



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



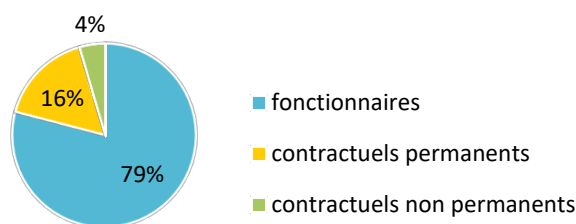
MARTINIQUE TRANSPORT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion de la Martinique.

Effectifs

➔ 67 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 53 fonctionnaires
- > 11 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

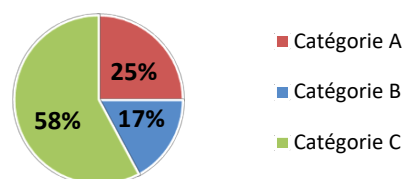
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

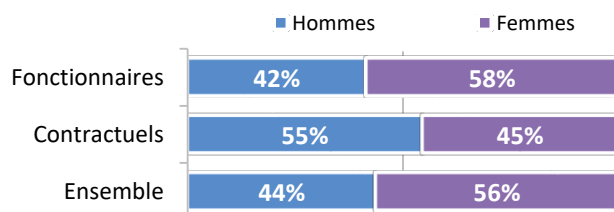
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	57%	73%	59%
Technique	43%	27%	41%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

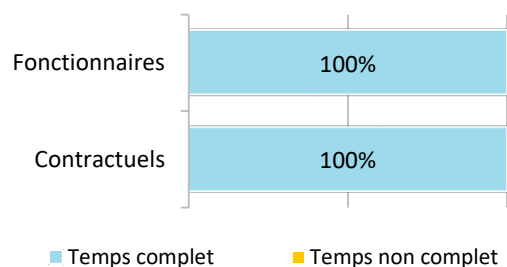


➔ Les principaux cadres d'emplois

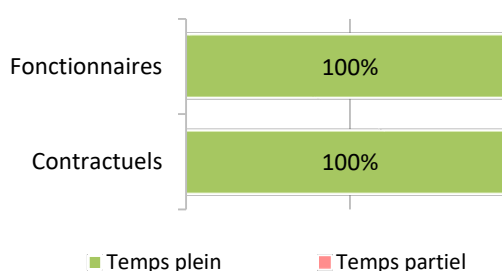
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	31%
Adjoints techniques	25%
Attachés	19%
Techniciens	9%
Rédacteurs	8%

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

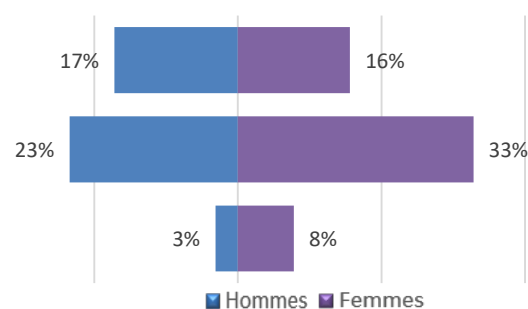


Pyramide des âges

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

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	45,24	de 50 ans et +
Contractuels permanents	32,95	
Ensemble des permanents	43,13	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	24,17	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

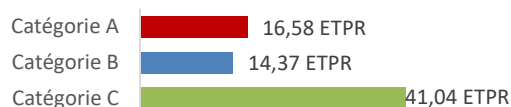
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 82,04 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 56,19 fonctionnaires
- > 15,80 contractuels permanents
- > 10,05 contractuels non permanents

149 313 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

- ➔ En 2021, 7 arrivées d'agents permanents et 4 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
61 agents	64 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	3,9%
Contractuels	↗	10,0%
Ensemble	↗	4,9%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mise en disponibilité	25%
Mutation	25%
Départ à la retraite	25%
Rupture conventionnelle	25%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	71%
Recrutement direct	29%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

- ➔ 13 avancements d'échelon et 6 avancements de grade

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

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	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 4,08 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	123 974 063 €	Charges de personnel*	5 054 881 €	➔	Soit 4,08 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	--------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 384 506 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	969 982 €	181 696 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	192 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	29 270 €	
Supplément familial de traitement :	12 147 €	
Indemnité de résidence :	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	47 448 €	43 818 €	s	30 309 €	28 615 €	s
Technique	40 312 €	s	34 866 €	23 934 €	28 845 €	s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières	46 219 €	47 985 €	34 577 €	28 776 €	28 725 €	24 573 €

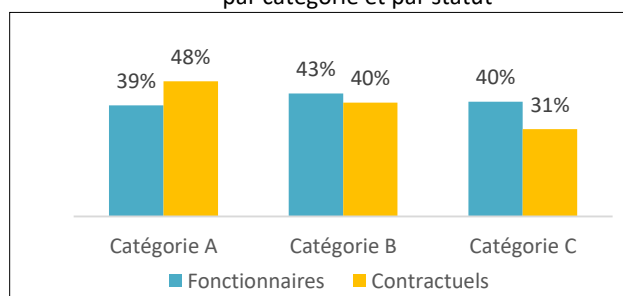
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 40,68 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	40,34%
Contractuels sur emplois permanents	41,88%
Ensemble	40,68%

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 ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ➔ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ➔ 189 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ➔ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2021

Absences

➔ En moyenne, 11,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 10 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,19%	2,74%	3,11%	0,64%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	3,19%	2,74%	3,11%	0,64%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,94%	5,16%	6,64%	0,64%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

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

➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 91,5 % 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

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

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

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 : 2 371 €

➔ 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.

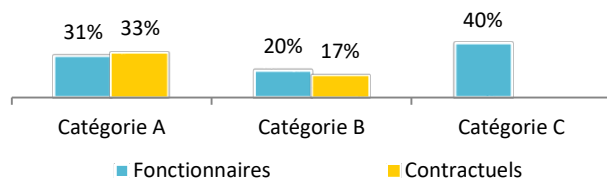
1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun 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 2021, 32,8% 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 2021



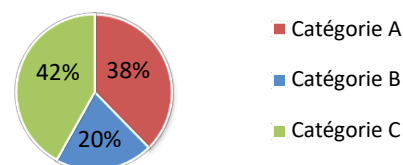
- ➔ 20 946 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	75 %
Coût de la formation des apprentis	25 %

- ➔ 162 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	59%
Autres organismes	39%
Interne à la collectivité	2%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	939 €
Montant moyen par bénéficiaire	28 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales (CNAS) pour un montant annuel de 17 172 euros.

- Le montant des prestations du Comité d'œuvres Sociales (CNAS) perçus par les agents est de 12 264 euros

- La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents telles que les titres-restaurants pour un montant annuel de 100 256 euros.

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

- ➔ Comité Technique Territorial

2 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ ¹Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

➔ ²Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 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 l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2023

Version 1