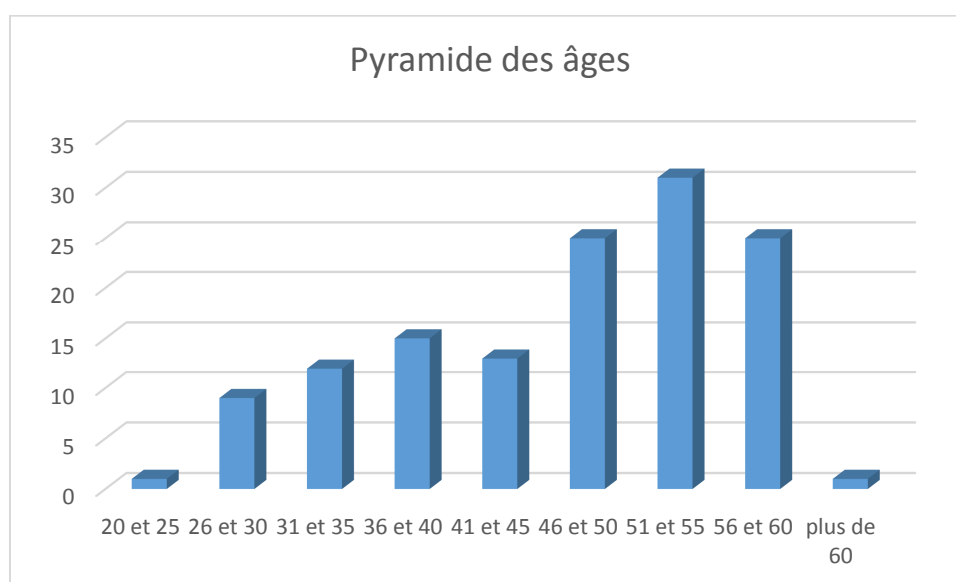


Informations complémentaires concernant le personnel

-Structure des effectifs municipaux

Effectifs titulaires et stagiaires (fonctionnaires)

	Total	Femmes	Hommes
20 et 25	1	1	0
26 et 30	9	5	4
31 et 35	12	9	3
36 et 40	15	10	5
41 et 45	13	10	3
46 et 50	25	19	6
51 et 55	31	21	10
56 et 60	25	16	9
plus de 60	1	1	0
Total	132	92	40



	Féminin	Masculin	Somme :
A	3	3	6
B	7	6	13
C	82	31	113
Somme :	92	40	132

Nombre moyen d'agents contractuels

Les chiffres communiqués font état du nombre moyen d'agents contractuels présents sur la commune. En effet, le recours aux contrats suit les différentes saisons et les besoins des services (temps scolaire ou non, manifestations exceptionnelles, travail saisonnier).

	Féminin		Masculin		Total	Total
	Nbre Agents	Nbre ETP	Nbre Agents	Nbre ETP		
APPRENTIS	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00
AUXILIAIRES HORAIRES	26,00	7,05	6,50	2,53	32,50	9,58
AUXILIAIRES INDICIAIRES	12,00	8,72	7,00	5,34	19,00	14,07
C.A.E.	2,00	2,00	0,00	0,00	2,00	2,00
Somme :	40,00	17,77	14,50	8,87	54,50	26,65

-Dépenses de personnel 2017 (Montants bruts)

Type de bulletin	APPRENTIS	AUXILIAIRES HORAIRES	AUXILIAIRES INDICIAIRES	C.A.E.	EMPLOI AVENIR	TITULAIRES CNRACL	TITULAIRES IRCANTEC	Somme :
salaire de base	7 967,37	196 955,18	181 905,35	30 571,09	20 724,20	2 558 443,60	42 916,79	3 039 483,58
RI		8 888,18	11 609,65	1 860,31	1 178,86	463 898,96	4 872,70	492 308,66
NBI						15 651,15		15 651,15
heures supplémentaires			991,20			19 038,67		20 029,87
Heures complémentaires			825,45					825,45
avantages en nature		2 543,20	488,40	330,00		5 931,20		9 292,80
Somme:	7 967,37	208 386,56	195 820,05	32 761,40	21 903,06	3 062 963,58	47 789,49	3 577 591,51

Un départ en retraite est prévu sur l'année 2018 qui sera remplacé poste pour poste. Il est donc prévu d'inscrire la même somme que pour l'année 2017. La commune devra en effet prendre en compte les décisions nationales suivantes :

-L'augmentation du taux normal de la contribution sociale généralisée (CSG) de + 1,7 point à compter du 1er janvier 2018 : cette hausse s'appliquera dès le 1er janvier 2018 pour l'ensemble des revenus d'activité et du patrimoine, à l'exception des allocations chômage, des indemnités journalières.

En parallèle, dans le but de protéger le pouvoir d'achat des fonctionnaires suite à cette augmentation du taux de la contribution CSG, le gouvernement prévoit la mise en place de deux mesures compensatoires, à savoir à la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) et l'instauration d'une indemnité compensatrice versée par l'employeur aux agents.

Afin de ne pas entraîner de charges supplémentaires sur les budgets des collectivités locales et de leurs établissements publics, la mise en place de cette indemnité compensatoire devrait être intégralement compensée par une diminution de cotisations patronales.

-le report d'une année de la mise en œuvre de l'accord national sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR) : conclu sous le Gouvernement précédent, le protocole d'accord dit « PPCR » prévoyait notamment le transfert d'une partie des primes et indemnités sur le traitement indiciaire, avec un achèvement de sa mise en œuvre initialement prévu en 2018, et qui sera donc reporté en 2019.

Il est rappelé que ce protocole d'accord est déjà partiellement effectif depuis 2016 pour les agents de catégorie B, puis de manière partielle depuis 2017 aux agents de catégorie C et A. Pour ces derniers, l'année 2017 constituait en effet la première étape du transfert primes/points, la seconde phase initialement prévue en 2018 étant donc reportée à 2019. Si les conséquences de ce report sont neutres pour les agents actifs, elles pourraient s'avérer plus significatives pour ceux qui partent à la retraite en améliorant le montant de leur pension.

Par ailleurs, une nouvelle phase de revalorisation des grilles statutaires des agents de catégorie B et C, qui devait s'appliquer dès 2018, ne sera finalement effective qu'en 2019.

-le rétablissement du jour de carence en cas d'arrêt maladie.

-la pérennisation en 2018 de la diminution du taux de la contribution patronale au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de 1% à 0,9%, appliquée depuis 2016.

-La diminution du nombre des contrats aidés par l'Etat.

La commune ne se verra pas impacter en 2018 le cout partiel des temps d'activités périscolaires appliqué en 2017 de janvier à juillet.

Durée de travail effective dans la commune :

La durée de travail légale est de 35 heures par semaine au sein de la collectivité. Un régime d'annualisation de temps de travail, validé en comité technique, s'applique sur certain services de la collectivité (Pôle entretien, Pôle technique, service enseignement par exemple). Tout en travaillant le même volume horaire annuel que les agents effectuant 35h par semaine, les agents annualisés effectuent des semaines au-delà de 35h lorsque le bon fonctionnement du service l'exige et bénéficient de récupérations à d'autres moments au cours de l'année (semaines allégées, jours de récupération).