



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



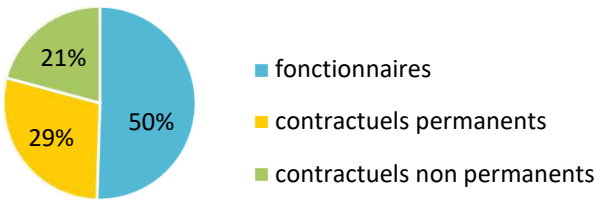
CC DES CAMPAGNES DE L'ARTOIS

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

➔ 101 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 51 fonctionnaires
- > 29 contractuels permanents
- > 21 contractuels non permanents



➔ 34 % des contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

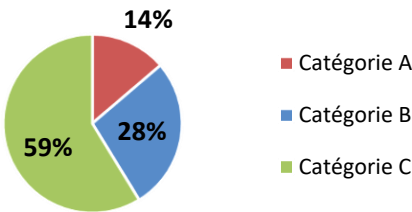
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 95 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

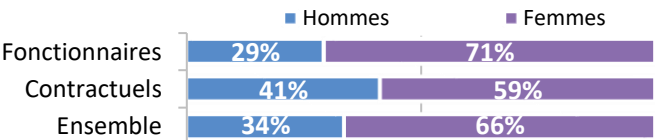
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	37%	45%	40%
Technique	31%	34%	33%
Culturelle	6%	3%	5%
Sportive	4%		3%
Médico-sociale	12%	10%	11%
Police			
Incendie			
Animation	10%	7%	9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

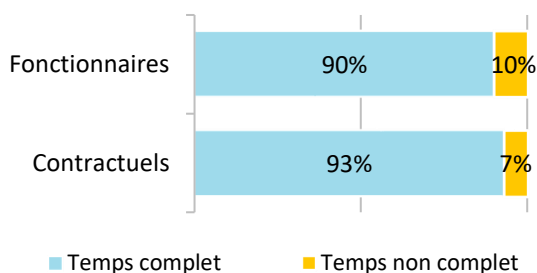


➔ Les principaux cadres d'emplois

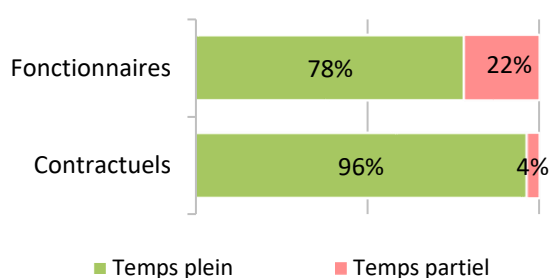
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	24%
Adjoints techniques	23%
Rédacteurs	9%
Techniciens	9%
Attachés	8%

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	5 fonctionnaires TNC	2 contractuels TNC
Culturelle	100%	100%
Technique	13%	10%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

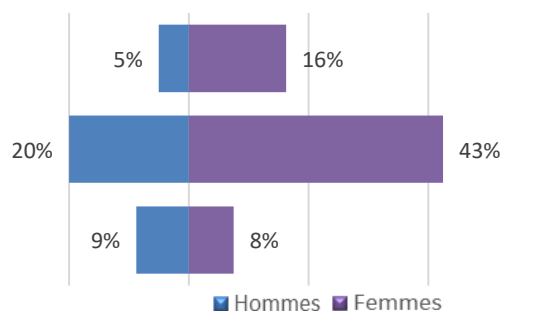
0% des hommes à temps partiel
22% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 41 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	43,48	de 50 ans et +
Contractuels permanents	37,84	
Ensemble des permanents	41,44	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	40,83	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

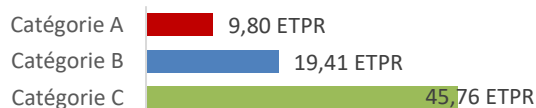
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 87,51 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 44,88 fonctionnaires
- > 30,09 contractuels permanents
- > 12,54 contractuels non permanents

159 268 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> Un agent en disponibilité

- > 2 agents détachés au sein de la collectivité
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- ➔ En 2025, 3 arrivées d'agents permanents et 11 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
88 agents	80 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuels	⬇	-21,6%
Ensemble	⬇	-9,1%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats dont remplaçants	64%
Démission	27%
Mutation	9%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	33%
Arrivées de contractuels	33%
Remplacements (contractuels)	33%

* 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

- ➔ 18 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2025

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2025

	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

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- ➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2025)

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 22,09 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	20 493 689 €	Charges de personnel*	4 528 034 €	➡	Soit 22,09 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 340 918 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	419 346 €	396 748 €
IFSE :	343 243 €	
CIA :	56 480 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	3 639 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	9 812 €	
SFT (titulaire uniquement) :	21 424 €	
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	54 722 €		34 101 €	32 538 €	30 047 €	24 058 €
Technique		s	38 963 €	s	28 153 €	25 440 €
Culturelle			s	s		
Sportive			38 881 €			
Médico-sociale	s	29 545 €	s	s	23 458 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s		27 712 €	23 142 €
Toutes filières	51 581 €	34 571 €	36 453 €	30 745 €	28 123 €	24 536 €

*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 17,91 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
Fonctionnaires	22,39%	⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	9,30%	⇒ 41 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2025
Ensemble	17,91%	⇒ 97 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025
↑ ↺ ↻ ↵		#N/A

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	12 555 €	1 457 €	10%	s	s		s	s		5 160 €	957 €	16%
Catégorie B	6 206 €	1 572 €	20%	9 564 €	1 731 €	15%	2 634 €	124 €	4%	s	s	
Catégorie C	3 604 €	667 €	16%	3 841 €	499 €	12%	1 704 €	177 €	9%	1 695 €	263 €	13%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ En moyenne, 13,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2025 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,5 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)	3,29%	2,32%	2,94%	1,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,64%	2,32%	3,16%	1,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,15%	2,53%	4,20%	1,33%

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)
- ➔ 65,2 % 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

➔ 9 accidents du travail déclarés au total en 2025

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

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

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
- ⇒ 8 033 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

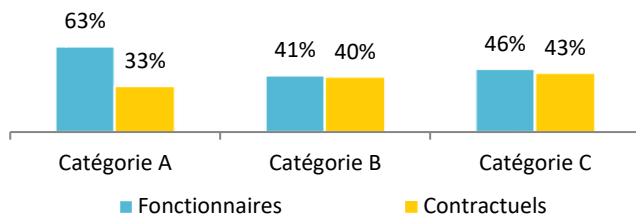
Total des dépenses : **1 028 €**

- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

Formation

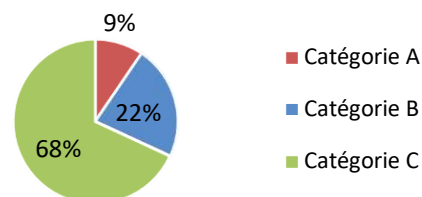
- ➔ En 2025, 45,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



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

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 44 510 € ont été consacrés à la formation en 2025

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Coût de la formation des apprentis	15 %
Frais de déplacement	1 %
Autres organismes	11 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	69%
Autres organismes	31%

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	4 410 €	2 338 €
Montant moyen par bénéficiaire	163 €	81 €

- ➔ 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

Aucun jour de grève recensé en 2025

- ➔ Comité Social Territorial

1 réunion 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 :

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 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 : juin 2026

Version 1