



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



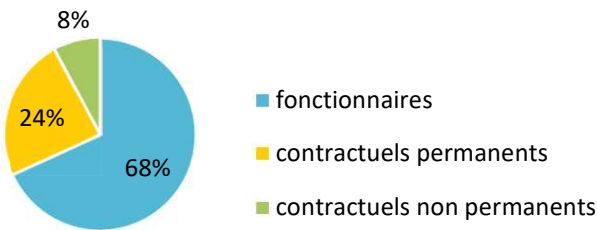
COMMUNE MORMANT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2025. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2025 transmises en 2026 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

➔ 63 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 43 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 5 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents au 31/12

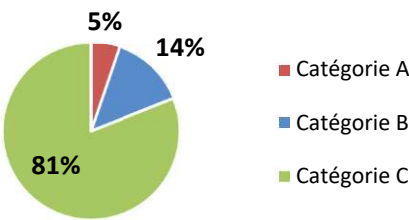
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

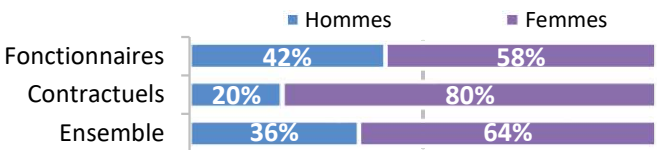
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	7%	24%
Technique	49%	13%	40%
Culturelle			
Sportive	5%		3%
Médico-sociale	9%		7%
Police			
Incendie			
Animation	7%	80%	26%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

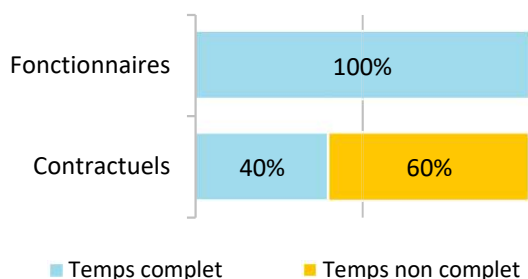


➔ Les principaux cadres d'emplois

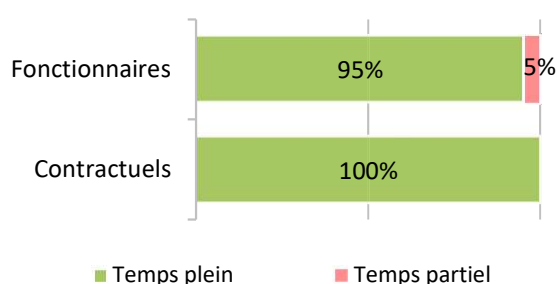
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	26%
Adjointes d'animation	24%
Adjointes administratifs	12%
Agents de maîtrise	10%
Rédacteurs	7%

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



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	0 fonctionnaires TNC	9 contractuels TNC
Animation	0%	75%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

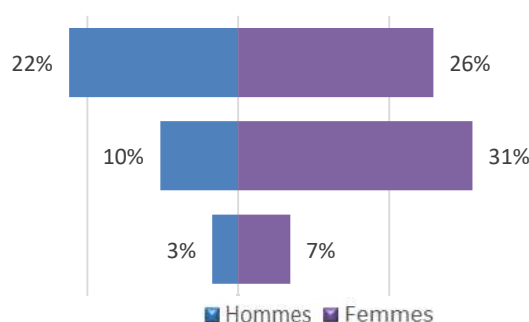
0% des hommes à temps partiel
6% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,24	de 50 ans et +
Contractuels permanents	34,83	
Ensemble des permanents	45,52	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	48,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 57,83 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 43,00 fonctionnaires
- > 9,78 contractuels permanents
- > 5,05 contractuels non permanents

105 251 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	3,00 ETPR
Catégorie B	7,14 ETPR
Catégorie C	42,64 ETPR

Positions particulières

> 5 agents en disponibilité

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2025, 17 arrivées d'agents permanents et 10 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
51 agents	58 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	↗	87,5%
Ensemble	↗	13,7%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	30%
Départ à la retraite	30%
Démission	20%
Autres cas	20%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	71%
Voie de concours, sélection professionnelle	6%
Intégration directe	6%
Voie de mutation	6%
Réintégration et retour	6%

* Variation des effectifs :
(effectif physique rémunéré au 31/12/2025 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024) /
(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2024)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➔ 22 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ 13 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	1	6
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

5 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2025)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	77%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	15%
Mœurs (dont harcèlement sexuel)	8%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 42,68 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	6 589 493 €	Charges de personnel*	2 812 533 €	➔	Soit 42,68 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	1 614 832 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	265 372 €		115 001 €
IFSE :	224 429 €		
CIA :	28 310 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 856 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	11 678 €		
SFT (titulaire uniquement) :	7 625 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	55 251 €	s	36 602 €		33 036 €	
Technique			s		27 990 €	24 358 €
Culturelle						
Sportive			s		s	
Médico-sociale					27 167 €	
Police						
Incendie						
Animation			s		26 234 €	23 060 €
Toutes filières	55 251 €	s	37 963 €		28 746 €	23 508 €

*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 16,43 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,82%
Contractuels sur emplois permanents	9,22%
Ensemble	16,43%

- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 157 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- ⇒ 63 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- ⇒ 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	s	s		s	s		s	s				
Catégorie B	6 886 €	766 €	10%	10 593 €	738 €	7%						
Catégorie C	3 327 €	413 €	11%	3 885 €	582 €	13%	721 €	366 €	34%	1 290 €	133 €	9%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 10,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,89%	0,78%	2,34%	3,89%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	2,89%	0,78%	2,34%	3,89%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	3,04%	0,89%	2,48%	4,05%

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)
- ➔ 66,7 % des agents permanents 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2025

> 1 accident du travail pour 63 agents en position d'activité au 31 décembre 2025

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.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 2 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

➔ ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ FORMATION

Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

Coût total des formations : 10 210 €

Coût par jour de formation : #DIV/0!

➔ DÉPENSES

Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour :

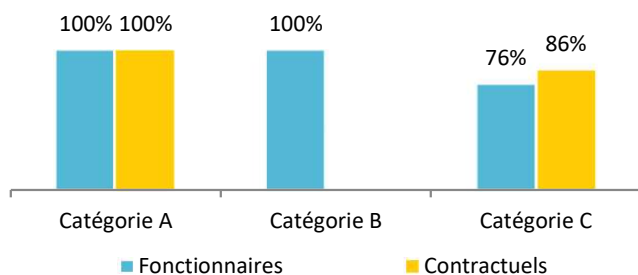
2025

Formation

➔ En 2025, 84,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 202 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2025

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2025

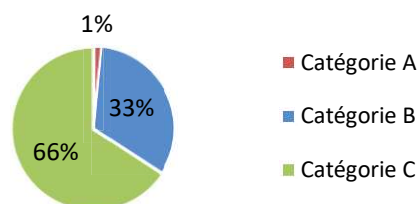


➔ 35 224 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	95 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	4 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 3,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	100%
-------	------

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	1 030 €
Montant moyen par bénéficiaire	114 €

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

2 jours de grève recensés en 2025

➔ Comité Social Territorial

4 réunions en 2025 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques —

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2024

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2025

- + 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 31/12/2025

- + 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 31/12/2024

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2024

➡ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2025} \times 365} \times 100$$

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 »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	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 2025. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2025 transmis en 2025 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 2026

Version 1