

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Ville de DAX



Edition septembre 2024 - DRH
Comité social territorial du 8 octobre 2024
Conseil municipal du 5 décembre 2024

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 – 3^{ème} édition

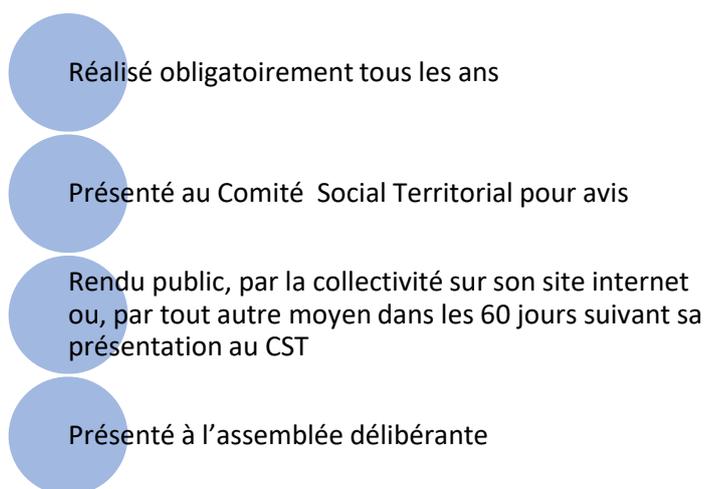
Références réglementaires et législatives



- 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 3^{ème} 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 31/12/23, des données comparatives et d'évolution dans le temps seront proposées.

CHIFFRES CLES 2023

VILLE DE DAX



420 agents rémunérés au 31/12 /2023 tous statuts confondus

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

48 ans → Age moyen des agents sur postes permanents

52 % des femmes et **51 %** des hommes ont atteint **50 ans**

35 recrutements réalisés (emplois permanents)

10 personnes nommées stagiaires dans l'année

15 départs à la retraite

24 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion

985 journées de formation suivies pour **260** agents

17 362 000 € de dépenses de personnel
(intégralité du chapitre 012 budget principal + budget annexe régie des boues)

3 825 jours d'absence pour maladie ordinaire (**en ↘ importante**)

Un taux d'absentéisme pour raisons de santé de **5,18 %**

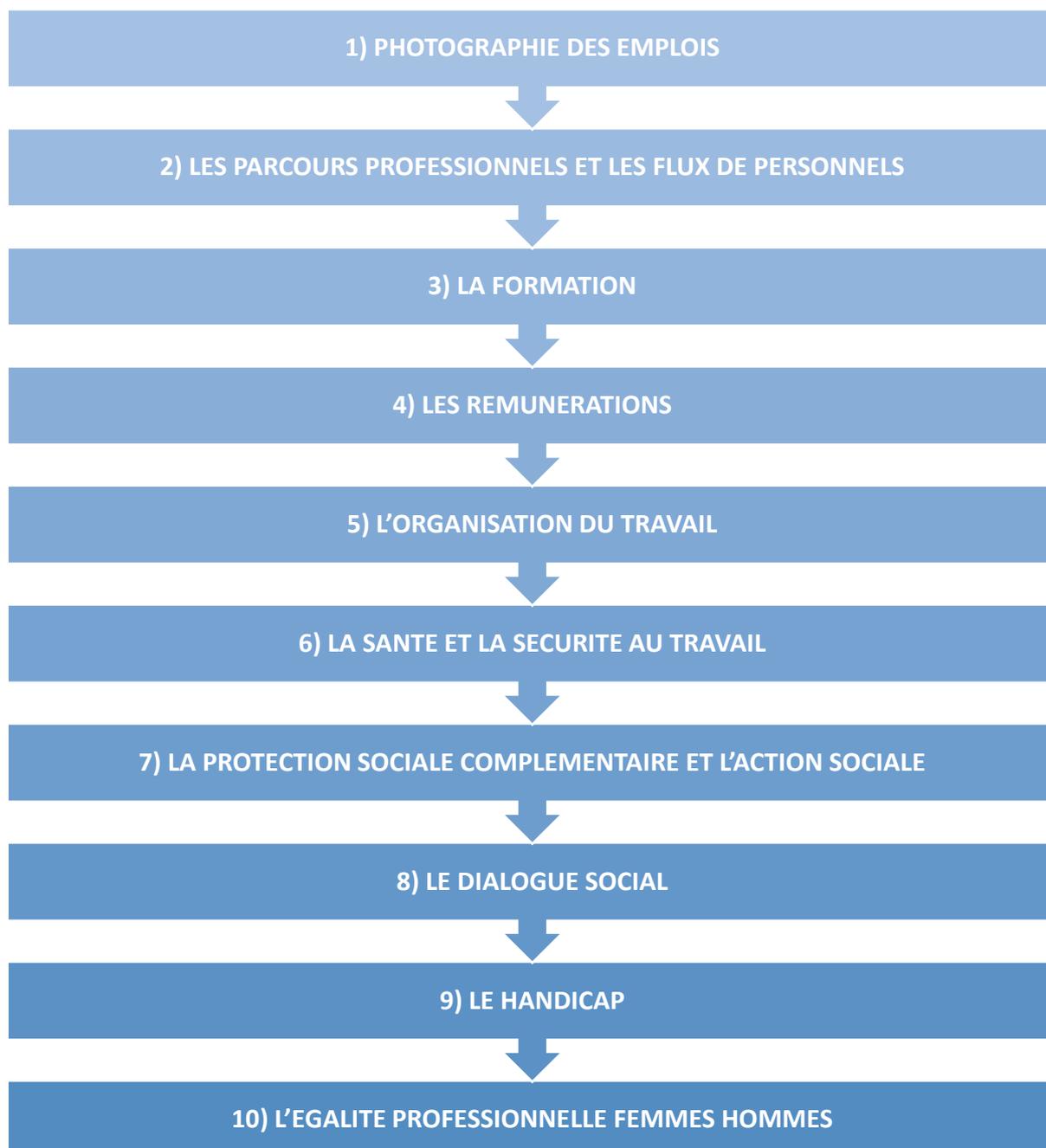
30 accidents de service

36 600 € consacrés à la participation employeur à la prévoyance

9 réunions des instances de consultation



SOMMAIRE

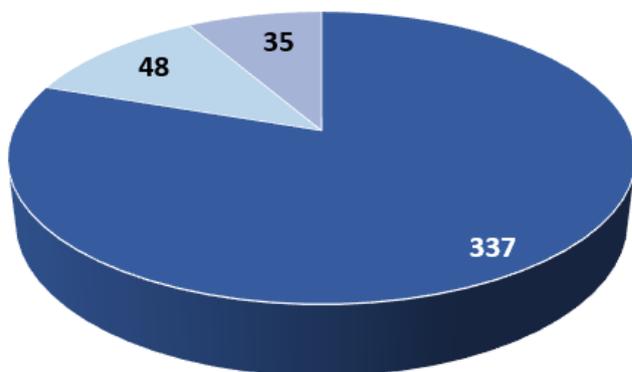


1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS VILLE DE DAX



Un effectif qui reste stable en nombre et dans sa répartition

420 agents rémunérés au 31/12/2023



80% des agents sont fonctionnaires (3 points de plus qu'en 2022).

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

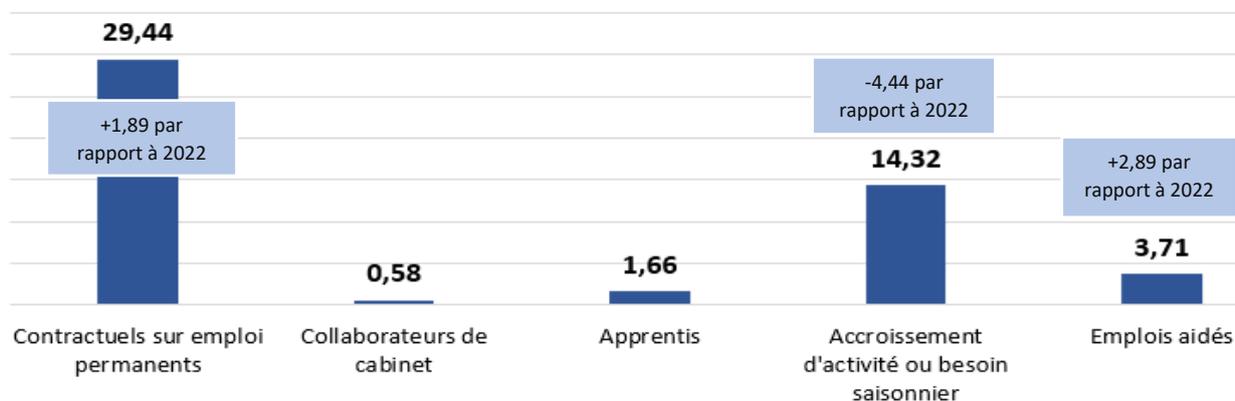
L'effectif est stable (421 agents en 2022), mais les contractuels sur emploi permanent sont plus nombreux (48, contre 40 en 2022) que ceux sur emplois non permanents (35 au lieu de 46 en 2022).

Un taux de fonctionnaires bien supérieur au taux moyen (74%) constaté sur les communes de 10 000 à 40 000 habitants de Nouvelle Aquitaine en 2022.

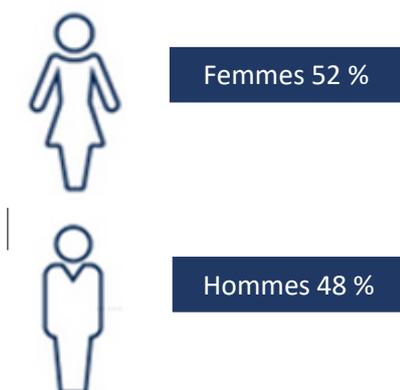
Evolution de l'effectif rémunéré

	Au 31/12/21	Au 31/12/22	Au 31/12/23
Fonctionnaires et contractuels de droit public	423	421	420

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

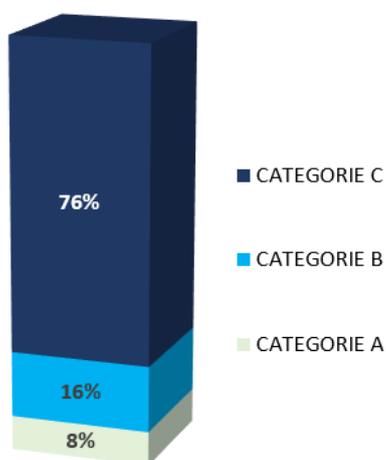


Répartition par sexe des agents sur emploi permanent



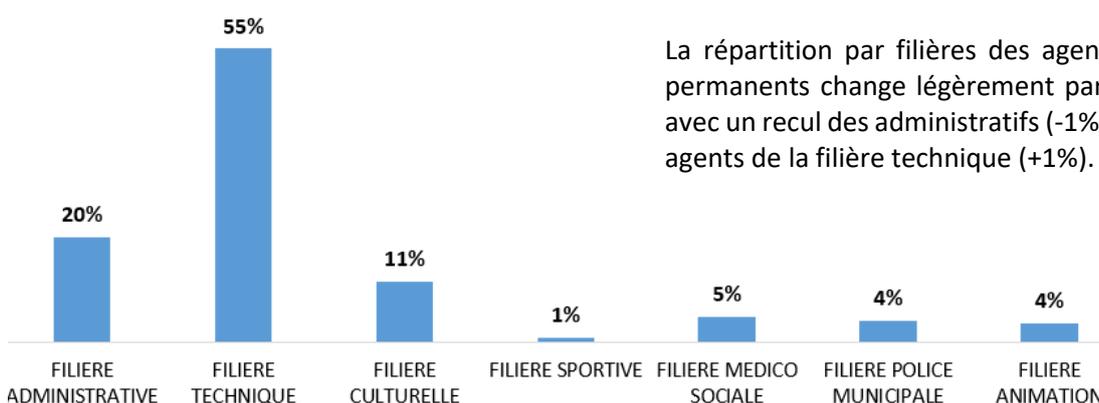
La répartition homme-femme est inchangée. Elle reste globalement équilibrée (plus qu'au niveau national, 63% de femmes en 2022).

Répartition par catégorie hiérarchique



La répartition par catégories des agents sur les postes permanents est légèrement modifiée par rapport à 2022 : -1% pour les A / +1% pour les C.

Répartition par filière



La répartition par filières des agents sur les postes permanents change légèrement par rapport à 2022, avec un recul des administratifs (-1%), par rapport aux agents de la filière technique (+1%).

Les principaux cadres d'emplois représentés

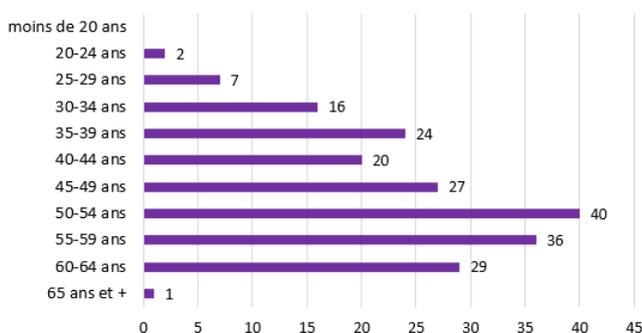
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	8%
Rédacteurs	7%
ATSEM	4%
Assistants d'enseignement artistique	4%

Au niveau des principaux cadres d'emploi, les rédacteurs sont désormais plus représentés que les ATSEM et les assistants d'enseignement artistique.



Pyramide des âges

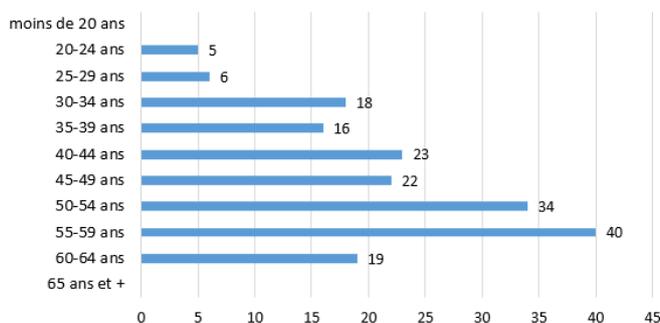
Pyramide des âges des femmes



Des pyramides des âges toujours relativement similaires chez les hommes et les femmes.

51% des hommes et 52% des femmes ont atteint l'âge de 50 ans : l'effectif de la ville reste plutôt âgé et les nombreux départs à la retraite vont se poursuivre dans les années à venir. Les moins de 30 ans représentent seulement 5% des agents.

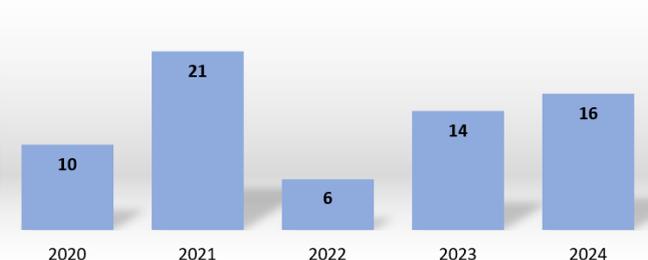
Pyramide des âges des hommes



L'âge moyen des femmes est de 48 ans, celui des hommes est de 47 ans. Cette différence s'explique en partie par les départs anticipés en retraite des hommes, dans le cadre du dispositif des carrières longues. La retraite progressive pour les fonctionnaires, instaurée par la réforme des retraites 2023, va permettre par ailleurs aux agents à 2 ans de l'âge légal de départ de réduire leur taux d'activité. Ce dispositif intéresse plutôt les femmes.

Ce contexte nécessite d'anticiper la gestion des 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 des métiers.

Evolution du nombre de départs à la retraite



Evolution du nombre de retraites progressives attribuées



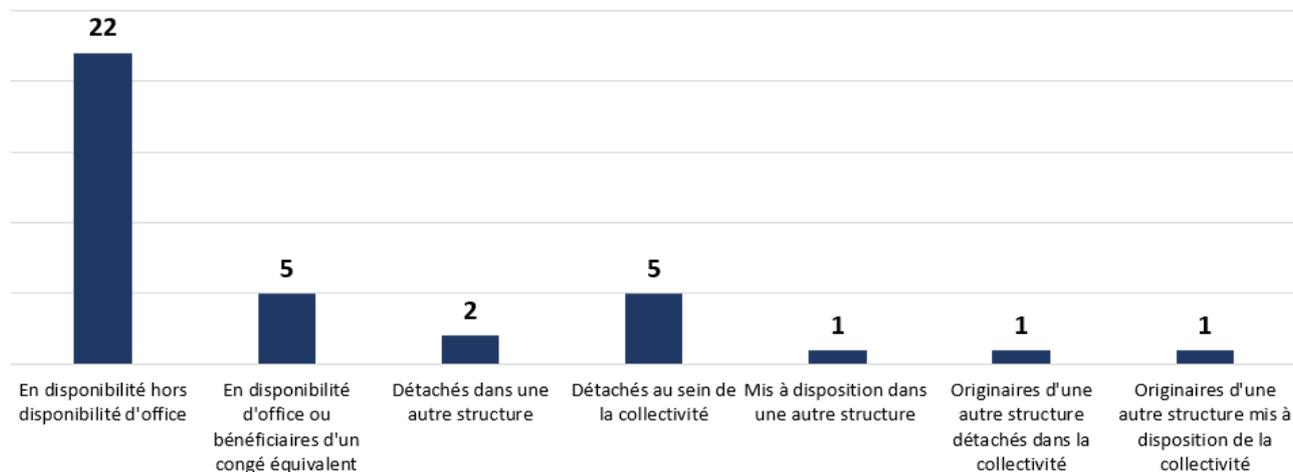
2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX



Des flux de personnels plus nombreux sur l'année 2023 avec un renouvellement des effectifs suite à des départs (retraite notamment et mutation).

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

Les positions particulières au 31/12 par motif



Le placement en disponibilité pour raison personnelle concerne 2 agents de moins qu'en 2022, et la disponibilité d'office liée à la maladie enregistre le même niveau de recul. Les agents détachés au sein de la collectivité sont en période de stage suite à un changement de catégorie, ou occupent un emploi fonctionnel.

Les flux de personnels

LES DÉPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2023	TOTAL 2022
	A	B	C	A	B	C		
Mise à disposition autre collectivité			1				1	1
Détachement dans une autre structure				1	1		2	3
Mise en disponibilité sur demande			10	2	3	7	22	26
Congé parental							0	1
Mutation	1		2	1		1	5	2
Fin de détachement							0	1
Démission (fonctionnaires)						2	2	3
Démission (contractuels)		1		1	2	1	5	2
Départ à la retraite (dont retraite pour invalidité)		2	12			1	15	6
Radiation des cadres			2	2			4	0
Décès			2				2	1
Fin de contrat d'agent remplaçant			2		1	24	27	23
Contractuel nommé stagiaire			6		1	3	10	15
Autres cas							0	1
TOTAL	1	3	37	7	8	39	95	85

Chez les agents fonctionnaire, les principaux motifs de départ restent les demandes de mise en disponibilité et la retraite. **Les départs à la retraite ont été nombreux : 15 (6 en 2022).**

LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2023	TOTAL 2022
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation		2	10		3	4	19	8
Recrutement par intégration directe						1	1	1
Recrutement par détachement							0	1
Réintégration agent rémunéré pendant son absence							0	1
Réintégration agent non rémunéré pendant son absence			1			1	2	1
Recrutement de contractuel remplaçant		1	5		1	33	40	19
Recrutement contractuel emploi permanent	1	3		1	3		8	10
TOTAL ARRIVEES	1	6	16	1	7	39	70	41
<i>Recrutement direct - agent déjà présent en n-1 comme contractuel</i>			6		1	3	10	13

Focus sur les recrutements sur emploi permanent

Légende :

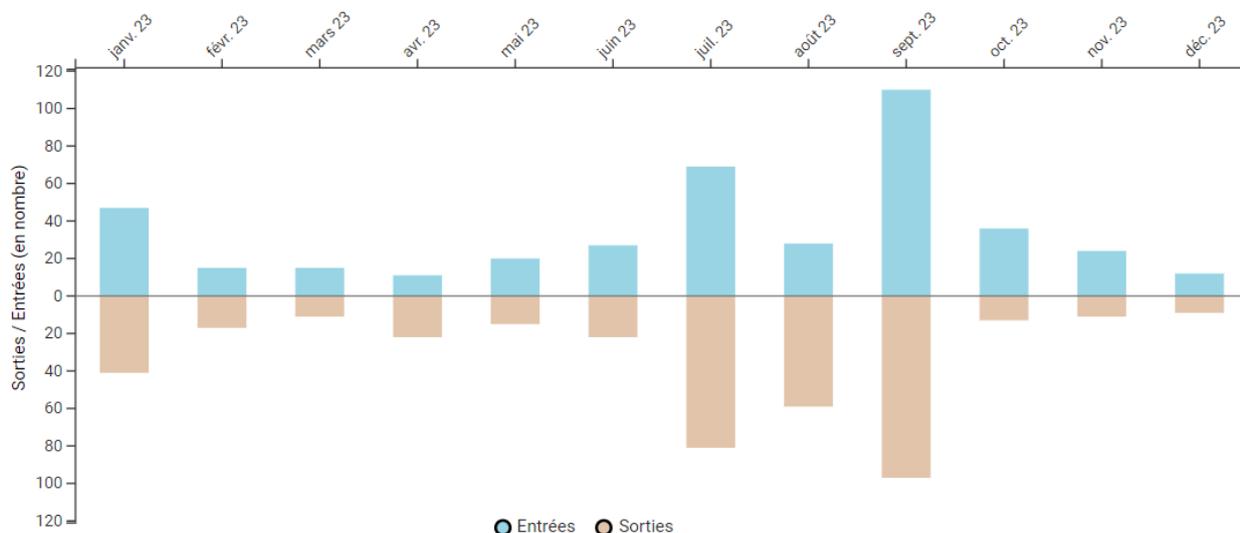
R = remplacement d'un agent ayant quitté la collectivité

C = création de poste ou poste supplémentaire

- Agents d'exploitation des installations sportives (4 postes) R
- Responsable service électricité (R)
- Electricien (R)
- Menuisier (3 postes) R
- Technicien bâtiment (C)
- Jardinier (2 postes) R
- Agent de production horticole (R)
- Professeur de musique (2 postes) R
- Policier municipal (3 postes) R
- ATSEM – agent territorial spécialisé écoles maternelles (2 postes) R
- Opérateur maintenance boue (R)
- Référente famille (centre social) R
- Agent d'accueil billetterie (R)
- Directeur service fêtes (R)
- Directeur adjoint service fêtes (R)
- Directeur service parcs et jardins (R)
- Collaborateur cabinet (R)
- Officier état civil (R)
- Gardien de cimetière (R)
- Coordonnateur agents entretien (C)
- Chargé d'emploi et d'innovation sociale (R)
- Chargé d'accueil maison des citoyens (R)
- Agent d'entretien et de restauration (2 postes) R
- Agent de manutention chauffeur (R)

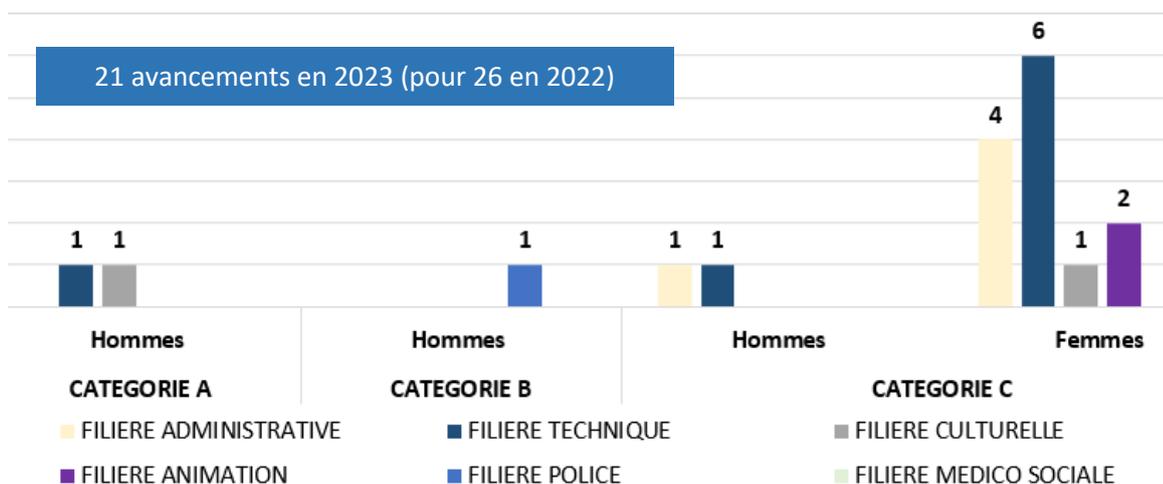


Flux des entrées / sorties sur l'année 2023



Les évolutions de carrière

Les avancements de grade en 2023



3 agents ont bénéficié d'une promotion interne, uniquement des femmes (6 en 2022).

Les sanctions disciplinaires

1 sanction prononcée en 2023 (3 en 2022) : 1 sanction du 1^{er} groupe : 1 homme

3) LA FORMATION



Une politique de départ en formation qui reste importante avec des démarches nouvelles initiées et des axes forts au titre du développement des compétences de nos agents.



985 journées de formation suivies en (1 131 en 2022)

260 agents formés (264 en 2022)

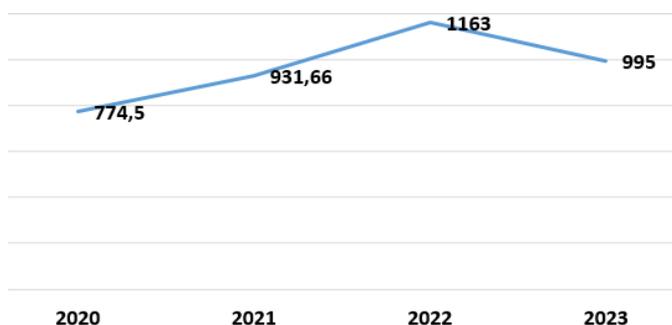
159 349 € investis en 2023 au titre de la formation professionnelle (150 572€ en 2022) dont 94 726€ (86 901€ en 2022) au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT.

2,5 jours de formation par agent (2,9 en 2022)

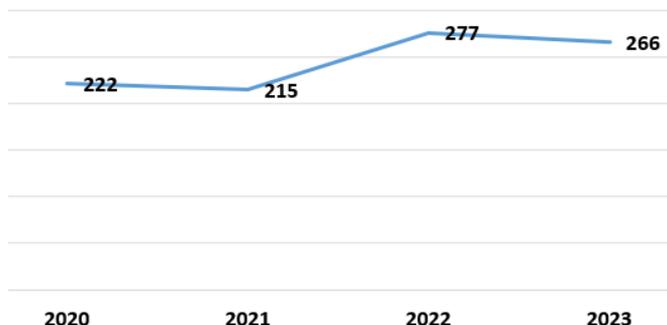
148 jours de formation annulés (174 en 2022)

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

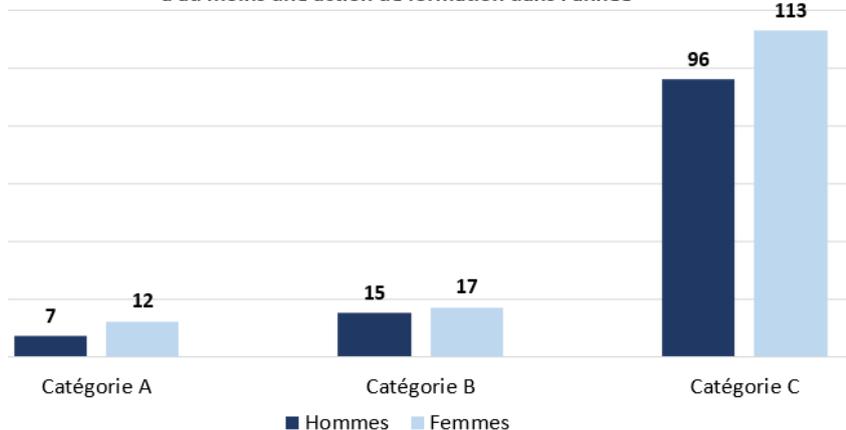
Evolution du nombre de journées de formation



Evolution du nombre d'agents formés



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

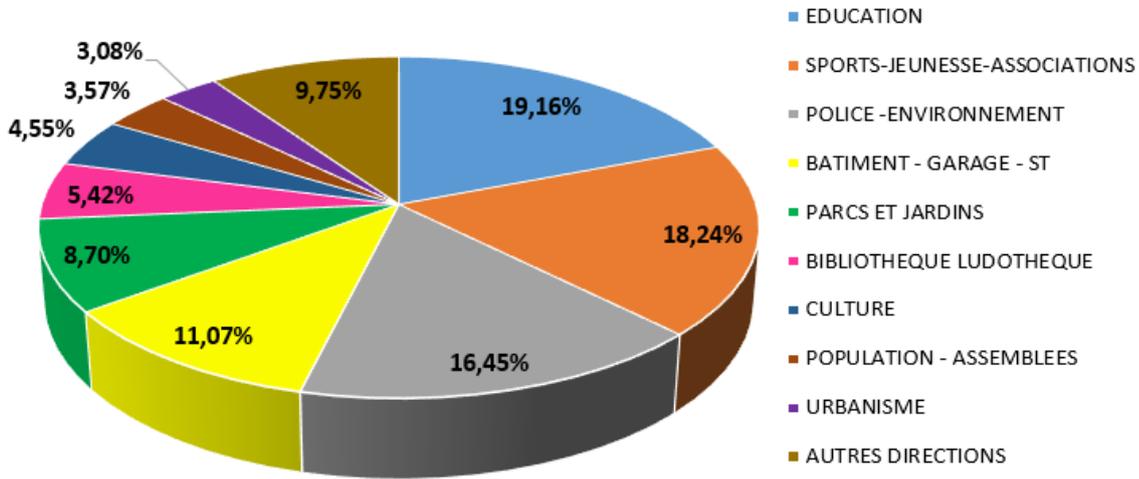


5 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie A (pour 9% 2022)

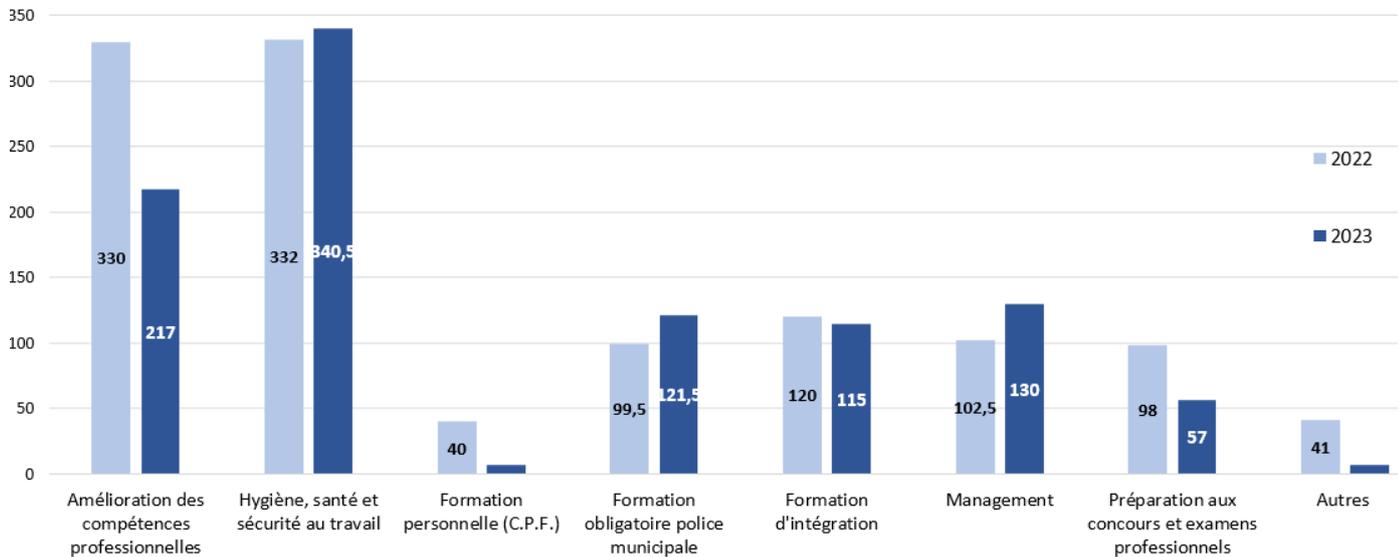
21 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie B (pour 22% en 2022)

74 % des journées de formations suivies par des agents de catégorie C (pour 69 % en 2022)

Répartition des journées de formation par direction



Evolution du nombre de jours de formation par axe de formation



4) LES REMUNERATIONS



Des dépenses de personnel impactées par des augmentations importantes liées à des mesures statutaires et nationales. Néanmoins, une évolution de la masse salariale qui reste contenue.

Budget principal (chap 012)



100,81%

Atterrissage au 31 décembre 2023

16 933 254€ Prévissionnel 16 797 364€ Budget voté 135 890€ Dérive

Budget annexe des boues (chap 012)



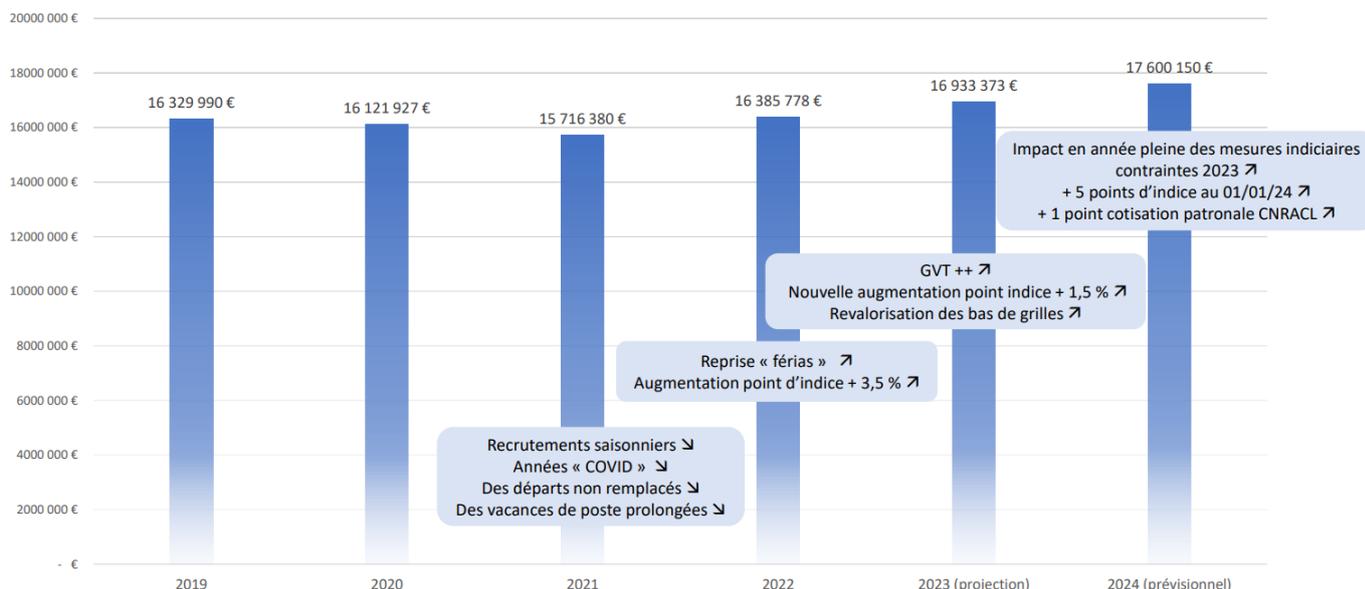
91,19%

Atterrissage au 31 décembre 2023

428 390€ Prévissionnel 469 800€ Budget voté -41 410€ Dérive

- Décision modificative en décembre 2023 : + 140 000 € (dont 35 000 € au titre d'un capital décès)
- BP initial : 16 797 364 €
- Nouveau montant du BP après DM : 16 937 364 €

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE (BUDGET PRINCIPAL) - CHAPITRE 012



Quelques éléments explicatifs sur l'exécution du BP 2023

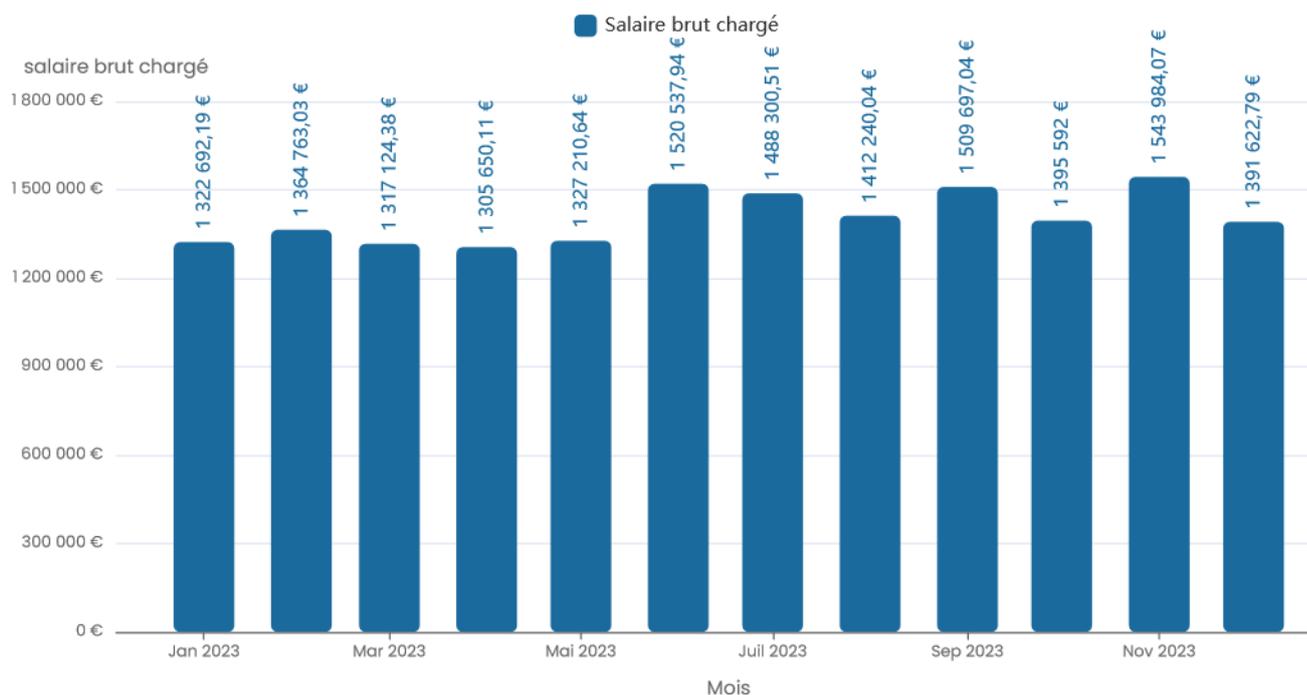
Des dépenses supplémentaires :

- Des revalorisations indiciaires des bas de grille
- L'augmentation du point d'indice de + 1,5 %
- Un capital décès (recette à prévoir)

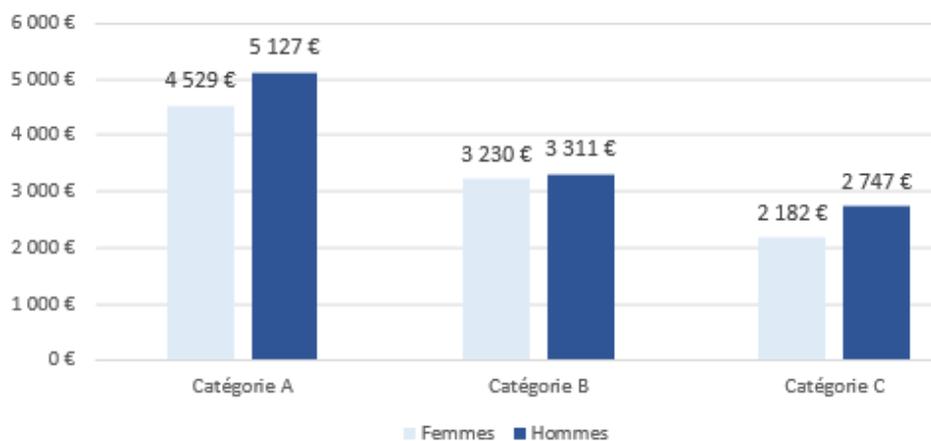
Malgré l'augmentation du point d'indice et des revalorisations indiciaires, des éléments qui ont permis de contenir l'évolution des dépenses de personnel :

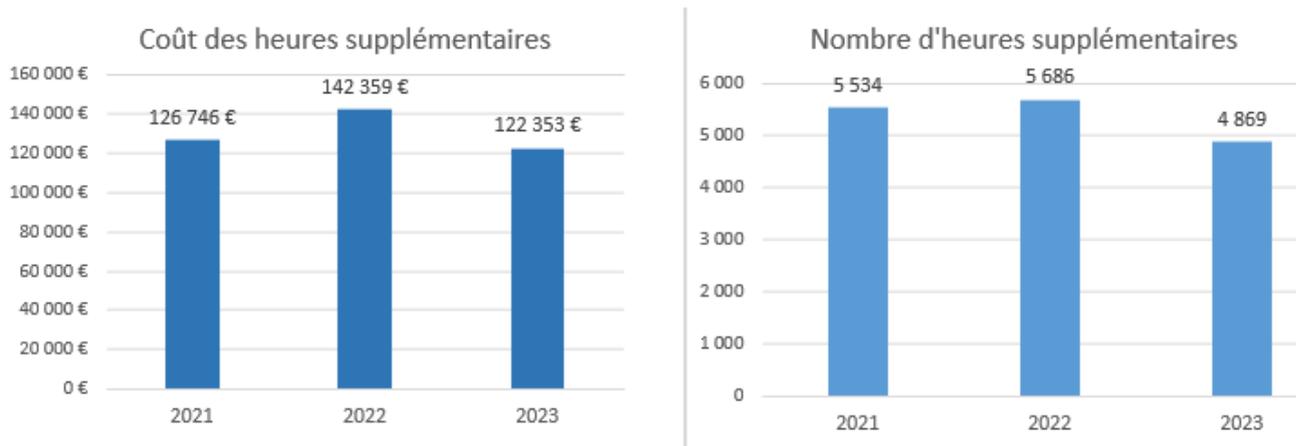
- Des actions internes : baisse des heures supplémentaires, des délais liés à certains recrutements, dépenses de remplacement importantes mais contenues ...
- Des facteurs extérieurs qui s'ajoutent à ces actions : les retenues pour grèves, plusieurs agents rémunérés à ½ traitement du fait d'arrêts maladie sur plusieurs mois = des dépenses de personnel non engagées.

Focus sur la masse salariale (uniquement sur le volet des salaires bruts chargés)



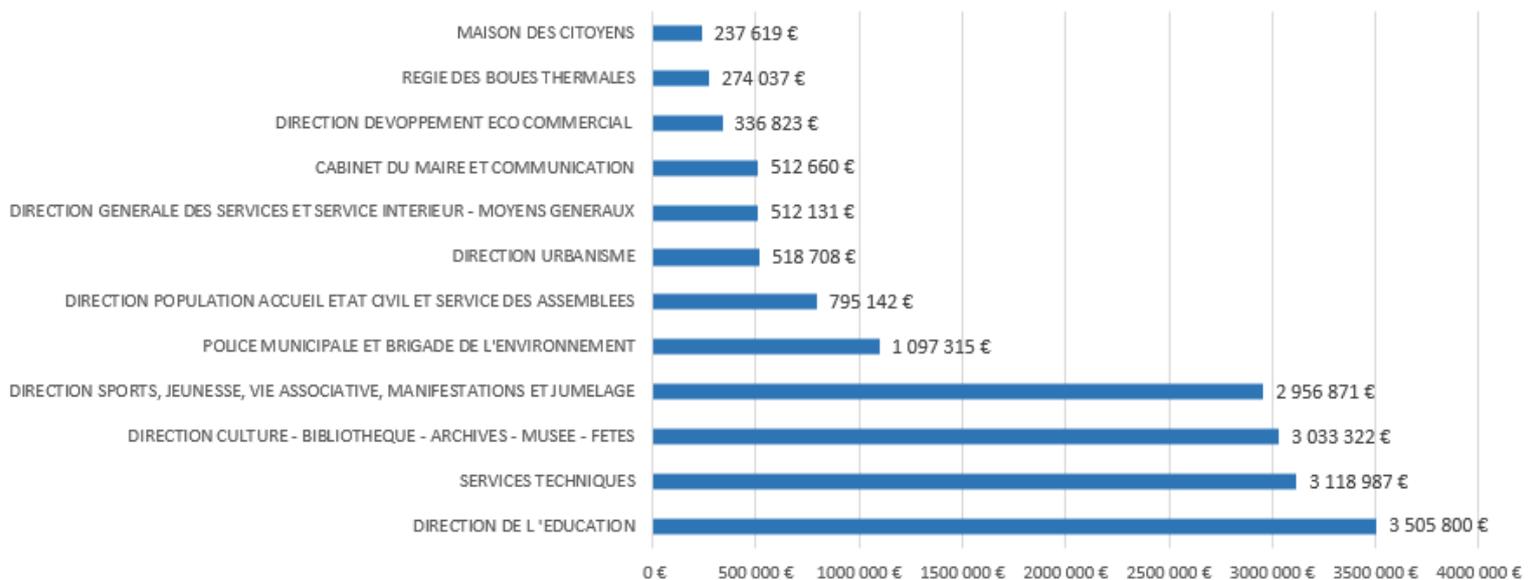
Salaire brut chargé par sexe et catégorie





Une légère baisse des heures supplémentaires rémunérées, enregistrée sur 2023. Elle est en partie liée à l'absence d'élections en 2023 (pas de mobilisation des agents pour la tenue des bureaux de vote).

Sommes des salaires bruts chargés sur l'année par direction*



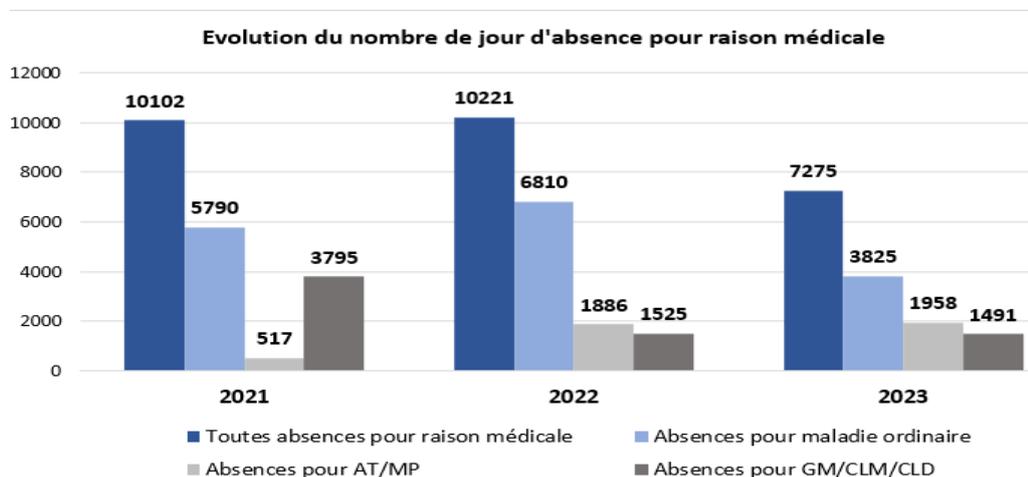
* tous statuts confondus - effectifs rémunérés

5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Un absentéisme (notamment maladie ordinaire) en forte baisse en 2023

Les absences 2023



↘ **3 825 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (6 810 en 2022)

↘ **166 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (236 en 2022)

LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE	Nombre d'agents permanents concernés		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts de travail	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	51	86	1 502	2 324	73	141
Pour accidents du travail en service	7	8	548	734	7	9
Pour accidents du travail en trajet	2	3	65	104	2	4
Pour maladie professionnelle	1	3	96	411	1	3
Congé grave maladie, longue maladie		1		31		1
Congé de maladie de longue durée	3	1	365	1 095	3	1
TOTAL	166		7 275		245	

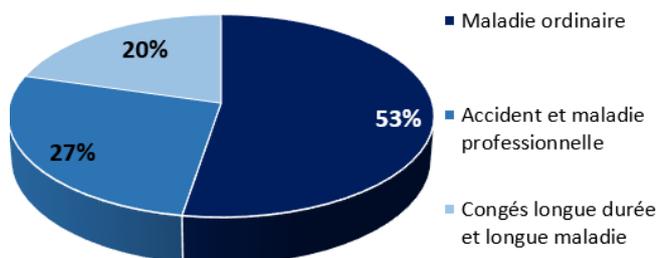
Le nombre global de jours d'absence diminue de près de 3 000 journées par rapport à 2022.

Ce sont les absences pour maladie ordinaire qui enregistrent cette baisse très significative.

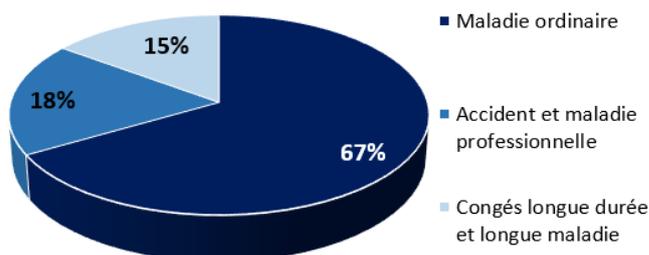
Les absences liées au travail (accidents et maladie professionnelle) et aux pathologies lourdes (congés longue maladie et longue durée) se maintiennent au même niveau qu'en 2022.

La structure des absences est fortement modifiée par rapport à 2022.

Répartition des absences pour raison médicale en 2023



Répartition des absences pour raison médicale en 2022



Analyse de l'absentéisme pour raisons de santé

Taux 2023

↘ **5,18%**
(7,47% en 2022)

FREQUENCE

↘ **63,64 arrêts pour 100 agents** (108 en 2022)
(Nbr moyen d'arrêt sur une population donnée)

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

GRAVITE

↗ **29,69 jours en moyenne d'arrêt pour maladie** (25 en 2022)
(durée moyenne des absences)



EXPOSITION

↘ **43,12% d'agents absents au moins 1 fois** (70,40 % en 2022)
(proportion d'agents absents au moins 1 fois dans l'année)

La situation s'est fortement améliorée sur le plan des absences pour maladie ordinaire. En parallèle, la fréquence des arrêts et le nombre d'agents arrêtés au moins une fois dans l'année diminuent, pour revenir à un niveau plus proche de la situation de 2021 (fréquence 72 arrêts pour 100 agents et exposition 47%).

La durée moyenne d'arrêt augmente un peu, ce qui est logique en raison de l'importance des arrêts pour pathologies lourdes dans le volume total des absences.

La naissance

356 jours d'absence au titre des congés maternités qui ont concerné 3 femmes (contre 109 pour 1 femme en 2022)
1 homme a bénéficié de 25 jours de congés de paternité (4 hommes en 2022)

L'assurance statutaire

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



90 % des agents sur postes permanents à temps complet (93 % en 2022)

7 % des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel (+1%) dont 95 % sont des femmes (89% en 2022)

30 % des agents travaillent selon des cycles hebdomadaires (dont les équipes techniques), **42 %** selon des cycles mensuels (dont les administratifs) et **30 %** selon des cycles adaptés aux spécificités (dont les équipes des écoles, dont le temps de travail est annualisé)

258 journées au titre des autorisations d'absence (*enfant malade, mariage, décès, ...*) (140 en 2022)

89 agents ont bénéficié de ces ASA (46 en 2022)

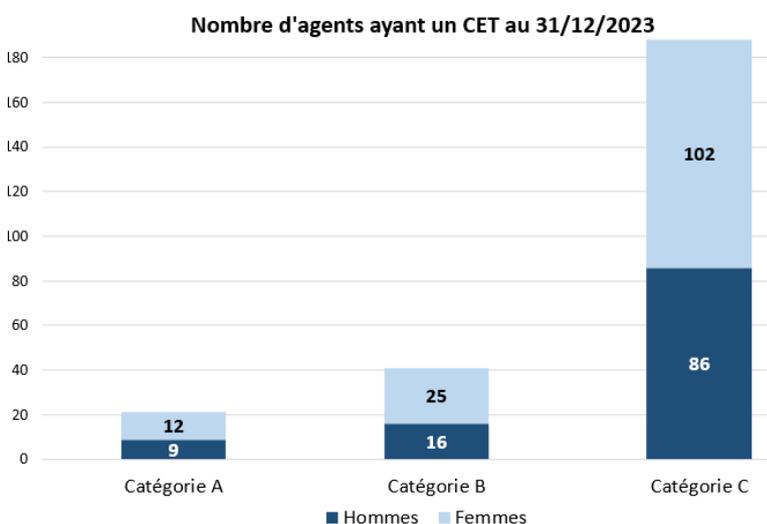
Télétravail

17,7 % des agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail (15,7% en 2022).

68 agents sont concernés (9 de plus qu'en 2022), en grande majorité des femmes (78%), traditionnellement plus nombreuses sur les emplois administratifs.

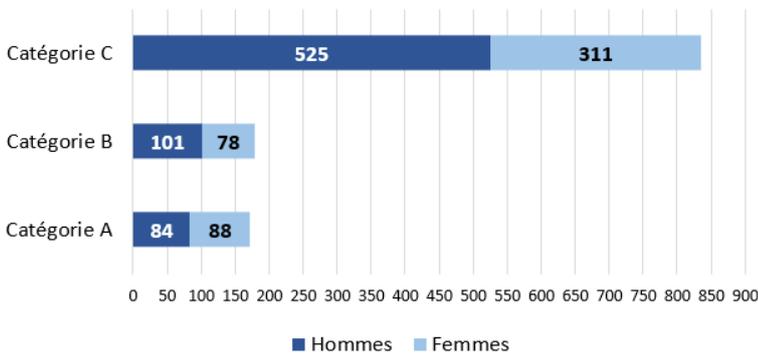
LES AGENTS PRATIQUANT LE TELETRAVAIL	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	1	2	9	12	21
FILIERE TECHNIQUE	2	2	2	1		
FILIERE MEDICO SOCIALE				1		
FILIERE CULTURELLE	1		2			4
FILIERE ANIMATION			1		2	3
TOTAL	5	3	7	11	14	28

Le compte épargne temps



65% des agents permanents disposent d'un CET
(67% en 2022)

Nombre de jours versés au titre de l'année



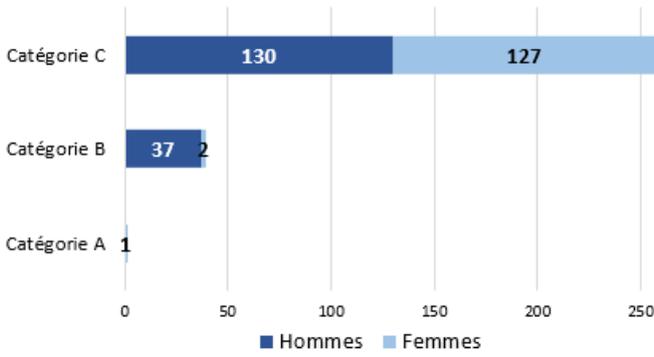
Le compte épargne temps en 2023 :

1 187 jours versés au titre des congés
(1 006 jours en 2022)

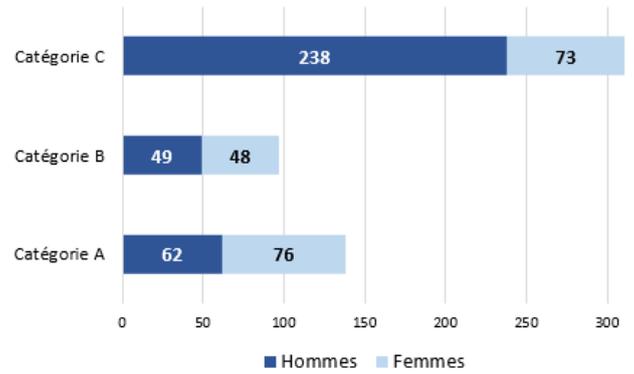
296 jours utilisés sous forme de congés
(174 jours en 2022)

546 jours indemnisés soit **50 685€**
(419 jours indemnisés en 2022
pour 43 365€)

Nombre de jours utilisés sous forme de congés



Nombre de jours indemnisés



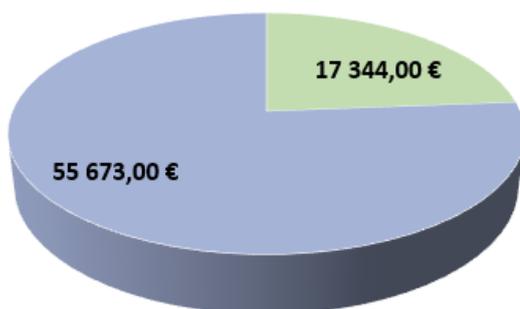
6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



Une attention particulière apportée à la prévention au sein de la Collectivité.
Cependant un taux d'accidents qui reste élevé et qui nécessite la mise en œuvre d'actions préventives et correctives dès 2024

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...)

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 par les assistants de prévention et les agents du service prévention.

248 consultations réalisées par le médecin ou l'infirmière du travail en 2023 (220 en 2022) :

MOTIF DES VISITES

Examens Médicaux périodiques	96
Visites médicales périodiques non SIR	21
Visites médicales périodiques SIR	75
Examens Médicaux non périodiques	67
Visite initiale d'embauche	29
Visite de reprise après accident de service ou MO	10
Visite de pré reprise à la demande de l'agent	3
Visite à la demande de l'employeur	7
Visite à la demande de l'agent	8
Visite à la demande du médecin de prévention	10
Visites médicales à la demande de l'infirmière	2
Total des examens cliniques réalisés	165
Visites faites par IDEST	81
Examens cliniques non réalisés suite à une absence	43
Total global	292



73 017 € consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail (61 670 € en 2023).

Une délégation de la F3SCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail) mise en place en début d'année 2023 réalise des visites régulières de services, permettant d'actualiser les Document Unique et de poursuivre les démarches en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Les personnels dédiés à la prévention

1 conseiller prévention et 7 assistants de prévention

1 responsable santé-prévention

1 psychologue du travail

La mise à disposition d'un médecin et d'une infirmière du travail par le CDG 40.

11 agents (3 hommes et 8 femmes) ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (contre 3 en 2022)

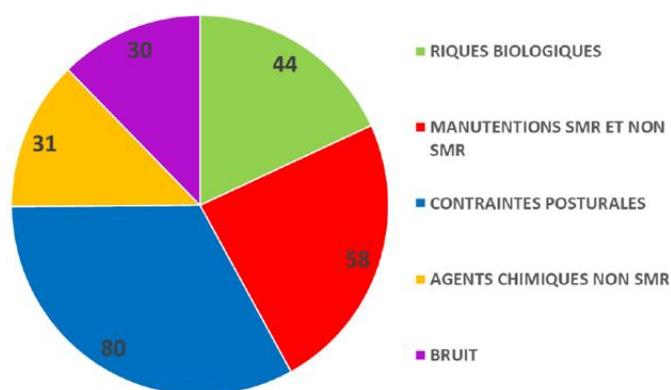
Focus sur les accidents et les maladies professionnelles

➤ **30** accidents suivis par le service prévention dont **25** ayant occasionné des jours d'absence (15 concernent des femmes et 10 des hommes), en prenant en compte les accidents survenus les années antérieures non consolidés.

➤ **1 552** jours d'absence au titre de ces accidents (reste à un niveau important 1 429 jours en 2022)

➤ **7** demandes de reconnaissance de maladie professionnelle déposées, dont **4 reconnues**.
3 ont occasionné **411** jours d'absence (457 jours en 2022).

Principaux risques d'exposition professionnelle : pourcentages des agents concernés



CDG40, le 26 juin 2024



En 2023 les accidents de travail et les maladies professionnelles occasionnent **27%** des journées d'absence, dans un contexte de vieillissement des agents exerçant des métiers à forte sollicitation physique (services technique et éducation).

Cette situation nécessite de mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels et de l'usure physique plus active sur le terrain.

Des rendez-vous de sensibilisation des responsables de services (notamment dans les services techniques) par la responsable prévention-santé au travail ont été mis en place à partir de 2024.

Pour les activités de nettoyage, des solutions réduisant la manutention seront expérimentées en 2024.

7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE



La participation employeur de la Ville de DAX concerne le volet prévoyance au titre du dispositif de labellisation.

Les agents de la Ville de DAX bénéficient des titres restaurant.



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.

71 % des agents de la Ville de DAX bénéficient de cette participation

36 600 € versés au titre de la participation employeur à la prévoyance.

Catégorie statutaire	Agents	Montant des participations versées
Catégorie A	18	1 593 €
Catégorie B	40	4 820 €
Catégorie C	211	30 183 €
	269	36 596 €

L'action sociale

180 751€ versés directement aux agents, au titre des prestations d'action sociale, dont notamment les titres restaurant (177 572€ en 2022).

409 agents (présents au cours de l'année) ont bénéficié de prestations.

8) LE DIALOGUE SOCIAL



Un dialogue social régulier et important au sein de la Collectivité avec des temps d'échanges formels et informels tout au long de l'année

Les réunions des instances consultatives

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, les instances de dialogue social ont été installées pour un mandat de 4 années (2023-2026) en janvier 2023, dans un cadre réglementaire modifié. Le Comité technique est désormais le Comité social territorial (CST), chargé de donner des avis préalables aux décisions des Conseils (municipaux ou d'administration) en matière d'organisation globale du travail. De ce comité est issue la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de travail (F3SCT, ancien CHSCT), dont les missions contribuent à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales prises en ces matières.



5 réunions du CST commun à la Ville de Dax et à son CCAS, dont la séance d'installation (et 5 réunions préparatoires)

4 réunions de la F3SCT commune à la Ville de Dax et à son CCAS dont la séance d'installation (et 4 réunions préparatoires)

10 rencontres mensuelles DGS-DRH avec les 2 organisations syndicales ayant une section locale active.

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

ASA pour l'exercice du droit syndical (Ville + CCAS de Dax)	Nombre de jours dans l'année
Journées d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux congrès syndicaux (autres que réunions locales et départementales)	0
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans les instances de concertation ville-ccas	27 (206h)
Journées d'absence pour formation syndicale	15

* Sous réserve des déclarations d'absence réalisées

Contingents de crédits de temps syndical (Ville + CCAS de Dax)	Droit annuel en heures	Nombre d'heures utilisées
ASA réunions syndicales locales et départementales	932	101
Décharges d'activité de service (DAS)	2 040	216

* Sous réserve des déclarations d'absence réalisées

Les journées de grève

En 2023, les organisations syndicales nationales ont déposé des mots d'ordre nationaux pour au moins 14 journées de grève, en janvier, février, mars, avril, juin et octobre.

Absences pour grève en 2023 :	
A la journée ou demi-journée	287,5
A l'heure	66

166 agents présents au cours de l'année ont été grévistes au moins 1 heure en 2023.

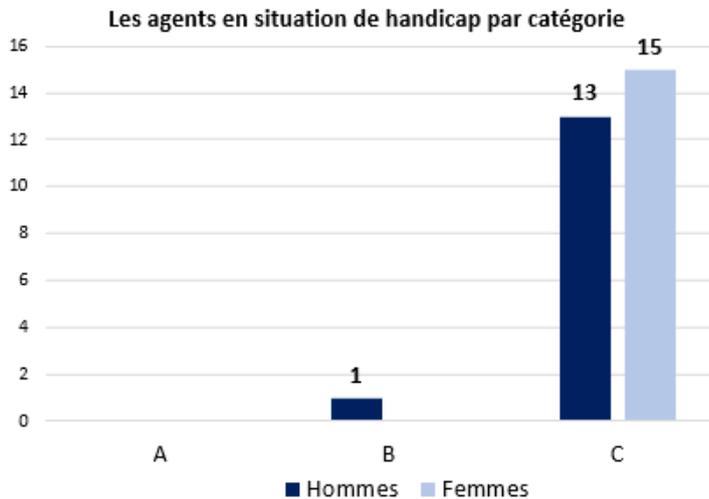
9) LE HANDICAP



Un taux d'emploi supérieur à l'obligation légale et un accompagnement spécifique des agents en situation de handicap

29 agents reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2022 (26 en 2022).

Soit un taux d'emploi de **7,55 %** (obligation 6 %).



La Ville de DAX effectue un accompagnement personnalisé des agents reconnus travailleurs handicapés via des actions diverses :

- accompagnement à la constitution du dossier de reconnaissance,
- aménagement de poste,
- demande de financement pour aménagement de poste,
- formation.

Rapport social unique 2023
VILLE DE DAX

