



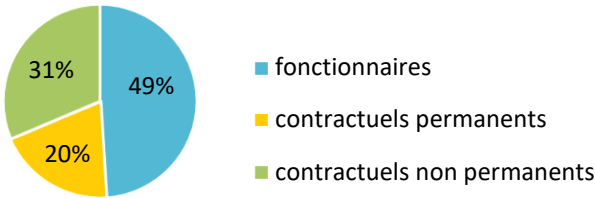
→ COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MORET SEINE ET LOING

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Effectifs

→ 204 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 100 fonctionnaires
- > 40 contractuels permanents
- > 64 contractuels non permanents



→ Aucun contractuel permanent en CDI

→ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

→ Précisions emplois non permanents

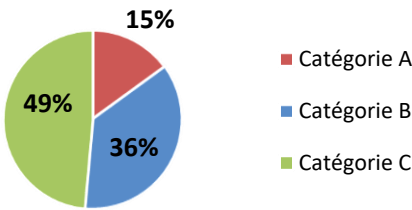
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 47 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

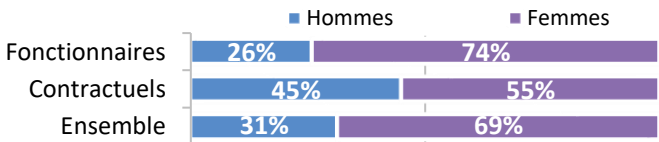
→ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	35%	45%	38%
Technique	20%	13%	18%
Culturelle	1%		1%
Sportive	6%	20%	10%
Médico-sociale	27%	20%	25%
Police			
Incendie			
Animation	11%	3%	9%
Total	100%	100%	100%

→ Répartition des agents par catégorie



→ Répartition par genre et par statut

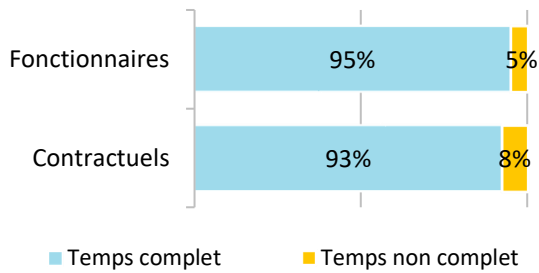


→ Les principaux cadres d'emplois

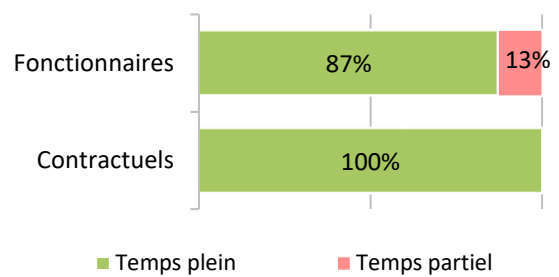
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	24%
Auxiliaires de puériculture	12%
Adjoints techniques	11%
Rédacteurs	9%
Educateurs des APS	9%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



➔ Les 4 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	5 fonctionnaires TNC	3 contractuels TNC
Médico-sociale	7%	38%
Animation	9%	0%
Technique	5%	0%
Administrative	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

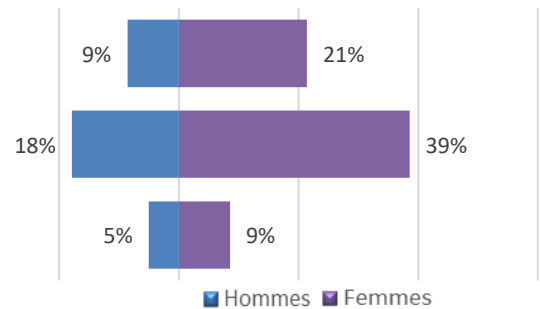
2% des hommes à temps partiel
12% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 43 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,40	de 50 ans et +
Contractuels permanents	36,00	
Ensemble des permanents	43,43	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	40,23	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

➔ 150,21 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 95,88 fonctionnaires
- > 41,95 contractuels permanents
- > 12,38 contractuels non permanents

273 382 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	19,35 ETPR
Catégorie B	51,29 ETPR
Catégorie C	67,19 ETPR

Positions particulières

- > 2 agents en congés parental
- > 12 agents en disponibilité

> Un agent détaché au sein de la collectivité

Mouvements

En 2024, 12 arrivées d'agents permanents et 12 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés		
Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024	
140 agents	140 agents	
¹ cf. page 7		
Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024		
Fonctionnaires	↘	-3,8%
Contractuels	↗	11,1%
Ensemble	→	0,0%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	42%
Mise en disponibilité	17%
Congé parental	17%
Mutation	8%
Démission	8%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	67%
Remplacements (contractuels)	17%
Recrutement direct	8%
Voie de mutation	8%

* Variation des effectifs :
(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023) /
(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

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

➔ 31 avancements d'échelon et 5 avancements de grade
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024		
	Hommes	Femmes
Sanction 1er groupe	0	1
Sanction 2ème groupe	0	0
Sanction 3ème groupe	0	0
Sanction 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	100%
---	------

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 32,19 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	25 119 177 €	Charges de personnel*	8 085 861 €	➔	Soit 32,19 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	5 000 345 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	616 941 €
Primes et indemnités versées :	1 230 728 €		
IFSE :	1 026 125 €		
CIA :	123 636 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	121 116 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	41 977 €		
SFT (titulaire uniquement) :	34 244 €		
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	s	61 339 €	43 100 €	34 749 €	34 871 €	27 632 €
Technique	s		49 010 €		31 932 €	25 998 €
Culturelle					s	
Sportive		s	37 439 €	31 037 €		
Médico-sociale	46 996 €	34 565 €	32 651 €	29 161 €	28 422 €	24 400 €
Police						
Incendie						
Animation			39 103 €		32 428 €	s
Toutes filières	52 575 €	51 101 €	38 449 €	31 601 €	33 615 €	26 873 €

*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 24,61 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	24,91%
Contractuels sur emplois permanents	23,83%
Ensemble	24,61%

- ➔ 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
- ➔ 8963,24 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2024
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ➔ 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	10 607 €	1 392 €	12%	s	s		12 668 €	1 719 €	12%	23 142 €	2 121 €	8%
Catégorie B	7 407 €	909 €	11%	10 274 €	1 275 €	11%	4 622 €	339 €	7%	6 731 €	895 €	12%
Catégorie C	6 064 €	701 €	10%	6 606 €	754 €	10%	3 245 €	478 €	13%	2 362 €	525 €	18%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 15 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,98%	1,78%	2,64%	0,01%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,10%	1,78%	3,44%	0,01%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,14%	1,78%	3,47%	0,01%

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)
- ➔ 36,1 % 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

➔ 20 accidents du travail déclarés au total en 2024

- > 9,8 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 15 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
114 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **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 : 23 470 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2024

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.

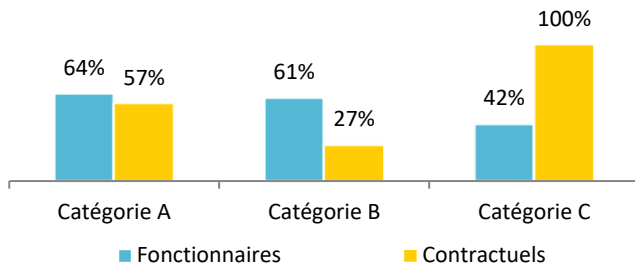
5 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 5 travailleurs handicapés fonctionnaires
- ⇒ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C
- ⇒ 3 547 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

- ➔ En 2024, 62,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



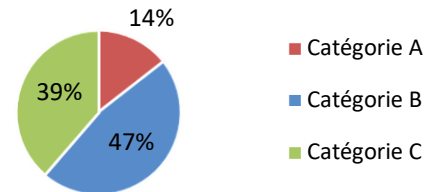
- ➔ 100 861 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	44 %
Coût de la formation des apprentis	1 %
Frais de déplacement	18 %
Autres organismes	38 %

- ➔ 305 jours de formation ont été suivis par les agents sur emploi permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
 > 2,2 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	17%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	8 112 €	7 644 €
Montant moyen par bénéficiaire	312 €	156 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

17 jours de grève recensés en 2024

- ➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2024 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + 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 31/12/2024

- + 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 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

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 :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

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 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 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 : décembre 2025

Version 1