



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



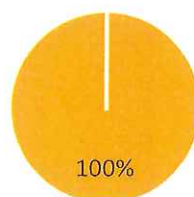
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LONDINIÈRES

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 la Seine-Maritime.

Effectifs

➔ 6 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 0 fonctionnaire
- > 6 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaire
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ Aucun contractuel permanent en CDI

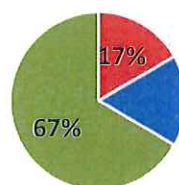
Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

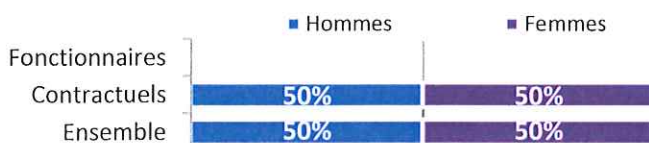
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative		50%	50%
Technique		50%	50%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	0%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

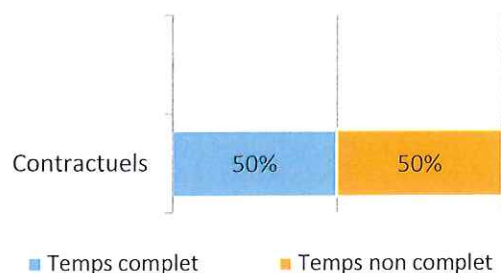


➔ Les principaux cadres d'emplois

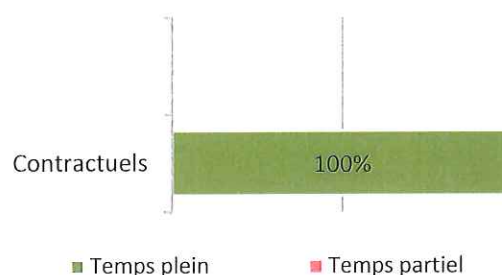
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Attachés	17%
Rédacteurs	17%
Adjoints administratifs	17%

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 Technique 3 contractuels TNC 100%

Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents	
-------------------------------------	--

Contractuels permanents	42,50
Ensemble des permanents	42,50

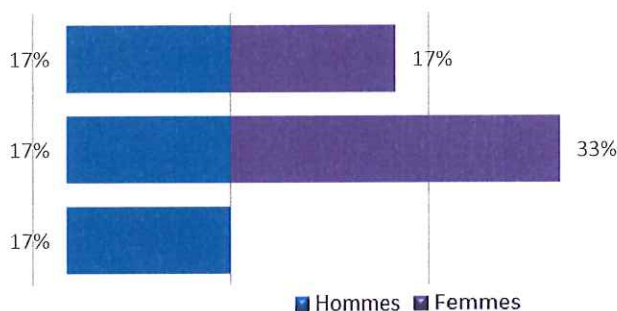
Tranche d'âge	
---------------	--

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

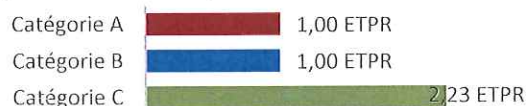
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 4,23 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 0,00 fonctionnaire
- > 4,23 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

7 699 heures travaillées rémunérées en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

➔ En 2025, 2 arrivées d'agents permanents et 3 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
7 agents	6 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025		
Fonctionnaire	↘	-100,0%
Contractuels	➡	0,0%
Ensemble	↘	-14,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Démission	33%
Fin de contrats dont remplaçants	33%
Rupture conventionnelle	33%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	100%
------------------------------	------

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

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 18,54 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 252 019 €	Charges de personnel*	232 109 €	➔	Soit 18,54 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-------------	-----------------------	-----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	142 758 €	Rémunération - emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	16 559 €	0 €
IFSE :	15 148 €	
CIA :	1 384 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	204 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €	
SFT (titulaire uniquement) :	0 €	
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		s		s
Technique						s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières		s		s		25 463 €

*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 11,6 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Contractuels sur emplois permanents	11,60%
Ensemble	11,60%

Le RIFSEEP n'a pas été mis en place

Aucune information sur le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2025

13 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2025

➔ 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	
Catégorie B							s	s				
Catégorie C							s	s		s	s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

- ➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2025**

	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,00%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,00%	0,00%

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)
- ➔ Aucun jour de carence prélevé pour les agents permanents

Accidents du travail

- ➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2025**

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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

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.

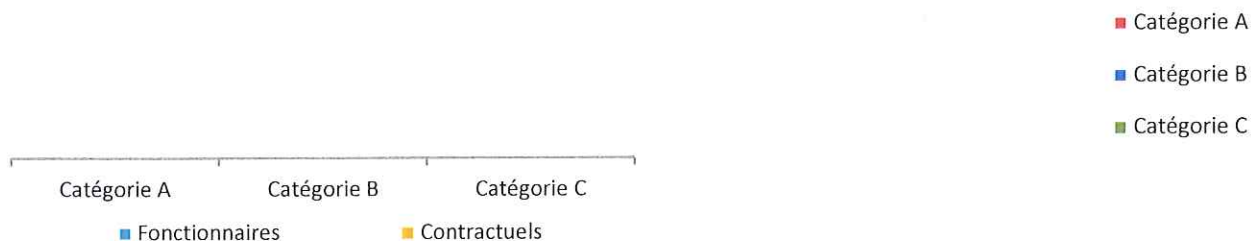
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2025

➔ Aucun jour de formation suivi par des agents permanents en 2025



➔ 2 901 € ont été consacrés à la formation en 2025

> Aucun jour de formation

Répartition des dépenses de formation

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

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ Aucune prestation en faveur de l'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	3 808 €
Montant moyen par bénéficiaire	476 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2025

— 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 : septembre 2026

Version 1