaires	50 € net en plus pour les salaires compris entre 1 100 et 1 300 € net mensuel	32 340 €
Autres mesures	Revalorisation de certains régimes indemnitaires en raison de prise de responsabilité et attribution de NBI	11 580 €
		2 473 232 €

En ce qui concerne les réductions de dépenses liées principalement aux départs en retraite et mutations :

Départs 2016	Effet en année pleine	-1 149 800 €
Transfert de compétences	UIA et OT	- 467 215 €
Départs à la retraite	25 agents connus à ce jour	- 502 512 €
Autres départs	Mutations ou arrêts des contrats	- 240 936 €
Fin de contrats	Remplacements temporaires suite à congés maternité, maladie, ...	- 172 172 €
Cormier	75% contre 100% auparavant	- 54 739 €
Assurance du personnel	Changement de taux de cotisation	- 88 903 €
Indemnités chômage et licenciement		- 85 234 €
		- 2 761 511 €

Autres mesures exogènes

PPCR et avancement échelon	Coût des avancements échelon à cadence unique année 2017 + impact PPCR des catégories (transfert / primes points)	254 866,00 €
Impact réforme catégorie C	La réforme des catégories C implique des changements d'échelle, suite à la suppression de certains grades, la situation individuelle des agents est donc modifiée et revalorisée	134 485,00 €
Impact réforme catégorie B et A	Changements de grilles indiciaires	37 628 €
Revalorisation du point d'indice majoré	Le point d'indice est revalorisé de 0,6% à compter du 01/02/2017 et effet en année pleine augmentation 2016 de 0,6% au 01/07/2016	180 000 €
Augmentations charges patronales	Certaines charges continuent d'être augmentées progressivement	93 000 €
Médecine du travail	La cotisation individuelle des agents augmente de 12 € TTC par agent, Réflexion d'un recrutement d'un médecin à temps partiel mutualisé avec d'autres collectivités pour réduire le coût de la médecine professionnelle	12 348 €

712 327 €

Ces éléments sont estimés au 12 janvier 2017 en fonction des éléments connus à ce jour et des perspectives envisagés sur cette année. Des réajustements seront opérés en décision modificative si besoin.

Par conséquent, le montant à inscrire au BP 2017 sera de 42,798 M€ soit une augmentation de 1% par rapport au constaté 2016.

A périmètre constant, l'évolution s'établit à +2,13%.