

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

## Ville de DAX



Edition septembre 2023 - DRH  
*Comité social territorial du 5 octobre 2023*  
*Conseil municipal du 7 décembre 2023*

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 – 2<sup>ème</sup> édition

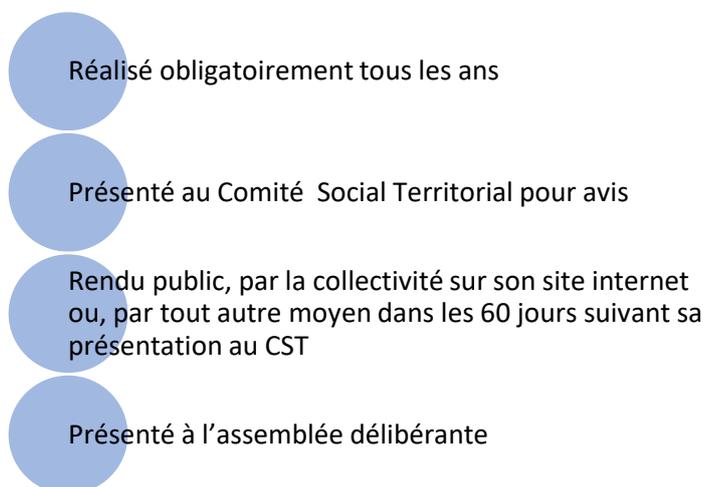
## Références réglementaires et législatives



- Article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique
- Article 5 de la loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la FPT la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Selon les dispositions de l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique, les administrations mentionnées à l'article L. 2 doivent élaborer chaque année **un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le rapport social unique remplace le bilan social.



Les données présentées dans la présente analyse sont pour la plupart mises en perspective sous l'angle femmes / hommes afin de disposer d'une représentativité par sexe conformément aux évolutions de ce rapport.

*La présente analyse constitue la 2<sup>ème</sup> édition de la nouvelle base proposée à partir des données collectées dans le cadre du RSU (plus de 200 tableaux et environ 90 indicateurs). Dans le cadre des évolutions prévues par la réglementation avec notamment l'établissement et la mise à disposition d'une base de données sociales au plus tard au 31/12/22, des données comparatives et d'évolution dans le temps seront proposées.*

# CHIFFRES CLES 2022

## VILLE DE DAX



**421** agents rémunérés au 31/12 /2022 tous statuts confondus

**52 %** de femmes - **48 %** d'hommes

**48 ans** → Age moyen des agents sur postes permanents

**46 %** des femmes et **55 %** des hommes ont atteint **50 ans**

**22** recrutements réalisés (emplois permanents)

**13** personnes nommées stagiaires dans l'année

**6** départs à la retraite



**32** agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion

**1 131** journées de formation suivies pour **264** agents

**16 907 824 €** de masse salariale (budget principal + budgets annexes)

**6 810 jours** d'absence pour maladie ordinaire



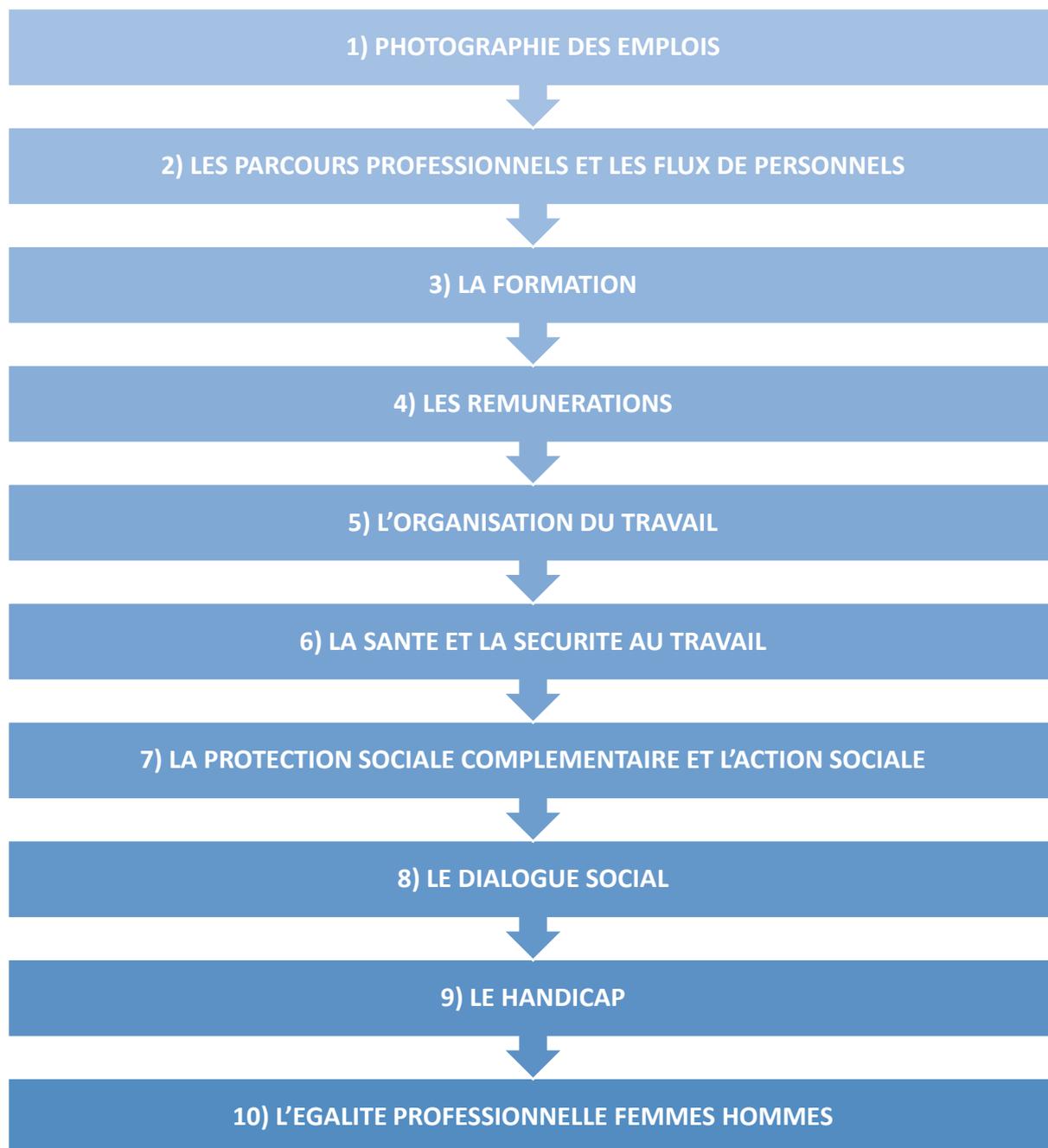
Un taux d'absentéisme pour raisons de santé de **7,47 %**

**20** accidents de service

**37 729 €** consacrés à la participation employeur à la prévoyance

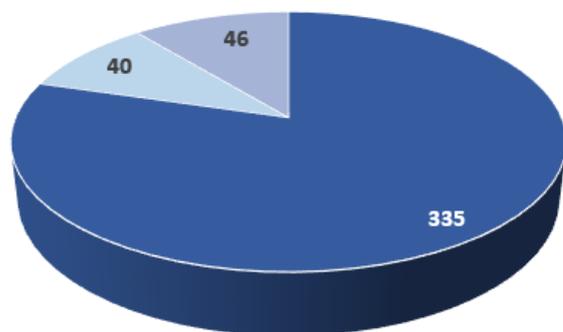
**6** réunions des instances de consultation

# SOMMAIRE



# 1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS VILLE DE DAX

**421** agents rémunérés au 31/12/2022



- Fonctionnaires
- Contractuels sur emplois permanents
- Contractuels sur emplois non permanents

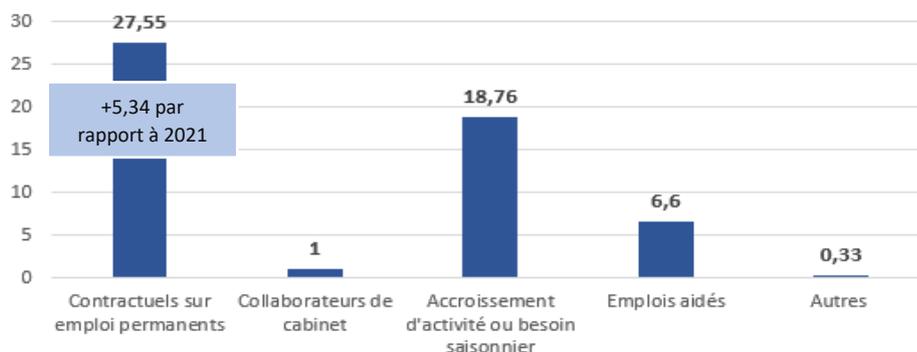
77 % des agents sont fonctionnaires.  
Stabilité de cette proportion par rapport à 2021

Un effectif et une répartition qui sont relativement stables, avec un taux de titulaires dans la moyenne des collectivités constatée en Nouvelle Aquitaine en 2021.

## Evolution de l'effectif rémunéré

	Au 31/12/20	Au 31/12/21	Au 31/12/22
Fonctionnaires et contractuels de droit public	417	423	421

Nombre d'agents contractuels employés et rémunérés dans l'année par type de contrats en ETP



## Répartition par sexe des agents sur emploi permanent



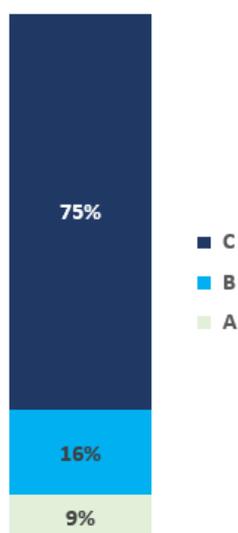
Femmes 52 %



Hommes 48 %

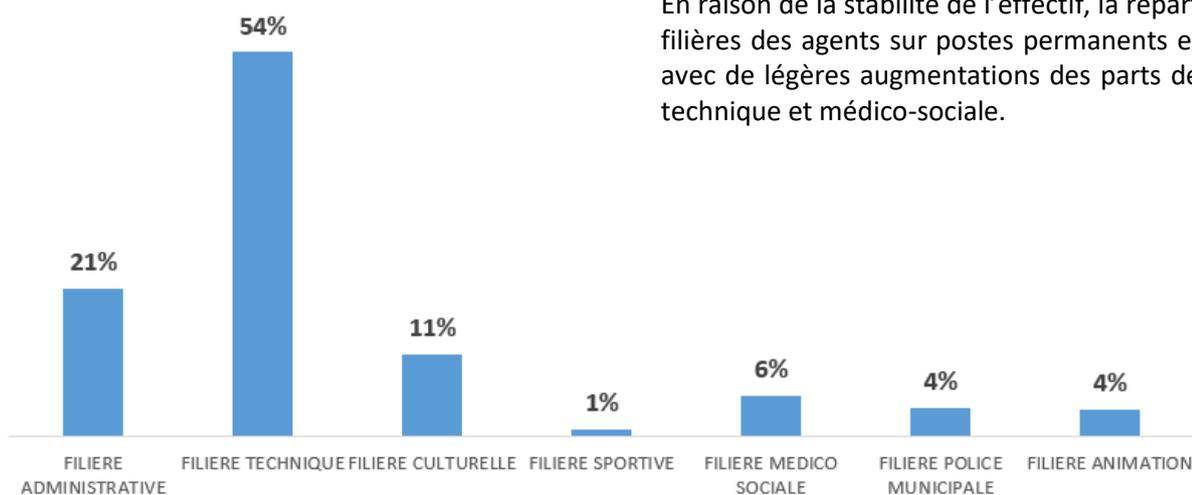
La répartition homme-femme reste globalement équilibrée (plus qu'au niveau national, 59% de femmes en 2021), mais la part de femmes augmente sensiblement (elles étaient 51% en 2021).

## Répartition par catégorie hiérarchique



En raison de la stabilité de l'effectif, la répartition par catégories des agents sur postes permanents est inchangée par rapport à 2021.

## Répartition par filière



En raison de la stabilité de l'effectif, la répartition par filières des agents sur postes permanents est stable, avec de légères augmentations des parts des filières technique et médico-sociale.

## Les principaux cadres d'emplois représentés

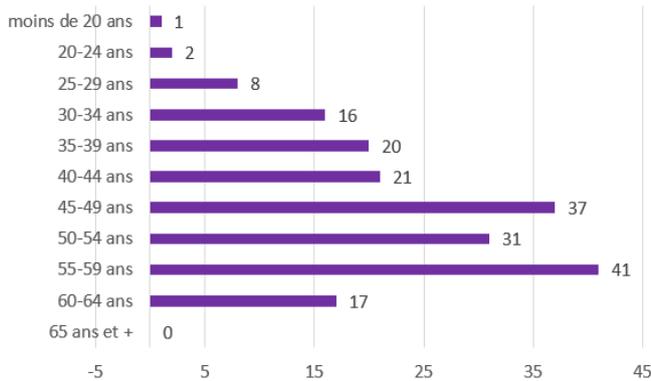
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	41%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	5%
ATSEM	5%
Assistants d'enseignement artistique	5%

Stabilité de la répartition catégorielle par rapport à 2021 avec toutefois une proportion plus importante dans l'effectif total des agents des cadres d'emplois des ATSEM et des rédacteurs.

## Pyramide des âges



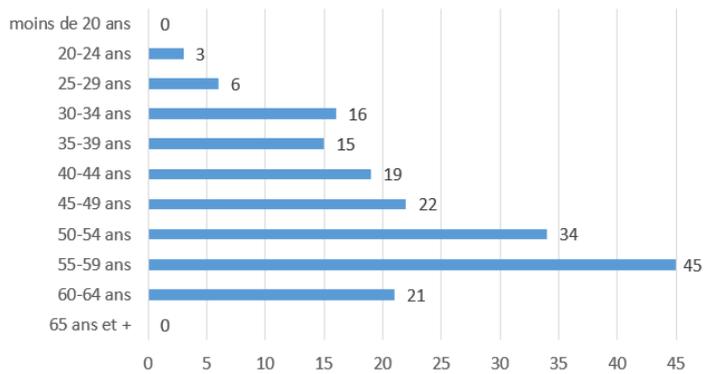
Pyramide des âges des femmes



Des pyramides des âges assez similaires chez les hommes et les femmes.

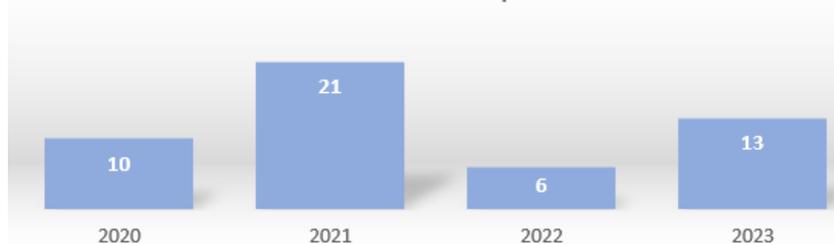
Toutefois le vieillissement des agents reste plus marqué chez les hommes : 55% ont atteint l'âge de 50 ans contre 46% chez les femmes.

Pyramide des âges des hommes



Une vague de départs à la retraite devrait intervenir dans les années à venir. Cette évolution naturelle des effectifs nécessite d'anticiper la gestion de nos emplois, des besoins, de l'évolution des métiers, des compétences nécessaires, mais également de la prise en compte de la problématique de la pénibilité d'une partie de nos métiers.

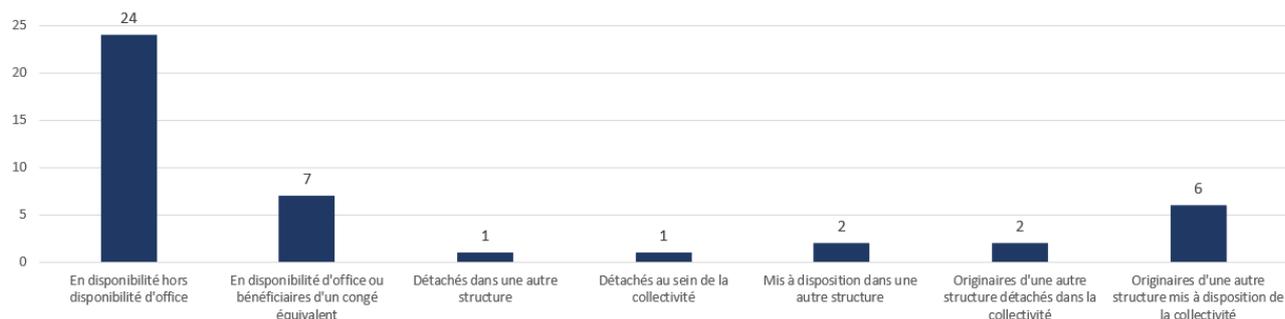
Evolution du nombre de départs à la retraite



## 2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX

Certains agents sont dans une position statutaire autre que l'activité au sein de la collectivité.

Les positions particulières au 31/12 par motif



Les demandes de placement en disponibilité continuent d'augmenter.

Par ailleurs 7 agents ont été placés en disponibilité d'office à l'issue de leur congés de maladie ordinaire.

### Les flux de personnels

LES DEPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2022	TOTAL 2021
	A	B	C	A	B	C		
Mise à disposition autre collectivité						1	1	1
Détachement dans une autre structure			1			2	3	0
Mise en disponibilité sur demande			8	4	2	12	26	6
Congé parental						1	1	3
Mutation					1	1	2	7
Fin de détachement			1				1	0
Démission (fonctionnaires)						3	3	1
Démission (contractuels)	1					1	2	1
Départ à la retraite			4			2	6	21
Décès					1		1	0
Fin de contrat d'agent remplaçant			8			15	23	9
Contractuel nommé stagiaire			9			6	15	0
Autres cas			1				1	0
	1		32	4	4	44	85	50

Les principaux motifs de départ des agents titulaires sur emploi permanent :

- Les demandes de disponibilité dominant largement et sont en forte hausse (26 agents)
- Les départs à la retraite : 6 en 2022 (moyenne basse)

LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2022	TOTAL 2021
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation			2		1	5	8	10
Recrutement par intégration directe			1				1	0
Recrutement par détachement			1				1	0
Réintégration agent rémunéré pendant absence			1				1	0
Réintégration agent non rémunéré pendant absence			1				1	0
Recrutement de contractuel remplaçant	6			13			19	16
Recrutement contractuel emploi permanent	1	4		1	3	1	10	23
<b>TOTAL ARRIVEES</b>							41	49
<i>Recrutement direct (présent en 2021 contractuel)</i>			7			6	13	6

## Focus sur les recrutements sur emploi permanent

Légende :

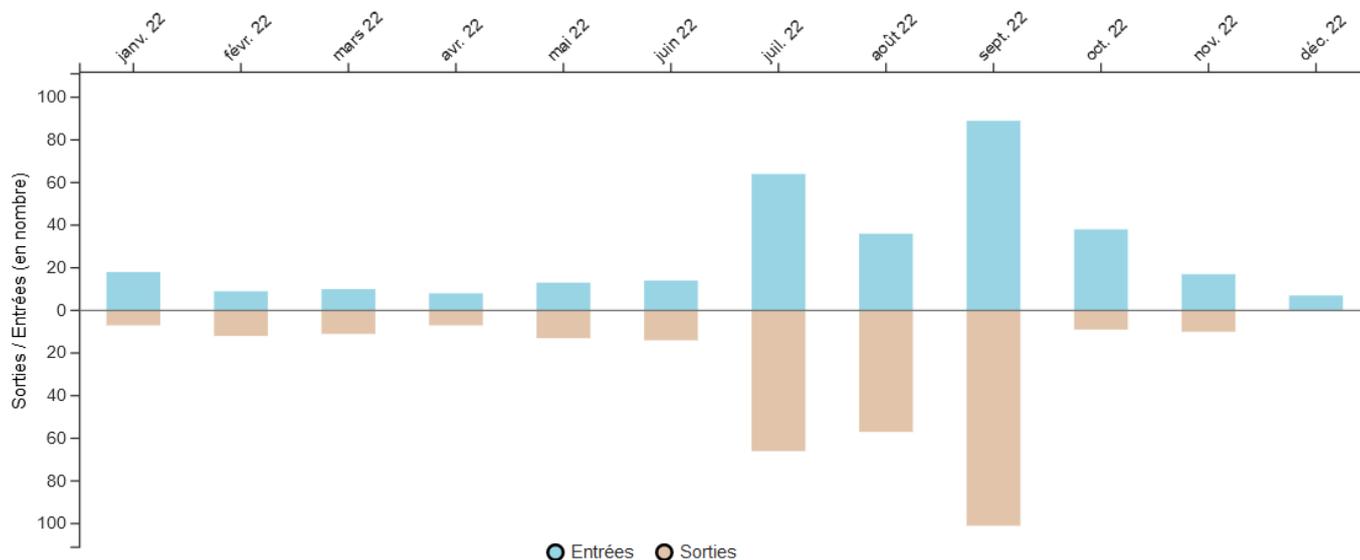
R = remplacement d'un agent ayant quitté la collectivité

C = création de poste ou poste supplémentaire



- Assistant de direction (bibliothèque) R
- Agents d'exploitation des installations sportives (3 postes) R
- Peintre R
- Agent d'accueil (atrium) R
- Agents des espaces verts (4 postes) R
- Responsable du service jeunesse R
- Chargé de communication web et réseaux sociaux R
- Référente famille (centre social) R
- Assistant archives R
- Policier municipal (2 postes) R
- Assistant administratif (direction générale) C
- Agent de production horticole R
- Opérateur maintenance boue R
- Chargé de mission jumelage – événementiel jeunesse C
- Assistant de direction cabinet du Maire R
- Technicien bâtiment (en cours) C

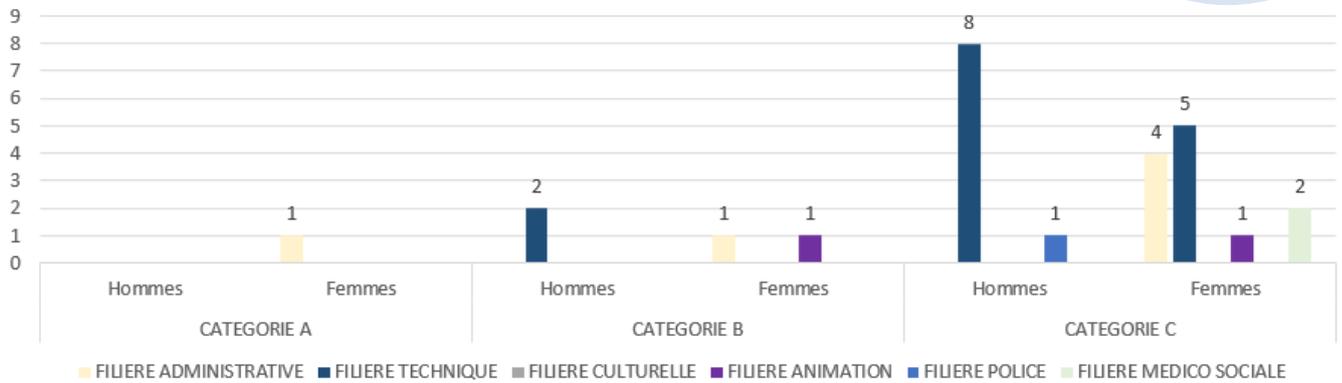
## Turn over par mois sur l'année 2022



## Les évolutions de carrière

**26**  
avancements  
(19 en 2021)

Les avancements de grade en 2022



6 agents ont bénéficié d'une promotion interne dont 50 % sont des femmes

Aucun agent lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel

## Les sanctions disciplinaires

3 sanctions prononcées en 2022 :

- 2 sanctions du 1<sup>er</sup> groupe : 1 homme et 1 femme
- 1 sanction du 3<sup>ème</sup> groupe : 1 homme

### 3) LA FORMATION



**1 131** journées de formation suivies en (984 en 2021)

**264** agents formés (216 en 2021)

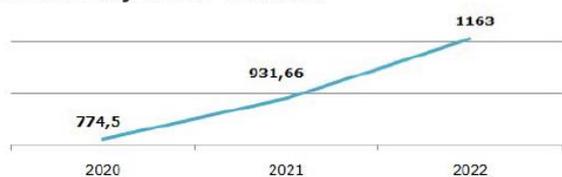
**150 572€** investis en 2021 au titre de la formation professionnelle dont 86 901€ au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT

**2,9** jours de formation par agent

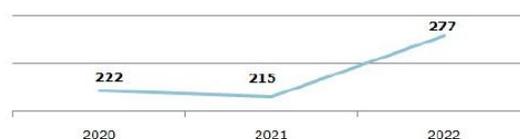
**174** jours de formation annulés (305 – covid)

Evolution des données de formation sur l'ensemble des postes (permanents et non permanents sur 3 années)

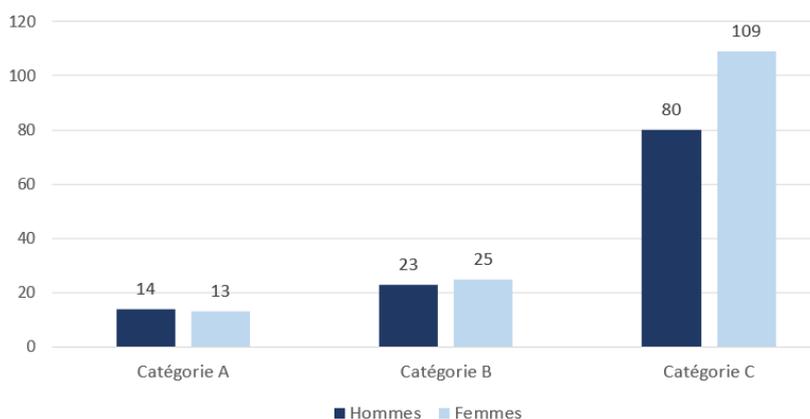
Nombre de jours de formation



Nombre d'agents formés



Nombre d'agents permanents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année



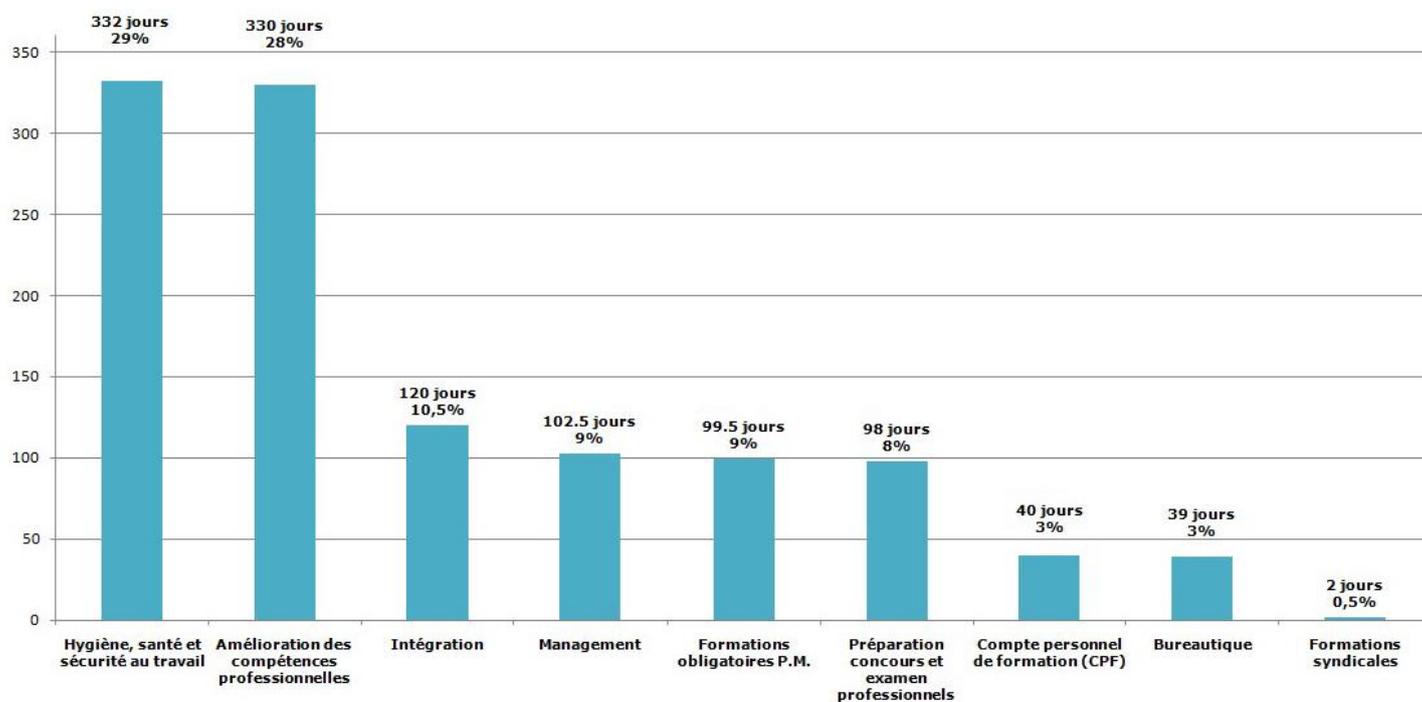
9 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie A (identique 2021)

22 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie B (12% en 2021)

69 % des journées de formations suivies par des agents de catégorie C (77% en 2021)

## Taux d'agents formés par pôle

	Effectif présent	Effectif formé	Taux
Direction sports, jeunesse et jumelage, vie asso. et manif.	67	46	69%
Pôle technique et direction régie des boues	78	39	50%
Direction de l'éducation	96	83	86%
Direction de la PM et de la tranquillité publique	23	20	87%
Direction Culture	40	33	83%
Direction des archives - musée - fêtes	15	15	100%
Bibliothèque	15	10	67%
Direction de l'urbanisme	9	6	67%
Direction de la population	17	8	47%
Direction générale	12	5	42%
Cabinet du Maire	4	2	50%
Communication	8	3	38%
Maison des citoyens	6	3	50%
Direction Dév. Eco. Commercial et Management de ville	5	4	80%



Budget principal		
Formations obligatoires		24 553€
CACES	10 053€	
Certiphyto	1 120€	
Permis poids lourd	5 070€	
Risque incendie	4 220€	
SSIAP	3 590€	
AIPR	500€	
Formations obligatoires Police Municipale		14 979€
Formations logiciels		5 739€
Formations au poste de travail		10 909€
Cotisation CNFPT		86 091€
<b>TOTAL</b>		<b>142 271€</b>

## 4) LES REMUNERATIONS

Les charges de personnel (012) représentent 48 % des dépenses de fonctionnement (moyenne sur l'ensemble des budgets confondus).

Sur le budget principal, ce ratio s'élève à 55 %.

Budget général (chap 012)



**99,59%**

Atterrissage au 31 décembre 2022

16 385 775€	16 454 000€	-68 225€
Prévisionnel	Budget voté	Dérive

Régie des boues (chap 012)



**89,58%**

Atterrissage au 31 décembre 2022

418 765€	467 500€	-48 735€
Prévisionnel	Budget voté	Dérive

Régie des fêtes (chap 012)



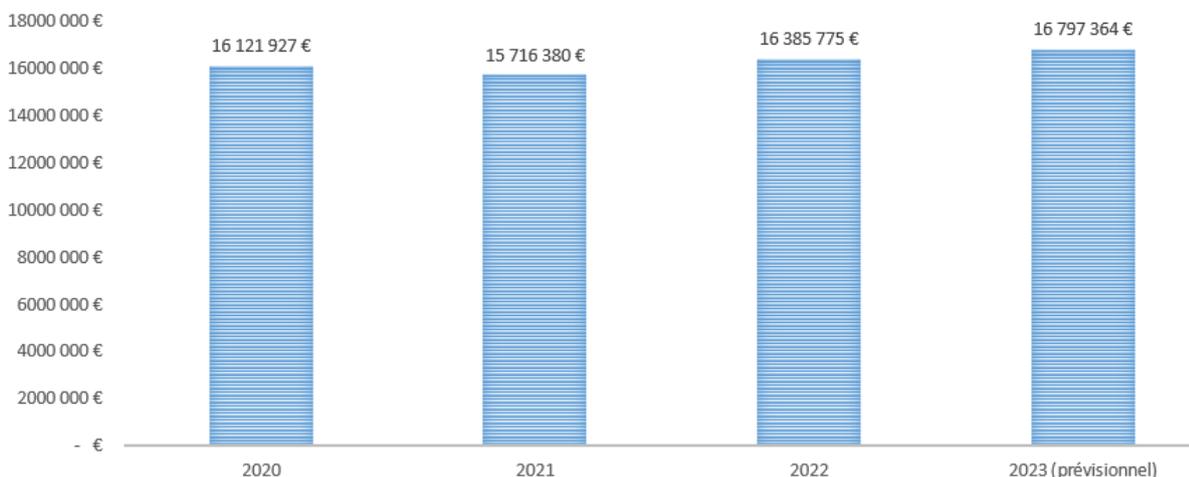
**87,80%**

Atterrissage au 31 décembre 2022

103 284€	117 635€	-14 351€
Prévisionnel	Budget voté	Dérive

- Décision modificative en septembre 2022 : **+ 250 000 €**
- BP initial : 16 204 000 €
- Nouveau montant après DM : 16 454 000 €

### EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE (BUDGET PRINCIPAL)



Des mesures statutaires qui ont impacté la masse salariale en 2022

- ✓ Revalorisations des agents de catégorie C (mai 2022) ➔ impact 3 200 €
- ✓ Revalorisation des agents de catégorie B (septembre 2022) impact 600 € ( 7 600 € année pleine)
- ✓ Revalorisation du point d'indice de 3,5 % (juillet 2022) impact 251 000 € (490 000 € année pleine)

<b>QUELQUES DONNEES REPERES SUR LES REMUNERATIONS VERSEES EN 2022</b>	Titulaires - Rémunération principale (TBI) • 7 731 836 €	Contractuels - Rémunérations • 1 371 910 €	Rémunérations des emplois insertion, aidés et apprentis • 78 000 €
Primes • 1 714 577 €	NBI SFT • 148 354 €	Heures supplémentaires et complémentaires • 168 844 €	Astreintes • 44 737 €
GIPA - mesure réglementaire • 15 315 € (1 450 € en 2021)	Indemnités de fin de contrat • 19 121 € (6 900 € en 2021)	Congés payés • 34 452 € (28 775 € en 2021)	CET (compte épargne temps - monétisation) • 43 365 €
Participation prévoyance • 38 526 €	Cotisations retraite • 2 595 556 €	Cotisations URSSAF • 1 840 541 €	Cotisations CDG/CNFPT • 94 209 €

Statut	Coût mensuel moyen chargé (brut + charges patronales)	
	2022	2021
Titulaires et stagiaires	3 535 €	3 423 €
Contractuels	3 127 €	3 125 €
Cadre d'emplois (principaux)	2022	2021
Attachés - A	5 759 €	5 498 €
Ingénieurs territoriaux – A	5 553 €	5 410 €
Techniciens - B	3 859 €	3 690 €
Agents de police municipale - C	3 792 €	3 648 €
Agents de maîtrise - C	3 679 €	3 642 €
Rédacteurs- B	3 484 €	3 432 €
Animateurs - B	3 356 €	3 132 €
ATSEM - C	3 325 €	3 167 €
Adjointes techniques - C	2 733 €	2 815 €
Adjointes administratifs territoriaux - C	2 706 €	2 760 €

Profil	Montant total régime indemnitaire	Part RI sur rémunération brute totale
Titulaire	1 670 028	17 %
Contractuels permanents	115 039	14 %

5 704 heures supplémentaires rémunérées en 2022 (contre 5 658 en 2021)  
1,22 % de la masse salariale brute en 2022

Catégorie	Montant HS 2022	Nbr HS 2022	Montant HS 2021	Nbr d'HS 2021
Catégorie C	110 674 €	4 343	106 077 €	4 643 €
Catégorie B	32 164 €	1 362	23 034 €	1 015€

## 5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



### Les absences 2022

↗ **6 810 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (5 790 en 2021)

↗ **236 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (147 en 2021)

	Nombre d'agents permanents concernés		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	101	135	2 976	3 834	147	229
Pour accidents de service	10	6	979	339	12	6
Pour accidents de trajet	1	1	31	80	1	1
Pour maladie professionnelle	2	1	180	277	2	1
Congé grave maladie						
Congé de longue maladie		5		795		5
Congé longue durée	2		730		2	

Le nombre global de jours d'absence reste stable par rapport à 2021, mais dans le détail :

- les absences liées aux congés de longue maladie et de longue durée reculent de 2 270 journées,
- la maladie ordinaire enregistre une augmentation de 1 020 journées,
- les absences liées aux accidents de service et maladie professionnelles augmentent de 1 369 journées

ⓘ **Point de vigilance : analyse à mener sur l'évolution de la maladie ordinaire et les actions à mener**

### Analyse de l'absentéisme pour raisons de santé

#### Taux 2022

**7,47%**

(7,71% en 2021)

#### FREQUENCE

↗ **108 arrêts pour 100 agents** (72 en 2021)

(Nbr moyen d'arrêt sur une population donnée)

Proportion du volume d'absence avec le volume théorique travaillé sur une base calendaire

#### GRAVITE

↘ **25 jours en moyenne d'arrêt pour maladie** (39 en 2021)

(durée moyenne des absences)



#### EXPOSITION

↗ **70,40% d'agents absents au moins 1 fois** (47% en 2021)

(proportion d'agents absents au moins 1 fois dans l'année)

Les absences pour raison de santé se multiplient pour maladie ordinaire et accident de service.

La durée moyenne d'arrêt diminue (avec l'importance du volume de jours d'absence pour longue maladie et maladie de longue durée), mais le nombre d'agents concernés augmente très fortement, comme le nombre d'arrêts.

**109 jours** d'absence au titre des congés maternités qui ont concerné 1 femme (contre 529 pour 5 femmes en 2021)

**107 jours** au titre du congé paternité qui ont concerné 4 hommes (contre 55 pour 3 hommes en 2021)

La ville de Dax dispose d'une assurance statutaire contre les risques statutaires suivants : accidents de travail, maladie professionnelle et versement du capital décès.

## Le temps de travail



**93 %** des agents sur postes permanents à temps complet (88 % en 2021 – taux en évolution à signaler – effort de la collectivité de compléter les temps de travail)

**6 %** des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel dont 89 % sont des femmes (stabilité des données)

**38 %** des agents travaillent selon des cycles hebdomadaires, 28 % selon des cycles mensuels et 34 % selon des cycles adaptés aux spécificités

**140** journées au titre des autorisations d'absence (*enfant malade, mariage, décès, ...*) (239 en 2021 – intègre ASA COVID)

**46** agents ont bénéficié de ces ASA (77 en 2021)

## Télétravail

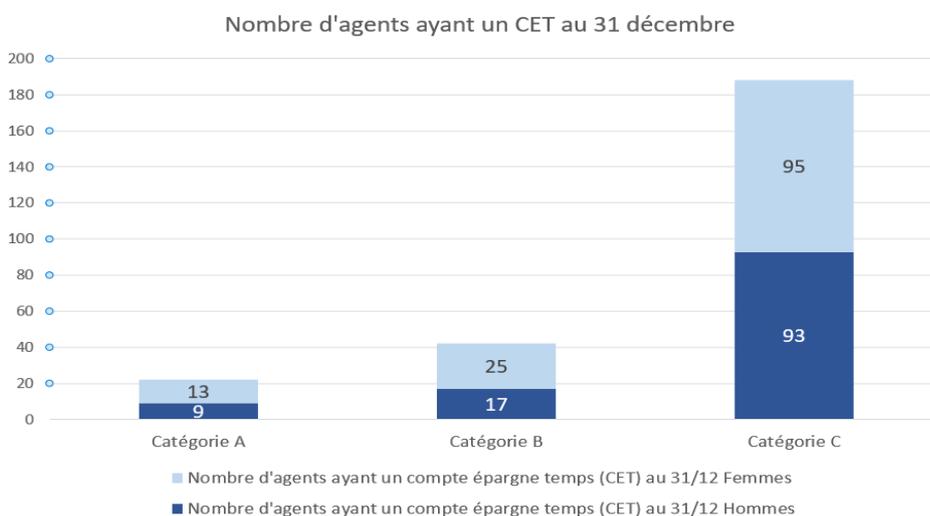
**15,7 %** des agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail.

2022 est la première année complète d'exercice du télétravail, suite à la mise en place de cette modalité d'organisation du travail en 2022 (5,6 % en 2021).

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	1	2	9	10	20
FILIERE TECHNIQUE	2	2	2	1		
FILIERE CULTURELLE	1					1
FILIERE ANIMATION			1		2	3
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

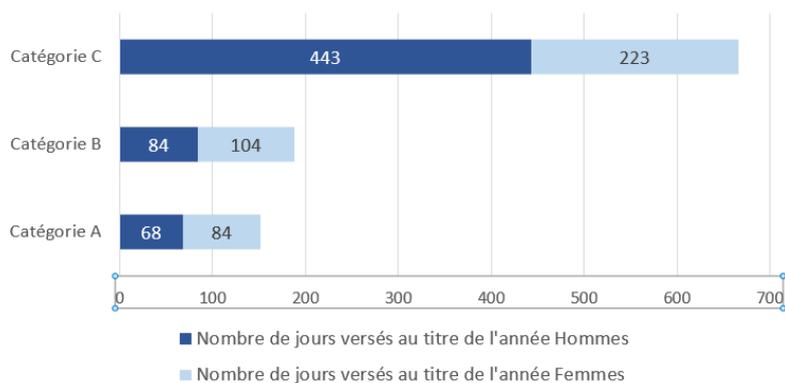
Le télétravail est majoritairement pratiqué par les femmes, notamment parce que les activités réalisables à distance sont essentiellement des tâches administratives (filière employant principalement des personnels féminins).

## Le compte épargne temps



**67%** des agents permanents disposent d'un CET  
(71% en 2021)

### Nombre de jours versés au titre de l'année



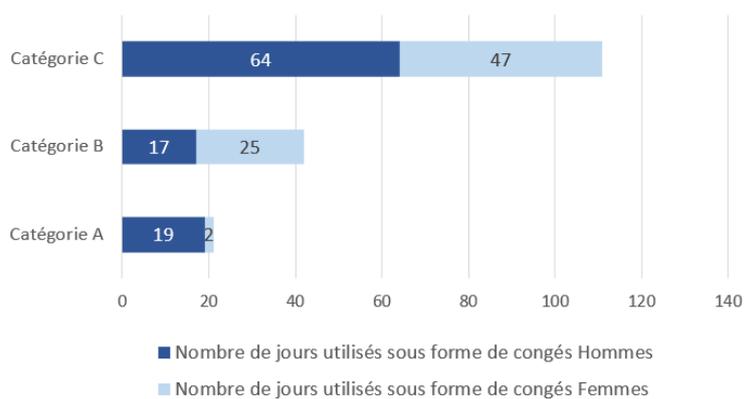
Le compte épargne temps en 2022,

**1 006** jours versés au titre des congés  
(contre 1 301 jours en 2021)

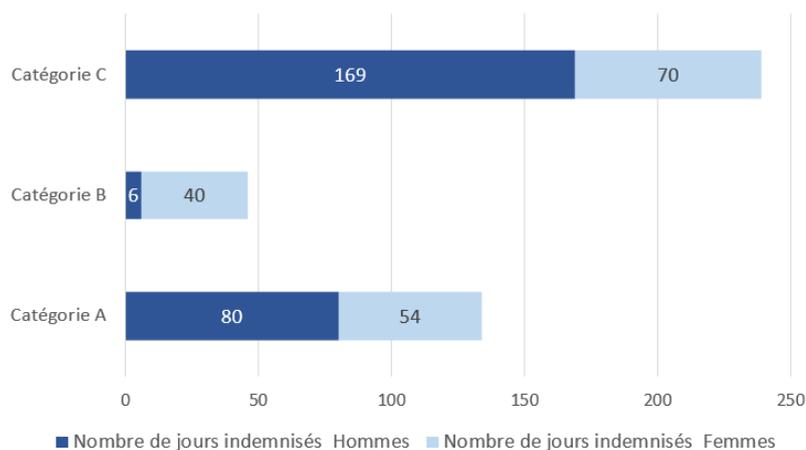
**174** jours utilisés sous forme de congés  
(contre 528 jours en 2021)

**419** jours indemnisés soit **43 365€**  
(contre 272 jours indemnisés en 2021  
pour environ 30 000€)

### Nombre de jours utilisés sous forme de congés



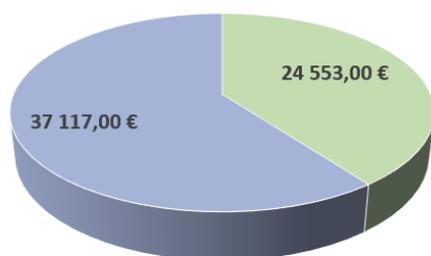
### Nombre de jours indemnisés





## Prévention

Dépenses liées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail



- Formation dans le cadre des habilitations
- Dépenses correspondant aux mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail (investissements, Equipements de Protection Individuelle...)

**61 670 €** consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail.

La ville de Dax dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels pour chaque unité de travail. Ces DUERP sont mis à jour régulièrement via l'aide des assistants de prévention et du service prévention.

Le CHSCT réalise également des visites régulières de sites permettant d'actualiser ces DUERP et de poursuivre les démarches en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

**220** examens médicaux réalisés par le médecin de prévention (144 en 2021)

<b>Examens Médicaux périodiques</b>	<b>185</b>
Visites médicales périodiques non SIR	63
Visites médicales périodiques SIR	122
<b>Examens Médicaux non périodiques</b>	<b>35</b>
Visite initiale d'embauche	0
Visite de reprise après accident de service ou MO	6
Visite de pré reprise à la demande du salarié	6
Visite à la demande de l'employeur	8
Visite à la demande du salarié	6
Visite à la demande du médecin de prévention	9
<b>Total des examens cliniques réalisés</b>	<b>220</b>
Examens cliniques non réalisés suite à une absence	72
<b>Total global</b>	<b>292</b>



### Les personnels dédiés à la prévention

1 conseiller prévention et 6 assistants de prévention

1 responsable santé-prévention

1 psychologue du travail

La mise à disposition d'un médecin du travail via le CDG 40

**3** agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (2 hommes et 1 femme) (contre 11 en 2021)

### **Focus sur les accidents et maladies professionnelles**

➤ **20** accident de travail (13 hommes et 7 femmes) en prenant en compte des accidents des années antérieures ayant occasionné des jours d'arrêt

➤ **1 429** jours d'absence au titre de ces accidents (en forte hausse, 372 jours en 2021)

➤ **3** maladies professionnelles ayant occasionné **457** jours d'absence (en hausse, 145 jours en 2021)

## 7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE

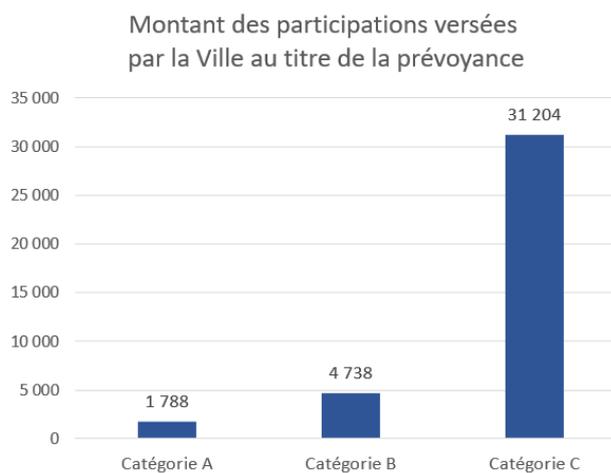
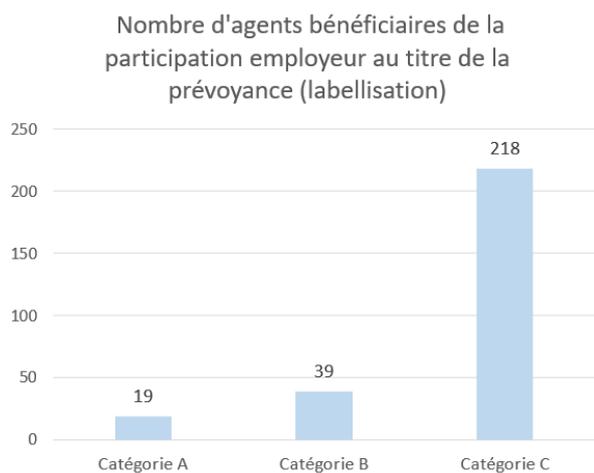


### La protection sociale complémentaire

La ville de Dax verse une participation employeur au titre de la prévoyance (via la labellisation). La prévoyance permet aux agents de se doter d'une mutuelle maintien de salaire dans le cadre du passage à demi traitement lors d'un arrêt maladie. La prévoyance peut également prémunir l'agent sur les risques invalidité et décès.

**74 %** des agents bénéficient de cette participation (contre 89 % en 2021 – donnée à examiner et nouvelle communication à prévoir auprès des agents).

**37 729€** versés au titre de la participation employeur à la prévoyance.



### L'action sociale

**177 572€** versés directement aux agents au titre de prestations d'action sociale (titres restaurant notamment).

## 8) LE DIALOGUE SOCIAL

### Les réunions des instances consultatives



**3** réunions du CT commun Dax et CCAS  
(et 3 réunions préparatoires)

**3** réunions du CHSCT commun Dax et CCAS  
(et 3 réunions préparatoires)

**10** rencontres mensuelles DGS-DRH avec les organisations syndicales  
ayant une section locale active

Les données relatives aux droits syndicaux sont communes à la ville et au CCAS de Dax.

<b>ASA pour l'exercice du droit syndical (Ville + CCAS de Dax)</b>	Nombre de jours dans l'année
Journées d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux congrès syndicaux (autres que réunions locales et départementales)	5,5
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans les instances de concertation ville-ccas	4
Journées d'absence pour formation syndicale	0

\* Toutes les heures n'ont pas été déclarées dans Horoquartz

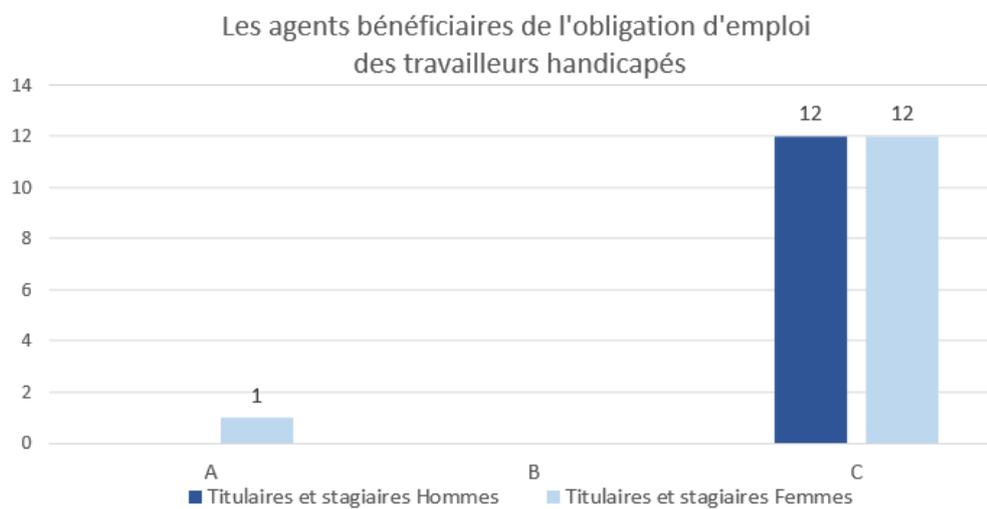
<b>Contingents de crédits de temps syndical (Ville + CCAS de Dax)</b>	Nombre d'heures annuelles calculées	Nombre d'heures annuelles utilisées
ASA réunions syndicales locales et départementales	1 024	78
Décharges d'activité de service (DAS)	2 520	429

\* Toutes les heures utilisées n'ont pas été déclarées dans Horoquartz

**18** journées de grève enregistrée en 2022 (0 en 2021).

## 9) LE HANDICAP

**26** agents reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2022 (en légère hausse par rapport à 2021)  
Soit un taux d'emploi de **6,84 %** (obligation 6 %).



# Rapport social unique 2022

## VILLE DE DAX

4