

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Ville de DAX



*Edition octobre 2025 - DRH
Comité social territorial du 25 novembre 2025
Conseil municipal du 11 décembre 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. A noter, toutefois que le rapport égalité présenté en début d'année en amont du DOB propose une version enrichie de ces indicateurs.

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) VILLE DE DAX

Effectifs et structure du personnel

- **413 agents** rémunérés – *tous statuts confondus (stabilité)*
- **53 % de femmes** (+ 1 point) / **47 % d'hommes**
- **48 ans** : âge moyen des agents sur postes permanents
- **Plus d'un agent sur deux** a atteint 50 ans (52 % des femmes / 49 % des hommes)

Recrutement, carrières et mobilités

- **26 recrutements** sur emplois permanents
- **15 nominations de stagiaires** dans l'année
- **25 agents** ont bénéficié d'un **avancement ou d'une promotion**
- **18 départs à la retraite** (en hausse)

Développement des compétences

- **1 004 journées de formation** suivies (en augmentation)
- **294 agents formés**, soit près des **trois quarts de l'effectif permanent**

Masse salariale et protection sociale

- **17,63 M€** de dépenses de personnel (budget principal Ville de DAX – 012)
- **34 405 €** versés au titre de la **participation employeur à la prévoyance**

Santé, sécurité et conditions de travail

- **3 625 jours d'absence** pour maladie ordinaire
- **Taux d'absentéisme pour raisons de santé en forte baisse : 4,69 %**
- **26 accidents de service** recensés (en baisse)
- **7,63 % d'agents reconnus travailleurs handicapés**

Dialogue social

- **8 réunions des instances de consultation** (CST, FSSCT, CAP, CCP)
- Un **dialogue social soutenu**, garant d'un climat de travail constructif et d'une gestion concertée 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



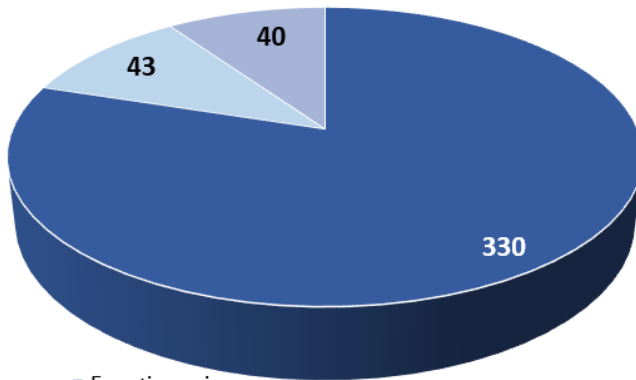
10. Égalité professionnelle femmes / hommes

1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS VILLE DE DAX



L'effectif global rémunéré diminue légèrement, mais l'effectif sur poste permanent est stable. C'est la part des agents contractuels sur emplois permanents qui diminue au 31/12.

413 agents rémunérés au 31/12/2024 (420 en 2023)



80% des agents sont fonctionnaires (stable)

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

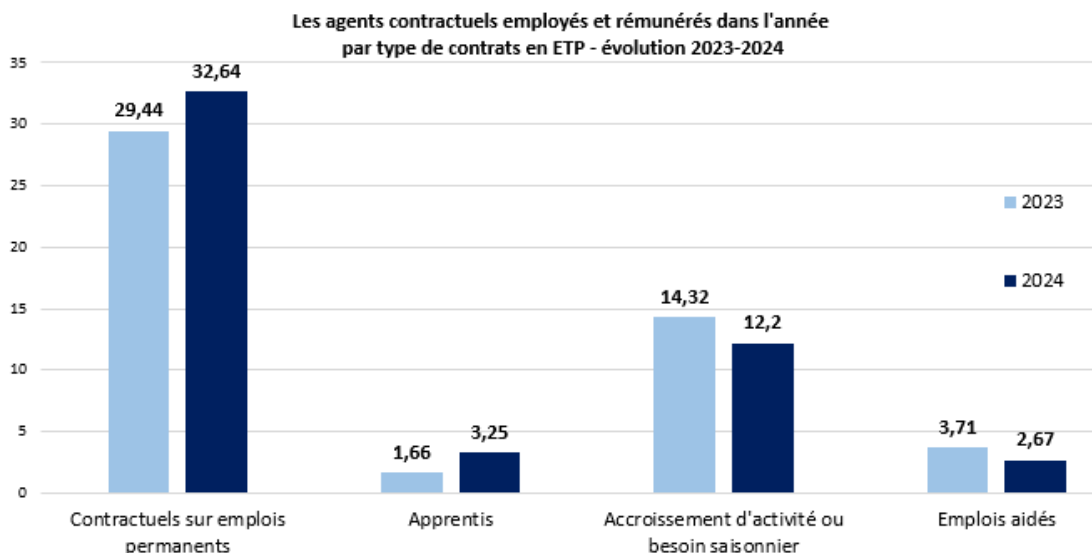
Evolution de l'effectif rémunéré

	Au 31/12/21	Au 31/12/22	Au 31/12/23	Au 31/12/24
Fonctionnaires et contractuels de droit public (tous statuts confondus)	423	421	420	413

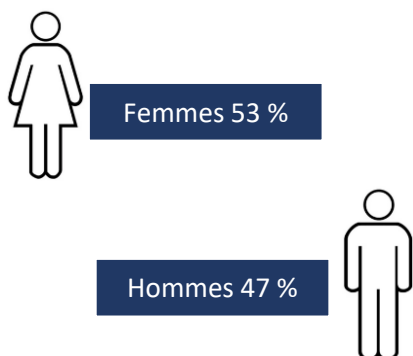
L'effectif global enregistre une baisse plus accentuée que les années précédentes (-7), en raison de la réduction de la part des emplois non permanents au 31/12. L'effectif permanent (fonctionnaires + contractuels sur emploi permanent) est stable (-2).

Dans le détail, le nombre d'agents fonctionnaires diminue (-7), le nombre d'agents contractuels sur emploi permanent augmente (+ 5), les contractuels sur emploi non permanent sont moins nombreux (-5).

Le taux de fonctionnaires stable et bien supérieur au taux moyen (73%, en recul) constaté sur les communes de 10 000 à 40 000 habitants de Nouvelle Aquitaine en 2023.

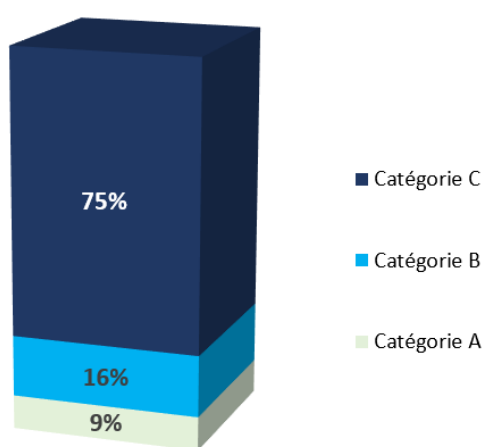


Répartition des agents sur emploi permanent par sexe



La part des femmes augmente (+1 point), mais l'effectif reste globalement plus équilibré qu'au niveau des communes de même strate de Nouvelle Aquitaine (59% de femmes en 2023).

Répartition des agents sur emploi permanent par catégorie hiérarchique



La répartition par catégorie des agents sur les postes permanents enregistre une petite baisse chez les C (-1 point) au profit des A (+1 point).

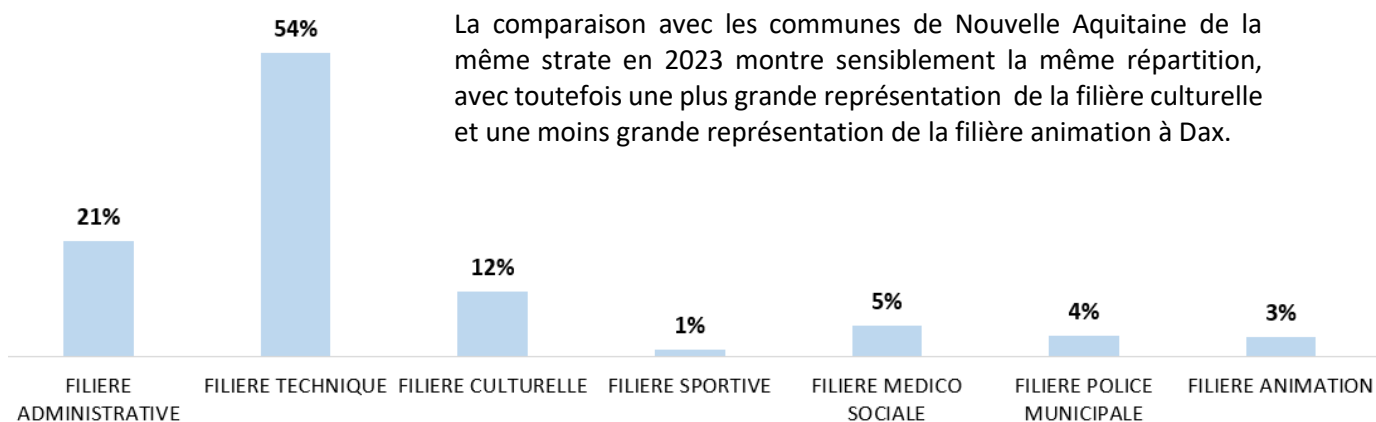
Cette répartition se situe dans les mêmes proportions que celle des communes de Nouvelle Aquitaine de la même strate en 2023.

Répartition des agents sur emploi permanent par filière

7 filières de la fonction publique territoriale sont présentes, ce qui illustre la variété des services publics de la Ville de Dax.

La répartition des agents par filière évolue peu dans le temps, en lien avec la stabilité des services.

La comparaison avec les communes de Nouvelle Aquitaine de la même strate en 2023 montre sensiblement la même répartition, avec toutefois une plus grande représentation de la filière culturelle et une moins grande représentation de la filière animation à Dax.



Principaux cadres d'emplois représentés

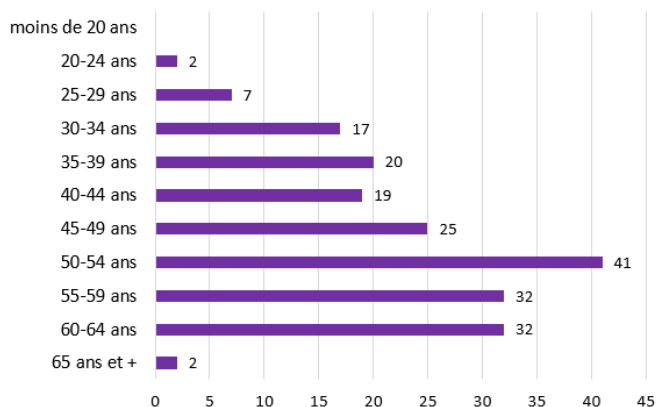
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	7%
Rédacteurs	5%
ATSEM	5%
Attaché	5%
Assistants d'enseignement artistique	5%

Les adjoints techniques et adjoints administratifs continuent de représenter plus de la moitié des postes, comme dans la moyenne des communes de même strate en 2023.

Les proportions d'ATSEM, d'attaché, d'assistant d'enseignement artistique tendent à se rapprocher de celle des agents de maîtrise (qui diminue) au fur et à mesure des années.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

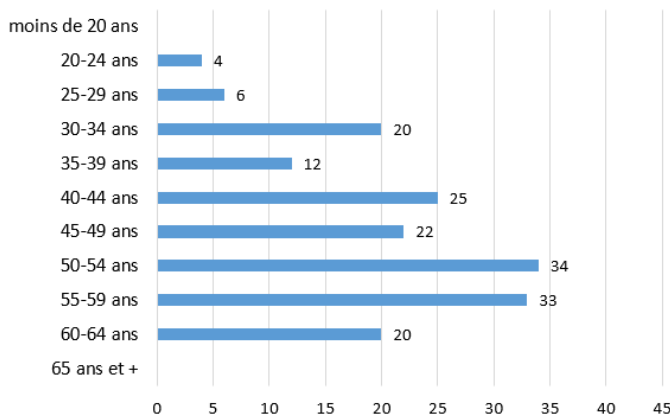
Pyramide des âges des femmes



Des pyramides des âges qui illustrent toujours le vieillissement des agents permanents de la Ville, situation qui se traduit notamment par 18 départs à la retraite en 2024.

52% des agents ont atteint 50 ans, mais cette proportion diffère selon les sexes : elle concerne 54% des femmes (poursuite de l'augmentation) et 49% des hommes (en baisse).

Pyramide des âges des hommes

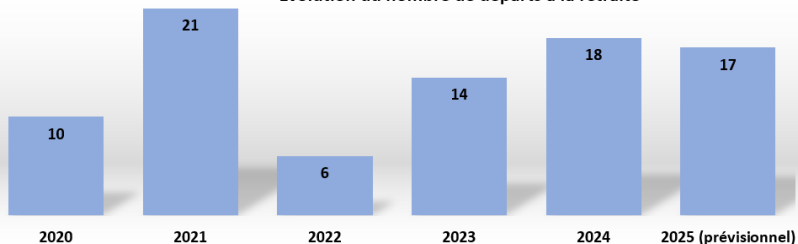


La part des 60-64 ans est beaucoup plus importante chez les femmes, car elles remplissent rarement les conditions pour bénéficier d'un départ anticipé dans le cadre du dispositif des carrières longues. Elles optent par conséquent pour la retraite progressive, afin de diminuer leur temps d'activité.

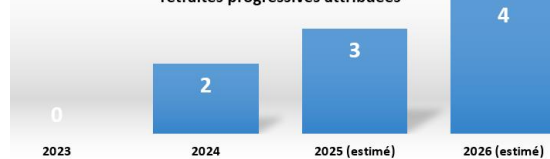
A noter qu'il arrive désormais que certains agents sollicitent le maintien en activité au-delà de la limite d'âge (62 ans en catégorie active, 67 ans en catégorie sédentaire)

Les moins de 30 ans représentent toujours seulement 5% des agents.

Evolution du nombre de départs à la retraite



Evolution du nombre de retraites progressives attribuées

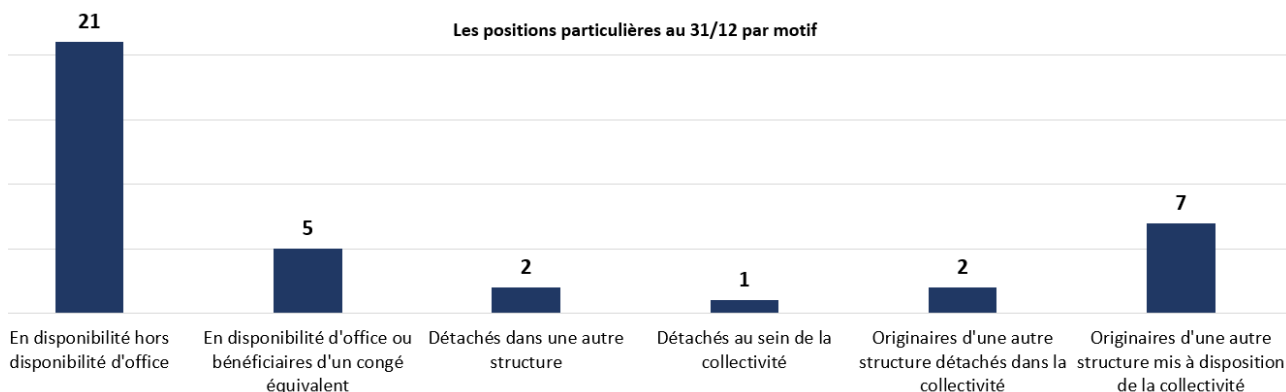


2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX



Des flux de personnels moins nombreux sur l'année 2024 : stabilité des effectifs, avec moins de turn over constaté.

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



Les fonctionnaires absents suite à une mise en disponibilité pour raison personnelle restent nombreux (21) même si la situation se stabilise (-1) et le nombre de nouvelle demande diminue. La disponibilité d'office liée à la maladie est stable également. Les agents originaires d'une autre structure et mis à disposition sont essentiellement les fonctionnaires qui exercent leur activité à la fois au niveau du Grand Dax et de la Ville (encadrement des services techniques, de l'eau et des boues thermales).

Les flux de personnels

LES DEPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
Mise à disposition autre collectivité			1			1	2	1
Détachement dans une autre structure			1				1	2
Mise en disponibilité sur demande	1	1	3	1		1	7	22
Congé parental							0	0
Mutation	1	1	2	1	1	1	7	5
Fin de détachement							0	0
Démission (fonctionnaires)			1		1	3	5	6
Démission (contractuels)			1			1	2	5
Départ à la retraite (dont retraite pour invalidité)	1		3			7	11	15
Décès							0	2
Fin de contrat d'agent remplaçant	1	4	2	2	3	22	34	27
Contractuel nommé stagiaire		1	7			7	15	10
Autres cas							0	0
TOTAL	4	7	21	4	5	43	84	95

Chez les agents fonctionnaires, les principaux motifs de départ sont les départs à la retraite, les mutations et les demandes de mise en disponibilité.

LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation			2				2	19
Recrutement par intégration directe							0	1
Recrutement par détachement							0	0
Réintégration agent rémunéré pendant son absence						1	1	0
Réintégration agent non rémunéré pendant son absence				1			1	2
Recrutement de contractuel remplaçant			3			16	19	40
Recrutement contractuel emploi permanent	3	5	1		3	1	13	8
TOTAL	3	5	6	1	3	18	36	70
<i>Recrutement direct - agent déjà présent en n-1 comme contractuel</i>		1	7			5	13	10

Focus sur les recrutements des agents sur emploi permanent

Pole technique (dont régie des boues)

- ✓ Responsable adjoint des bâtiments
- ✓ Responsable des ventes Dax et Terra
- ✓ Chef d'atelier
- ✓ Chef d'équipe espaces verts
- ✓ Serrurier
- ✓ Opérateur technique
- ✓ Chauffeur
- ✓ Jardinier (4)
- ✓ Mécanicien
- ✓ Assistant de gestion administrative



Sport et manifestations

- ✓ Agent d'entretien des bâtiments
- ✓ Agent exploitation équipements sportifs (2)

Culture et fêtes

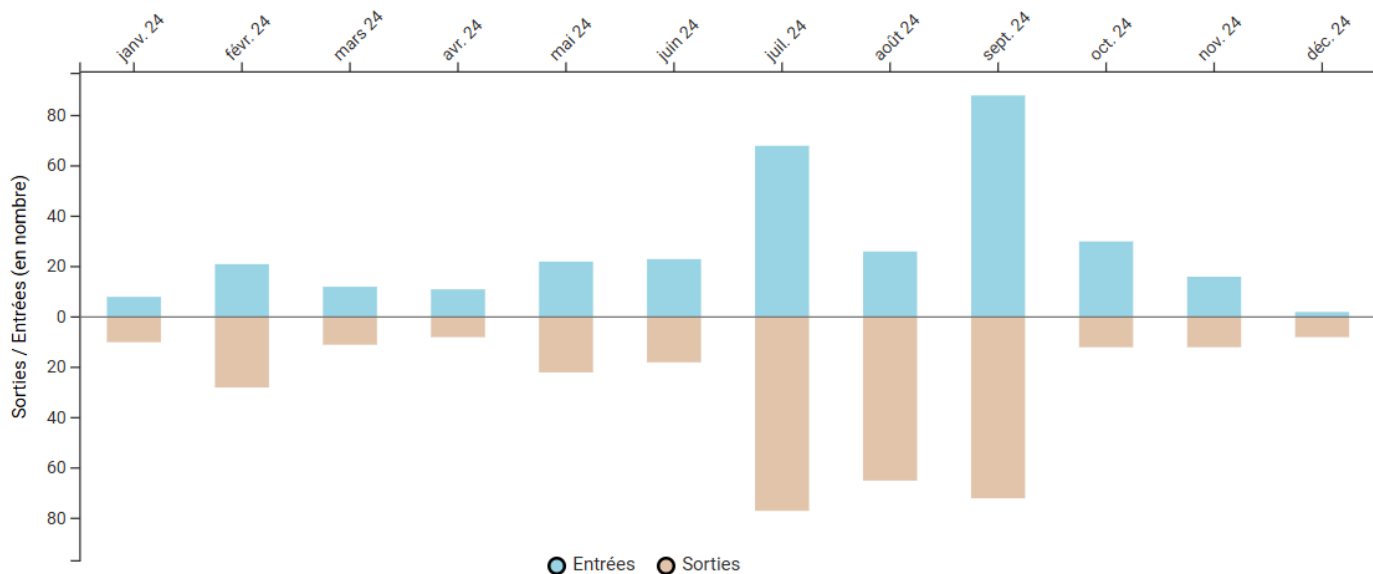
- ✓ Responsable billetterie
- ✓ Adjoint responsable billetterie
- ✓ Technicien théâtre
- ✓ Agent d'entretien musée
- ✓ Professeur de violoncelle

Autres services

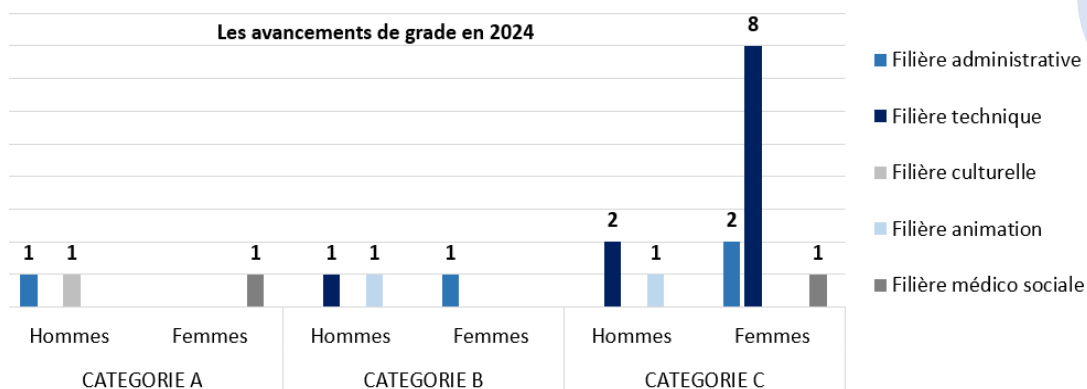
- ✓ Chargé de développement architecture et urbanisme
- ✓ Assistant assemblées
- ✓ Policier municipal (2)
- ✓ Agent d'entretien



Flux des entrées / sorties sur l'année 2024 : un bilan « équilibré »



Les évolutions de carrière des agents sur emploi permanent



**20
avancements
de grade en
2024 (stable)**

5 agents ont bénéficié d'une promotion interne (3 en 2023) :

- ✓ 1 femme en catégorie B et 1 femme en catégorie A
- ✓ 2 hommes en catégorie C et 1 homme en catégorie A



Les sanctions disciplinaires

1 sanction prononcée en 2024 (1 en 2023) : 1 sanction du 1^{er} groupe (avertissement) : 1 femme

3) LA FORMATION



Une politique de départ en formation qui reste importante



1004 journées de formation suivies par les agents sur postes permanents (985 en 2023)

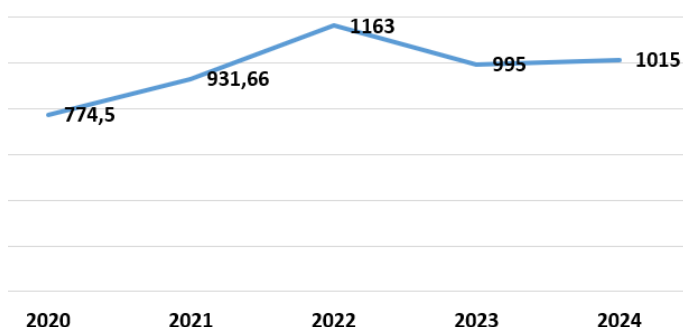
294 agents permanents formés (260 en 2023) : en hausse

228 730 € investis en 2023 au titre de la formation professionnelle (159 349€ en 2023) dont 152 002 € (94 726 € en 2023) au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT.

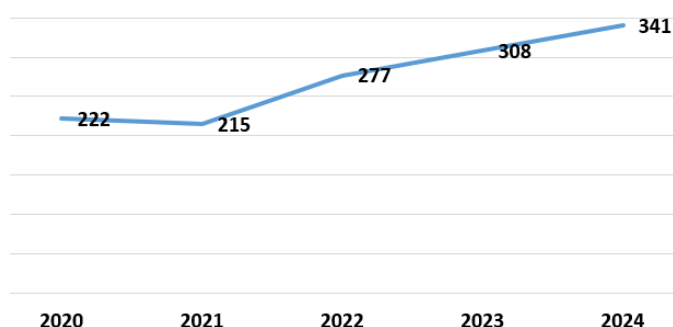
2,5 jours de formation par agent (stable)

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

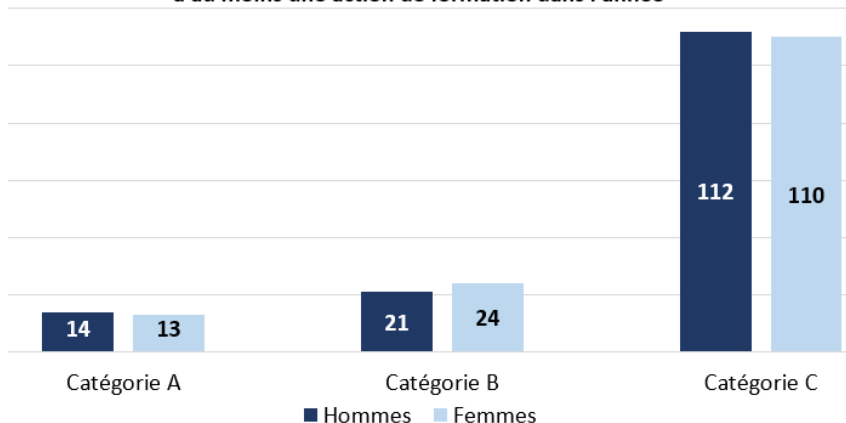
Evolution du nombre de journées de formation



Evolution du nombre d'agents formés



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

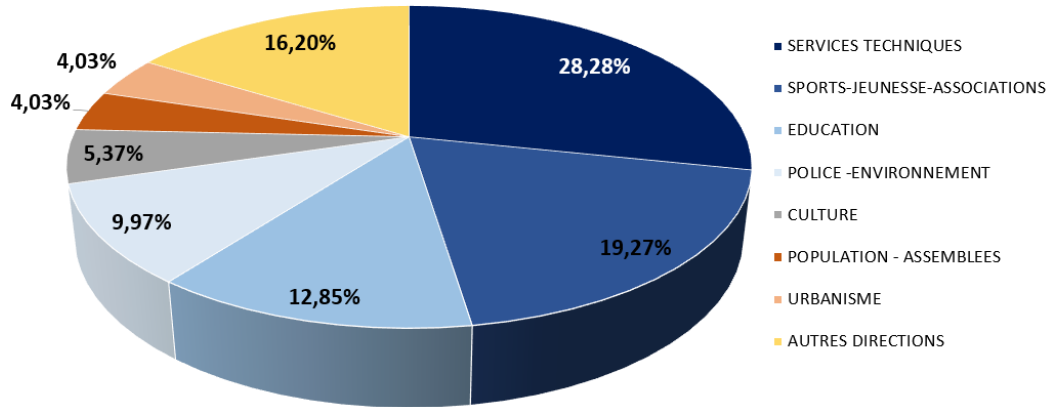


✓ 7,8% des journées de formation suivies par des agents de catégorie A (5% 2023)

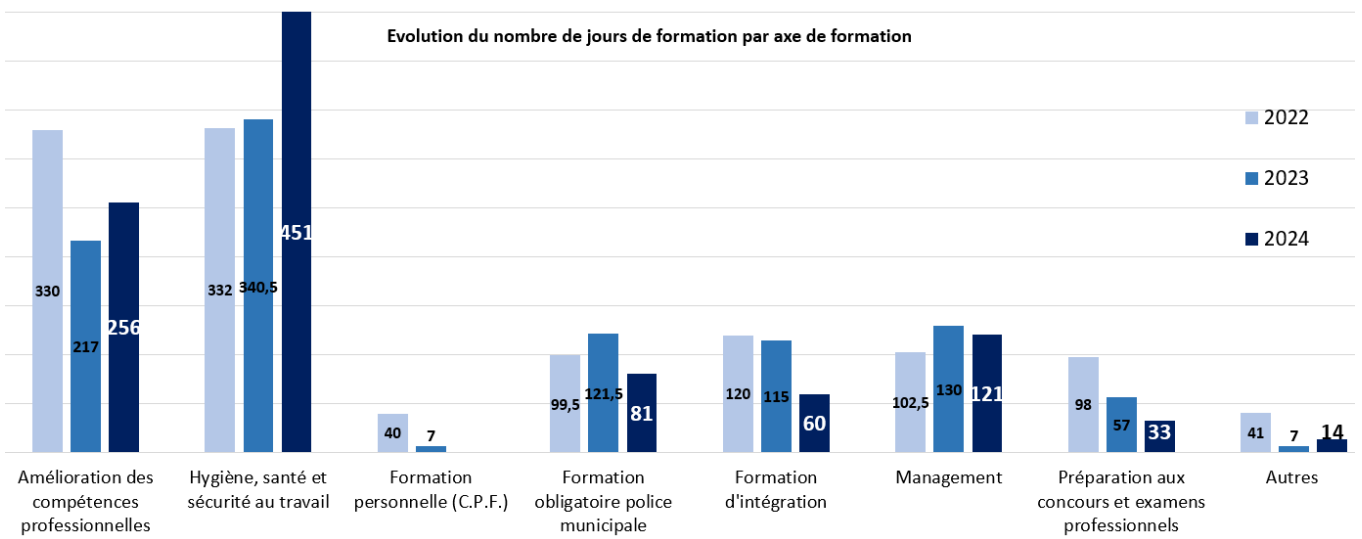
✓ 15% des journées de formation suivies par des agents de catégorie B (21% en 2023)

✓ 77,2% des journées de formations suivies par des agents de catégorie C (74% en 2023)

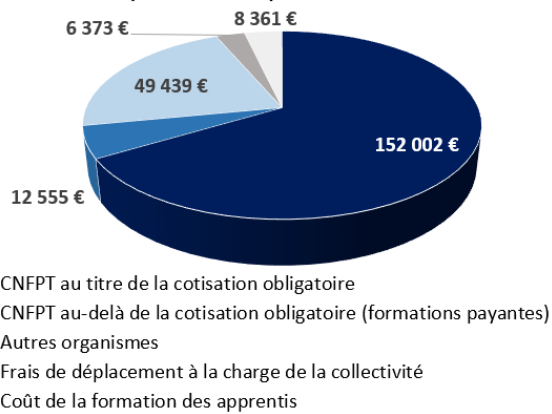
Répartition des journées de formation par direction



Evolution du nombre de jours de formation par axe de formation



Répartition des dépenses 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 via des analyses fines de chaque élément influant sur cette dernière. Des réflexions sont initiées au sein des services pour réfléchir à l'optimisation des moyens, aux réorganisations possibles tout en veillant à proposer le meilleur service possible. La baisse de l'absentéisme permet également de réduire les dépenses de remplacement.

Données sur la masse salariale

Budget principal (chap 012)
Réalisé au 31/12/24



99,47 %

Atterrissage au 31 décembre 2024

17 532 000 €	17 625 348 €	- 90 348 €
Prévisionnel	Budget voté	Dérive

Quelques éléments explicatifs sur l'exécution du BP 2024

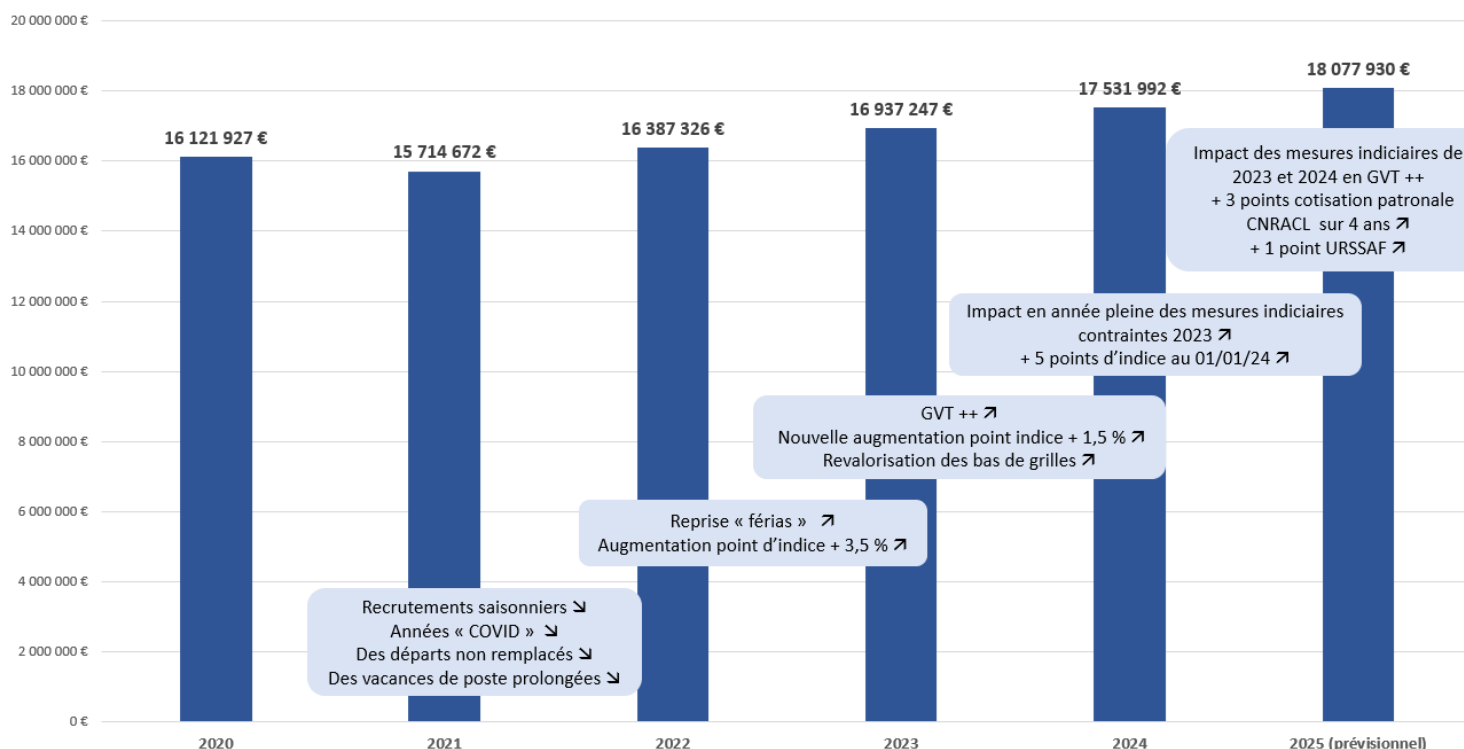
Rappel des mesures réglementaires qui ont impacté les dépenses en 2024 :

- Augmentation de 5 points d'indice pour l'ensemble des agents 01/01/24
- Des élections politiques nationales non prévues (forfait HS aux agents pour la tenue des bureaux de vote)
- Impact en année pleine des revalorisations de carrière intervenues en 2023 sur les bas de grilles
- Nouvel impact en année pleine hausse du point d'indice du 07/23 (+1,5 %)
- Revalorisation + 10 % du forfait jours monétisation des CET
- Augmentation de 1 point part patronale cotisation CNRACL (31,65 %) mais compensée
- Suppression annoncée de la GIPA (non prévue)

Les mesures de la Collectivité pour contenir l'évolution des dépenses :

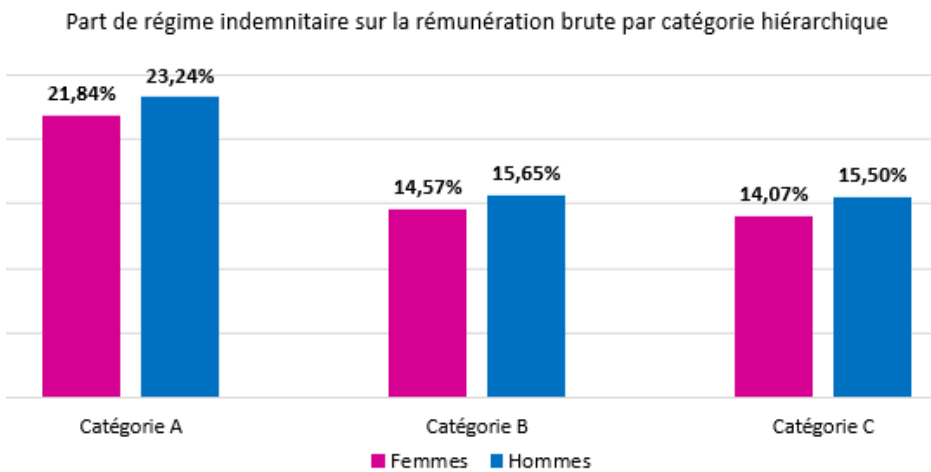
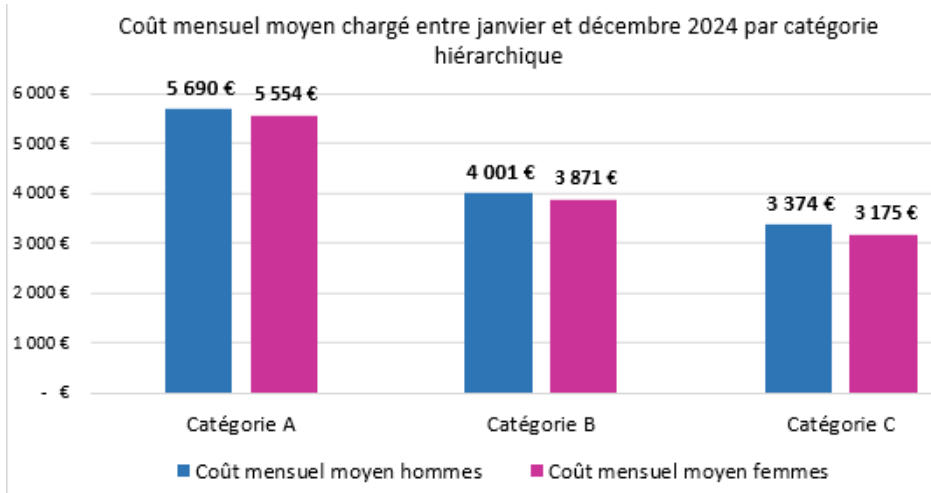
- La poursuite d'un examen fin entre heures supplémentaires accordées aux agents titulaires et recrutements d'agents contractuels ou vacataires pour faire face à des remplacements ou à un surcroît d'activité
- Le délai « maîtrisé » entre des arrivées / départs qui a permis de dégager certaines « économies »
- Un absentéisme en baisse significative depuis près de 2 ans qui permet de limiter les dépenses de remplacement

Rétrospective de la masse salariale (budget principal) et projection

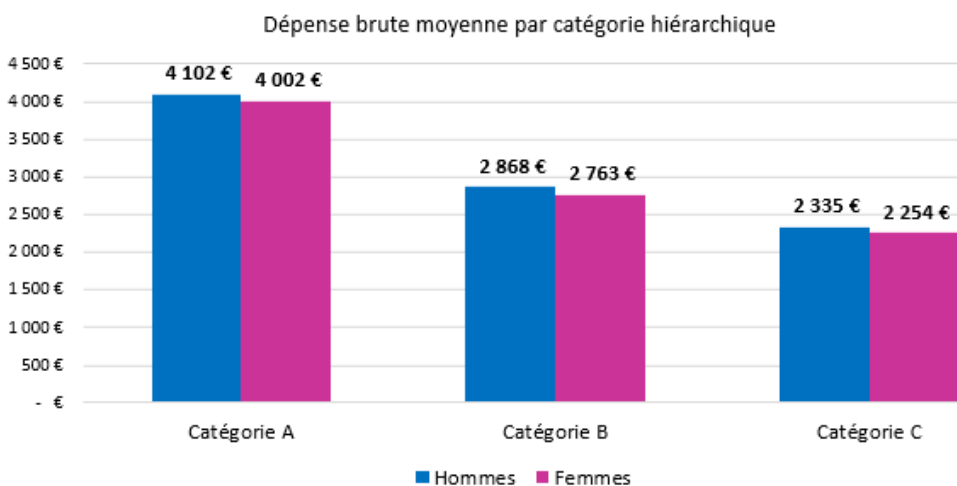


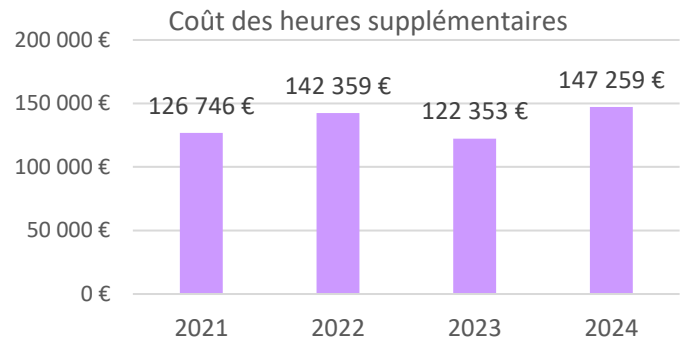
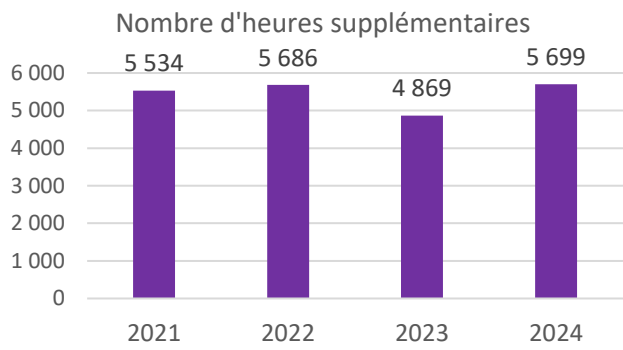
Données sur les rémunérations

Les données ci-dessous sont issues du rapport égalité « Femmes Hommes » 2024 présenté au 1^{er} trimestre 2025. L'évolution des coûts moyens est principalement liée au GVT ainsi qu'aux mesures de revalorisations indiciaires de 2024.



Des écarts en faveur des hommes mais non significatifs et qui ne s'accroissent pas.





Le volume des heures supplémentaire évolue à la hausse sur 2024 du fait notamment des élections organisées au niveau national en 2024 (participation des agents aux bureaux de vote) et de la validation d'heures supplémentaires exceptionnelles sur des événements ou des temps spécifiques après analyse du rapport coût HS par rapport aux recrutements d'agents contractuels supplémentaires.

La Collectivité poursuit les démarches initiées de contrôle et d'optimisation des heures supplémentaires.

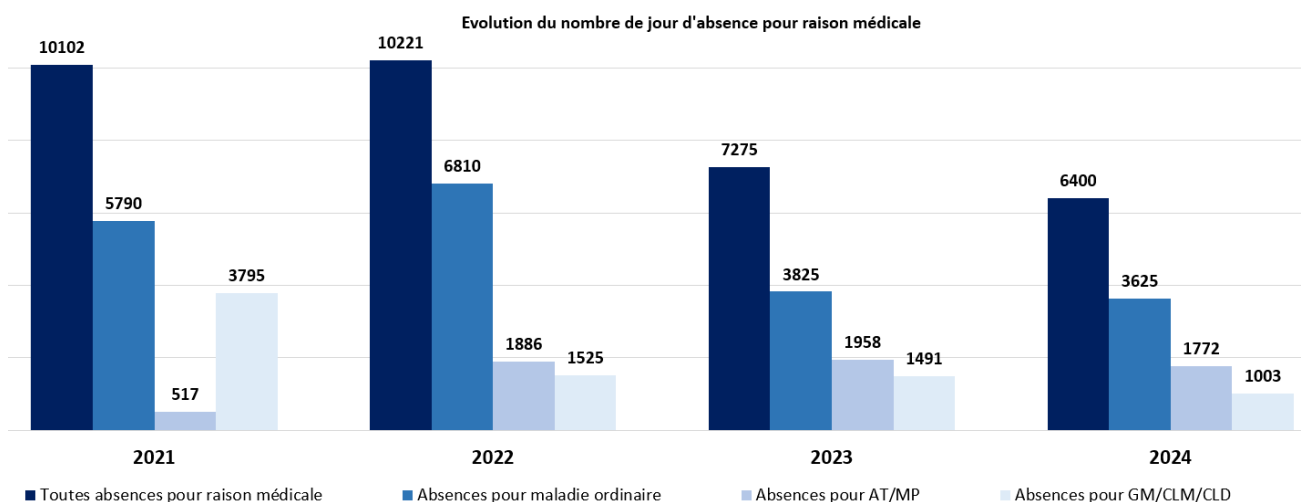
5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Une diminution de l'absentéisme pour raison de santé qui se poursuit de façon significative et qui passe sous le seuil de 5%.



Les absences pour raison de santé des agents sur postes permanents



➤ **3 625 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (3 825 en 2023)

➤ **159 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (166 en 2023)

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	55	80	1 528	2 097	82	151
Pour accidents du travail en service	8	7	330	712	9	7
Pour accidents du travail en trajet	0	0	0	0	0	0
Pour maladie professionnelle	2	2	321	409	2	2
Congé grave maladie, longue maladie	1	1	261	7	1	1
Congé de maladie de longue durée	1	2	366	369	1	2
TOTAL	159		6 400		258	

Le nombre global de jours d'absence poursuit sa diminution depuis 2023, avec 875 journées d'absence en moins par rapport à 2023.

Tous les motifs d'absence enregistrent une diminution.

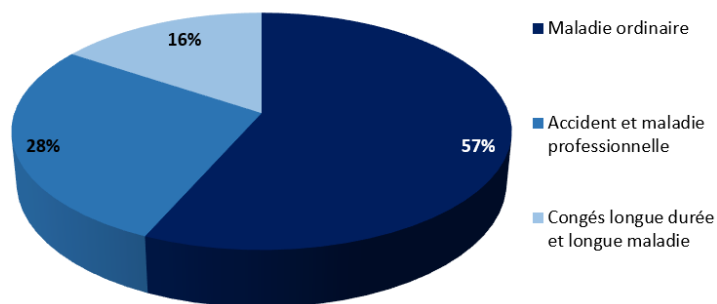
➤ (- 186 jours) des absences liées au travail (accidents et maladie professionnelle)

➤ (- 488 jours) des absences liées et aux pathologies lourdes (congés longue maladie et longue durée)

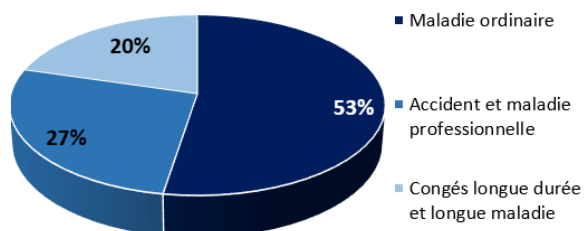
➤ (- 200 jours) des absences liées à la maladie ordinaire

La structure des absences reste similaire à celle de 2023, la maladie ordinaire augmente en proportion en raison du recul plus important des jours d'absence liés aux maladies de longue durée.

Répartition des absences pour raison médicale en 2024



Répartition des absences pour raison médicale en 2023



Analyse de l'absentéisme pour raisons de santé

Taux 2024

↘ **4,69%**
(5,18% en 2023)

FREQUENCE

↗ **69,17 arrêts pour 100 agents** (63,64 en 2023)
(Nombre moyen d'arrêts maladie pour 100 agents)

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

GRAVITE

↘ **24,81 jours en moyenne d'arrêt pour maladie** (29,69 en 2023)
(durée moyenne des absences)



EXPOSITION

= **42,63% d'agents absents au moins 1 fois** (43,12 % en 2023)
(proportion d'agents absents au moins 1 fois dans l'année)

L'absentéisme pour raison de santé de l'effectif permanent poursuit son recul après la très forte diminution en 2023. Le nombre d'agent arrêtés au moins une fois dans l'année est stable, autour de 43% de l'effectif. La durée moyenne d'arrêt diminue de près de 5 jours, pour atteindre moins de 25 jours. La fréquence des arrêts augmente, mais de façon modérée.

Au regard des classes d'âge de la Ville (52% de plus de 50 ans), ces résultats montrent une situation de faible absentéisme. *Pour comparaison, dans les collectivités de même strate de Nouvelle Aquitaine le taux d'absentéisme est de 8,14%, et le taux national 2023 des mairies de 200 à 500 agents calculé par RELYENS est de 10,2%.*

La naissance

53 jours d'absence au titre des congés maternités qui ont concerné 1 femme (356 jours - 3 femmes en 2023)
1 homme a bénéficié de 28 jours de congés de paternité (1 homme en 2023)

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 (inchangé)

7,5% des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel (stable) dont 96 % sont des femmes (stable)

32% des agents travaillent selon des cycles hebdomadaires (dont les équipes techniques), **38%** 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)

213 journées au titre des autorisations d'absence (*enfant malade, mariage, décès, ...*) (258 en 2023)

79 agents ont bénéficié de ces ASA (89 en 2023)

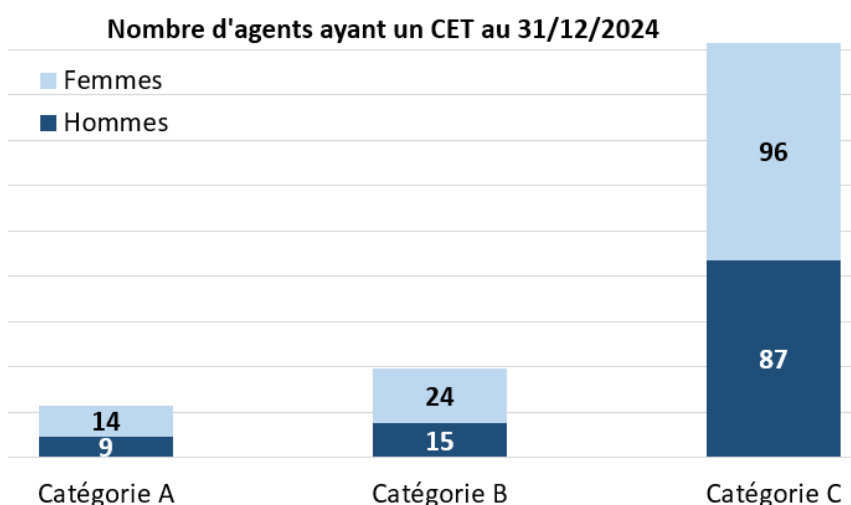
Télétravail

19,6 % des agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail (17,7% en 2023).

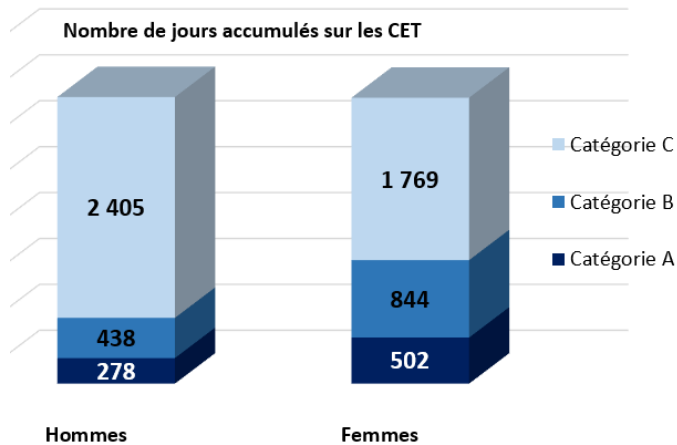
73 agents sont concernés (5 de plus qu'en 2023), en grande majorité des femmes (78%), traditionnellement plus nombreuses sur les emplois administratifs.

LES AGENTS PRATIQUANT LE TELETRAVAIL	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	1	2	10	14	21
FILIERE TECHNIQUE	2	2	3	1	0	1
FILIERE MEDICO SOCIALE	0	0	0	1	0	0
FILIERE CULTURELLE	1	0	2	0	0	4
FILIERE ANIMATION	0	0	1	0	2	3
TOTAL	5	3	8	12	16	29

Le compte épargne temps



66% des agents permanents disposent d'un CET
(65% en 2023)

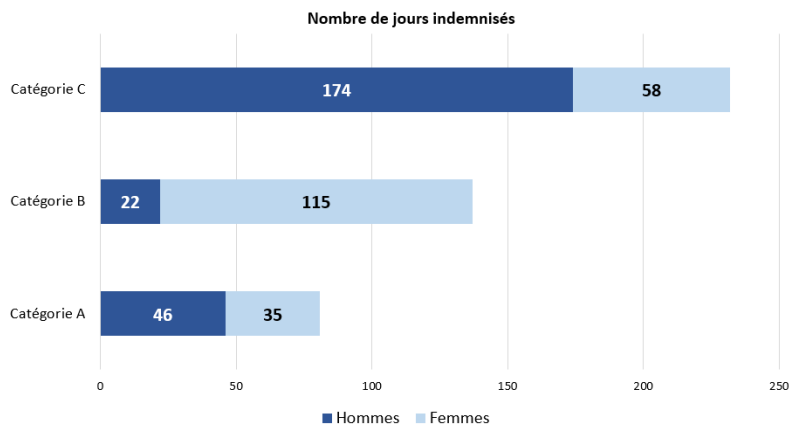
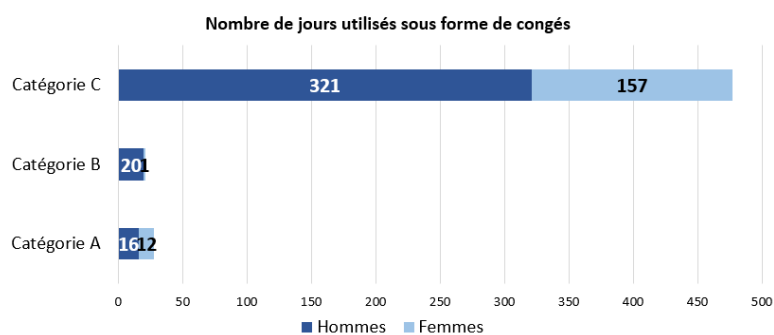


Le compte épargne temps en 2024 :

6 235 recensés sur les CET au 31/12

527 jours utilisés sous forme de congés
(296 jours en 2023)

450 jours indemnisés soit 45 106€
(546 jours indemnisés en 2023
pour 50 685€)



AUGMENTATION DES MONTANTS D'INDEMNISATION DES JOURS CET AU 1ER JANVIER 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, les montants sont les suivants :

- catégorie A et assimilé : 150 € au lieu de 135 € ;
- catégorie B et assimilé : 100 € au lieu de 90 € ;
- catégorie C et assimilé : 83 € au lieu de 75 €.



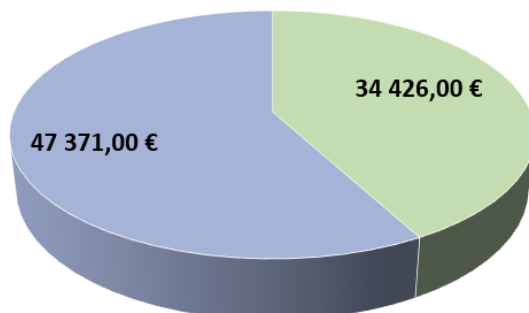
6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



Une attention particulière apportée à la prévention au sein de la Collectivité.

Prévention

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



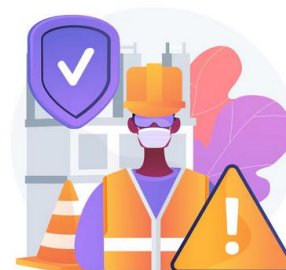
- Formation santé sécurité dont formation obligatoire policiers municipaux
- Vêtements de travail, équipements de protection individuelle et collective, matériels adaptés, etc

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.

199 consultations réalisées par le médecin ou l'infirmière du travail en 2024 (↘248 en 2023) :

MOTIF DES VISITES

Examens Médicaux périodiques	80
Visites médicales périodiques non SIR	21
Visites médicales périodiques SIR	59
Examens Médicaux non périodiques	51
Visite initiale d'embauche	16
Visite de reprise après accident de service, MO, MP	7
Visite de pré reprise à la demande de l'agent	1
Visite à la demande du médecin traitant	2
Visite à la demande de l'employeur	7
Visite à la demande de l'agent	4
Visite à la demande du médecin de prévention	7
Visites médicales à la demande de l'infirmière	7
Total des examens cliniques réalisés (médecin du travail)	131
Total des entretiens faits par IDEST	68
Total global = Visites médicales + entretiens infirmiers	199
Total absences à visites médicales ou entretiens infirmiers	31



81 797€ consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail (73 017€ en 2023).

La délégation de la F3SCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail) est commune à la Ville de Dax au CCAS. 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.

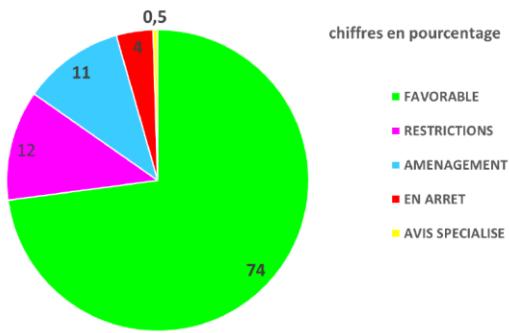
Les personnels dédiés à la prévention

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

9 agents (2 hommes et 7 femmes) ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (11 agents en 2023), dont 4 suite à un accident ou une maladie professionnelle.

La psychologue du travail a réalisé **108** entretiens individuels.

CONCLUSION DES VISITES MEDICALES ET ENTRETIENS IDEST



CDG40, le 7 Mai 2025



Plus du quart des visites médicales n'obtiennent pas un avis d'aptitude favorable sans restrictions

Focus sur les accidents et les maladies professionnelles

➤ 26 accidents suivis par le service prévention dont 17 ayant occasionné des jours d'absence (9 concernent des femmes et 8 des hommes), en prenant en compte les accidents survenus les années antérieures non consolidés.

➤ 1 094 jours d'absence au titre de ces accidents (1 552 jours en 2023)

➤ 4 agents ont eu des jours d'absence au titre de maladies professionnelles (3 en 2023). Ces maladies ont occasionné 730 jours d'absence (411 jours en 2023).

En 2024 les accidents de travail et les maladies professionnelles ont occasionné 28% des journées d'absence, dans un contexte de vieillissement des agents exerçant des métiers à forte sollicitation physique.

Les services les plus concernés sont :

- Education (12 accidents – 676 jours d'absence)
- Police-environnement (4 accidents – 187 jours d'absence)
- Sport-jeunesse-vie associative (5 accidents – 185 jours d'absence)

PRINCIPAUX RISQUES D'EXPOSITION CONSTATES

- Manutentions (SMR et Non SMR): 62% des agents
- Contraintes posturales : 86%
- La charge mentale : 57%
- Risques biologiques : 45%
- Le bruit : 30%
- Agents chimiques non SMR : 30%

CDG40, le 7 Mai 2025



7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE



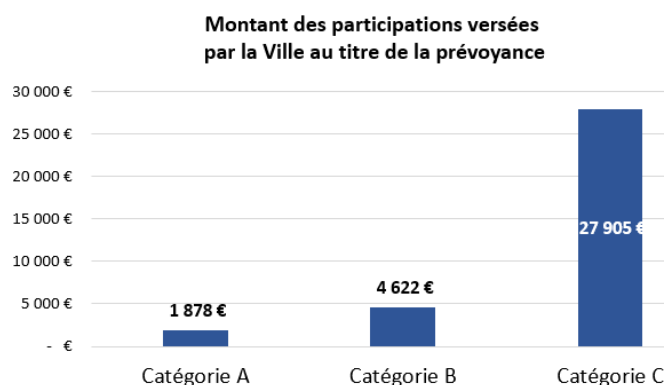
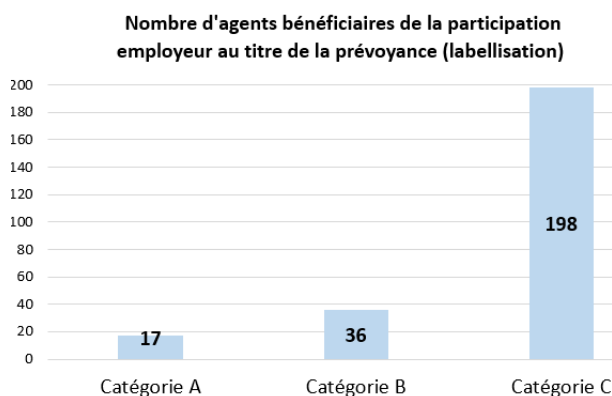
En 2024, la participation employeur de la Ville de DAX concerne le volet prévoyance au titre du dispositif de labellisation. Les évolutions sur la prise en charge de la prévoyance (modalités et montant) sont effectives sur 2025.

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



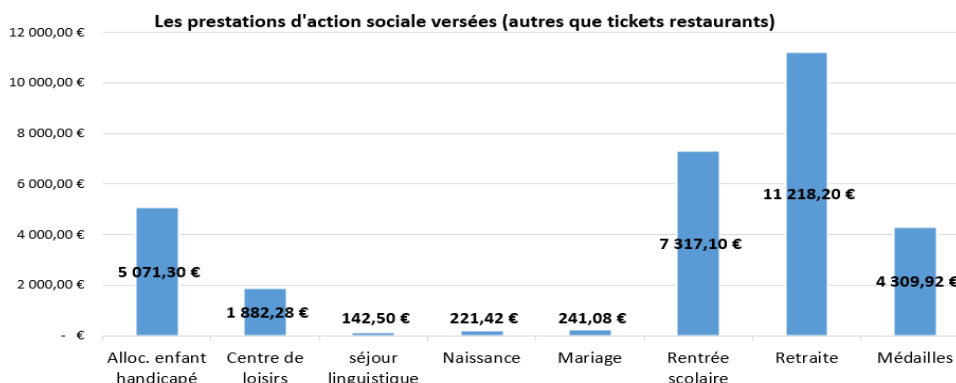
La prévoyance permet aux agents de se doter d'une mutuelle maintien de salaire dans le cadre du passage à demi traitement lors d'un arrêt maladie. La prévoyance peut également prémunir l'agent sur les risques invalidité et décès.

67% des agents de la Ville de DAX bénéficient de cette participation
34 405€ versés au titre de la participation employeur à la prévoyance.



Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire, la Ville de DAX a mis en place un contrat collectif à adhésion facultative au 1^{er} janvier 2025 au titre de la prévoyance avec une participation employeur à hauteur de 50 % de la cotisation due par les agents. Plusieurs réunions d'information et des démarches d'accompagnement des agents ont été organisées en 2024 pour permettre au maximum d'agents de se prémunir contre les accidents de la vie (arrêt, invalidité, décès).

L'action sociale



182 434€ versés directement aux agents, au titre des prestations d'action sociale, dont **152 031€** de titres restaurant.

367 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

Les journées de grèves recensées sont toutes liées à des mots d'ordre de grève nationaux.

Absences pour grève	2024	2023
A la journée ou demi-journée	60	287,5
A l'heure	2	66

55 agents présents au cours de l'année ont été grévistes au moins 1 heure en 2024 (166 en 2023).

A noter que l'année 2023 a été marquée par de nombreuses journées d'appel à la grève (mouvement national) contrairement à 2024.

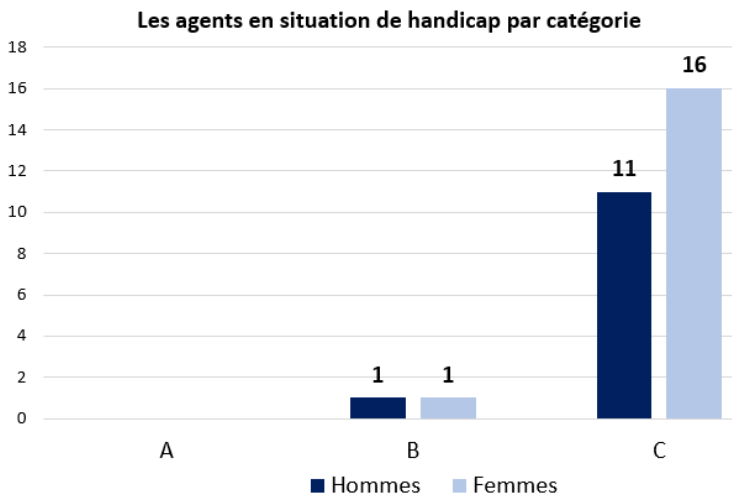
9) HANDICAP



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

29 agents reconnus travailleurs handicapés (inchangé).

Soit un taux d'emploi de **7,53 %** (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.

Les données 2024 ont fait l'objet d'un rapport spécifique « Rapport égalité femmes hommes » présenté au 1er trimestre 2025 en amont du DOB.

Focus Index égalité femmes hommes

INDEX 2024



Egalité professionnelle

COMMUNE DE DAX

95/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		95/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		65/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		15/15

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Pour rappel, la valeur cible est de 75/100.

Rapport social unique 2024
VILLE DE DAX



Réalisé et édité par la Direction des ressources humaines – Octobre 2025