



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



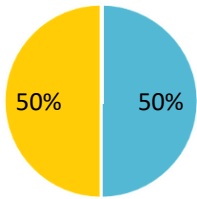
COMMUNE DE LA BOUILLE

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

➔ 8 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- > 4 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

➔ 3 contractuels permanents en CDI

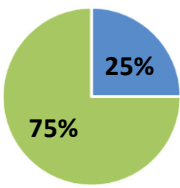
Personnel temporaire intervenu en 2025 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

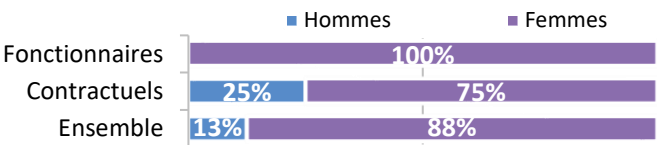
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	50%		25%
Technique	25%	75%	50%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	25%		13%
Police			
Incendie			
Animation		25%	13%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

➔ Répartition par genre et par statut

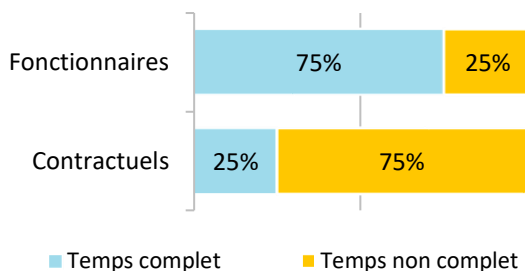


➔ Les principaux cadres d'emplois

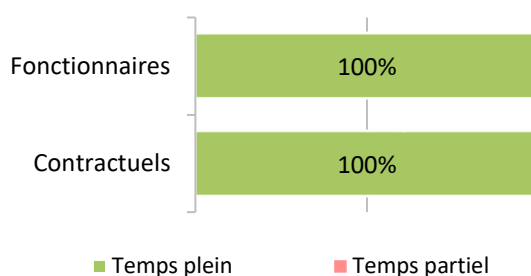
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	50%
Rédacteurs	13%
Adjoints administratifs	13%
ATSEM	13%
Animateurs	13%

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 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	1 fonctionnaire TNC	3 contractuels TNC
Animation		100%
Technique	0%	67%
Administrative	50%	

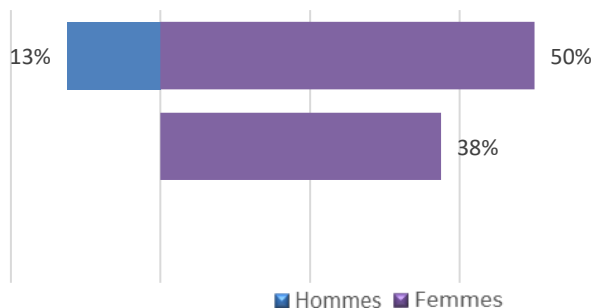
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 51 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48.75
Contractuels permanents	52.50
Ensemble des permanents	50.63
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

➔ 0,00 agent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2025

- > 0,00 fonctionnaire
- > 0,00 contractuel permanent
- > 0,00 contractuel non permanent

0 heure travaillée rémunérée en 2025

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	#VALUE!
Catégorie B	#VALUE!
Catégorie C	#VALUE!

Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2025, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2024 1	Effectif physique au 31/12/2025
8 agents	8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025

Fonctionnaires	➔	0.0%
Contractuels	➔	0.0%
Ensemble	➔	0.0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2025

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2025

* 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

- ➔ 8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ Un avancement d'échelon et un avancement de grade

dont 8,8 % femmes
dont 7,5 % de catégorie C

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 49.25 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	523 345 €	Charges de personnel*	257 745 €	➔	Soit 49.25 % des dépenses de fonctionnement
---------------------------	-----------	-----------------------	-----------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	168 438 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	15 377 €		2 702 €
IFSE :	6 927 €		
CIA :	8 450 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 373 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 249 €		
SFT (titulaire uniquement) :	933 €		
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						
Technique						
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières						

*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 9.13 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :		Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels
Fonctionnaires	10.07%	Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
Contractuels sur emplois permanents	7.62%	Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2025
Ensemble	9.13%	Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée 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	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!
Catégorie B	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!
Catégorie C	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!	#VALEUR!

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Absences

➔ **Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les fonctionnaires en 2025**

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

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0.00%	0.00%	0.00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0.00%	0.00%	0.00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0.00%	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)
- ➔ 2,5 % 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

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

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
2 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 : **1 200 €**

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

Dernière mise à jour : **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.

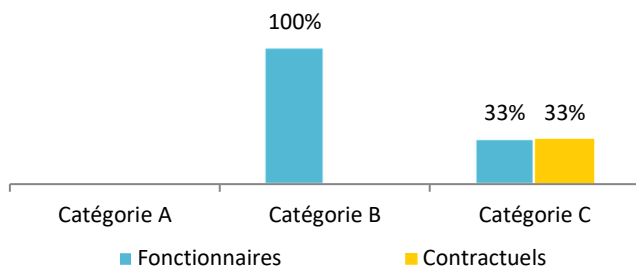
Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Formation

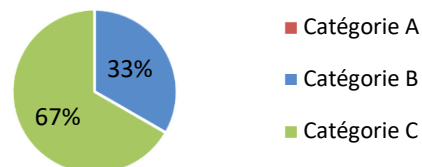
- ➔ En 2025, 3,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

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



- ➔ 6 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 :
> 0.8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

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

#VALEUR!	#VALEUR!
Coût de la formation des apprentis	#VALEUR!
Frais de déplacement	#VALEUR!
Autres organismes	#VALEUR!

Action sociale et protection sociale complémentaire

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

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	672 €
Montant moyen par bénéficiaire	84 €

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 : août 2026

Version 1