SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BOULONNAIS

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 du Pas-de-Calais.

Effectifs

357 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

> 314 fonctionnaires
> 33 contractuels permanents
> 10 contractuels non permanents



3 contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents au 31/12

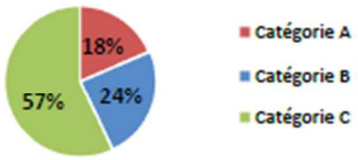
- 1 contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 1 apprenti
- Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et 225 intérimaires

Caractéristiques des agents permanents

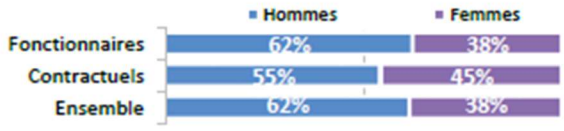
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%	33%	33%
Technique	53%	42%	52%
Culturelle	13%	24%	14%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

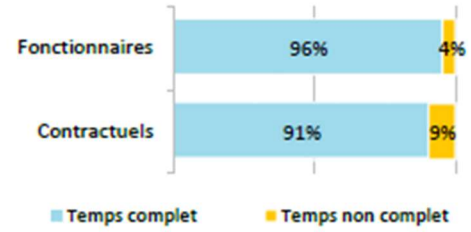


Les principaux cadres d'emplois

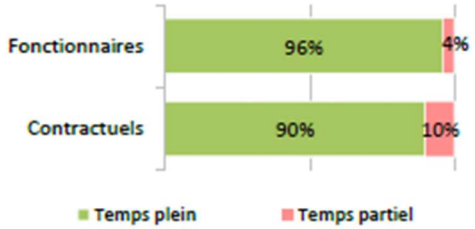
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	14%
Assistants d'enseignement artistique	10%
Attachés	9%
Rédacteurs	9%

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	14 fonctionnaires TNC	3 contractuels TNC
Culturelle	23%	38%
Technique	3%	0%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2% des hommes à temps partiel
9% des femmes à temps partiel

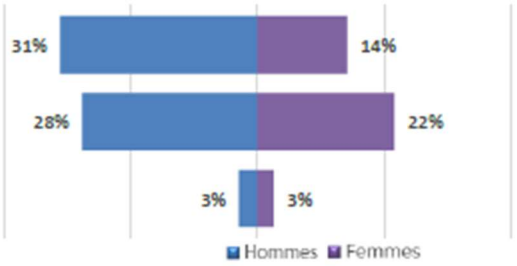
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Age moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,65
Contractuels permanents	40,08
Ensemble des permanents	47,83

Age moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	35,00

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

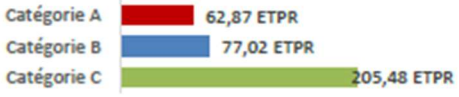
Équivalent temps plein rémunéré

350,55 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

> 306,74 fonctionnaires
> 38,63 contractuels permanents
> 5,18 contractuels non permanents

638 001 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en congés parental
> 4 agents en disponibilité
> 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
> 2 agents détachés au sein de la collectivité
> 80 agents détachés dans une autre structure
> 2 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

En 2025, 23 arrivées d'agents permanents et 15 départs

(hors comptabilisation des mouvements de contractuels pour motif remplaçants qualifiés réglementairement en agents permanents)

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 [1]	Effectif physique au 31/12/2025
339 agents	347 agents

[1] cf. page 7

Hors comptabilisation contractuels permanents stagiairisés sur 2025 suite réussite à concours

Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite titulaires : 7
Mutation : 4
Congé parental : 1
Licenciement : 1
Disponibilité d'office pour raison de santé : 1
Démission titulaire : 1

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Stagiairisations : 11
Recrutement titulaire par mutation ou voie de détachement : 4
Recrutement de contractuels permanents : 6
Réintégration suite fin détachement : 1
Réintégration suite fin disponibilité d'office pour raison de santé : 1

Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

9 lauréats d'un examen professionnel nommés

8 par avancement de grade
1 par promotion interne

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

1 lauréat concours catégorie C nommé sur un grade supérieur

130 avancements d'échelon et 23 avancements de grade

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

1 atelier de reconversion et de changement professionnel suivi par 1 agent de catégorie C

Accompagnement des agents dans leur projet professionnel

Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

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

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 21,75 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	87 041 137 €	Charges de personnel*	18 932 611 €	Soit 21,75 % des dépenses de fonctionnement

** Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	12 405 518 €
Primes et indemnités versées :	2 175 728 €
IFSE :	1 706 496 €
CIA :	792 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	270 667 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	67 594 €
SFT *(titulaire uniquement)* :	129 324 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

140 381 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 097 €	49 303 €	34 628 €	33 467 €	30 153 €	29 598 €
Technique	61 016 €	48 825 €	36 739 €	30 017 €	30 985 €	33 616 €
Culturelle	45 991 €	s	32 971 €	28 667 €		
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			37 789 €			
Toutes filières	55 744 €	47 625 €	34 596 €	30 293 €	30 783 €	33 057 €

**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 17,54 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	17,53%
Contractuels sur emplois permanents	17,64%
Ensemble	17,54%

- Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- 10887 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
- 241 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	9 166 €			12 403 €			11 521 €			7 532 €		
Catégorie B	3 929 €			3 707 €			3 967 €			3 252 €		
Catégorie C	3 698 €			3 570 €	6 €	0%	3 283 €			3 492 €		

**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, 24,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,2 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)*	3,67%	0,61%	3,38%	1,84%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	6,64%	0,61%	6,07%	1,84%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	7,20%	1,90%	6,70%	1,84%

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)
- 35,4 % 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

29 accidents du travail déclarés au total en 2025

> 8,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 30 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.

23 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 96 % sont fonctionnaires*
- 83 % sont en catégorie C*

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité

1 conseiller de prévention

FORMATION

154 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 25 099 €
Coût par jour de formation : 163 €

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 : 117 381 €

DOCUMENT DE PRÉVENTION

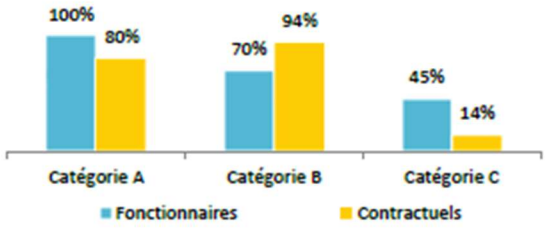
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2025

Formation

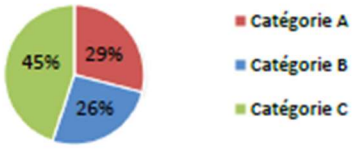
En 2025, 61,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2 jours par agent

180 561 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	54 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	39 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	47%
Autres organismes	53%

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	184 814 €	9 744 €
Montant moyen par bénéficiaire	703 €	84 €

L'action sociale de la collectivité

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

Relations sociales

Jours de grève

70 jours de grève recensés en 2025

Comité Social Territorial

4 réunions en 2025 dans la collectivité
4 réunions de la F3SCT

Précisions méthodologiques

1Formules 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

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

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

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.

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

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.

DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

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*