

Annexe au Rapport d'Orientations Budgétaires 2017

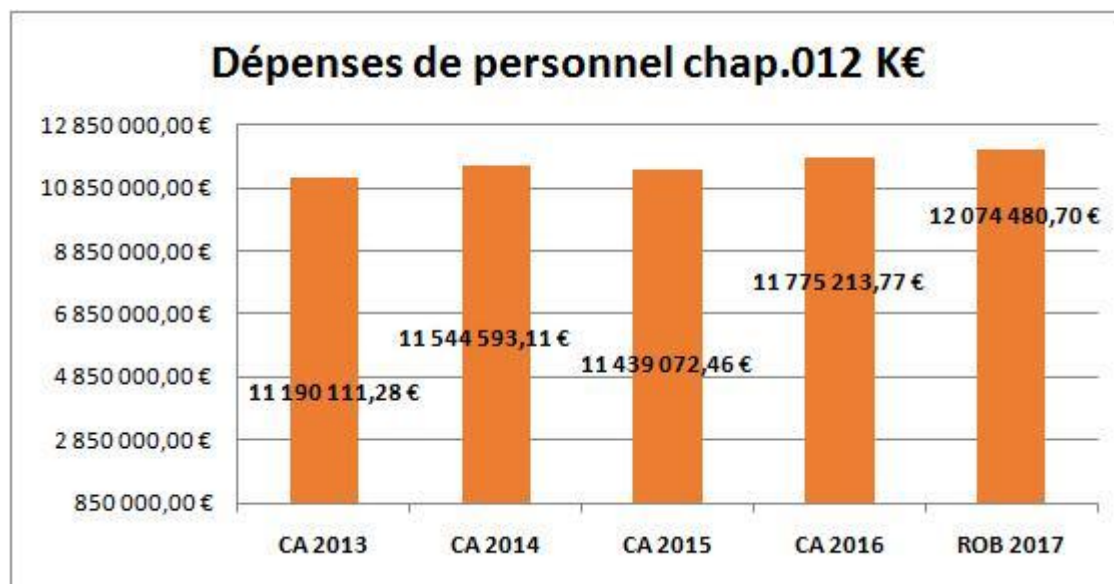
❖ DEPENSES DE PERSONNEL

En application des nouveaux principes énoncés par la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), retranscrits dans l'article L 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et selon le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu et modalités de publication et de transmission du rapport d'orientations budgétaires, ce dernier doit contenir une présentation rétrospective et prospective des emplois et effectifs.

Cette présentation sera réalisée à partir notamment des bilans sociaux des années précédentes.

1. Evolution des dépenses de personnel

1.1) Evolution des dépenses depuis 2013



A l'instar des autres collectivités, la Ville d'Etampes subit depuis plusieurs années les conséquences des décisions gouvernementales.

D'année en année, les charges sociales ne cessent d'augmenter, pesant toujours davantage dans les charges de personnel.

Ainsi, en 2017, la Ville devra supporter les augmentations suivantes:

- +1.58% pour le plafond de la sécurité sociale
- + 0.16% pour le taux patronal de la CNRACL
- + 2.94 % pour le taux patronal tranche A de l'IRCANTEC
- + 1.62% pour le taux patronal tranche B de l'IRCANTEC
- + 0.93% pour la valeur du SMIC
- + 6.67% pour le taux de transport (1er avril 2017)

Sans oublier la 2^{nde} revalorisation du point d'indice de +0.6 % au 1^{er} février 2017, la 1^{ère} ayant été réalisée au 1^{er} juillet 2016.



Par ailleurs, conséquence de la réforme engagée par le Ministre de l'Intérieur supprimant le principe de territorialisation pour l'instruction des cartes nationales d'identités (CNI), ces demandes ne pourront se faire qu'auprès des mairies disposant d'un dispositif de recueil des empreintes digitales.

Etampes est l'une de celles-ci.

En prévision de l'accroissement des demandes à venir le recrutement d'un agent supplémentaire a été réalisé afin de renforcer le service instructeur.

L'augmentation des charges de personnel s'expliquent également par la volonté de Monsieur le Député-Maire d'être à l'écoute de ses habitants et de répondre au mieux à leurs demandes de services de proximité.

Ainsi, parmi les projets prévus au budget 2017, nous pouvons citer :

- l'ouverture au 23 janvier 2017 d'un Pôle de proximité et de services au Moulin à Peau
- l'ouverture au 1^{er} mars 2017 d'un Point Information Jeunesse (PIJ) au Centre Social Camille Claudel
- le renforcement du Service Médiation afin d'assurer une présence humaine rassurante et une réponse efficiente aux sollicitations des habitants en matière de tranquillité et de sécurité

Par ailleurs, avec l'accord PPCR, visant à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations, tous les agents publics ont été revalorisés.

L'impact sur la masse salariale s'est fait ressentir dès 2016, les 1^{ères} revalorisations indiciaires ayant eu lieu dès le 1^{er} janvier 2016 pour les agents relevant de la catégorie A filière médico-sociale et pour ceux relevant de la catégorie B (toutes filières confondues), pour se poursuivre en 2017 avec la revalorisation des agents relevant des autres filières de la catégorie A et des agents de catégorie C.

Il est à noter que le PPCR aura un impact budgétaire jusqu'en 2020.

Les effets sont à ce jour estimés à hauteur de 51 328.81 € brut.

Par ailleurs, comme chaque année, la Collectivité devra également prendre en considération les évolutions dites "mécaniques" de ses charges de personnel liées aux avancements et progression de carrière (phénomène du GVT: glissement- vieillesse-technicité).

Pour rappel, l'accord PPCR a également mis en place le cadencement unique. L'avancement d'échelon est désormais accordé de plein droit, de façon continue, en fonction de l'ancienneté.

Il est à noter également la poursuite par la politique de lutte contre la précarisation des agents municipaux en proposant aux agents "horaires" des contrats à durée déterminée.



Des mises en stage seront également proposées aux agents en fonction sur des postes permanents depuis plusieurs années et dont la manière de servir est à la hauteur des attentes de la Collectivité.

Ainsi, en 2016, 22 agents sont passés d'un statut d'agent « horaire » à celui d'agent contractuel et 22 ont été mis en stage.

Au 1^{er} mars 2017, 30 agents « horaires » se sont vus proposer un CDD et 4 agents ont bénéficié d'une mise en stage.

En dernier lieu, rappelons la mise en place en 2016 d'un complément indemnitaire dit exceptionnel visant à récompenser les agents les plus méritants.

Pour sa 1^{ère} année d'application, 24 agents se sont vus attribuer ce complément indemnitaire pour un montant total de 7 045.14 €.

2017 sera également marquée par les élections présidentielles et législatives qui vont mobiliser le personnel communal 4 journées entières.

Afin que ces journées se déroulent parfaitement, 72 agents seront mobilisés à chaque tour électoral pour assurer en amont le nettoyage et le montage des bureaux de vote, et leur tenue le jour J.

1.2) Traitement indiciaire et régime indemnitaire

| | 2014 | 2015 | 2016 | DOB 2017 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Rémunération principale titulaires | 7 370 334,57 € | 7 598 482,45 € | 6 757 405,41 € | 6 932 560,28 € |
| Autres rémunérations titulaires : NBI, SFT, IR, primes | 1 587 314,34 € | 1 240 587,89 € | 1 989 933,05 € | 1 935 857,91 € |
| Dont NBI | 88 670,83 € | 92 319,52 € | 89 453,93 € | 91 567,28 € |
| Rémunération non titulaires | 2 428 237,55 € | 2 438 001,49 € | 2 885 153,74 € | 3 084 652,03 € |
| Autres rémunérations : contrats aidés, apprentis | 70 035,82 € | 69 681,11 € | 53 267,64 € | 29 843,20 € |

Il faut également ajouter à ces chiffres les charges sociales, les coûts de formation, de médecine préventive, l'assurance du personnel et la contribution versée au FIPHFP, la collectivité satisfaisant partiellement l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

1.3) Les heures supplémentaires rémunérées

Sont recensées dans le tableau ci-après les heures supplémentaires, les heures complémentaires et les indemnités d'heures d'enseignement.



| Heures supplémentaires rémunérées | | |
|--|--------------|--------------|
| 2014 | 2015 | 2016 |
| 447 740,51 € | 406 898,27 € | 467 538,14 € |

2. La structure des effectifs

2.1) L'évolution des emplois permanents depuis 2014

| | Effectifs pourvus | | | |
|----------------------|--------------------------|----------|----------|--------------|
| | A | B | C | Total |
| au 31/12/2014 | 14 | 28 | 314 | 356 |
| au 31/12/2015 | 14 | 25 | 300 | 339 |
| au 31/12/2016 | 13 | 25 | 326 | 364 |

Entre 2014 et 2016, le nombre d'emplois permanents (stagiaire, titulaire, vacances d'emploi) est passé de 356 agents à 364, soit une évolution de 2,25%.

Cette variation s'explique par la mise en stage d'agents non titulaires, par des recrutements effectués par voie de mutation ou sur vacances d'emplois.

2.2) Le temps de travail

Le temps de travail annuel est de 1 607 heures.

Le temps de travail hebdomadaire est de 35 heures.

Certains agents, dont l'activité est fluctuante au cours de l'année, bénéficient d'un temps de travail annualisé. C'est le cas notamment des Points Ecoles et des ATSEM.

Le nombre de congés annuels est fixé à 30 jours pour les agents à temps complet, auxquels s'ajoutent deux jours de congés de fractionnement en contrepartie des jours de congés pris en-dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

En plus des fériés accordés chaque année après avis des membres du Comité Technique Paritaire, la Collectivité accorde 2 ou 3 journées mobiles en référence à des événements locaux ou nationaux: une journée (au personnel féminin) à l'occasion de la journée internationale de la femme; une journée à l'occasion de la libération d'Etampes; une journée à l'occasion de la Fête Saint Michel.

Compte tenu d'une inflexion à la hausse qui sera inévitable, l'effort doit se poursuivre sur la base des pistes suivantes :

- non remplacement systématique des départs en retraite
- limitation des embauches aux seules nécessités de service
- redéploiement des forces en interne
- réduction des heures supplémentaires



❖ **ENGAGEMENTS FINANCIERS PLURIANNUELS**

- L'opération de rénovation urbaine du quartier saint Michel
- La création d'un parking au 142 rue Saint Jacques

| DESIGNATION DE L'OPERATION | TOTAL | REALISATION EXERCICES ANTERIEURS | 2017 | 2018 |
|--|------------------------|----------------------------------|-----------------------|---------------------|
| DEPENSES TTC | | | | |
| REQUALIFICATION QUARTIER ST MICHEL | 11 795 875,00 € | 8 381 485,00 € | 2 814 390,00 € | 600 000,00 € |
| TOTAL TTC | 11 795 875,00 € | 8 381 485,00 € | 2 814 390,00 € | 600 000,00 € |
| RESSOURCES TTC | | | | |
| SUBVENTION CONSEIL DEPARTEMENTAL | 1 651 500,00 € | 300 000,00 € | 1 201 500,00 € | 150 000,00 € |
| SUBVENTION CDC | 92 149,00 € | 92 149,00 € | 0,00 € | |
| SUBVENTION CONSEIL REGIONAL | 1 700 000,00 € | 1 092 693,00 € | 607 307,00 € | |
| AIDES COMMUNAUTAIRES CAESE | 214 816,00 € | 214 816,00 € | 0,00 € | |
| SUBVENTION CAF | 175 999,00 € | 175 999,00 € | 0,00 € | |
| SUBVENTION ETAT | 550 000,00 € | 378 865,00 € | 171 135,00 € | |
| SUBVENTION ANRU | 3 617 072,00 € | 1 606 577,00 € | 1 910 495,00 € | 100 000,00 € |
| EMPRUNT/AUTOFINANCEMENT | 3 794 339,00 € | 3 449 818,00 € | 344 521,00 € | |
| TOTAL TTC | 11 795 875,00 € | 7 310 917,00 € | 4 234 958,00 € | 250 000,00 € |
| AUTORISATION PROGRAMME DEMOLITION DES BATIMENTS ET CREATION D'UN PARKING AU 142 RUE ST JACQUES | 1 000 000,00 € | 60 000,00 € | 340 000,00 € | 600 000,00 € |