



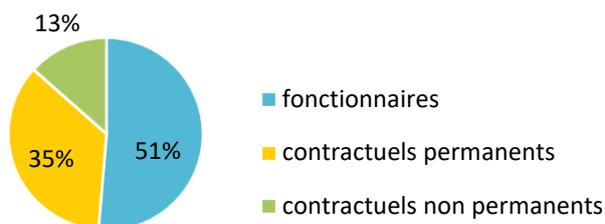
## COMMUNE DE BLANC MESNIL

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France.

### Effectifs

#### ➔ 1 288 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 661 fonctionnaires
- > 455 contractuels permanents
- > 172 contractuels non permanents



#### ➔ 7 % des contractuels permanents en CDI

#### ➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

#### ➔ Précisions emplois non permanents

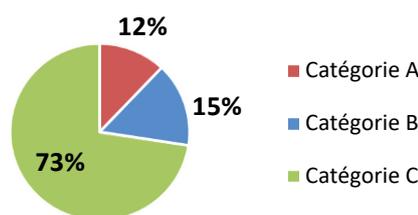
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 12 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

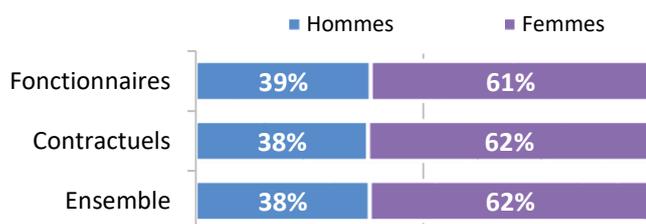
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	15%	20%
Technique	43%	40%	42%
Culturelle	5%	9%	7%
Sportive	1%	1%	1%
Médico-sociale	14%	16%	15%
Police	5%		3%
Incendie			
Animation	8%	19%	12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

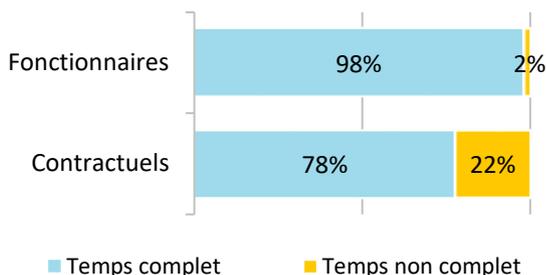


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

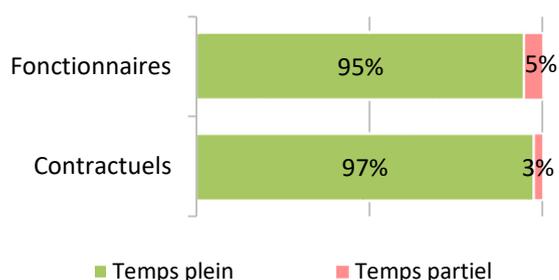
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	34%
Adjointes administratifs	11%
Adjointes d'animation	11%
ATSEM	6%
Attachés	6%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	31%	75%
Médico-sociale	2%	25%

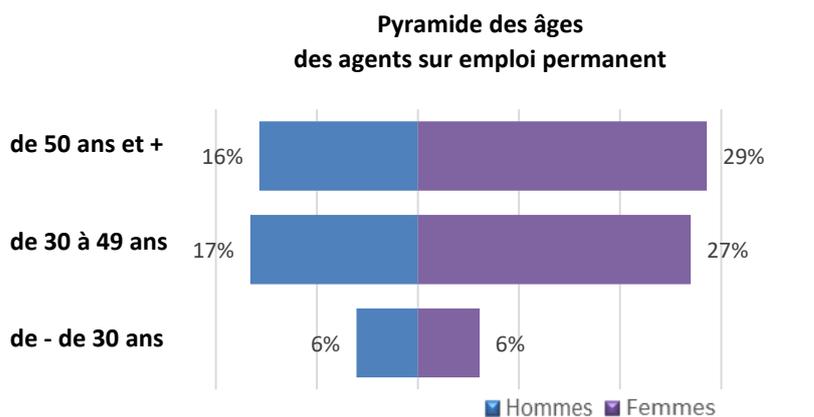
### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel  
6% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,97
Contractuels permanents	40,72
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,20</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34,19



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 1 079,41 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 663,76 fonctionnaires
- > 385,71 contractuels permanents
- > 29,94 contractuels non permanents

1 964 526 heures travaillées rémunérées en 2023

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	115,82
Catégorie B	592,38 ETPR
Catégorie C	781,27 ETPR

## Positions particulières

- > 3 agents en congés parental
- > 57 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > 24 agents détachés au sein de la collectivité
- > 25 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

- ➔ En 2023, 454 arrivées d'agents permanents et 182 départs

8 contractuels permanents nommés stagiaires

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2023
844 agents	1 116 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-4,2%
Contractuels	↗	195,5%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>32,2%</b>

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	49%
Mutation	14%
Départ à la retraite	12%
Mise en disponibilité	8%
Autres cas	7%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	88%
Recrutement direct	8%
Voie de détachement	2%
Voie de mutation	1%
Intégration directe	0%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

## Évolution professionnelle

- ➔ 7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 29% des nominations concernent des femmes

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ 259 avancements d'échelon et 22 avancements de grade

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 18 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 94,4 % femmes

dont 100,0 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

- ➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	3
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	29%

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 60,77 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>85 990 670 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>52 258 599 €</b>	➔	<b>Soit 60,77 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>33 778 269 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>1 963 960 €</b>
Primes et indemnités versées :	7 045 341 €		
IFSE :	5 702 283 €		
CIA :	142 731 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	882 042 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	233 019 €		
Supplément familial de traitement :	196 655 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	49 668 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 828 €	44 104 €	38 912 €	32 781 €	30 492 €	28 753 €
Technique	58 548 €	76 790 €	42 087 €	35 079 €	30 087 €	26 495 €
Culturelle	41 837 €	39 178 €	37 525 €	23 471 €	27 098 €	s
Sportive	s		36 454 €	27 028 €		
Médico-sociale	41 738 €	64 069 €	30 049 €	25 896 €	30 314 €	27 242 €
Police			s		47 809 €	
Incendie						
Animation			34 346 €	s	26 690 €	25 435 €
<b>Toutes filières</b>	<b>50 429 €</b>	<b>51 085 €</b>	<b>35 783 €</b>	<b>27 762 €</b>	<b>30 887 €</b>	<b>26 459 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,86 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>20,49%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>21,56%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,86%</b>

- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ 30017,58 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ 45 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

### ➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 450 €	378 €	4%	17 039 €	474 €	3%	12 475 €	403 €	3%	13 657 €	230 €	2%
Catégorie B	5 768 €	204 €	3%	7 220 €	204 €	3%	4 382 €	79 €	2%	4 779 €	61 €	1%
Catégorie C	4 819 €	126 €	3%	4 492 €	105 €	2%	3 797 €	63 €	2%	4 006 €	64 €	2%

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 23,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 12,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,31%	3,26%	4,47%	0,35%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	6,51%	3,33%	5,21%	0,35%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,76%	3,52%	5,44%	0,55%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 91,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 49 accidents du travail déclarés au total en 2023

- > 3,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 53 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

**73 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 85 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 96 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 21 326 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

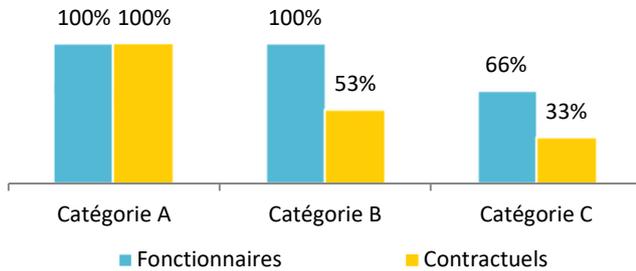
- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**  
8 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
  
Coût total des formations : 9 624 €  
Coût par jour de formation : 1 203 €
- ➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail  
  
Total des dépenses : 57 533 €
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité ne dispose pas d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

## Formation

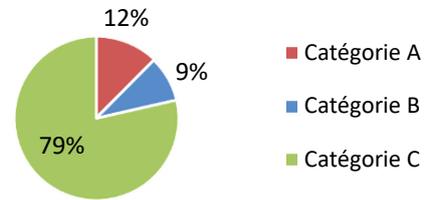
➔ En 2023, 72,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 6 477 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 737 482 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 5,8 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	40 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Autres organismes	57 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	63%
Autres organismes	37%
Interne à la collectivité	0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	524 020 €
Montant moyen par bénéficiaire	462 €

## Relations sociales

➔ Jours de grève

503 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### ➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

### ➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2024

Version 1