

Rapport social Unique (RSU) 2020





➔ MARTINIQUE TRANSPORT

INTRODUCTION

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au titre de l'année 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion de la Martinique.

Ce travail d'analyse et de suivi des données « RH » permet de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les évolutions et permettre à MARTINIQUE TRANSPORT de répondre aux enjeux actuels, telle que la lisibilité de l'emploi public territorial.

Cette saisie a permis également à l'établissement de mettre en exergue 6 synthèses « RH » :

- **Le bilan social,**
- **L'égalité professionnelle,**
- **La santé, sécurité et conditions de Travail,**
- **Les risques Psychosociaux,**
- **L'absentéisme et comparaison des indicateurs sur les années n-1 et n.**

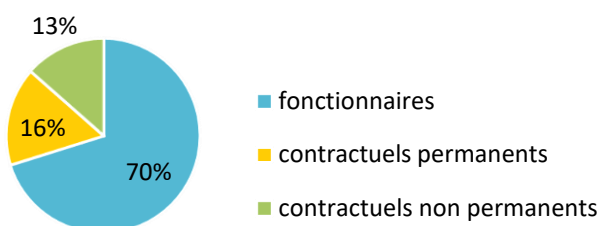
Cette synthèse sera par la suite pour MARTINIQUE TRANSPORT un véritable outil d'informations RH, de dialogue social, de suivi, de communication et d'aide à la décision.

Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.

Effectifs

➔ 67 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 47 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

- ❓ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ❓ 67 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ❓ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

— Caractéristiques des agents permanents —

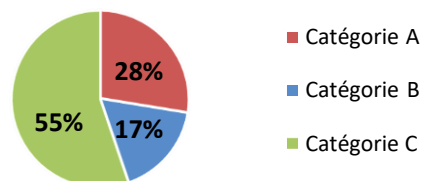
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	53%	91%	60%
Technique	47%	9%	40%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	45%	55%
Contractuels	45%	55%
Ensemble	45%	55%

➔ Répartition des agents par catégorie



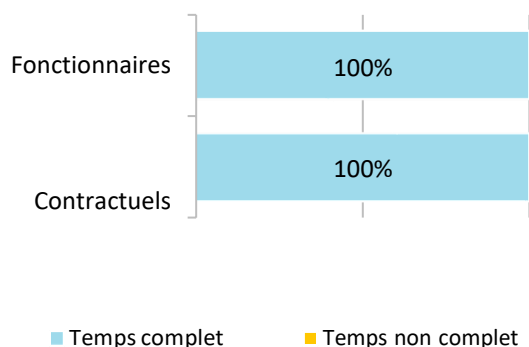
➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	28%
Adjoints techniques	26%
Attachés	21%
Rédacteurs	10%
Techniciens	7%

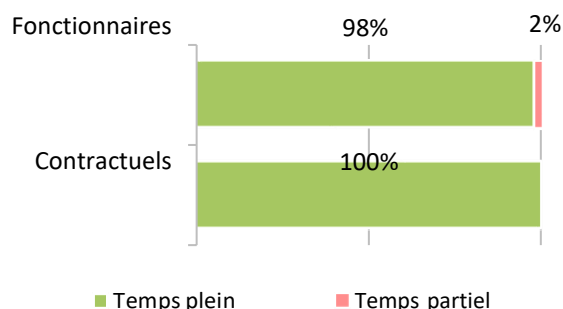
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020

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



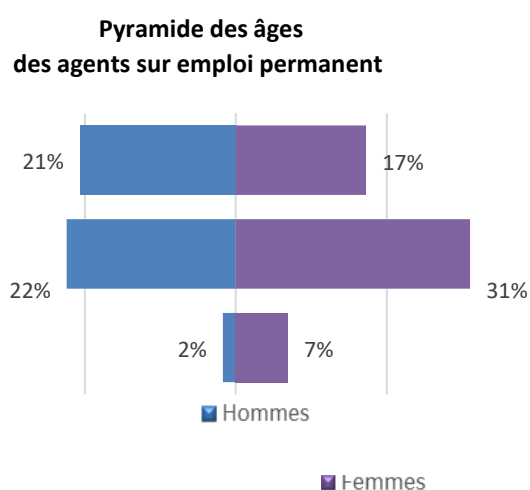
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
3% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,71	de 50 ans et +
Contractuels	32,95	
permanents		de 30 à 49 ans
Ensemble des permanents	44,91	
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	27,50	



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

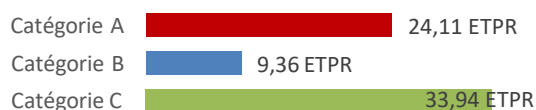
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 74,73 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 45,64 fonctionnaires
- > 21,77 contractuels permanents
- > 7,32 contractuels non permanents

136 009 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

> 4 agents mis à disposition dans la collectivité

Mouvements

➔ En 2020, 7 arrivées d'agents permanents et 2 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
---	------------------------------------

53 agents

58 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↗	11,9%
Contractuels	➡	0,0%
Ensemble	↗	9,4%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de détachement	50%
--------------------	-----

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Intégration directe	71%
Voie de mutation	29%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

➔ 1 lauréat d'un examen professionnel

➔ 1 lauréat d'un concours nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

➔ 22 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 2,95 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	117 215 127 €	Charges de personnel*	3 461 585 €	➔	Soit 2,95 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

		Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	374 650 €	184 641 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 919 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	26 671 €	
Supplément familial de traitement :	10 304 €	
Indemnité de résidence :	31 102 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	44 533 €	45 826 €	s	31 683 €	32 988 €	27 216 €
Technique	43 982 €	6 562 €	39 754 €		33 487 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	44 428 €	16 076 €	33 550 €	31 683 €	33 264 €	27 216 €

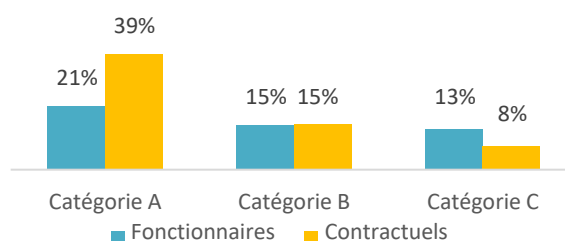
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,63 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	16,10%
Contractuels sur emplois permanents	22,99%
Ensemble	17,63%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ❓ 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

- ❓ 118 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ❓ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2020

Absences

➔ En moyenne, 4,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,26%	2,24%	1,45%	0,24%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	1,26%	2,24%	1,45%	0,24%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,78%	3,81%	2,16%	0,24%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Les agents ont bénéficié de 2 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2020).
- ➔ Une journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 33,3 % des agents permanents ayant été absents 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

➔ 1 seul accident du travail déclaré au total en 2020

> 1 accident du travail pour 67 agents en position d'activité au 31 décembre 2020

Prévention et risques professionnels

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

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.

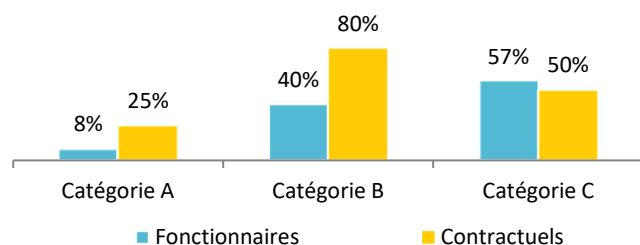
1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ◆ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ◆ 1 travailleur handicapé fonctionnaire
- ◆ 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 1 en catégorie C

Formation

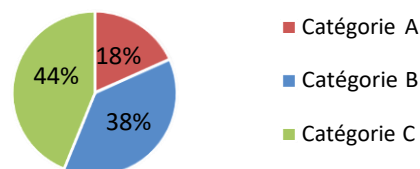
➔ en 2020, 44,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 82 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 35 560 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	31 %
Autres organismes	61 %
Frais de déplacement	8 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants mensuels	Santé
Montant mensuel des participations	27,50 €
Montant moyen par bénéficiaire	27,50 €

➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2020

— Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + 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 31/12/2020

- + 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 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➡ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

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 %

Conclusion

Les éléments et données recueillis nous permettent d'avoir une lecture chiffrée et précise de la gestion des Hommes et de l'activité de la structure pour l'année 2020. Avec une pyramide des âges équilibrée nous pouvons tout de même avancer que MARTINIQUE TRANSPORT est un Etablissement public composé d'un effectif jeune.



Une ressource interne plus qu'efficace de part les qualifications spécifiques à la Fonction Publique Territoriale, mais également l'expérience acquise antérieurement par les agents au sein des autres collectivités.

L'année 2020 a été ponctuée par la pandémie de la COVID-19, notamment dans le cadre de la santé, sécurité et conditions de Travail. En effet, l'élaboration du Document Unique a par conséquent pris une tournure non négligeable, en mettant l'accent sur les risques biologiques, sanitaires et psychosociaux des agents. Le suivi formation 2020 également a été entaché par la pandémie. La refonte d'un nouveau système organisationnel a été la problématique globale de tous les organismes assurant les formations dédiées à la fonction publique territoriale.