

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DAX (CCAS)



*Edition octobre 2025 - DRH
Conseil social territorial du 25 novembre 2025
Conseil d'administration du 27 novembre 2025*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 – 4^e ÉDITION

Références législatives et réglementaires

- **Article L.231-1 du Code général de la fonction publique**
 - **Article 5 de la loi du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique
 - **Décret du 30 novembre 2020** relatif à la base de données sociales et au RSU
 - **Arrêté du 10 décembre 2021** fixant, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (BDS)
 - **Arrêté du 14 août 2023** modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la BDS
-

Cadre et finalité du rapport

Conformément à l'article **L.231-1 du Code général de la fonction publique**, chaque collectivité territoriale élabore **annuellement** un **rapport social unique (RSU)**. Ce document, **obligatoire chaque année**, rassemble l'ensemble des **données et indicateurs** relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le **RSU** constitue un outil de **pilotage stratégique** permettant d'établir et de suivre les **lignes directrices de gestion (LDG)**, lesquelles déterminent la stratégie pluriannuelle de développement des ressources humaines. Il **remplace le bilan social** et favorise une approche globale, lisible et partagée de la politique RH de la collectivité.

Le **rapport social unique** fait l'objet des étapes suivantes :

- **Présentation au Comité Social Territorial (CST) pour avis ;**
 - **Présentation à l'assemblée délibérante ;**
 - **Publication par la collectivité**, sur son site internet ou tout autre support de communication, **dans les 60 jours suivant sa présentation au CST.**
-

Données et approche analytique

Cette **4^e édition du RSU** repose sur la base de données sociales consolidée à partir de **plus de 200 tableaux et environ 90 indicateurs**. Les analyses sont présentées, lorsque cela est pertinent, **sous l'angle femmes / hommes**, afin d'assurer une lecture équilibrée et représentative des effectifs et des pratiques.

Dans la perspective de cette 4^{ème} édition, des données **comparatives et d'évolution pluriannuelle** sont intégrées renforçant ainsi la lisibilité et le suivi des dynamiques RH.



CHIFFRES CLES 2024 (au 31/12/24) CCAS DE DAX

Effectifs et structure du personnel

- **211 agents rémunérés – tous statuts confondus**
- **94 % de femmes / 6 % d'hommes**
- **43 ans** : âge moyen des agents titulaires et contractuels sur postes permanents
- Près d'un tiers des agents ont atteint **50 ans** (34 % des femmes / 33 % des hommes)

Recrutement, carrières et mobilités

- **27** recrutements réalisés sur emplois permanents
- **11** agents nommés stagiaires dans l'année
- **6** agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion
- **3** départs à la retraite

Développement des compétences

- **507** journées de formation suivies
- **131** agents formés, soit plus de la moitié de l'effectif permanent

Masse salariale et protection sociale

- **9,57 M€** de dépenses de personnel (chapitre 012 - 3 budgets : Principal - EHPAD - Crèches)
- **14 107 €** consacrés à la protection sociale complémentaire (**prévoyance**)

Santé, sécurité et conditions de travail

- **3 926 jours d'absence** pour maladie ordinaire
- Taux d'absentéisme pour raisons de santé : **8,46 %** (stable)
- **20 accidents** de service recensés
- **7,10 %** d'agents en situation de **handicap**

Dialogue social

- **8 séances** des instances de dialogue social (CST, FSSCT, CAP, CCP)
- Un dialogue social régulier, garant d'un climat de travail constructif et d'une gestion partagée des ressources humaines.

Sommaire RSU



1. Photographie des emplois

Une vision d'ensemble de la structure des emplois



2. Parcours professionnels et flux de personnels

Les dynamiques de carrière au sein de la collectivité.



3. Formation et développement des compétences

Accès à la formation et accompagnement des parcours professionnels



4. Rémunérations et politique indemnitaire

Masse salariale, régime indemnitaire et évolutions des rémunérations



5. Organisation et conditions de travail

Temps de travail, organisation des services



6. Santé, sécurité et qualité de vie au travail

Absentéisme, prévention, santé et sécurité au travail



7. Protection sociale complémentaire et action sociale

Participation employeur, dispositifs de prévoyance et accompagnement social



8. Dialogue social et instances représentatives

Instances consultatives, concertation et co-construction des politiques RH



9. Handicap et inclusion professionnelle

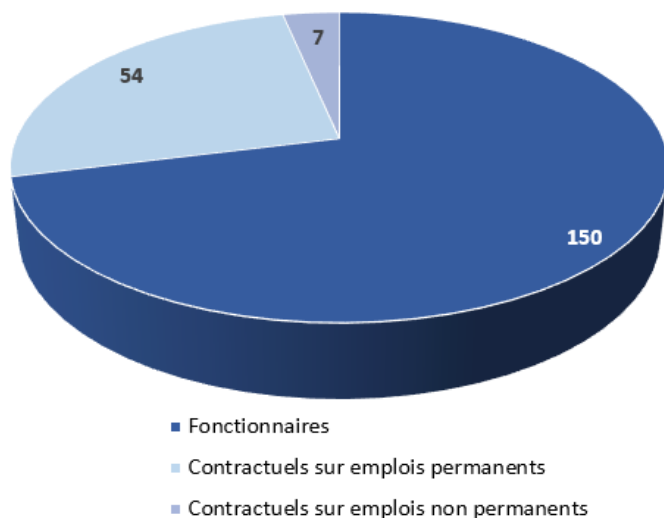
Emploi, maintien dans l'emploi et accessibilité - agents en situation de handicap

1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS



Un effectif rémunéré en augmentation.

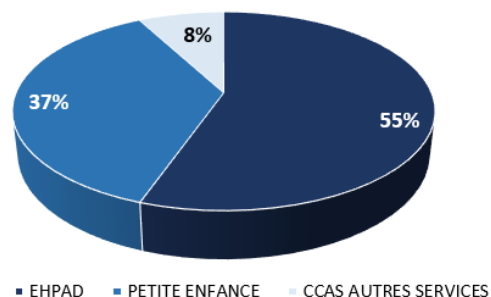
211 agents rémunérés au 31/12/2024



71 % sont des fonctionnaires, taux stable depuis 2022.

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ont augmenté en nombre.

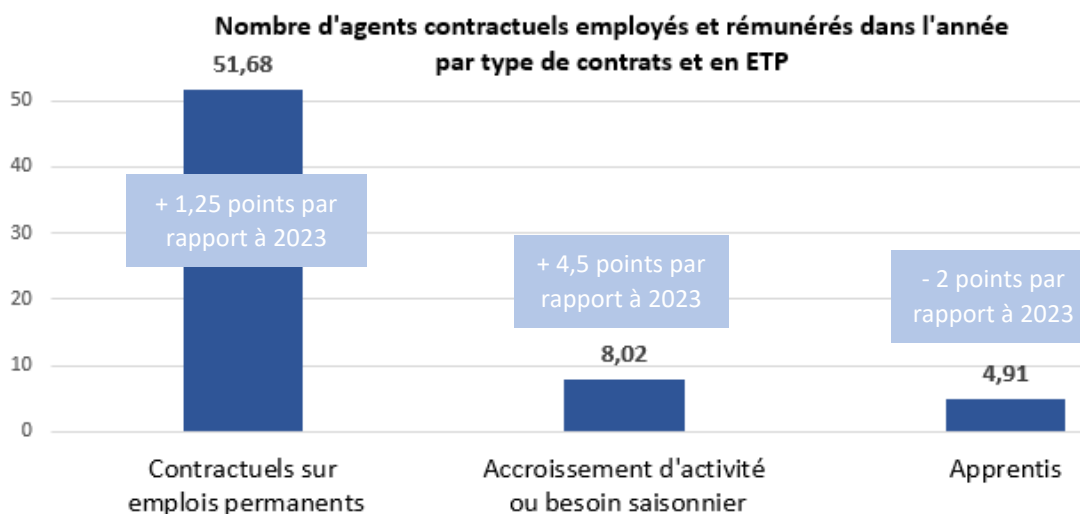
CCAS : répartition des agents sur postes permanents par pôle



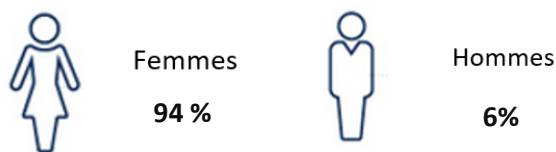
L'effectif global permanent augmente de 7 agents par rapport à 2023, pour retrouver son niveau de 2024. Le taux d'agents fonctionnaires est stable et supérieur à la moyenne constatée en 2023 sur les CCAS de Nouvelle Aquitaine (61%).

Evolution de l'effectif rémunéré

	Au 31/12/21	Au 31/12/22	Au 31/12/23	Au 31/12/2024
Fonctionnaires et contractuels de droit public	199	204	197	204



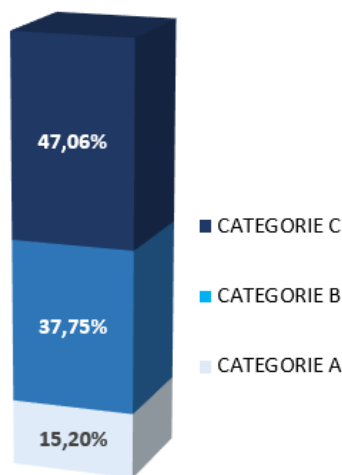
Répartition par sexe des agents sur emploi permanent



Le taux de féminisation des emplois est traditionnellement très déséquilibré, du fait des emplois occupés (aide à la personne âgée ou petite enfance).

Le taux de masculinisation continue de diminuer (7% en 2023). Ce taux atteint 10% au niveau de la moyenne régionale des CCAS en 2023.

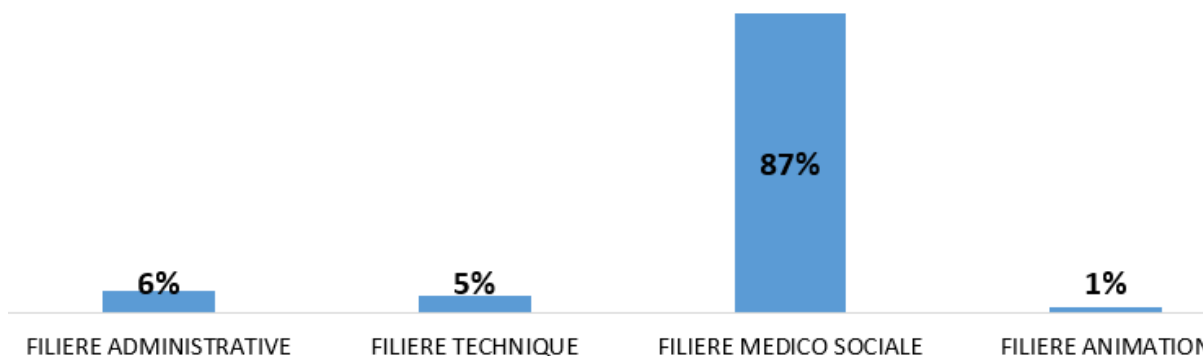
Répartition par catégorie hiérarchique



L'effectif de catégorie C continue de perdre en importance (48,68% en 2023), au profit de ceux des emplois de catégorie B et A.

La moyenne régionale des CCAS en 2023, enregistre une répartition plus importante des emplois de catégorie C

Répartition par filière



Les filières médico-sociale et animation perdent chacune 1%, qui sont retrouvés dans les filières administrative et technique.

Les principaux cadres d'emplois représentés

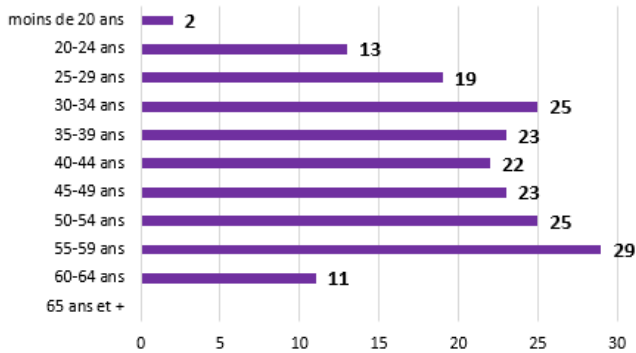
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	36%
Auxiliaires de puériculture	18%
Aides soignants	18%
Infirmiers	5%
Adjoints techniques	5%
Adjoints administratifs	4%
Educateurs de jeunes enfants	3%

La répartition 2023 enregistre un recul des cadres d'emploi des agents sociaux (-4%) et des auxiliaires de puériculture (-1%), au profit des cadres d'emplois des aides-soignants (+3%), des adjoints techniques (+2%) et des infirmiers (+1%).

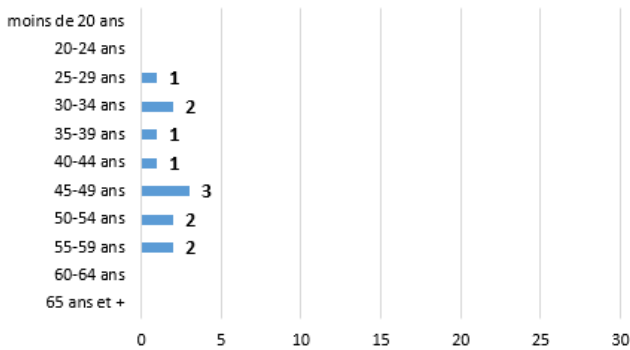
Pyramide des âges



Pyramide des âges des femmes



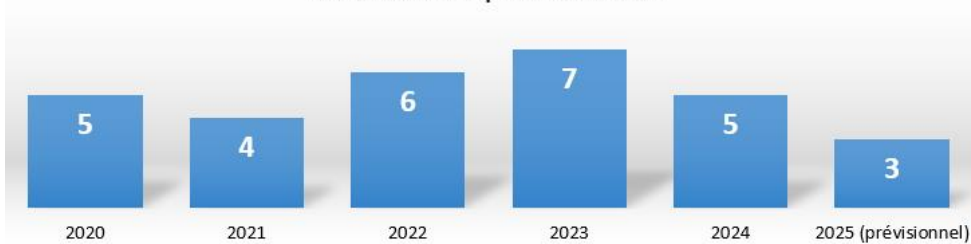
Pyramide des âges des hommes



L'effectif est plutôt jeune : la proportion des agents ayant atteint 50 ans est en baisse par rapport à 2023 (34% contre 38% en 2023) et la part des moins de 30 ans augmente légèrement (17% contre 16% en 2023). Dans les CCAS de Nouvelle Aquitaine en 2023, 11% des agents avaient moins de 30 ans et 46% 50 ans et plus.

L'âge moyen des agents sur postes permanents est stable : 43 ans (46 ans en 2023 dans les CCAS de Nouvelle Aquitaine).

Evolution des départs à la retraite



Evolution des retraites progressives attribuées

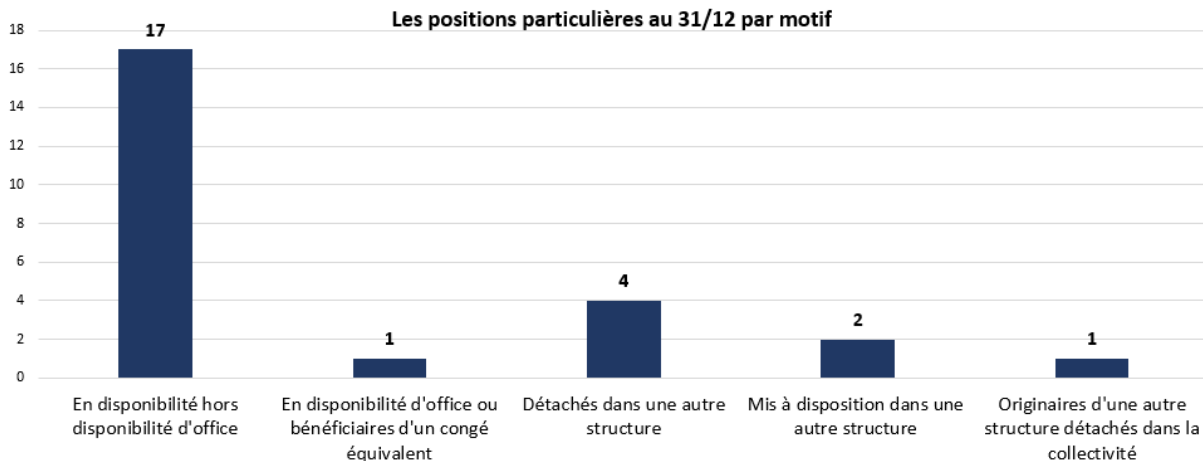


Au regard de l'âge de l'effectif, les cohortes d'agents atteignant l'âge de la retraite sont peu importantes. La retraite progressive intéresse quelques agents (uniquement des femmes). Avec l'abaissement de sa mise en oeuvre à 60 ans, elle sera possiblement sollicitée par plus d'agents.

2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX



Des flux de personnel qui restent importants sur ces services (EHPAD, crèches) et des remplacements fréquents liés à la nécessaire continuité de service. Des réflexions en cours sur 2025 pour stabiliser et fidéliser les effectifs et limiter le recours à des remplaçants.



Le nombre d'agents placés en position de disponibilité à leur demande a augmenté (+1 agent), tandis que la mise en disponibilité pour cause de maladie a baissé (-3 agents).

Les flux de personnels

Les arrivées et les départs sont nombreux au cours de l'année, car remplacer les agents absents est nécessaire pour garantir les taux d'encadrement des publics pris en charge (tous petits et personnes âgées).

LES DEPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
TEMPORAIRE - Congé de formation						1	1	1
Mise à disposition dans une autre collectivité						1	1	1
Mise en disponibilité de droit							0	0
Mise en disponibilité sur demande	1				1	2	4	16
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)					3		3	3
Congé parental							0	0
Mutation					2		2	6
Décès							0	1
Démission (fonctionnaires) radiation des cadres					1		1	1
Démission (contractuels)	1		1	1	1	2	6	2
Départ à la retraite (dt retraite pour invalidité)				1	1	1	3	7
Fin de détachement dans la collectivité							0	1
Licenciement						1	1	3
Fin de contrat (agent remplaçant et apprentis)		2	2	8	16	40	68	46
Contractuel nommé stagiaire					2	9	11	9
Rupture conventionnelle							0	0
Autres (abandon de poste)							0	1
	2	2	3	10	27	57	101	98

Les principaux motifs de départ des agents sur emploi permanent :

- Les fins de contrats : 68, en augmentation depuis 2022 (38, puis 46 en 2023).
- Le passage à la position de stagiaire (11 agents nommés, 9 en 2023).
- Les démissions (7), les demandes de mise en disponibilité (4), les départs à la retraite (3).

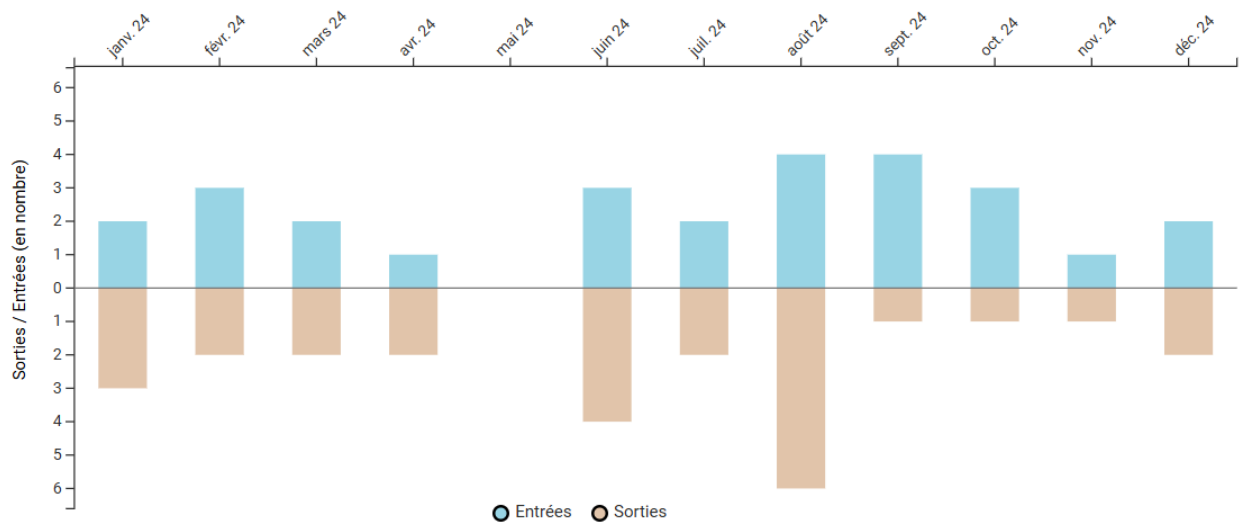
LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation				1	1	1	3	4
Recrutement direct (contractuel présent l'année précédente)	0	0	0	0	2	9	11	1
Recrutement par intégration directe				1		2	3	0
Recrutement par voie de concours/examen					2		2	0
Recrutement par détachement FPH ou autre collectivité				1		1	2	0
Réintégration d'agents rémunérés pendant leur absence					1	1	2	2
Réintégration d'agents non rémunérés pendant leur absence					1	2	3	2
Recrutement de contractuel remplaçant		1	1	3	8	24	37	45
Recrutement contractuel sur emploi permanent				1			1	2
TOTAL ARRIVEES							64	56

Focus sur les recrutements sur emploi permanent

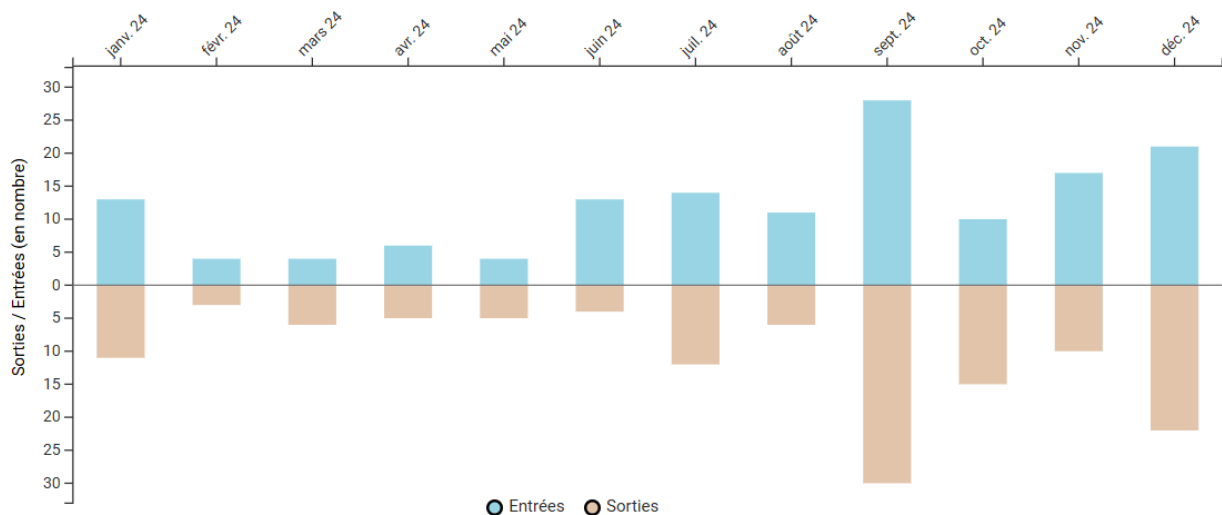
- Directeur intérim EHPAD (1)
- Cadre de santé EHPAD (1)
- Médecin coordonnateur EHPAD (1)
- Auxiliaire de vie EHPAD (2)
- Directeur adjoint CRECHE (1)
- Psychologue CRECHE (1)
- Directeur CRECHE (1)
- Auxiliaire de puériculture CRECHE (3)
- Agent polyvalent CRECHE (3)
- Agent social CRECHE (1)



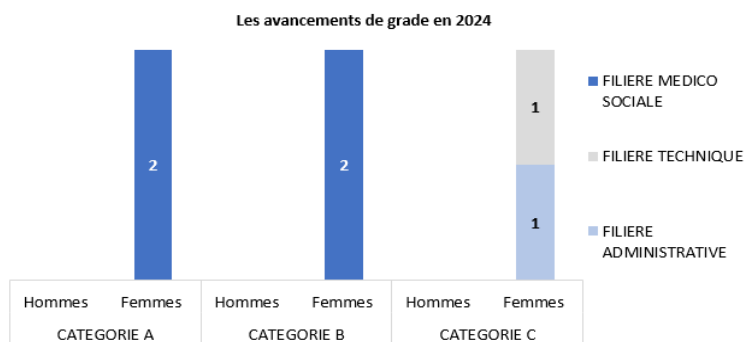
Turn-over par mois sur l'année des structures petite enfance (crèches)



Turn-over par mois sur l'année des structures EHPAD (hors contrats d'Intérim)



Les évolutions de carrière



6 avancements de grade en 2024

Aucun agent n'a bénéficié d'une promotion interne en 2024 (comme en 2023).

Les sanctions disciplinaires

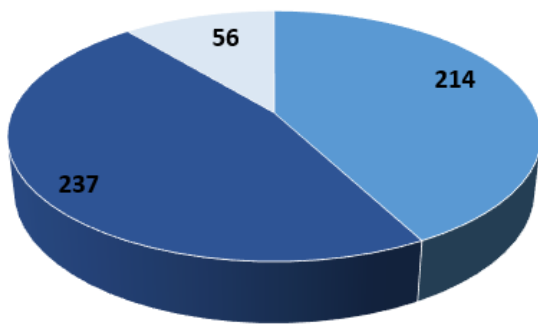
2 sanctions prononcées en 2024 (aucune les années précédentes depuis 2021), contre 2 femmes et relevant du 1^{er} groupe de sanctions : 1 blâme et 1 exclusion temporaire.

3) LA FORMATION



Un nombre de journées de formation en forte augmentation

Journées de formation suivies par pôles de compétence au CCAS



■ Enfance ■ Personnes âgées ■ Action sociale - administration

507 journées de formation suivies (405 en 2023)

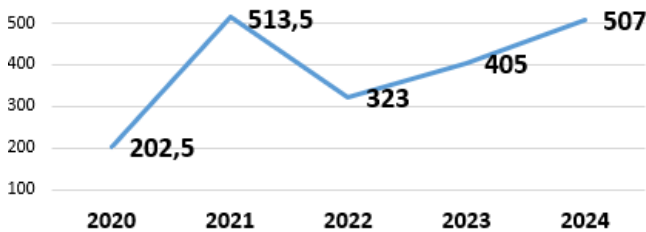
131 agents formés (122 en 2023) soit 64% des agents (stable)

74 040€ investis au titre de la formation professionnelle (stable) dont 54 340€ au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT (+3 730€)

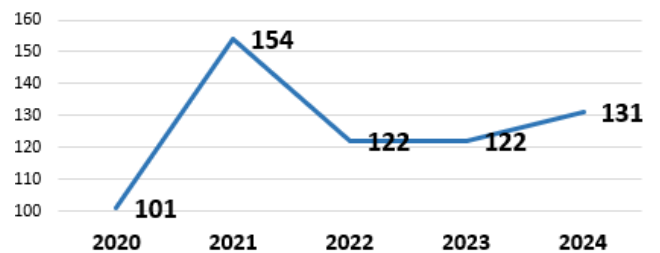
2,5 jours de formation par agent en moyenne (2,1 en 2023)

84 jours de formation annulés (66 en 2023)

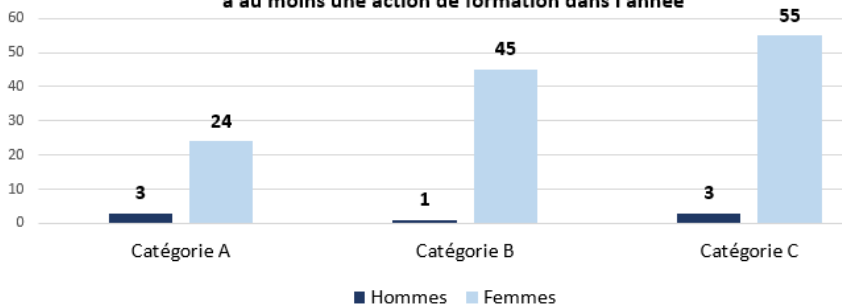
Evolution du nombre de journées de formation



Evolution du nombre d'agents formés



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

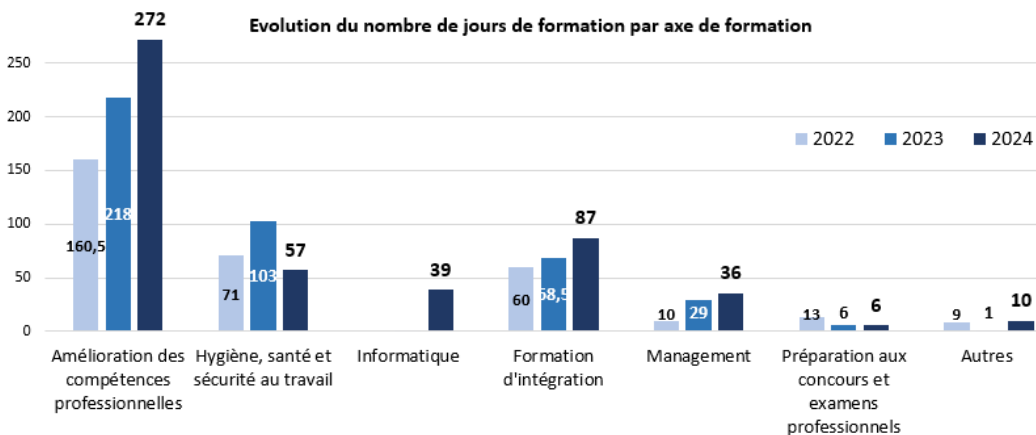


31% des journées de formation suivies par des agents de catégorie A

36% des journées de formation suivies par des agents de catégorie B

34% des journées de formations suivies par des agents de catégorie C

Evolution du nombre de jours de formation par axe de formation



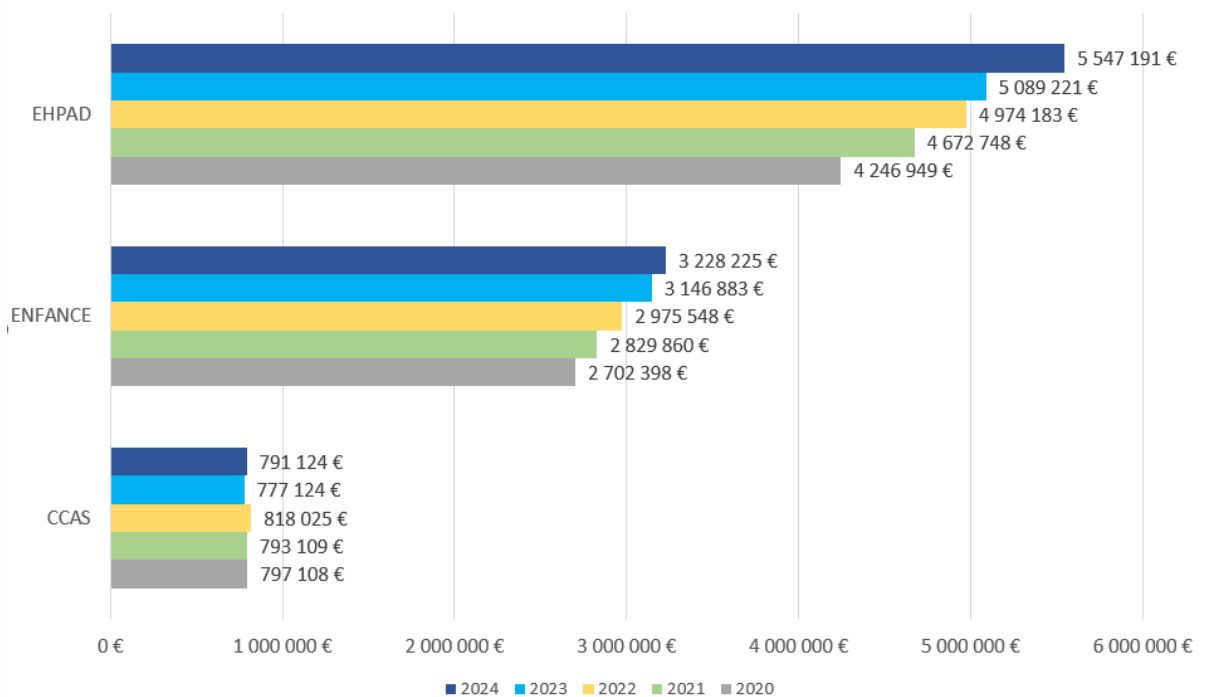
4) LES REMUNERATIONS



Des dépenses de personnel qui évoluent mécaniquement avec les mesures nationales et l'évolution du GVT tout en restant sur une évolution maîtrisée.

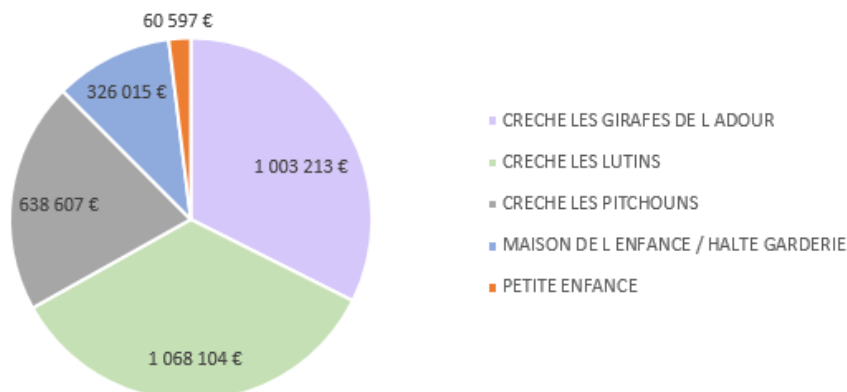
A noter une hausse importante toutefois de la masse salariale des EHPAD au 31/12/24 qui a impliqué une réflexion d'ensemble sur 2025 pour contenir cette évolution avec des mesures pluri annuelles adaptées.

Evolution des dépenses de personnel par budget depuis 2020



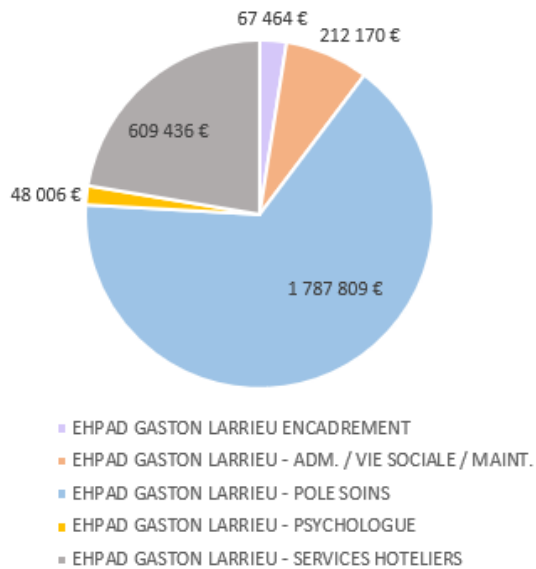
La répartition des rémunérations du budget Petite enfance en 2024

Somme des rémunérations chargées - Budget petite enfance

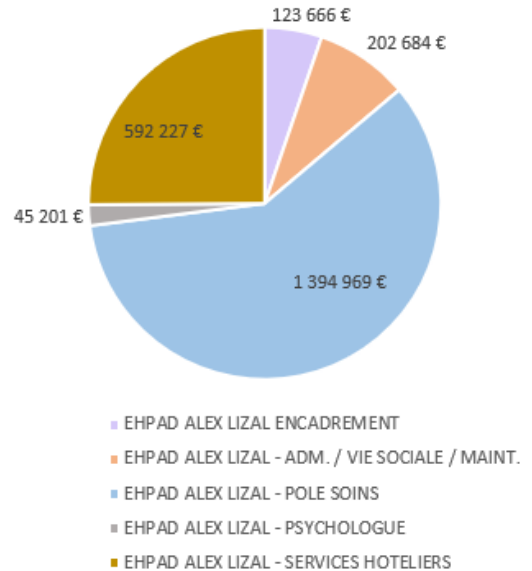


La répartition des rémunérations (salaires uniquement) du budget EHPAD en 2024

Somme des rémunérations chargées
Budget EHPAD G.LARRIEU



Somme des rémunérations chargées
Budget EHPAD A.LIZAL



Les rémunérations liées à la Direction des EHPAD ou postes communs aux deux établissements (directeur, médecin coordonnateur) représentent sur l'année 2024, 181 700 €.

5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL

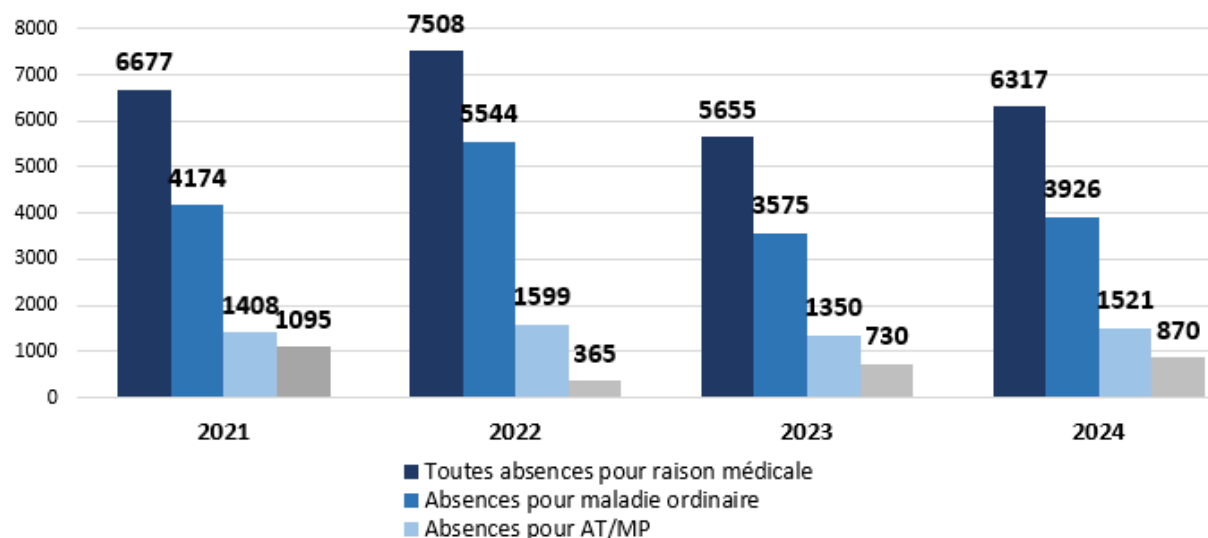


Un absentéisme qui repart à la hausse en 2024, mais de façon limitée. Point de vigilance et démarches en cours sur 2025.

Les absences

- **3 926 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (3 575 jours en 2023)
- **123 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (117 en 2023)

Evolution du nombre de jours d'absence pour raison médicale

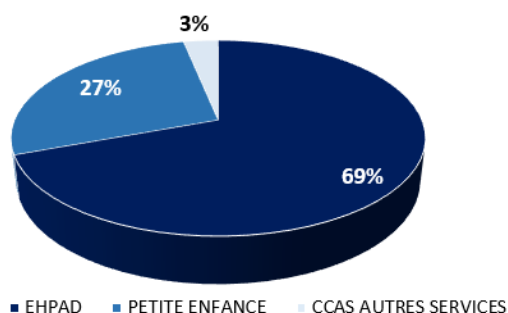


LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ	Nombre d'agents permanents concernés		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts maladie	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	9	95	335	3 591	18	154
Pour accidents du travail et de trajet	1	13	80	781	3	13
Pour maladie professionnelle		2		660		2
Congé de longue maladie, de grave maladie		2		504		2
Congé de maladie de longue durée		1		366		2
	123		6 317		194	

Le nombre global de jours d'absence augmente de 663 journées par rapport à 2023.

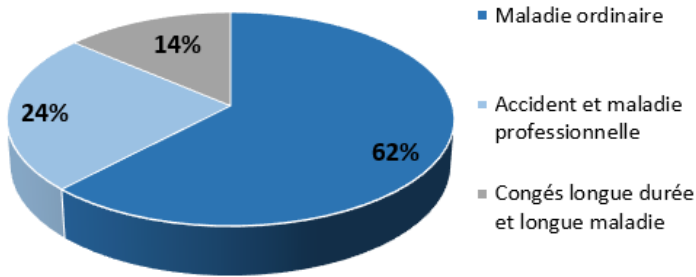
Tous les motifs d'absences pour raison médicale sont concernés par la hausse du nombre de jours.

CCAS : répartition des absences pour raison médicale par pôle



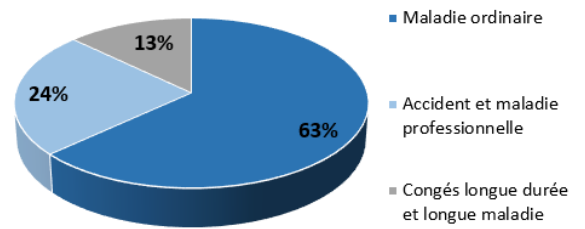
Les agents de l'EHPAD représentent 55% des effectifs du CCAS et enregistrent 69% du volume des absences pour raison de santé.

Répartition des absences pour raison médicale en 2024

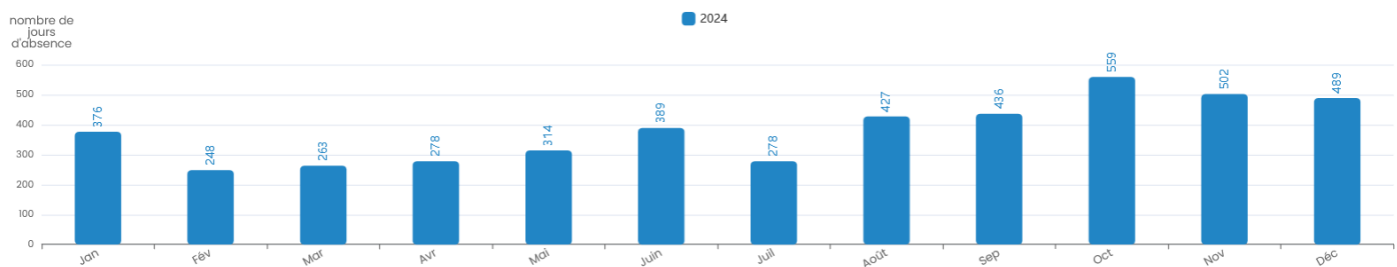


La répartition des absences par motif est stable par rapport à 2023.

Répartition des absences pour raison médicale en 2023



Répartition des jours d'absence pour maladie ordinaire en 2024



La répartition des absences par mois (tous agents rémunérés en 2024) montre une accentuation sur la fin de l'année, à compter d'août.

Analyse de l'absentéisme pour raisons de santé

Taux 2024
= 8,46 %
(8,20% en 2023)

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



FREQUENCE

↘ 95,10 arrêts pour 100 agents (108 en 2023)
(Nbr moyen d'arrêt sur une population donnée)

GRAVITE

↗ 32,56 jours en moyenne d'arrêt pour maladie (27,72 en 2023)
(durée moyenne des absences)

EXPOSITION

↘ 60,29 % d'agents absents au moins 1 fois (61,60% en 2023)
(proportion d'agents absents au moins 1 fois dans l'année)

Une légère dégradation en 2024 par rapport à la situation très améliorée de 2023 sur le plan de l'absentéisme pour maladie. Le nombre d'arrêts et la proportion d'agents arrêtés continuent de diminuer. Par ailleurs la durée moyenne d'arrêt augmente. *Le taux d'absentéisme moyen constaté au niveau des CCAS de la Région pour 2023 est de 9,43%.*

La naissance

408 jours d'absence au titre des congés maternités (410 en 2023) qui ont concerné 3 femmes.
Aucun jour au titre du congé paternité.

L'assurance statutaire

Le CCAS de Dax dispose d'une assurance statutaire, qui couvre les risques statutaires suivants : accidents de travail, maladie professionnelle (et temps partiels thérapeutiques liés, décès, maternité).

Le temps de travail



97,06 % des agents à temps complet (98,41% en 2023)

7,07 % des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel dont 100% sont des femmes (stable)

33% des agents travaillent selon des cycles hebdomadaires

18% des agents travaillent selon des cycles mensuels

49% des agents travaillent selon des cycles spécifiquement adaptés à leur activité

84,5 journées au titre des autorisations d'absence en 2022 (*enfant malade, mariage, décès, ...*) (59 en 2023)

30 agents ont bénéficié de ces autorisations (stable)

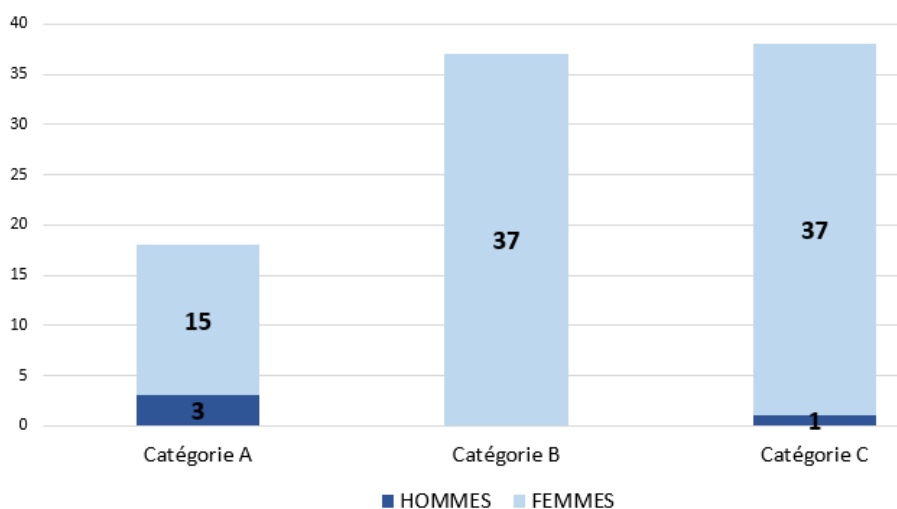
Le télétravail

7,8 % des agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail (stable).

LES AGENTS PRATIQUANT LE TELETRAVAIL	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE				1	2	4
FILIERE TECHNIQUE						
FILIERE SOCIALE et MEDICO SOCIALE				7		1
FILIERE ANIMATION						1
TOTAL	0	0	0	8	2	6

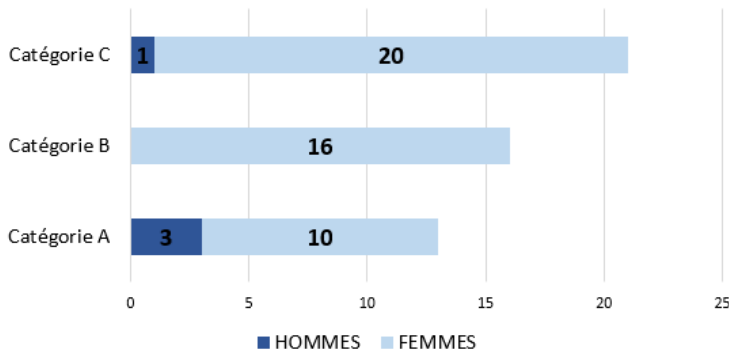
Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2024

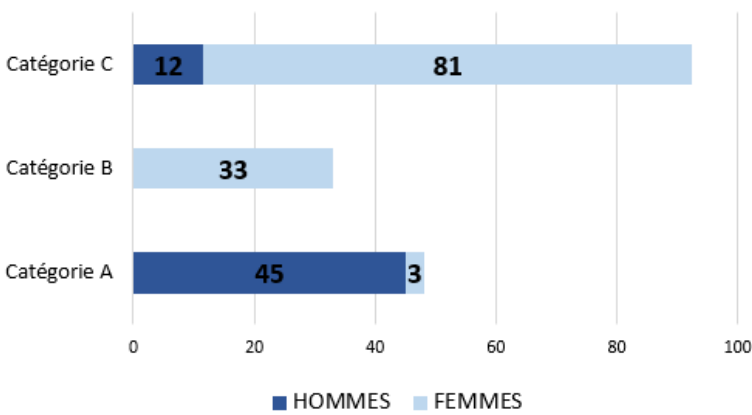


46 % des agents disposent d'un CET (51% en 2023)

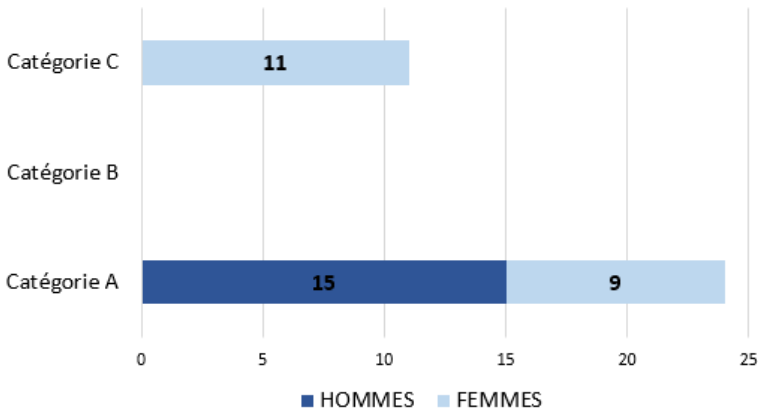
Nombre de jours versés au titre de l'année



Nombre de jours utilisés sous forme de congés



Nombre de jours indemnisés



Le compte épargne temps en 2024

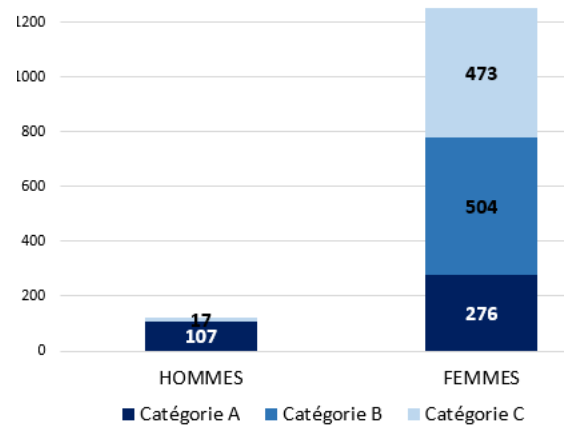
50 jours versés au titre des congés (210 jours en 2023)

174 jours utilisés sous forme de congés (161 jours en 2023)

35 jours indemnisés soit **4 513€** (51 jours pour 5 205 € en 2023)

1375 jours accumulés sur les CET

Nombre de jours de CET épargnés au 31/12/2024



6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



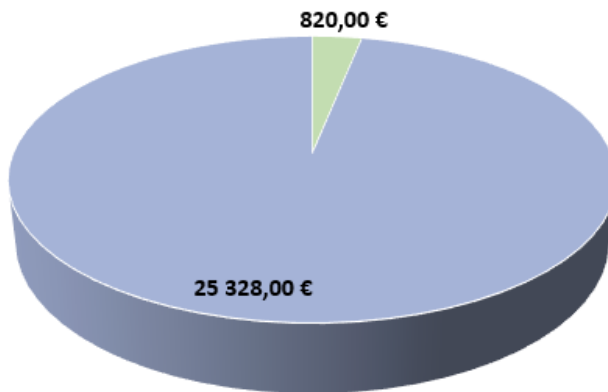
Les métiers du CCAS ont une exposition aux risques professionnels importante. Malgré les moyens déployés, les accidents restent nombreux.



Prévention

Les dépenses dédiées à la santé et à la sécurité augmentent en 2024 (+ 8 860€)

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



➔ 26 148 € consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail (17 288 € en 2023)

- Formation santé sécurité
- Dépenses pour l'amélioration des conditions de travail (EPI, mobilier adapté, etc...)

Le CCAS du Grand Dax dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels pour chaque unité de travail. Ces DUERP sont mis à jour régulièrement par l'assistante de prévention et le conseiller de prévention.

104 consultations réalisées par le médecin ou l'infirmière du travail en 2024 (↘ 157 en 2023)

MOTIF DES VISITES

Examens Médicaux périodiques	43
Visites médicales périodiques SIS	2
Visites médicales périodiques SIR	41
Examens Médicaux non périodiques	34
Visite initiale d'embauche	17
Visite de reprise après MO	4
Visite de pré reprise à la demande de l'agent	4
Visite à la demande de l'employeur	2
Visite à la demande de l'agent	2
Visite à la demande du médecin du Travail	5
Visites médicales à la demande de l'infirmière	1
Total des examens cliniques réalisés	78
Total des entretiens effectués par IDEST	26
Total global visites médicales + entretiens IDEST	104
Visites et entretiens infirmiers non effectués suite à absence	10

CDG40, le 7 Mai 2025



La délégation de la F3SCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail) est commune au CCAS et à Ville de Dax. Elle réalise des visites régulières de services et émet des préconisations pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Elle a visité en 2024 les services de la maison des citoyens, des parcs et jardins, le siège du CCAS, la tribune M. Boyau.

L'ACFI a réalisé des inspections ou des visites de suivi dans les crèches et maison de l'enfance, dans les stades et à la régie des boues.

Les personnels dédiés à la prévention

1 conseiller prévention, 1 assistante de prévention de la ville sur les unités administratives du CCAS, 1 responsable santé-prévention, 1 psychologue du travail, 1 médecin et 1 infirmière du travail du CDG 40

6 agents (femmes) ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique, dont 2 suite à un accident ou une maladie professionnelle (5 femmes en 2023)

Focus accidents et maladies professionnelles

➤ **20** accident de travail suivis par le service prévention (16 en 2023) suivis, dont **16** ayant occasionné des jours d'absence, en prenant en compte les accidents survenus les années antérieures non consolidés. Ces accidents ont concerné 19 femmes et 1 homme.

➤ **871** jours d'absence au titre de ces accidents (692 jours en 2023). Les accidents des années antérieures ont occasionné 41% des jours d'absence pour accident.

➤ **2 maladies professionnelles** ont occasionné **660 jours d'absence** (832 en 2023).

PRINCIPAUX RISQUES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE

- Les Contraintes posturales
 - *Risques de troubles musculo squelettiques*
- Les manutentions (SMR et Non SMR)
 - *Risques de troubles musculo squelettiques*
- Les agents biologiques
 - *Risques infectieux (Maladies Professionnelles)*
- La charge mentale
 - *Risques psycho sociaux*

CDG40, le 7 Mai 2025

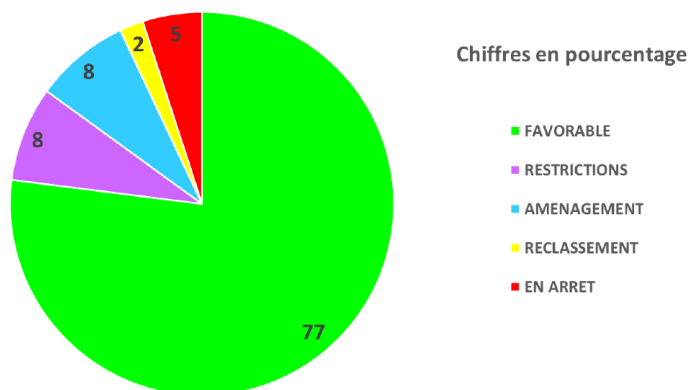


➤ **En 2024 les accidents de travail et les maladies professionnelles ont occasionné 24% des journées d'absence** (+3 points) , et une durée moyenne de 61,5 jours par arrêt (53 jours en 2023).

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

Cumulant les problématiques des difficultés de recrutement, de l'absentéisme, et de l'augmentation des restrictions d'aptitude, en 2024 le CCAS a lancé une démarche globale de prévention, en partenariat avec la CARSAT et avec le soutien financier du FNP pour améliorer les conditions de travail, prévenir l'usure professionnelle, contribuer à l'attractivité des métiers et faire évoluer les pratiques et le fonctionnement général.

CONCLUSIONS DES VISITES



CDG40, le 7 Mai 2025



7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE



La participation employeur du CCAS DAX concerne le volet prévoyance au titre du dispositif de labellisation. 49 % des agents bénéficient actuellement de cette participation de l'employeur.



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.

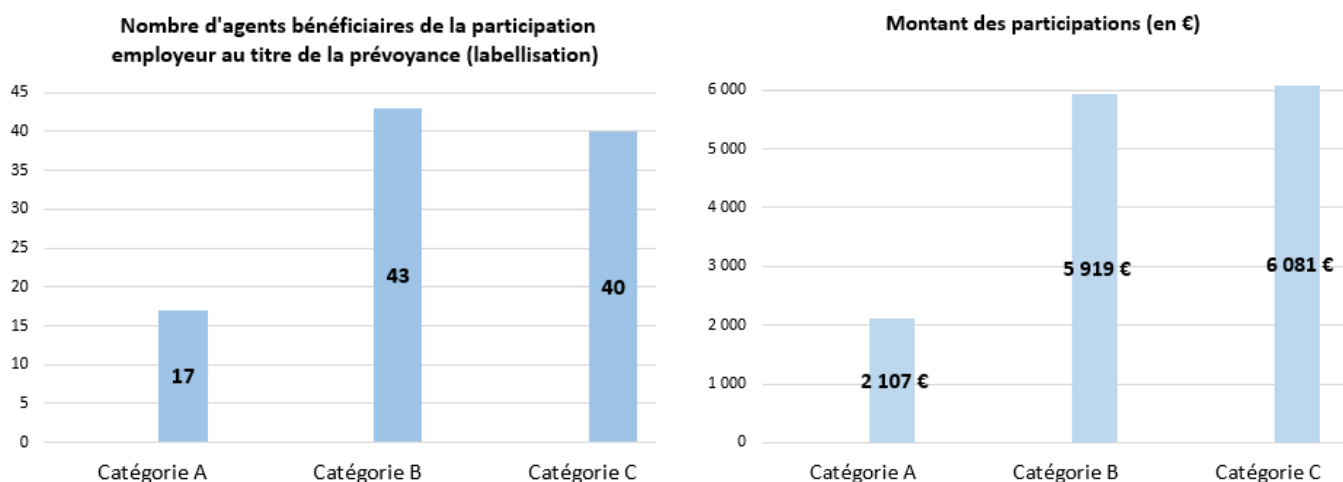
Le CCAS de Dax verse une participation employeur au titre de la prévoyance (via la labellisation).

49 % des agents bénéficient de cette participation.

Si on prend l'effectif uniquement des agents titulaires, le taux est plus important.

Le CCAS comptabilise un nombre important d'agents contractuels, au sein des structures petite enfance ou EHPAD.

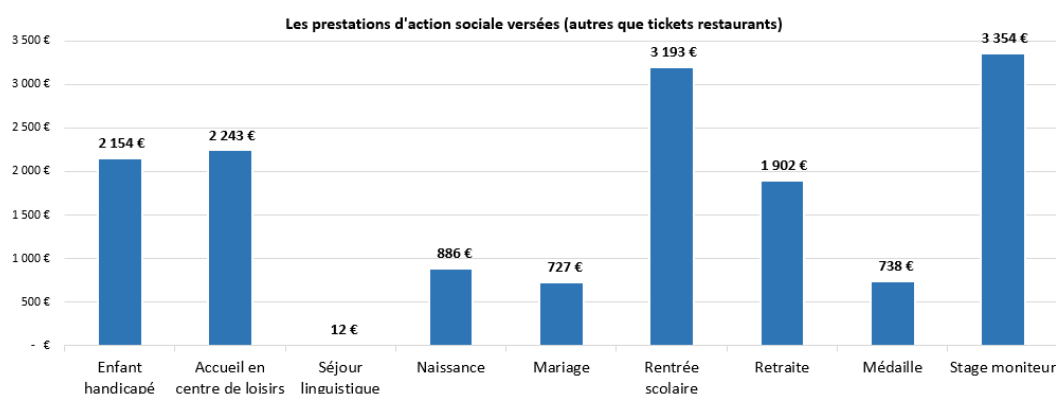
= 14 107€ versés au titre de la participation à la prévoyance



L'action sociale

71 595€ de titres restaurant versés directement aux agents et 15 2027€ au titre des autres prestations.

189 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

Les instances de dialogue social ont été installées pour le mandat 2023-2026.

Elles sont communes à la Ville et au CIAS de Dax.

Le Comité social territorial (CST) est chargé de donner des avis préalables aux décisions des Conseils (municipal pour la Ville ou d'administration pour le CCAS) en matière d'organisation globale du travail.

La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de travail (F3SCT), s'intéresse 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. Elle dispose d'une délégation qui assure la visite de 2 à 3 services chaque année.



5 séances du CST et 5 réunions préparatoires.

3 réunions de la F3SCT et 3 réunions préparatoires. 4 visites de services par la délégation.

8 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)	2
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans les instances de concertation ville-ccas	114h (16 journées)
Journées d'absence pour formation syndicale	0

* 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	40
Décharges d'activité de service (DAS)	2 040	111

* Sous réserve des déclarations d'absence réalisées

Les journées de grève

En 2024, les organisations syndicales nationales ont déposé des mots d'ordre nationaux pour moins de 10 journées de grève (14 en 2023).

Absences pour grève	2024	2023
A la journée ou demi-journée	1	51
A l'heure	0	2

1 agent a été gréviste au moins 1 heure en 2024 (34 en 2023).

1 journée de grève enregistrée.

9) LE HANDICAP



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

➤ **13** agents reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre (11 en 2023)

Un taux d'emploi de **7,10 %** de l'effectif (obligation 6 %)



Les agents en situation de handicap par catégorie



Le CCAS de DAX effectue un accompagnement personnalisé de ses 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.

10) L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES -HOMMES

Les données genrées sont incluses dans le présent rapport.

L'obligation de réalisation du rapport de situation comparée femmes hommes de la Ville de Dax ne s'applique pas au CCAS.

Rapport social unique 2024

Centre communal d'action
sociale (CCAS) de DAX

