



**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE MARTINIQUE**

SYNTHÈSE DÉPARTEMENTALE DES BILANS SOCIAUX

2
0
1
1

- Collectivités et Établissements Publics affiliés ou non affiliés au Centre de Gestion de la Martinique

EFFECTIFS

PARITÉ

CARRIÈRE

RÉMUNÉRATION

FORMATION

SOCIAL

n° 1

AVRIL 2014



AVANT-PROPOS



Ce document réalisé par le Centre de Gestion de la Martinique présente la Synthèse du Bilan Social des Collectivités Territoriales et Établissements Publics du Département.

Il a été établi à partir de l'agrégation des données des Rapports sur l'État des Collectivités (REC) au 31 décembre 2011.

Le niveau élevé de participation (taux de retour de 90%) permet de disposer d'une représentation fiable des données sociales et d'améliorer la connaissance de l'emploi public territorial de notre Département.

Aussi, Je tiens à remercier toutes les Collectivités et Établissements qui ont contribué à la réalisation de cette synthèse.

Avec ces données, le Centre de Gestion de la Martinique contribue à optimiser la gestion des ressources humaines, ainsi qu'au développement du dialogue social au sein des Collectivités.

Pierre SAMOT
Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
de la Martinique

SOMMAIRE

1 - Données Générales	3
2 - Les Effectifs	4
• Répartition des effectifs par statut	4
• Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique	5
• Répartition des effectifs par filière	6
• Répartition des effectifs par âge	7
• Position statutaire particulière des Fonctionnaires	9
• Répartition des Agents Non-Titulaires	10
3 - Parité et Diversité	11
• Répartition des effectifs par sexe	11
• Répartition des effectifs par temps de travail	12
• Les travailleurs handicapés - Inaptitude - Reclassement	12
4 - Les Flux de Personnel	13
5 - L'Évolution de Carrière des Fonctionnaires	15
6 - Les Rémunérations	16
7 - Les Absences au Travail	17
8 - Prévention des Risques Professionnels	19
9 - Formation	20
• Les Formations tout statut	20
• Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle, Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle	21
10 - Les Droits Sociaux	22
• Relations sociales	22
• L'Action Sociale	22

1 - DONNÉES GÉNÉRALES

La réalisation du bilan social départemental 2011 a été effectuée sur la base des données émanant :

- des Communes et de leurs Établissements Publics
- des Établissements Publics Intercommunaux dont 2 Communautés d'Agglomération et 1 Communauté de Communes
- du Conseil Général
- du Conseil Régional

● **Le taux de retour des rapports sur l'état des Collectivités est de 90%.**

112 Employeurs Locaux recensés au niveau de notre Département :

Conseil Régional	1
Conseil Général	1
Communes	34
Établissements Communaux (CCAS / CDE)	63
SDIS	1
Établissements Publics Intercommunaux	11
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale	1
Total	112

Précisions méthodologiques :

Les résultats présentés portent pour l'essentiel sur les emplois permanents, sauf mention contraire.

2 - LES EFFECTIFS



Répartition des effectifs par statut

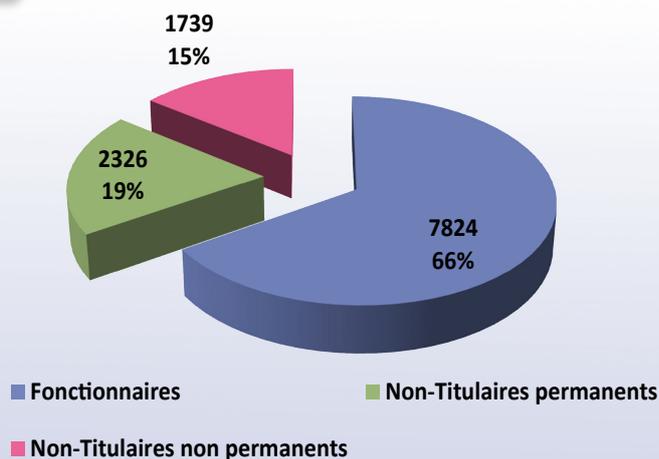
13 669 Agents

L'effectif global est en augmentation, il s'élève à 13 669 Agents au 31/12/2011, contre 11 889 au 31/12/2009, soit une augmentation de 1 780 Agents (15%).

Il se compose de :

- 9 224 Agents Fonctionnaires ;
 - 2 448 Agents Non-Titulaires ;
 - 1 997 Agents Non-Titulaires non permanents*
- } 11 672 Agents permanents

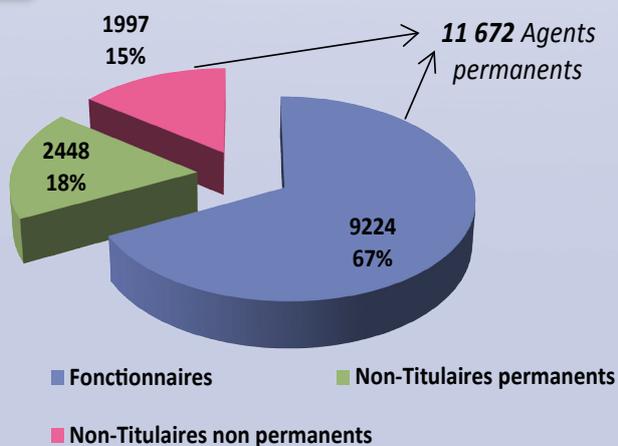
Répartition des effectifs par statut en 2009



• En Martinique, 67% des Agents sont Fonctionnaires.

• Au niveau national, 75% des Agents sont Fonctionnaires.

Répartition des effectifs par statut en 2011



En dépit d'une augmentation globale de l'effectif, on observe une répartition par statut quasi-similaire à 2009.

*Agents non permanents : Collaborateurs de Cabinet, Assistants Maternels, Assistants Familiaux, Accueillants Familiaux, Agents Non-Titulaires recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels, personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) d'un autre emploi aidé, Non-Titulaires employés par les CDG et mis à disposition des Collectivités, apprentis, personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois.



Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

Une catégorie C pléthorique

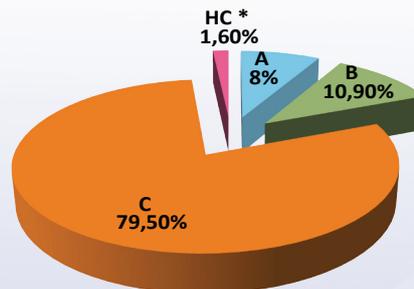
En 2011 :

- la **catégorie C** représente **80%** de l'effectif du Département contre 82% en 2009
- La **catégorie A** regroupe comme en 2009, **8%** de l'effectif
- La **catégorie B** augmente d'un point par rapport à 2009 et représente 11%

La part de l'encadrement représente **19%** de l'effectif global. Elle connaît une très légère augmentation d'un point par rapport à 2009 (18%).

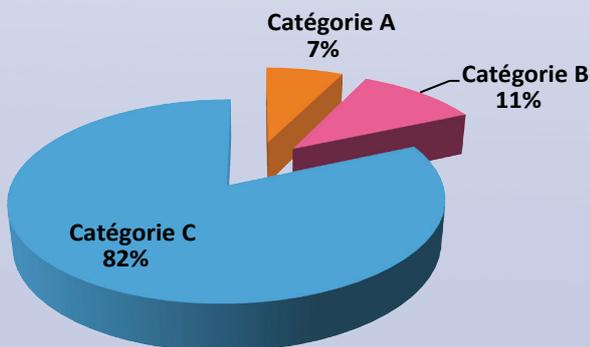
La moyenne nationale en matière d'encadrement s'élève à **8%** pour la **catégorie A** et **12,9%** pour la **catégorie B**. (Source Rapport Annuel État Fonction Publique 2010, édition 2012)

Effectif global
(Fonctionnaires - Non-Titulaires)

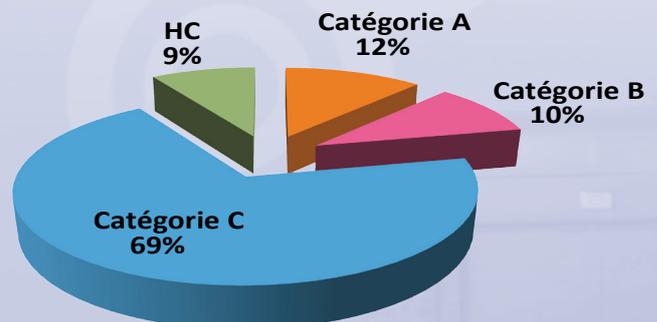


*HC : Hors catégorie

Fonctionnaires



Non-Titulaires permanents

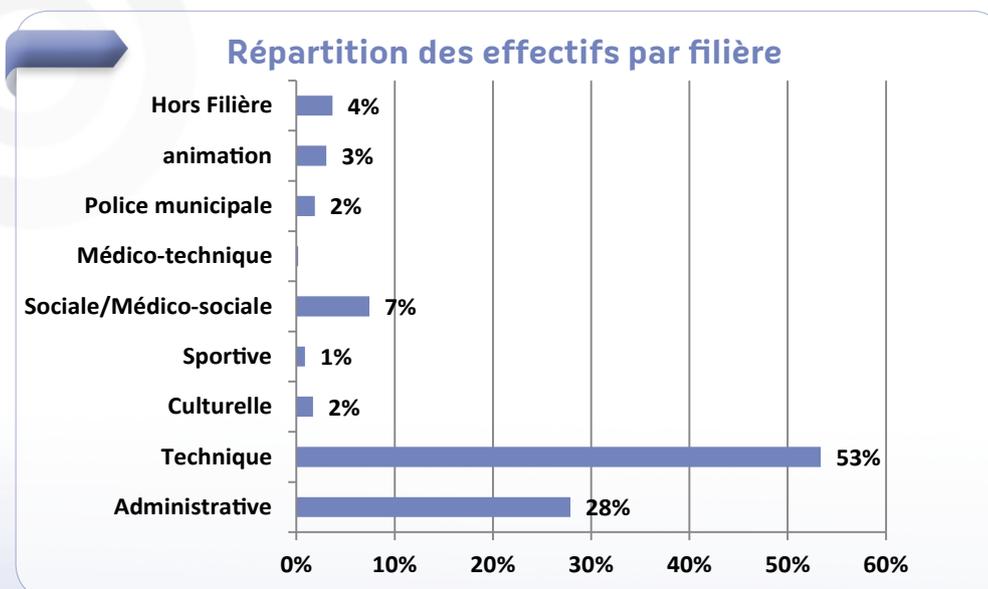


Une représentation de l'encadrement plus importante chez les Non-Titulaires.



Répartition des effectifs par filière

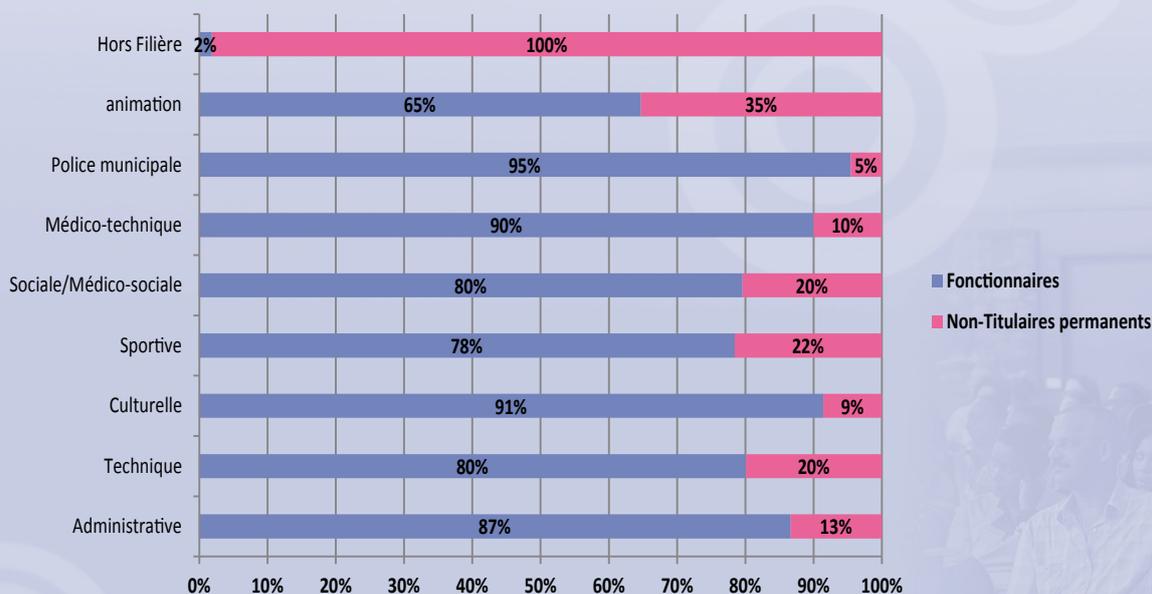
1 Agent sur 2 dans la filière technique



53% des effectifs sont concentrés dans la seule filière technique.

81% des Agents se regroupent dans les filières technique et administrative.

Répartition des effectifs par filière et par statut

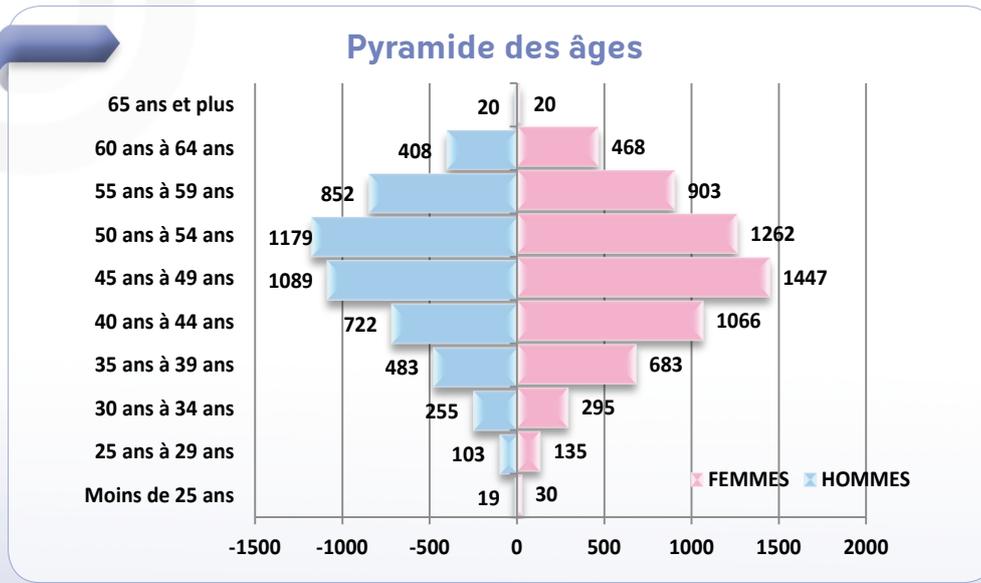


Les Fonctionnaires sont majoritairement représentés dans toutes les filières.



Répartition des effectifs par âge

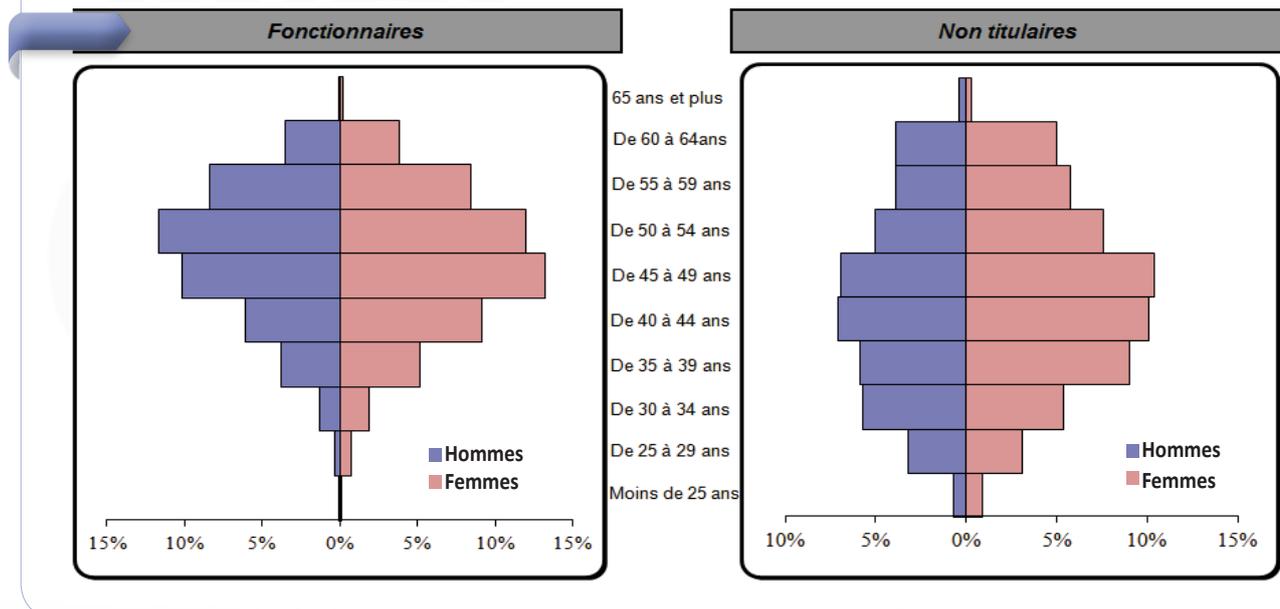
Un effectif vieillissant



L'âge moyen est de 47 ans et 9 mois : 48 ans et 8 mois pour les **Fonctionnaires** et 44 ans et 4 mois pour les **Non-Titulaires**.

- 3% des Agents ont **moins de 30 ans**
- 45% ont **plus de 50 ans**. Dans cette tranche d'âge, la balance est équilibrée entre les hommes (48%) et les femmes (51%).

Pyramide des âges par statut

**Fonctionnaires :**

- La pyramide des âges est en champignon
- Les tranches d'âge les plus importantes sont celles des 45 à 49 ans et 50 à 54 ans, avec 33,8% d'hommes et 43,1% de femmes
- On constate un déficit d'Agents jeunes, moins de 30 ans (1,1% de l'effectif)
- Les 50 ans et plus représentent près de la moitié de l'effectif des Fonctionnaires, soit 47,8% de l'effectif.

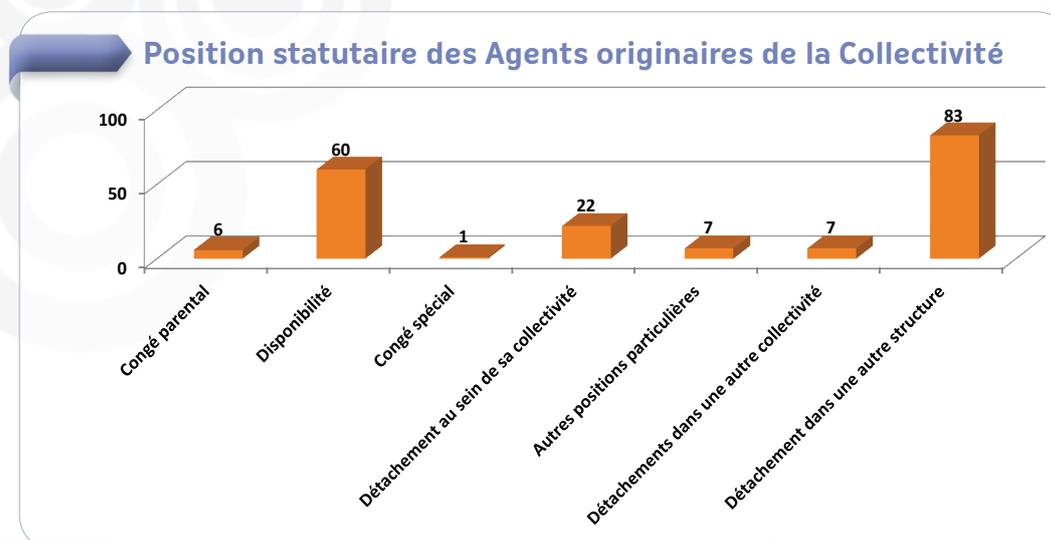
Non-titulaires :

- Les jeunes de **moins 30 ans** représentent 6% de l'effectif
- Les Non-Titulaires de plus de 50 ans sont moins nombreux que les Fonctionnaires, ils constituent **37,52%** de l'effectif.

Toutefois, il convient de noter que la tranche des **60-64 ans** représente **10%** de l'effectif des Non-Titulaires. Des départs à la retraite sont à prévoir.



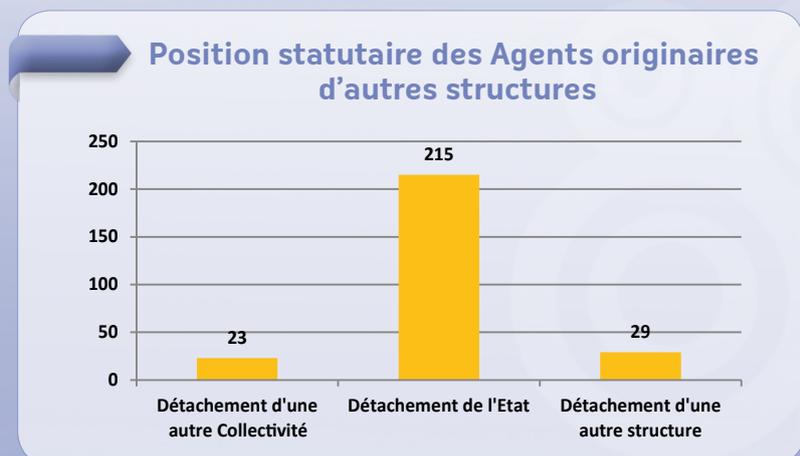
Position statutaire particulière des Fonctionnaires



453 Agents sont placés en position autre que l'activité.

Agents originaires de la Collectivité :

186 Agents sont originaires de la Collectivité. Il s'agit principalement de Fonctionnaires Territoriaux détachés dans une autre structure (83), de Fonctionnaires en disponibilité (60).

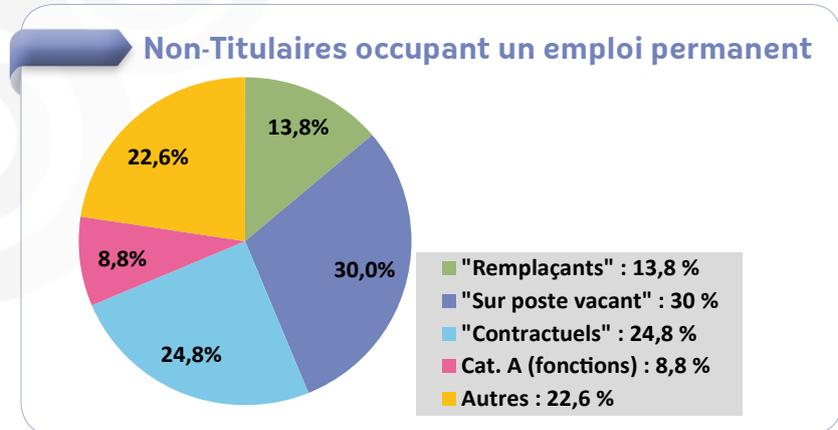


267 Agents originaires d'autres structures :

267 Fonctionnaires bénéficient d'un détachement dont 215 sont originaires de la Fonction Publique de l'État.



Répartition des Agents Non-Titulaires



Emplois permanents (2 448) :

- **619** sont recrutés en qualité de contractuel, selon le 4^{ème} alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (1). Ils représentent près de 25%.
 - 9% relèvent de la catégorie A
 - 14% sont recrutés soit pour assurer des remplacements ou sur des postes vacants
 - 23% sont classés en tant qu'« autres ». Ils correspondent à des Non-Titulaires dits « permanents »
- La part des contractuels et des Agents recrutés sur postes vacants représente, plus de la moitié de l'effectif des Agents Non-Titulaires.

Emplois non permanents (1 997) :

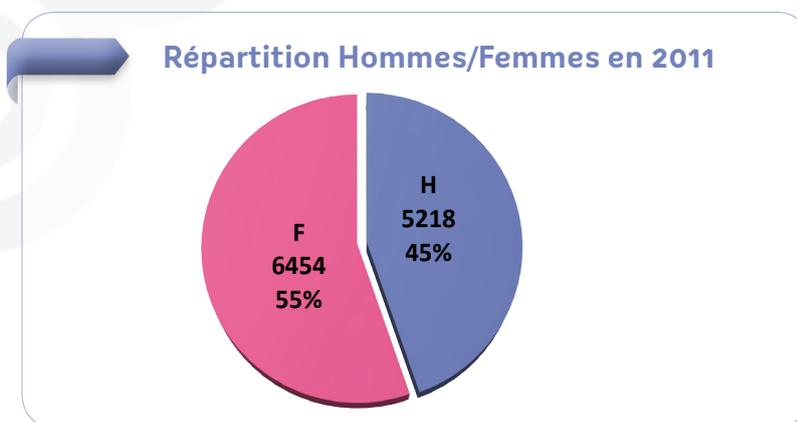
Ils sont prioritairement constitués de contrats saisonniers ou occasionnels (**771**) et de contrats aidés (**454**).

(1) : Recrutement de contractuels en l'absence de cadres d'emplois de Fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

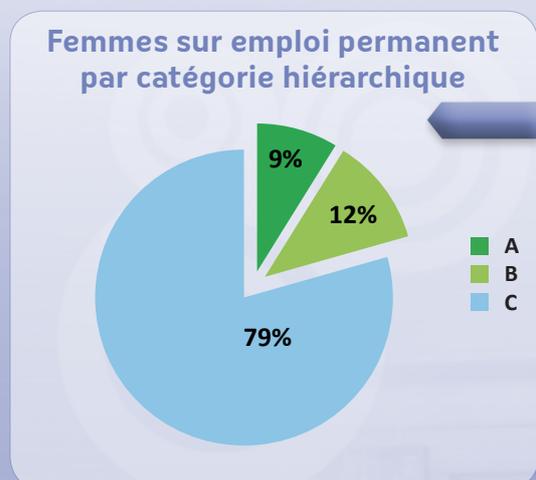
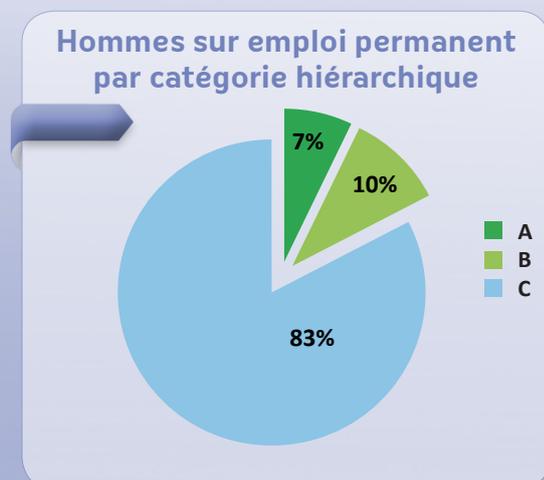
3 - PARITÉ ET DIVERSITÉ



Répartition des effectifs par sexe



Au niveau de l'effectif global, on note un nombre de femmes (55%) légèrement supérieur à celui des hommes (45%).

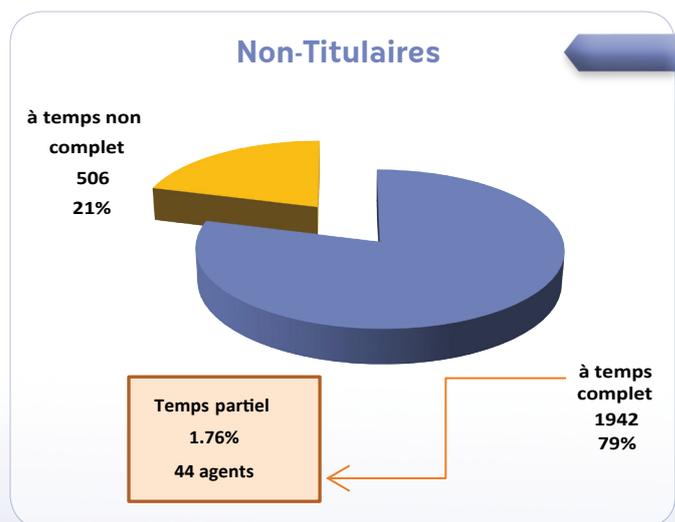
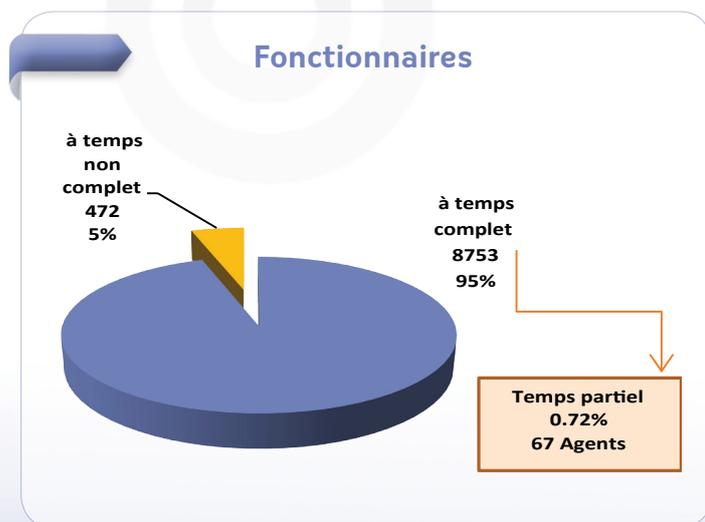


Des proportions quasi-identiques d'hommes et de femmes dans les différentes catégories.



Répartition des effectifs par temps de travail

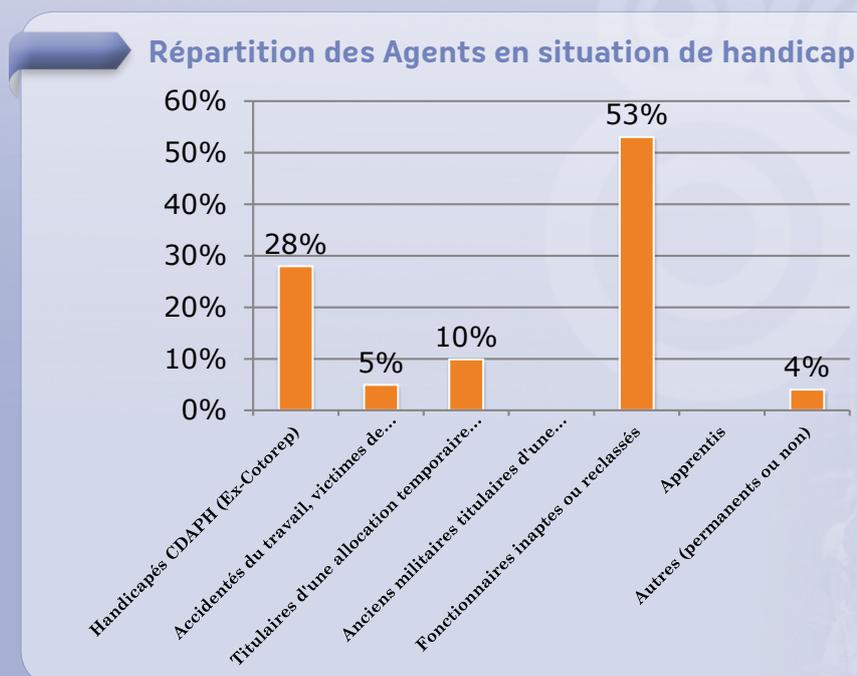
92% des Agents (Fonctionnaires et Non-Titulaires) travaillent à temps complet.



Les Agents travaillant à temps partiel sont essentiellement des femmes (86,5%).



Les travailleurs handicapés - Inaptitude - Reclassement



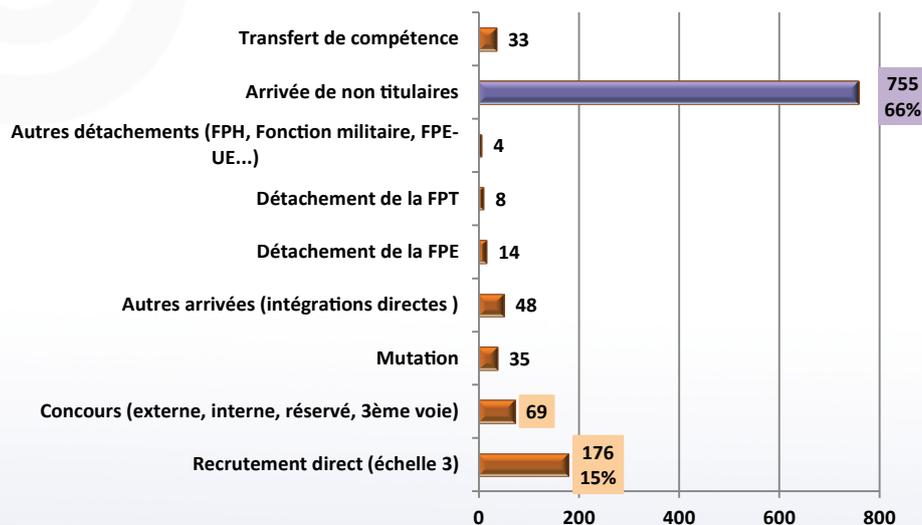
● 416 travailleurs en situation de handicap sont employés par les Collectivités, ce qui représente un taux d'emploi de 4%.

Plus de la moitié des travailleurs en situation de handicap sont des Fonctionnaires inaptes.

4 - LES FLUX DE PERSONNEL

1 142 entrants

Arrivée de Fonctionnaires et d'Agents Non-Titulaires en 2011 (hors remplaçants)

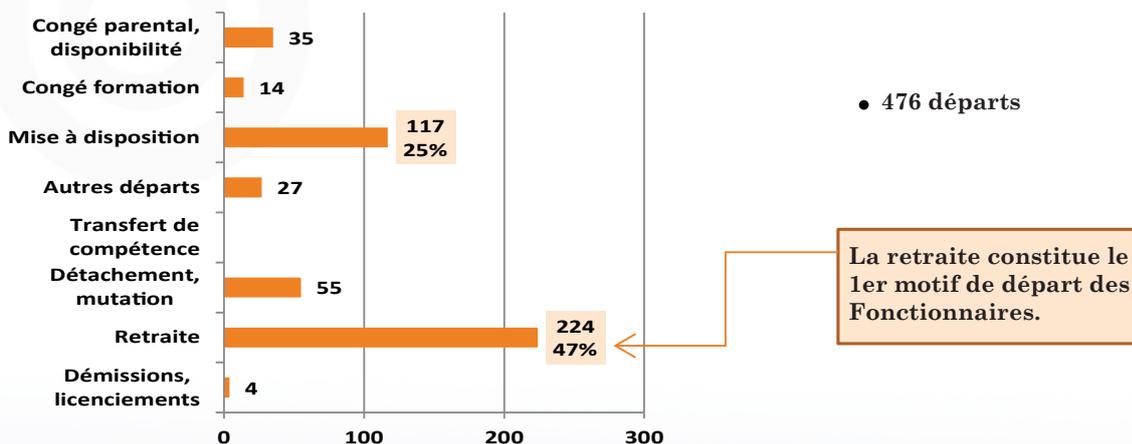


Les Fonctionnaires ont principalement été recrutés par « recrutement direct » (**176**) et par concours (**69**).

Les Non-Titulaires regroupent la majorité des arrivées avec 66% des recrutements, soit **755** Agents.

938 sortants

Départs de Fonctionnaires en 2011



Départs de Non-Titulaires en 2011



5-L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES

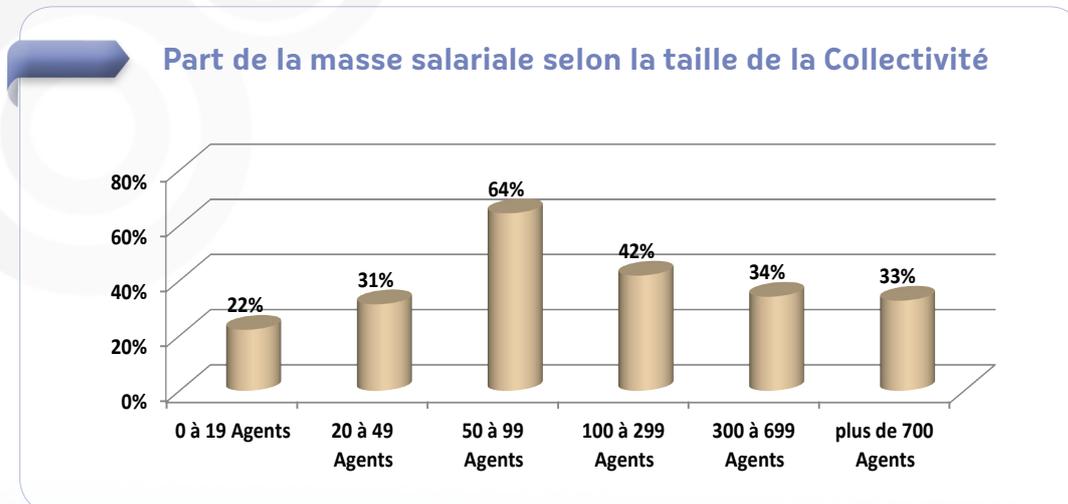


Promotion des Fonctionnaires

- Avancement d'échelon : 2 661
- Avancement de grade : 773
- Titularisation : 262
- Stage : 201
- Promotion interne : 101
- Changement de filière : 24

6 - LES RÉMUNÉRATIONS

Le budget de fonctionnement de l'ensemble des Collectivités affiliées et non affiliées au CDG Martinique est de 1 263 685 303 €.

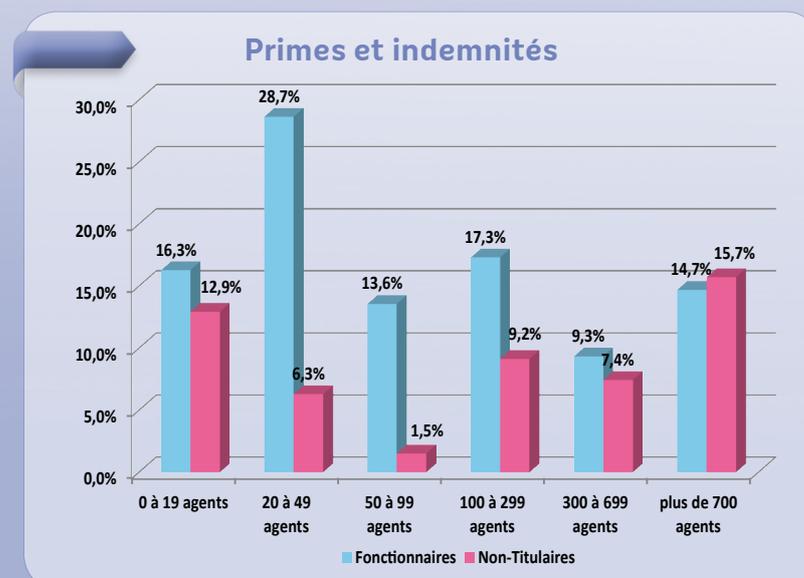


La masse salariale représente 35% du budget de fonctionnement soit 441 540 840 €.

La masse salariale comprend les rémunérations du personnel (salaires, primes, indemnités, NBI...) et les charges sociales et patronales.

Pour les Collectivités et Établissements Publics de 50 à 99 Agents, la part de la masse salariale constitue plus de la moitié des dépenses de fonctionnement (64%).

Les primes et indemnités :



● La part du régime indemnitaire représente 15% du montant total des rémunérations brutes annuelles des Fonctionnaires et 11% du montant total des rémunérations brutes annuelles des Non-Titulaires.

Le régime indemnitaire comprend les primes et indemnités qui relèvent de l'article 111 « maintien des avantages acquis avant la loi du 26 janvier 1984 » et de l'article 88 qui concerne « les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

● Pour les Collectivités et Établissements Publics de 20 à 49 Agents, l'écart est très important entre le régime indemnitaire des Fonctionnaires et celui des Non-Titulaires (22 points).

● Inversement, l'écart est faible (1 point) pour les Collectivités et Établissements Publics de plus de 700 Agents.

7- LES ABSENCES AU TRAVAIL

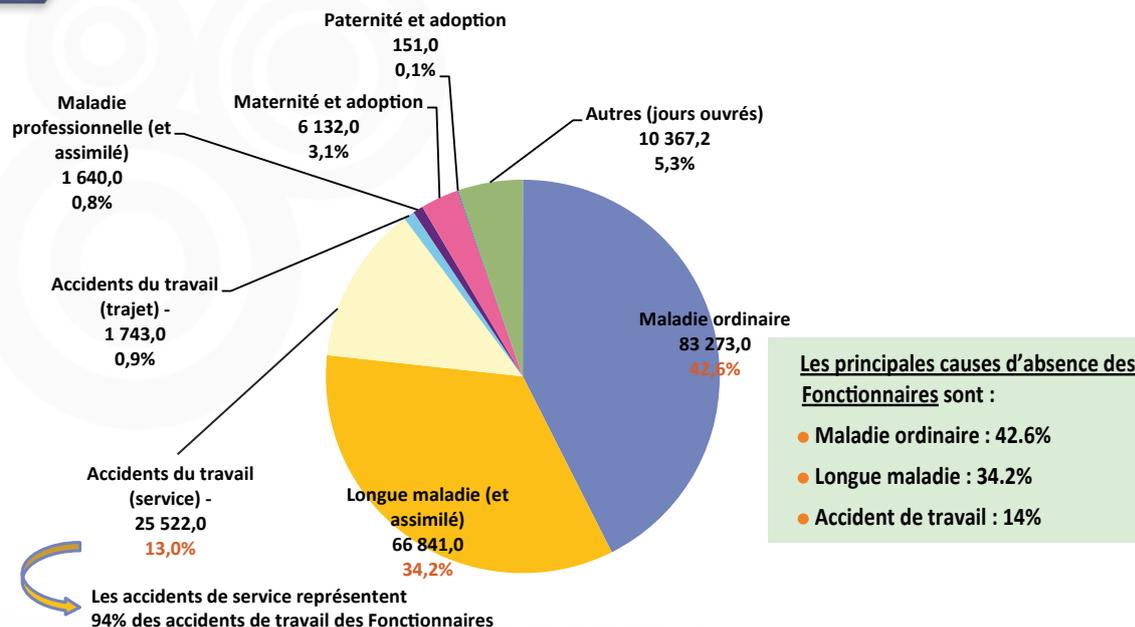
230 180 jours

Pour l'ensemble des Agents permanents, le total des jours d'absence hors formation, journées de grève, absences syndicales représente 230 180 jours dont :

- **100 287** jours pour maladie ordinaire (**44%**)
- **72 263** jours pour longue maladie, maladie de longue durée (**31%**)
- **10 102** jours pour maternité, paternité, adoption (**4%**)
- **14 351** jours pour autres raisons (**6,2%**)
- **1 640** jours pour maladie professionnelle (**7%**)

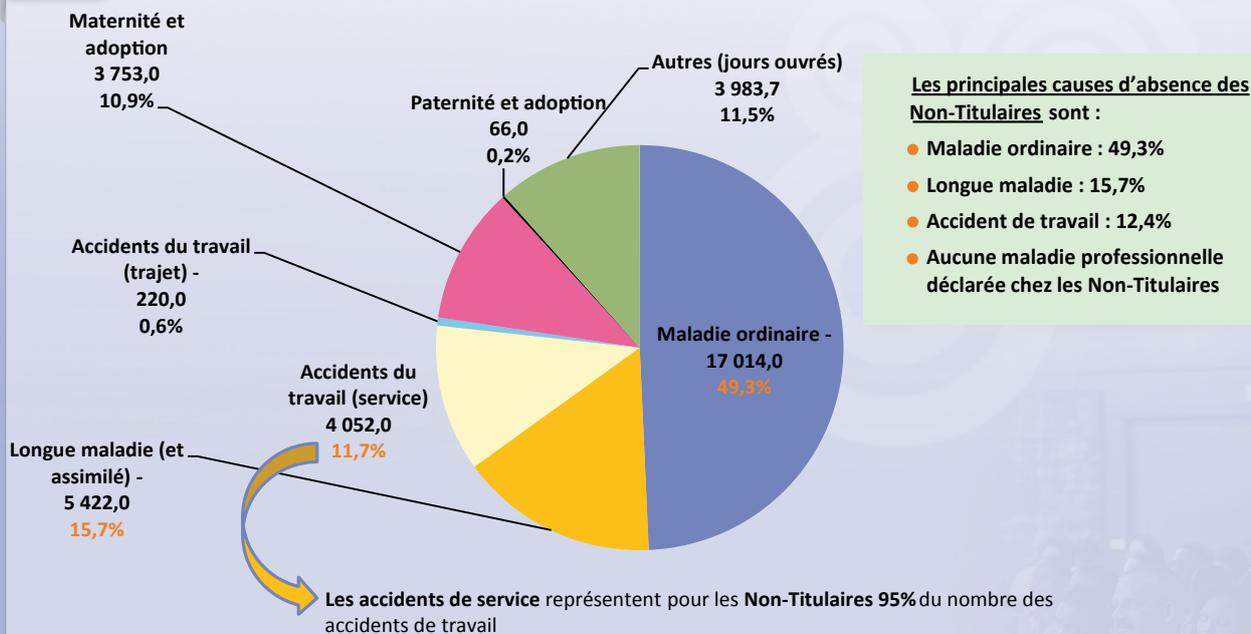
Les accidents du travail concernent essentiellement les Fonctionnaires : 27 265 jours contre 220 jours pour les Non-Titulaires.

Absences des Fonctionnaires



● Pour les Fonctionnaires, le total des jours d'absence hors formation, journées de grève, absences syndicales représente 195 669 jours.

Absences des Non-Titulaires



8 - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- En 2011, **74** Assistants de Prévention ont été nommés par les Collectivités et Établissements Publics et **24** Assistants ont été formés par le CDG Martinique, dont **9** en formation initiale et **15** en formation continue.
- **36** visites d'inspection ont été réalisées par les ACFI et **36** interventions ont été effectuées par le médecin du travail.

Programme annuel d'actions de prévention	5
Rapport annuel d'évaluation des risques professionnels	35
Rapport du médecin de prévention	26
Fiches des risques professionnels	5
Document Unique d'évaluation des risques professionnels	9



Dépenses en matière d'hygiène et de sécurité

Le montant global des dépenses s'élèvent à **2 491 722 €**.

- **69 060 €** sont affectés à la formation des Assistants de prévention
- **2 422 622 €** correspondent aux autres dépenses (Équipement de Protection Individuelle, interventions, amélioration des conditions de travail...).

Le montant global correspond à une dépense de **216 €** par Agent permanent.

9 - FORMATION



Les formations tout statut

39 921 jours ont été consacrés à la formation des Agents.

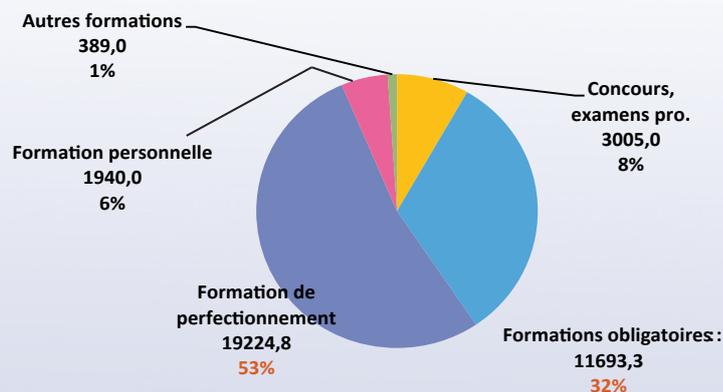
Sur **11 672** Agents occupant un emploi permanent, **9 399** toutes catégories confondues sont partis au moins un jour ; **2 317** n'ont suivi aucun jour de formation (**20%**).

Les Agents partis en formation ont suivi en moyenne **3,9** jours de formation par an et par Agent contre **4,8** jours en 2009.

Nombre moyen de jours de formation/Agent parti/Catégorie

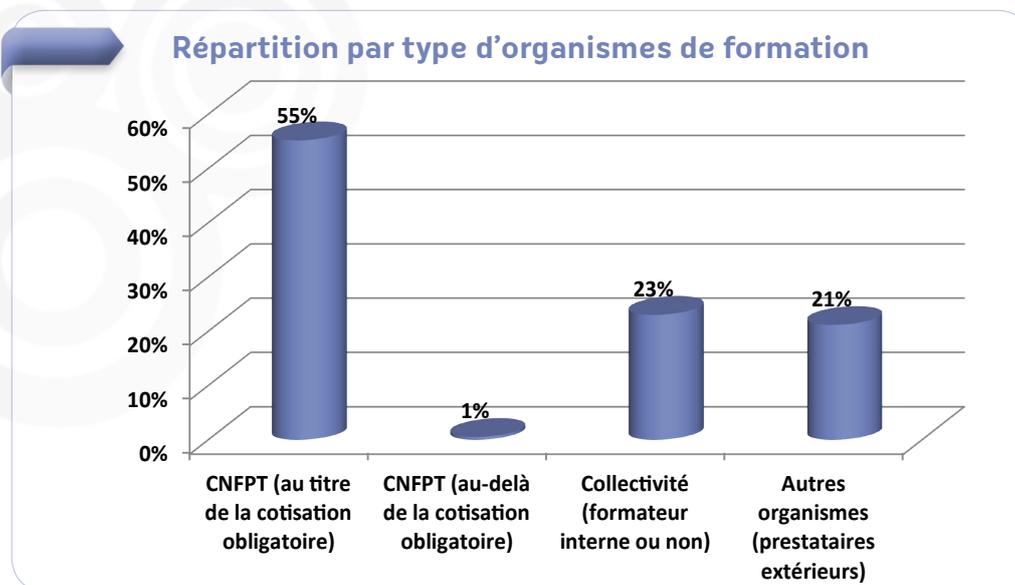
A	B	C
4,2	5,5	3,6

Répartition des journées par type de formation



- Les formations de perfectionnement constituent plus de la moitié des journées de formation suivies par les Agents, soit **53%**.

● Répartition par type d'organismes de formation :



Organismes formateurs :

- Le CNFPT dispense **56%** des jours de formation
- Les Collectivités assurent 23% des jours de formation contre 15% en 2009
- Des organismes extérieurs dispensent 21% des jours de formation contre 25% en 2009.

 Validation des acquis de l'expérience professionnelle, Reconnaissance de l'expérience professionnelle

- 35 dossiers de V.A.E ont été déposés en 2011, soit presque 2 fois moins qu'en 2009 (60 dossiers)
- 14 dossiers sont en cours
- 12 dossiers sont validés

10 - LES DROITS SOCIAUX



Relations sociales

- Réunions statutaires :
 - 131 réunions du Comité Technique ont été organisées
 - 41 réunions de Commissions Administratives Paritaires ont été organisées
- Exercice du droit de grève :
 - 1 248 autorisations spéciales d'absences sont à décompter
 - 50 jours de grève sont à décompter



L'Action Sociale

Selon l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, l'État, les Collectivités Locales et leurs Établissements Publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations concernant les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales.

En 2011, **2 031 961 €** ont été versés par les Collectivités et les Établissements Publics aux Comités d'Oeuvres Sociales et à l'Association Martiniquaise d'Action Sociale des Agents Territoriaux (AMASAT). Ce montant **représente moins de la moitié de la somme allouée en 2009, soit 5 417 566 €.**

Par ailleurs, les Collectivités et les Établissements Publics ont également versé **612 191 €** concernant les prestations sociales attribuées aux Agents (chèques-vacances, aide à la famille) et **113 040 €** de subventions aux mutuelles.

L'ensemble de ces sommes versées par les Collectivités et les Établissements Publics représente un montant de **235,34 €** par Agent permanent, en 2011 au lieu de **601,2 €** par Agent en 2009. **Le montant par Agent a subi une réduction d'un tiers.**

