

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Communauté d'agglomération du Grand DAX



GRAND DAX
AGGLOMÉRATION

*Edition octobre 2025 - DRH
Conseil social territorial du 24 novembre 2025
Conseil communautaire du 17 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) GRAND DAX

Effectifs et structure du personnel

- **318 agents rémunérés** au 31/12/2024 – tous statuts confondus (hors agents de droit privé)
- **31 % de femmes / 69 % d'hommes** (stable)
- **46 ans** : âge moyen des agents titulaires et contractuels sur postes permanents
- Parmi les agents permanents, **46 % des femmes** et **49 % des hommes** ont atteint **50 ans**

Recrutement, carrières et mobilités

- **40 recrutements réalisés** (emplois publics et privés)
- **1 agent** nommé stagiaire dans l'année
- **15 agents** ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion
- **7 départs à la retraite**

Développement des compétences

- **922 journées de formation** suivies (en hausse)
- **233 agents formés** : fort engagement en faveur du développement professionnel

Masse salariale et protection sociale

- **13,07 M€** de dépenses de personnel (**budget principal + budget annexe AQUAE**)
- **2,9 M€** de dépenses de personnel (**budget annexe SPIC du Service public de l'eau**)
- **38 385 €** consacrés à la **participation employeur à la prévoyance**

Santé, sécurité et conditions de travail

- **2 855 jours d'absence** pour maladie ordinaire (en baisse)
- Taux d'absentéisme pour raisons de santé : **5,67 % (en forte baisse)**
- **21 accidents de service** recensés (en baisse)
- **6,34 %** d'agents en situation de handicap

Dialogue social

- **8 réunions** des instances de dialogue social
- Un dialogue social actif, garant d'une concertation continue 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



10. Égalité professionnelle femmes / hommes

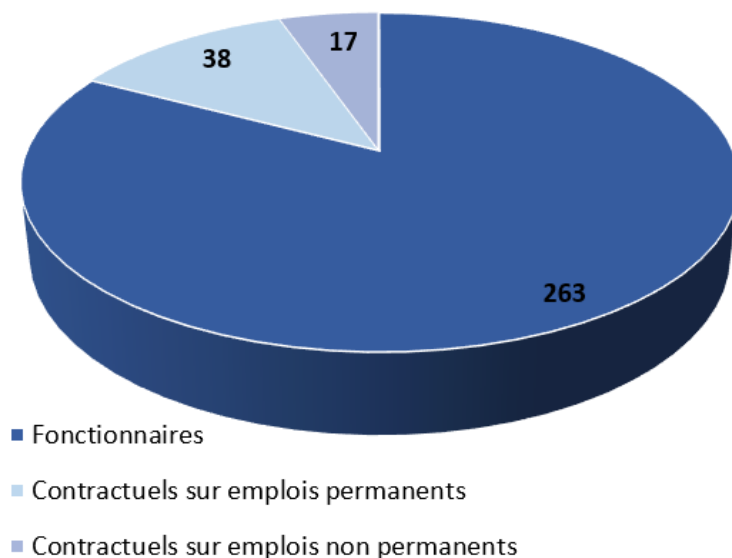
1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS DU GRAND DAX



Un effectif qui reste stable dans sa structuration globale, avec une part d'agents contractuels qui augmente légèrement.

318 agents de droit public rémunérés au 31/12/2024 (316 en 2023)

Nota : le Service public de l'eau comptabilise à cette date **23 agents de droit privé** (non pris en compte dans les indicateurs ci-après – cf. focus spécifique sur ces agents en page 8)



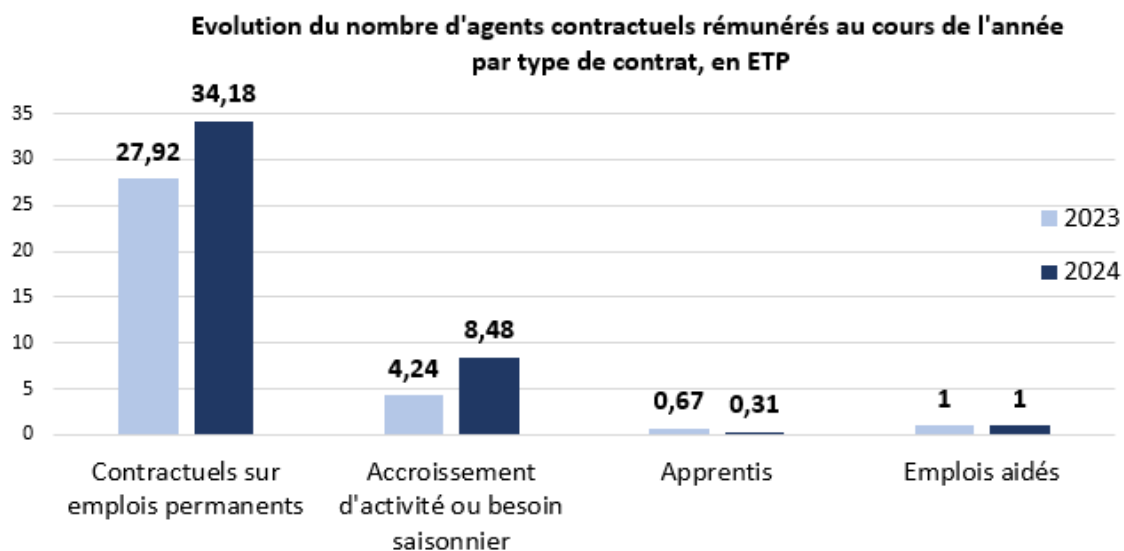
83% des agents sont fonctionnaires (87% en 2023)

Un effectif global stable, mais le taux de fonctionnaires diminue, au profit du recrutement de contractuels sur emplois permanents suite aux demandes de mise en disponibilité et aux départs en retraite.

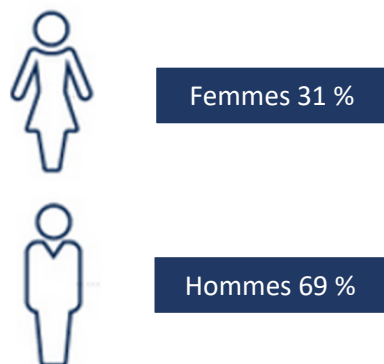
Le taux de fonctionnaires reste toutefois supérieur à la moyenne de 73% constatée dans les communautés d'agglomération en Nouvelle Aquitaine fin 2023.

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	317	313	316	318



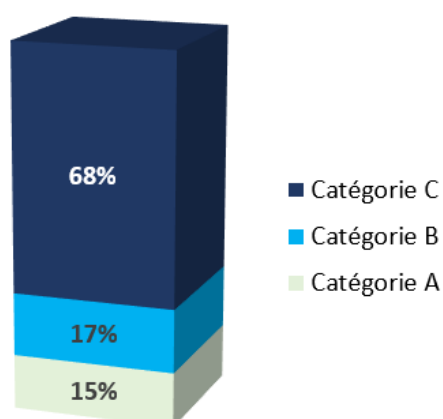
Répartition par sexe des agents sur emploi permanent



Le déséquilibre dans la répartition femmes-hommes est inchangé.

Ce déséquilibre est inhérent à la part importante des services dont les emplois sont traditionnellement occupés par des hommes (collecte, voirie, eau et assainissement).

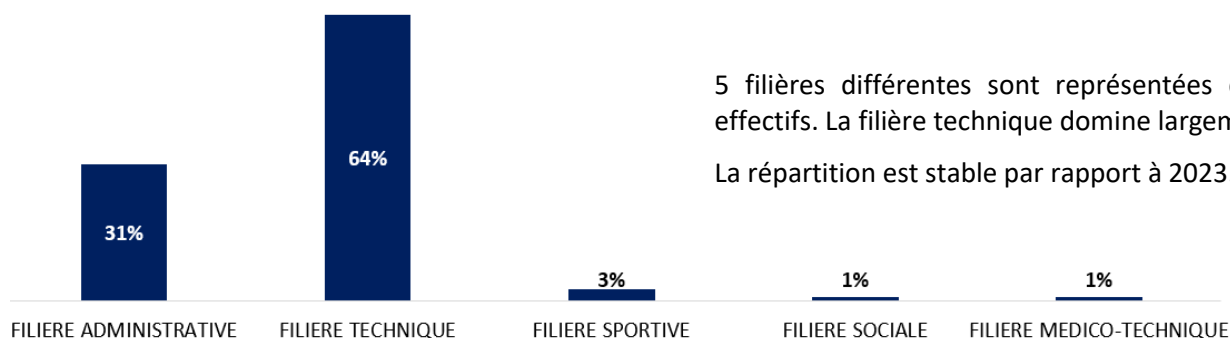
Répartition par catégorie hiérarchique



Une répartition par catégorie légèrement différente de celle observée fin 2023 dans les Communautés d'agglomération de Nouvelle Aquitaine de même importance (21 % de A, 15 % de B, 64% de C). La part des A est stable, la part des B augmente (+1) légèrement au profit des C (-1).

Les 97 agents de catégorie A et B correspondent notamment aux emplois d'expertise des 4 grands services supports mutualisés entre la Ville et l'Agglomération.

Répartition par filière



5 filières différentes sont représentées dans les effectifs. La filière technique domine largement.

La répartition est stable par rapport à 2023.

Les principaux cadres d'emplois représentés

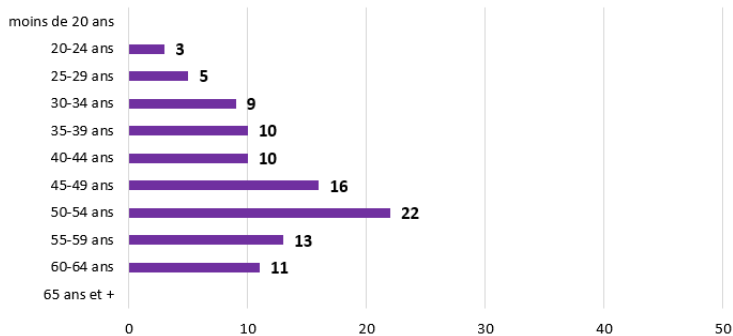
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	40%
Adjoints administratifs	16%
Agents de maîtrise	11%
Technicien	8%
Attaché	7%
Rédacteur	7%
Ingénieur	5%

Le cadre d'emploi des adjoints techniques est toujours le plus représenté (40% des agents), mais continue de perdre en importance (42% en 2023), tandis que les agents de maîtrise et les techniciens augmentent en volume (+1 par rapport à 2023).

Pyramide des âges

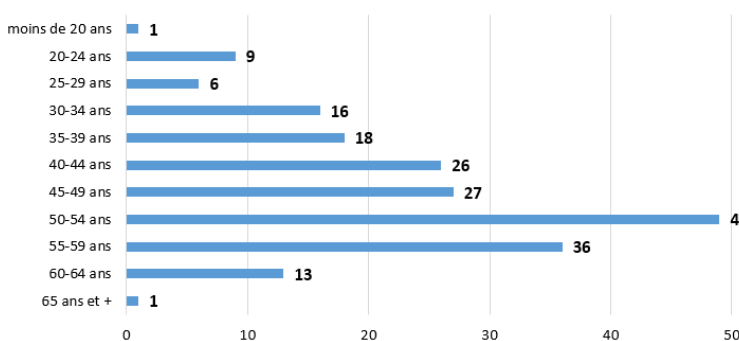


Pyramide des âges des femmes



49% (+2%) des hommes et 46% (+3%) des femmes ont atteint l'âge de 50 ans, et ce vieillissement progresse d'année en année.

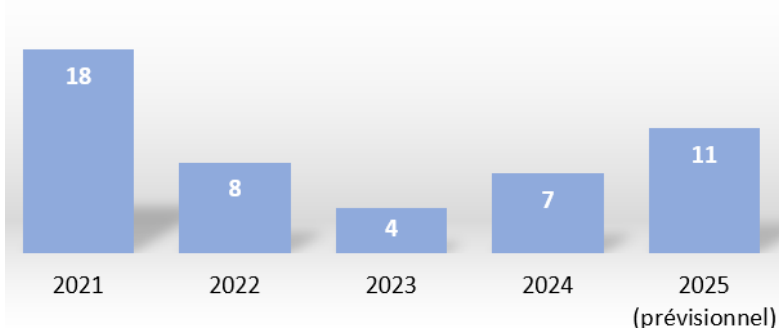
Pyramide des âges des hommes



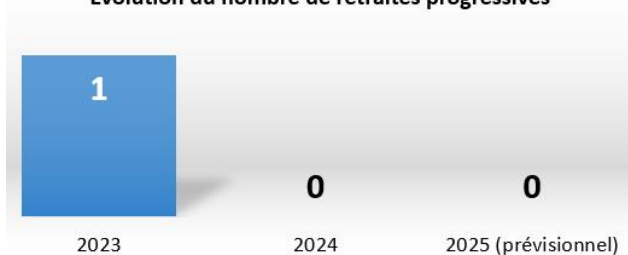
La part des moins de 30 ans diminue avec 8% au lieu de 9% en 2023, elle est la même chez les hommes et chez les femmes.

Avec une moyenne d'âge de 46 ans, le Grand Dax reste une collectivité encore peu impactée par les problématiques du vieillissement. Elle est légèrement en dessous de la moyenne constatée en Nouvelle Aquitaine en 2023 (47 ans).

Evolution du nombre de départs à la retraite



Evolution du nombre de retraites progressives



De 2022 à 2024 les cohortes d'agents concernés étaient relativement limitées. On observe une tendance à l'augmentation des départs en retraite pour 2025.

La retraite progressive pour les fonctionnaires, instaurée par la réforme des retraites 2023, est un dispositif très peu sollicité les agents du Grand Dax par rapport à d'autres collectivités.

Year	Number of people
2020	9
2021	15
2022	21
2023	24
2024	23

Depuis 2020, année du transfert de la compétence au Grand Dax, les nouveaux agents recrutés au sein du SPE sont obligatoirement des agents de droit privé. **Ce qui explique notamment la baisse du nombre de fonctionnaires et l'augmentation du nombre d'agents de droit privé.**



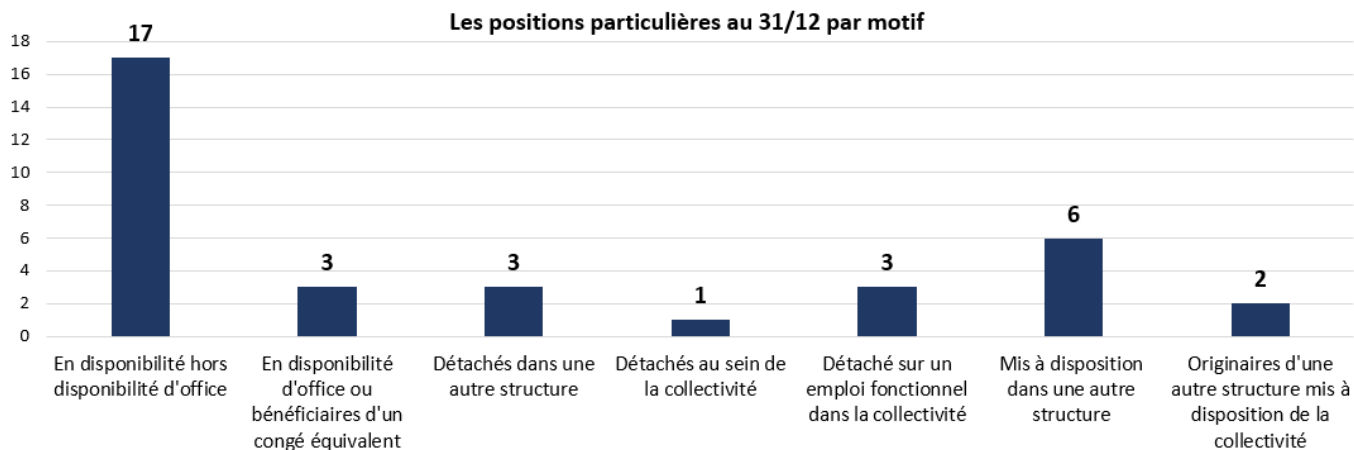
Dans le cadre de ce référentiel, basé sur la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement, un système de rémunération unique a été mis en place avec des parts fixes, des majorations liées aux fonctions, à l'ancienneté ainsi qu'un système de primes variables et un intéressement collectif.

2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX



Une augmentation du nombre de demandes de mise en disponibilité.
Un turn over régulier avec une légère évolution des départs en 2024 par rapport au flux des arrivées.

Les positions statutaires particulières



Le nombre d'agents mis en disponibilité sur demande augmente par rapport à 2023.

Les flux de personnels

LES DEPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
Mise en disponibilité de droit							0	0
Mise en disponibilité sur demande		3	2		1		6	3
Mis à disposition dans une autre collectivité			1				1	0
Détachement dans une autre structure				1			1	0
Mutation	2	1		2	2	1	8	7
Démission (fonctionnaires)			1				1	1
Démission (contractuels)		1			1		2	1
Départ à la retraite		1	6				7	4
Décès							0	0
Fin de contrat			1				1	0
Fin de contrat d'agent remplaçant			6	1		3	10	13
Contractuel nommé stagiaire			1				1	5
Autre							0	0
	2	6	18	4	4	4	38	34

Principaux motifs de départ des agents sur emploi permanent : les fins de contrat , mais aussi les mutations, les retraites et les demandes de disponibilité.

LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation	3	1	1	1	1	1	8	4
Réintégration après une période d'absence non rémunérée							0	3
Réintégration après une période d'absence rémunérée			1				1	1
Recrutement de contractuel remplaçant		1	9			1	11	16
Recrutement contractuel sur emploi permanent		2		1	2	1	6	7
TOTAL ARRIVEES	3	4	11	2	3	3	26	31
<i>Recrutement direct - agent déjà présent l'année précédente comme contractuel</i>			1				1	4
<i>Recrutement par voie de concours - agent déjà présent l'année précédente comme contractuel</i>							0	1

Focus sur les recrutements 2024 sur emploi permanent au sein du Grand Dax



SERVICES TECHNIQUES

- ✓ Responsable propreté urbaine
- ✓ Responsable gestion domaine public
- ✓ Chef de parc véhicules et matériels
- ✓ Chef d'atelier
- ✓ Agent régie des bacs (lavage) (3)
- ✓ Agent déchetterie
- ✓ Agent désherbage (5)
- ✓ Agent de collecte EGC (2)
- ✓ Agents de collecte OM
- ✓ Agent accueil déchetterie
- ✓ Agent d'exploitation voirie/fauchage
- ✓ Agent maintenance bâtiment (2)

SERVICES SUPPORT

- ✓ Directeur DISI
- ✓ Technicien informatique
- ✓ Directeur adjoint DIAJ
- ✓ Juriste
- ✓ Gestionnaire paie
- ✓ Assistant administratif santé au travail

SPE

- ✓ Responsable études et travaux
- ✓ Responsable réseaux
- ✓ Agent GEMAPI
- ✓ Hydrocureur

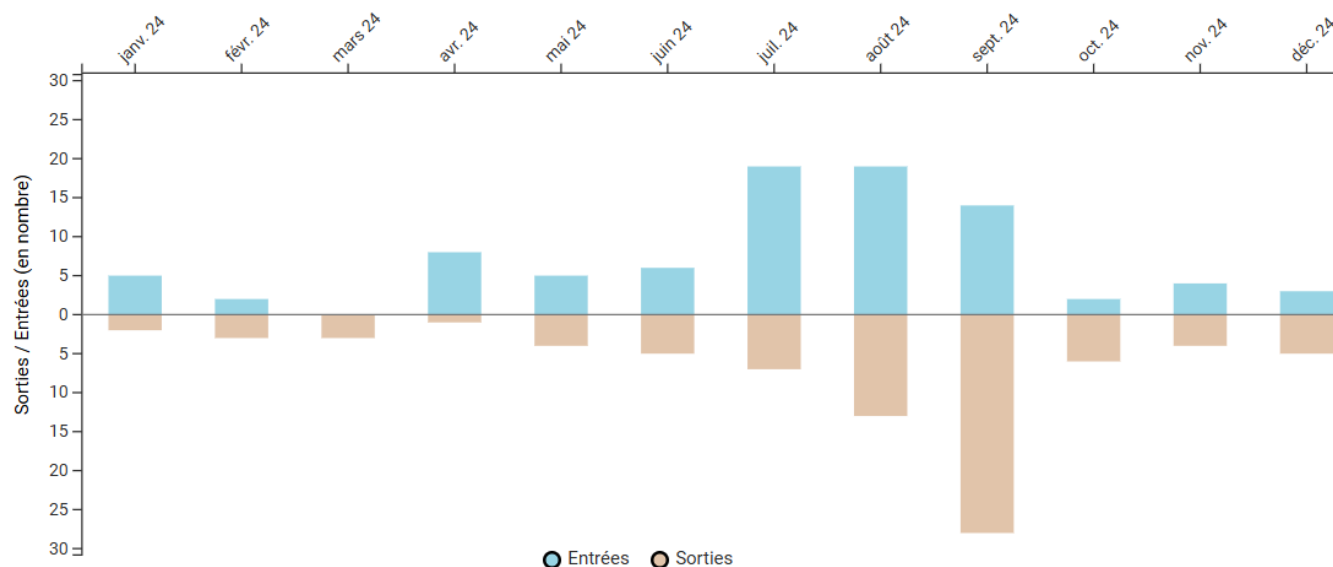
AMENAGEMENT, DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE, COMMUNICATION

- ✓ Directeur Aménagement
- ✓ Chargé mission développement durable
- ✓ Instructeur ADS
- ✓ Responsable entreprises
- ✓ Chargé de communication digitale

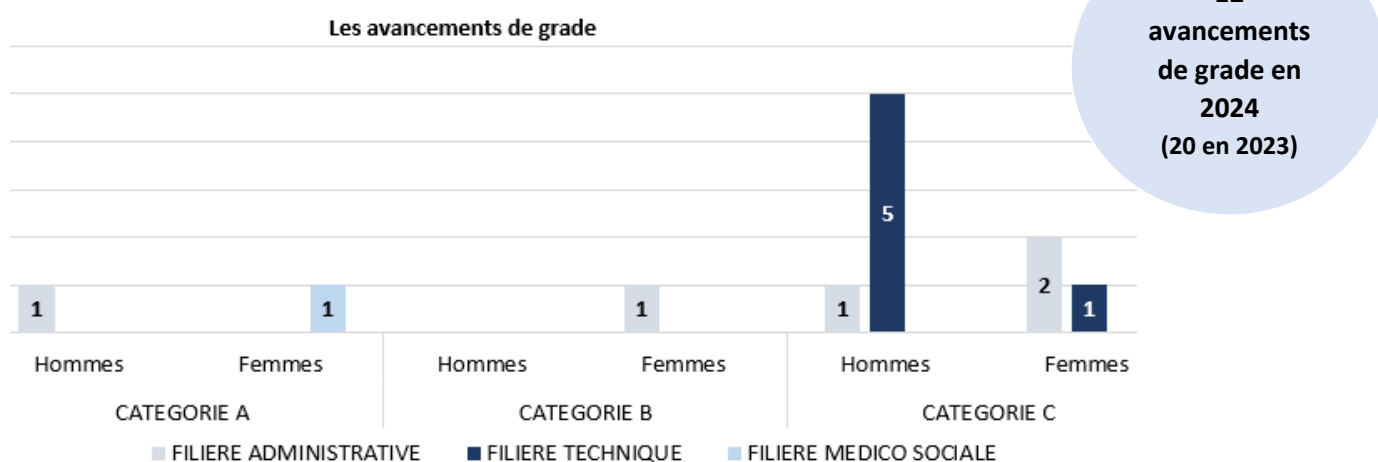
AQUAE

- ✓ Agent accueil/caisse
- ✓ MNS (3)

Le turn-over par mois sur l'année 2024



Les évolutions de carrière



* La baisse du nombre d'avancement de grade sur 2024 est corrélée à la baisse du nombre d'agents promouvables sur cette session.

3 agents ont bénéficié d'une promotion interne (CDG40) (3 promotions en 2023).

- ⇒ agent de maîtrise (2)
- ⇒ technicien (1)

Les sanctions disciplinaires

2 sanctions disciplinaires prononcées en 2023 (aucune sanction en 2023) contre 2 hommes.

- ⇒ Avertissement – premier groupe de sanction
- ⇒ Exclusion temporaire de moins de 3 jours - premier groupe de sanction

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.



Création d'une école interne du management en 2024 avec une offre de formation et d'accompagnement des managers.

Des actions structurantes et innovantes organisées tout au long de l'année.

Les chiffres clés de la formation en 2024



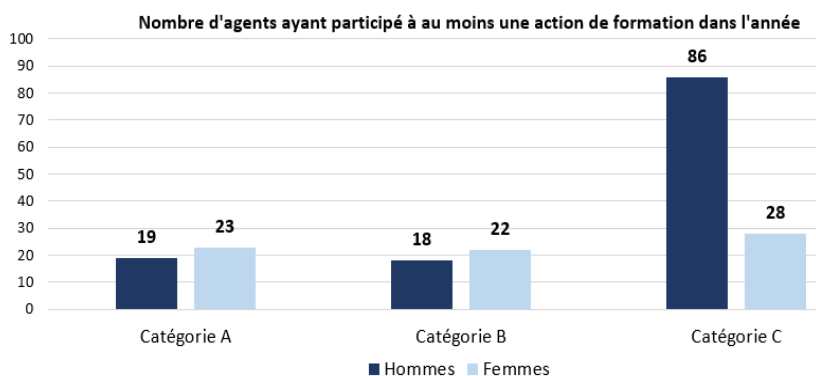
922 journées de formation suivies (839 en 2023) par l'ensemble des agents rémunérés au cours de l'année (tous statuts)

233 agents formés (212 en 2023)

147 949 € investis au titre de la formation professionnelle (130 931€ en 2023), dont 84 163 € au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT (79 713€ en 2023).

2,21 jours de formation par agent permanent (2,53 en 2023)

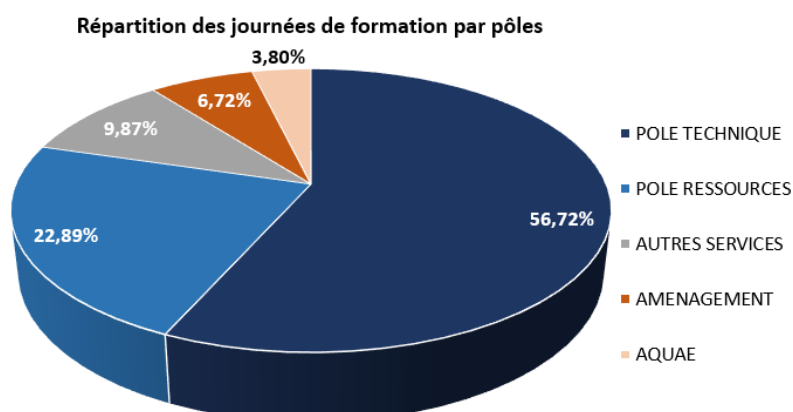
106 jours de formation non réalisés (annulations et absences)

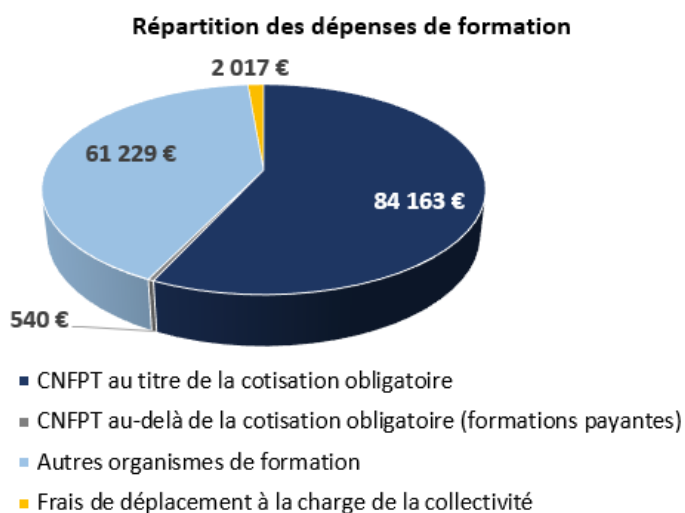
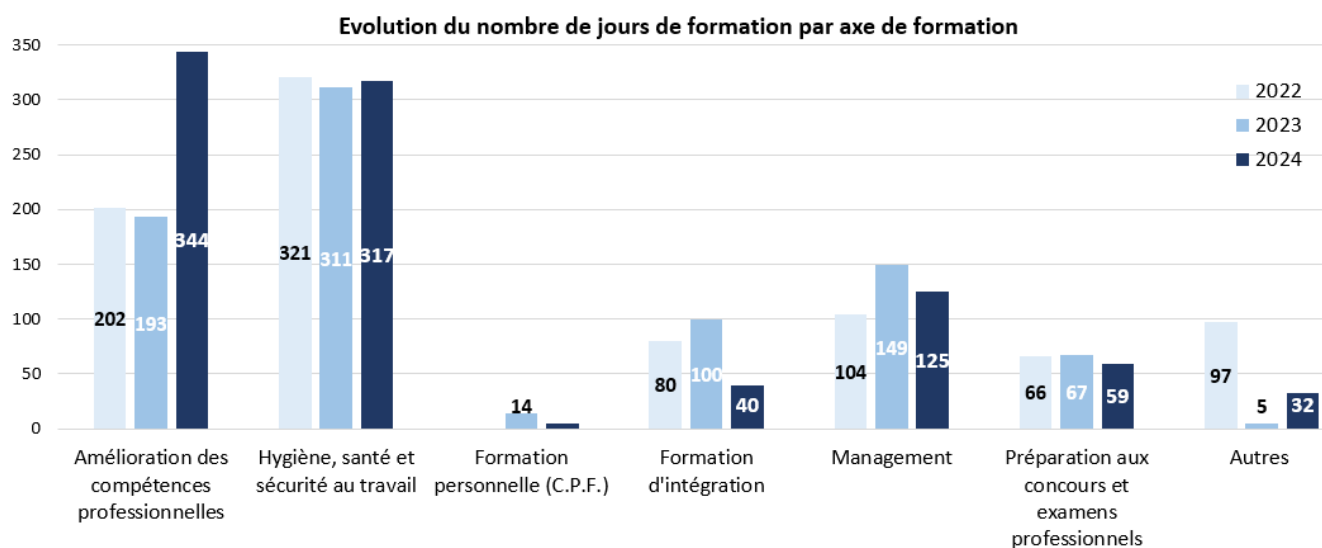
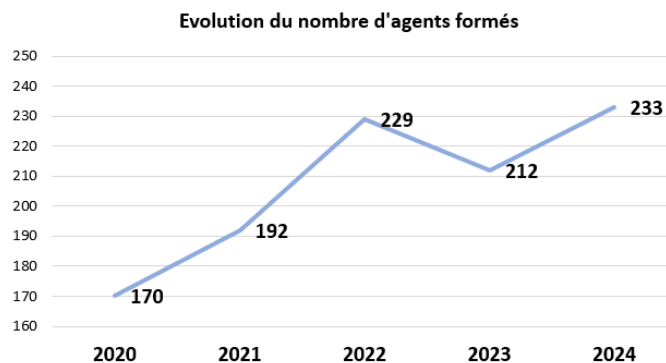
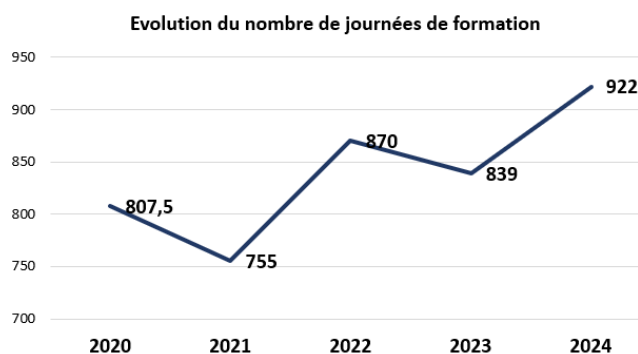


29% des journées de formation suivies par des agents de catégorie A (20,5% en 2023)

29% des journées de formation suivies par des agents de catégorie B (27% en 2023)

42% des journées de formations suivies par des agents de catégorie C (53,5% en 2023)





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 une analyse fine de chaque élément influant cette dernière.

Données sur la masse salariale

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



99,73%

Atterrissage au 31 décembre 2024

12 347 195€	12 380 220€	-33 025€
Prévisionnel	Budget voté	Dérive

BP 2024 initial (budget principal) voté
= 12 290 220 €

BP 2024 après DM de + 90 000 € (budget principal)
= 12 380 220 €

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
- 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 de l'examen fin entre l'octroi d'heures supplémentaires aux agents titulaires et le recours à des contractuels remplaçants ou à des vacataires.
- Le délai « maîtrisé » entre les arrivées / départs (parfois volontaires et parfois non)

Des éléments non prévus qui ont impacté les dépenses de personnel 2024.

Budget annexe Centre aquatique (chap 012)



99,90%

Atterrissage au 31 décembre 2024

727 630€	728 325€	-695€
Prévisionnel	Budget voté	Dérive

Budget annexe SPE - Assainissement



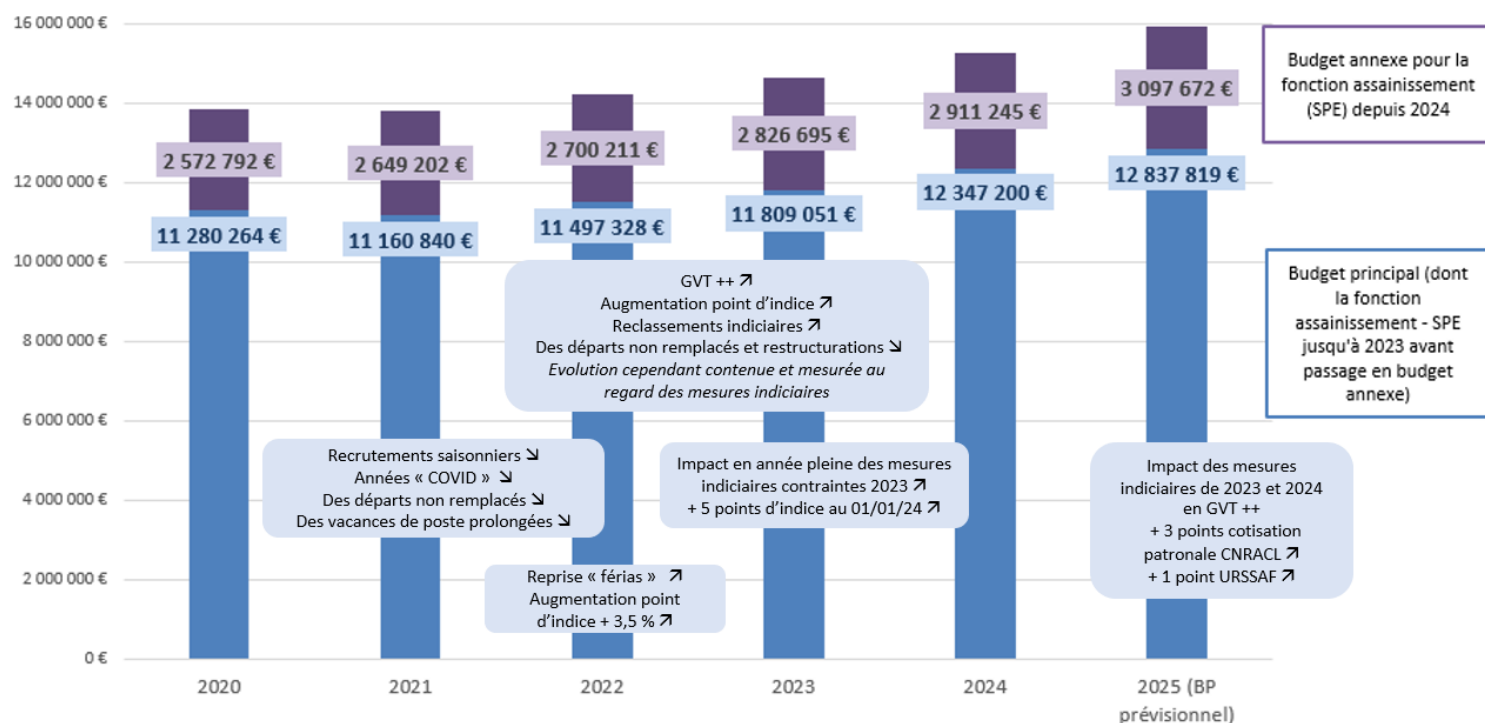
95,15%

Atterrissage au 31 décembre 2024

2 911 245€	3 059 500€	-148 255€
Prévisionnel	Budget voté	Dérive

Informations sur l'explication du delta restant positif :
le volet indemnitaire budgétisé au titre de l'application du nouveau référentiel droit privé en 2024 n'a pas été mis en œuvre. Il a été mis en œuvre en 2025.

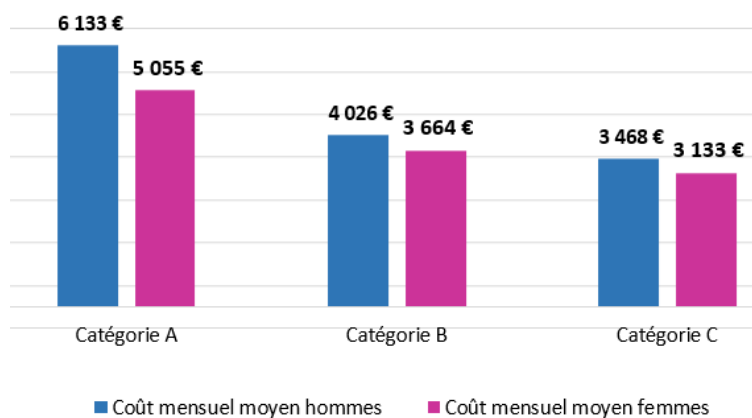
Rétrospective des dépenses de personnel du budget principal et projection



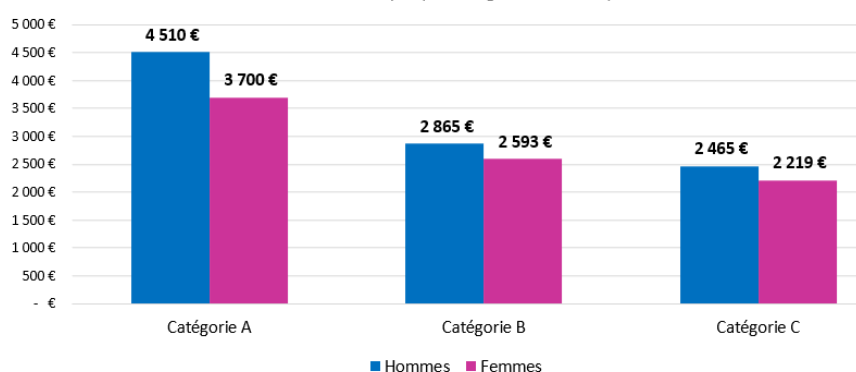
Données sur les rémunérations

Les données ci-dessous sont issues du rapport égalité « Femmes Hommes » 2024 présenté au 1^{er} trimestre 2025. Elles ne concernent pas les rémunérations des agents de droit privé.

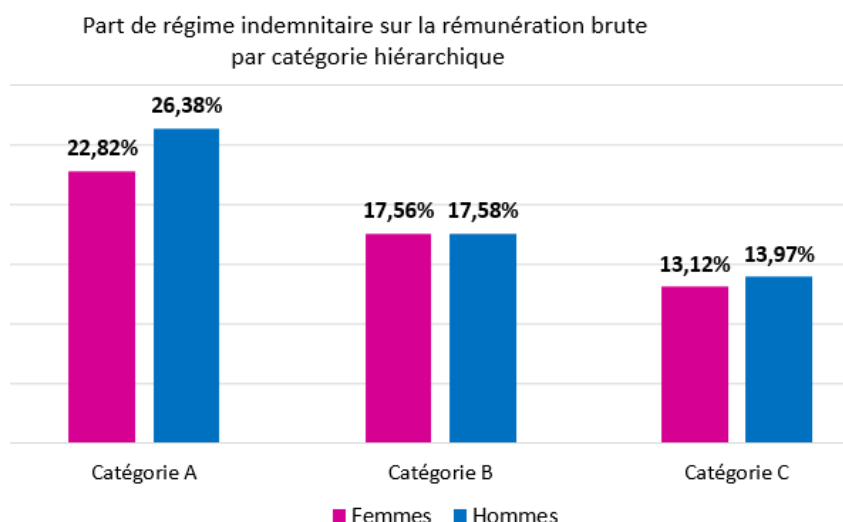
Coût mensuel moyen chargé entre janvier et décembre 2024
par catégorie hiérarchique



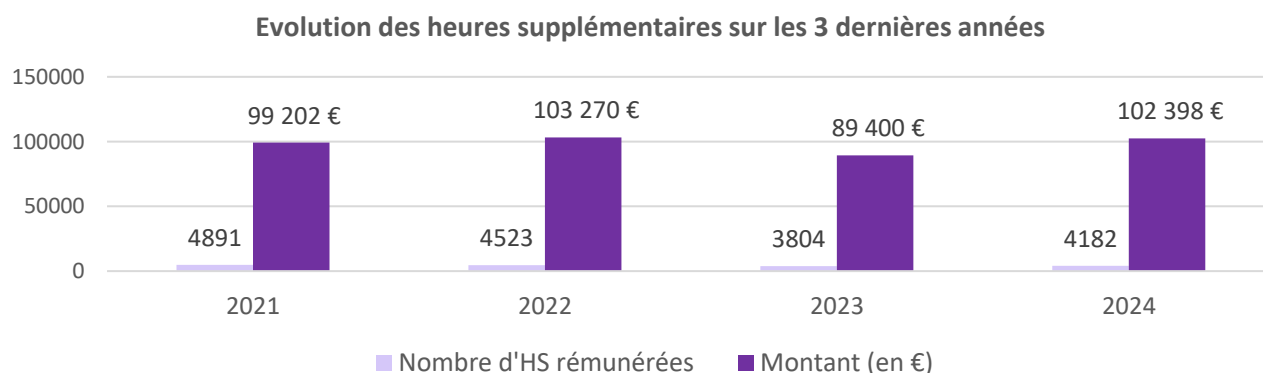
Salaire brut moyen par catégorie hiérarchiques



Des écarts plus marqués en catégorie A que dans les autres catégories. Cet écart s'explique notamment par la composition structurelle du comité de direction majoritairement composé d'hommes. D'autres facteurs sont également à prendre en compte comme l'ancienneté dans la carrière (grade, échelon), l'âge ou encore les primes inhérentes à certaines missions exposées qui contribuent de façon évidente à un niveau de rémunération plus élevé sans que cela ne soit lié au sexe de l'agent.



La part du régime indemnitaire sur la rémunération brute diminue légèrement pour les catégories C du fait des vagues de revalorisations indiciaires (refonte des grilles et point d'indice) qui vont évoluer le traitement indiciaire. Il n'y a plus d'écart constaté entre les femmes et les hommes en catégorie B. L'écart en faveur des hommes en catégorie A est toujours présent mais continue de se réduire.



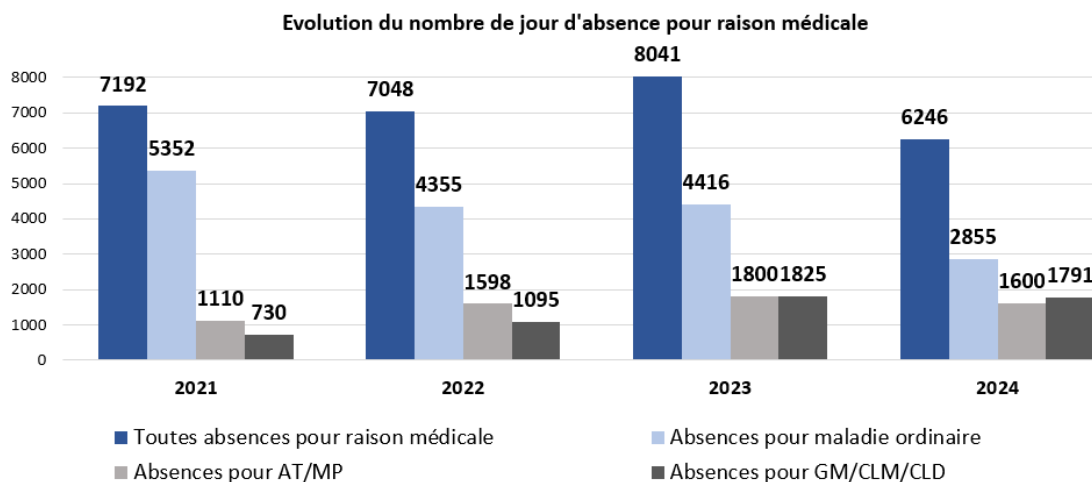
Le volume des heures supplémentaires évolue à la hausse sur 2024 du fait notamment des élections organisées au niveau national en 2024 (participation des agents des directions mutualisées aux bureaux de vote) et de la validation d'heures supplémentaires exceptionnelles sur des événements ou des temps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

5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Un absentéisme qui a fortement diminué, notamment en raison de la baisse significative des absences pour maladie ordinaire. Un taux d'absentéisme qui passe à 5,67 % (-1,5 pt).

Les absences 2024



➤ **2 855 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (4 416 en 2023)

➤ **105 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (135 en 2023)

LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ	Nombre d'agents permanents concernés		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	70	35	1 895	960	104	46
Pour accidents du travail en service	11	0	884	0	11	0
Pour accidents de trajet	1	0	366	0	1	0
Pour maladie professionnelle	2	0	350	0	3	0
Congé grave maladie, longue maladie	3	3	604	790	15	3
Congé de maladie de longue durée	1	1	366	31	1	1
TOTAL	127		6 246		185	

Le nombre global de jours d'absence enregistre une baisse de 1 795 journées par rapport à 2023.

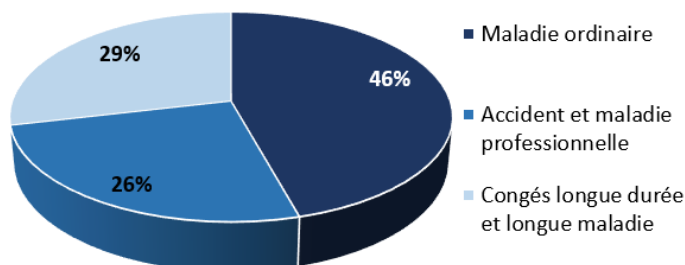
Cette diminution concerne tous les motifs d'absence, mais particulièrement la maladie ordinaire :

- 1561 jours de maladie ordinaire
- 200 jours pour les accidents et maladies professionnelles

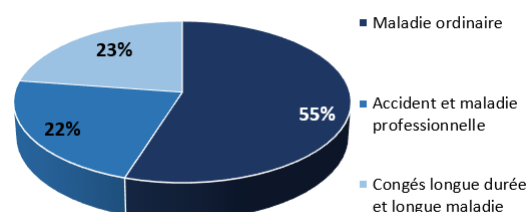
Les absences au titre de la maladie ordinaire sont à un niveau très inférieur à celui des 3 années précédentes.

Dans ce contexte de réduction des absences pour maladie ordinaire, les absences pour accident, maladies professionnelles et pathologies lourdes prennent plus d'importance au niveau de la structure des absences.

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

↘ **5,67%**

(7,15% en 2023)

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



↘ FREQUENCE

61,5 arrêts pour 100 agents (78 en 2023)

(Nbr moyen d'arrêt sur une population donnée)

= GRAVITE

33,76 jours en moyenne d'arrêt pour maladie (33,5 en 2023)

(durée moyenne des absences)

↘ EXPOSITION

42,19 % d'agents absents au moins 1 fois (52,60% en 2023)

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

Le taux d'absentéisme passe largement en dessous du taux moyen constaté (6,41%) en 2023 dans les Communauté d'agglomération de Nouvelle Aquitaine. Il y eu moins d'agents arrêtés pour maladie en 2024, et moins fréquemment.

La naissance

↘ **Aucune** journée d'absence au titre des congés maternités en 2024 (158 jours pour 2 femmes en 2023)

➔ **66** jours au titre du congé paternité qui ont concerné 3 hommes (56 jours pour 3 hommes en 2023)

L'assurance statutaire

Le Grand Dax dispose d'une assurance statutaire contre les risques statutaires suivants : accident de travail et maladie professionnelle.

Le temps de travail



99 % des agents à temps complet

3,4 % des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel.
89 % de ces agents sont des femmes (1 homme et 8 femmes).
Le temps partiel est en recul (- 3 agents concernés).

51 % des agents travaillent selon des cycles hebdomadaires (cycles à horaires fixes des services techniques), **44 %** selon des cycles mensuels (cycles à horaires variables des services administratifs), **5 %** selon des cycles spécifiques.

164 journées au titre des autorisations d'absence (*enfant malade, mariage, décès, ...*) (243 en 2023)

58 agents ont bénéficié de ces ASA (88 en 2023)

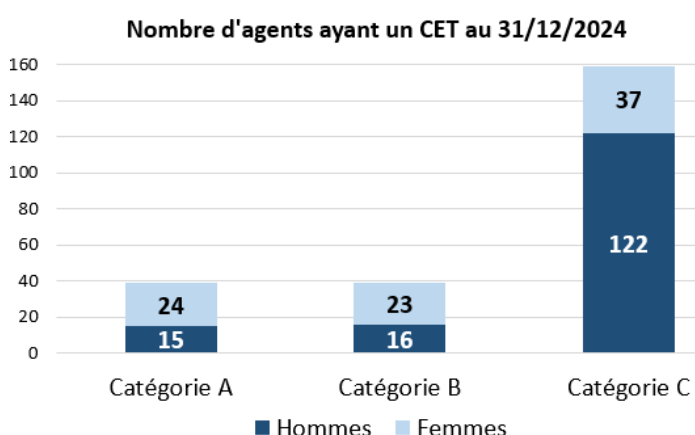
Le télétravail

➤ **31,50 %** des agents permanents exercent ponctuellement leur activité en télétravail (contre 28,25 % en 2023). Cette proportion continue d'augmenter. Le Grand Dax est la collectivité qui enregistre le plus de télétravailleurs, en raison de la présence des services mutualisés (missions télétravaillables).

Le télétravail, est autorisé jusqu'à 2 jours par semaine maximum, mais parfois plus temporairement, en cas de problème de santé empêchant les déplacements domicile-travail. Il est un facteur d'attractivité pour les recrutements. Il est facilité par les solutions informatiques déployées par la DISI pour la mise à disposition de tous les logiciels métier à distance.

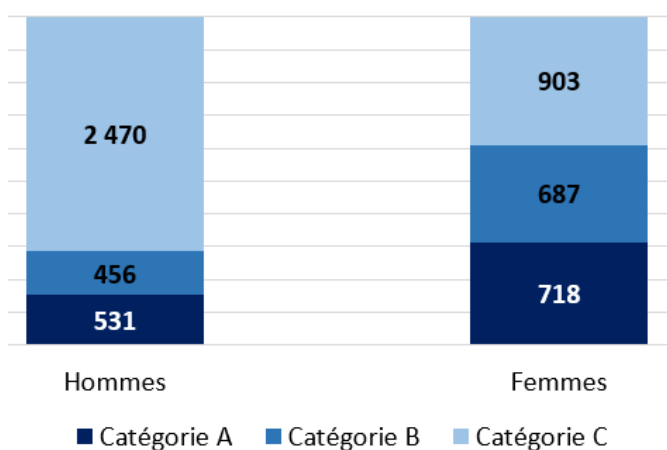
LES AGENTS PRATIQUANT LE TELETRAVAIL	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE	5	2	4	12	16	28
FILIERE TECHNIQUE	7	11	1	4	4	
FILIERE SOCIALE				1		
TOTAL	12	13	5	17	20	28

Le compte épargne temps

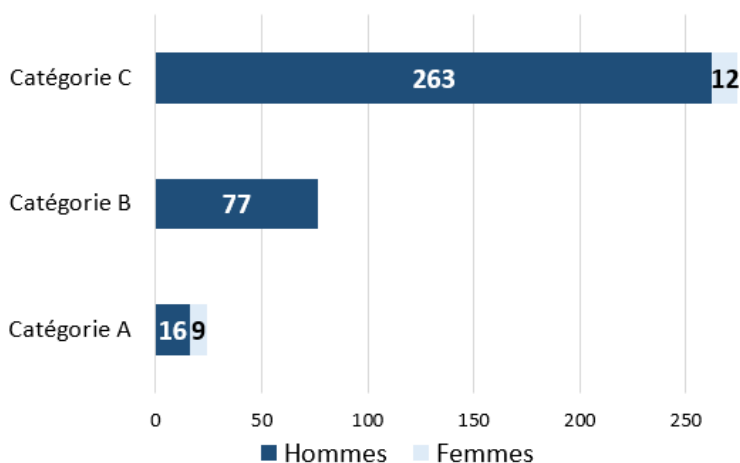


➤ **78 %** des agents disposent d'un CET
(76% en 2023)

Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2024



Nombre de jours utilisés sous forme de congés



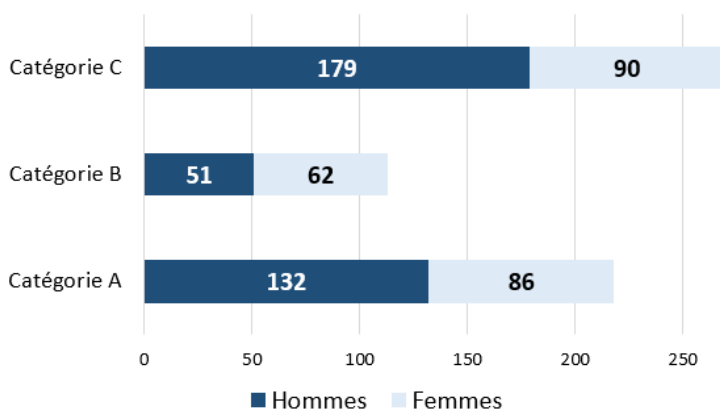
Le CET en 2024

5 764 jours cumulés stockés dans les CET

379 jours utilisés sous forme de congés
(68 en 2023)

600 jours indemnisés (569 en 2023), soit
66 327€ (60 435€ en 2023)

Nombre de jours indemnisés



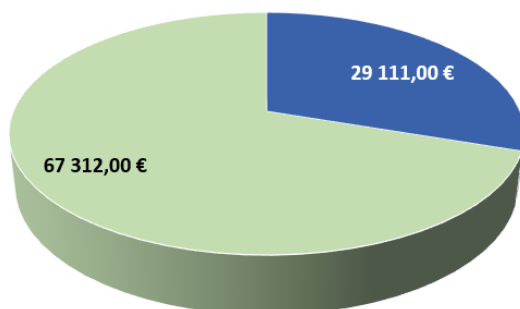
6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



Une attention particulière apportée à la prévention au sein de la Collectivité. Le nombre d'accidents a diminué en 2024. Des dépenses en hausse pour l'amélioration des conditions de travail.

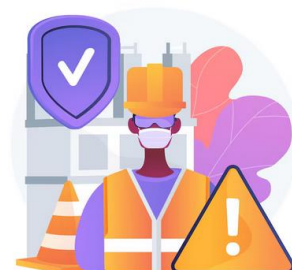
Prévention

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



■ Formation dans le cadre des habilitations

■ Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail (formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)



71 96 423€ consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail (94 997€ en 2023)

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

136 examens médicaux réalisés par le médecin du travail (162 en 2023)

REPARTITION DES VISITES MEDICALES

Examens Médicaux périodiques	90
Visites médicales périodiques non SIR	41
Visites médicales périodiques SIR	49
Examens Médicaux non périodiques	46
Visite initiale d'embauche	10
Visite de reprise après maladie	5
Visite de pré reprise à la demande de l'agent	2
Visite à la demande de l'employeur	10
Visite à la demande de l'agent	2
Visite à la demande du médecin de prévention	17
Total des examens cliniques réalisés	136
Examens cliniques non réalisés suite à une absence	25
Total global	161

La psychologue du travail a réalisé 74 entretiens individuels

La délégation de la F3SCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail) est commune au CIAS et à la Communauté d'agglomération. 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 des ambassadeurs du tri et des gens du voyage.

L'ACFI a réalisé une inspection sur le risque chimique au SAAD.

Les personnels dédiés à la prévention et à la santé 1 conseiller prévention, 4 assistantes de prévention, dont 2 animatrices de prévention, 1 responsable santé-prévention, 1 psychologue du travail.

1 agent de la DIRH est dédié au secrétariat de la santé des agents (visites, expertises, déclarations accidents, etc...)

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

79 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (4 hommes et 5 femmes, dont 3 suite à accident ou maladie prof.) (5 agents en 2023)

7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE



En 2024, la participation employeur du Grand 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.



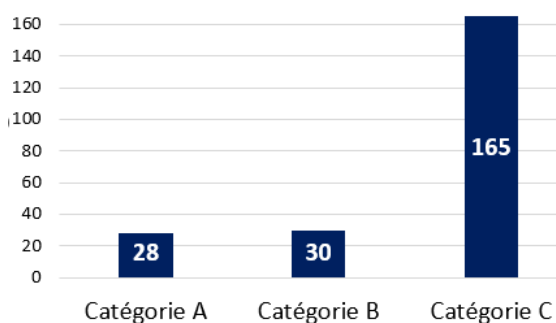
La protection sociale complémentaire

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

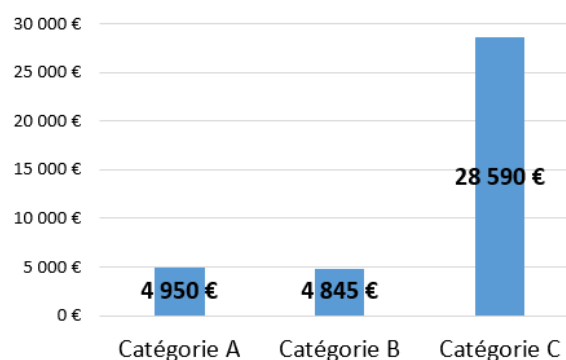
➤ 74 % des agents bénéficient de cette participation.

38 385 € versés au titre de la participation à la prévoyance

Agents bénéficiant de la participation employeur au titre de la labellisation



Montant de la participation employeur



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



74 142€ versés au titre des prestations d'action sociale, par l'intermédiaire d'un organisme d'œuvres sociales, le CNAS (Comité National d'Action Sociale) et 27 500 € au titre du CAS du Grand Dax (Comité (local) d'Action Sociale).

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 au Grand Dax et au CIAS.

Le Comité social territorial (CST) est chargé de donner des avis préalables aux décisions des Conseils (communautaire ou d'administration) 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.

2 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 au Grand Dax et au CIAS du Grand Dax.

ASA pour l'exercice du droit syndical (Grand Dax + CIAS)	Nombre de jours dans l'année
Journées d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux congrès syndicaux (autres que réunions locales et départementales)	6
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans les instances de dialogue social internes	15 (106h)
Journées d'absence pour formation syndicale	5

* Sous réserve des déclarations d'absence réalisées

Contingents de crédits de temps syndical (Grand Dax + CIAS)	Droit annuel en heures	Nombre d'heures utilisées
ASA réunions syndicales locales et départementales	786	455
Décharges d'activité de service (DAS)	Attribué par le CDG40	

* Sous réserve des déclarations d'absence réalisées

Les journées de grève

En 2024, des journées de grève ont été enregistrées en lien avec 5 mots d'ordre nationaux (14 en 2023).

Absences pour grève	2024	2023
A la journée ou demi-journée	6	228
A l'heure	0	30

6 agents présents au cours de l'année ont été grévistes au moins 1 heure (27 en 2023).

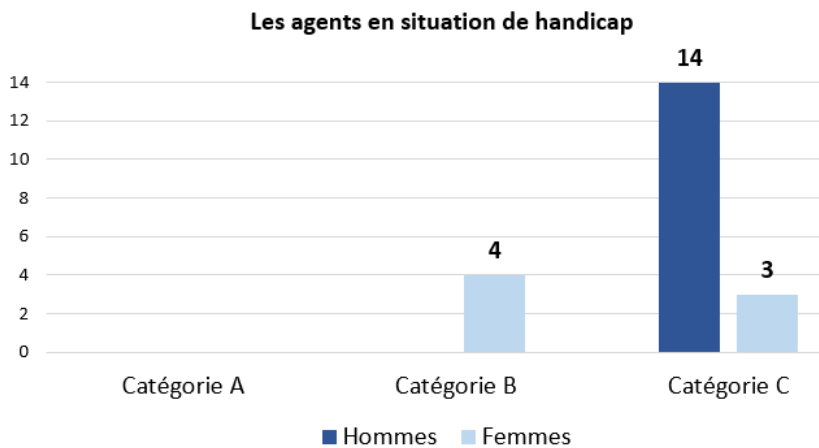
9) LE HANDICAP



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

21 agents reconnus travailleurs handicapés au 31/12/2024

Soit un taux d'emploi de **6,34 %** (obligation 6 %).



Le GRAND DAX assure un accompagnement personnalisé des agents reconnus travailleurs handicapés via des actions diverses :

- accompagnement à la constitution du dossier de reconnaissance,
- aménagement de poste et achat d'équipements et EPI adaptés,
- demande de financement pour aménagement de poste,
- formation.

10) EGALITE PROFESSIONNELLE

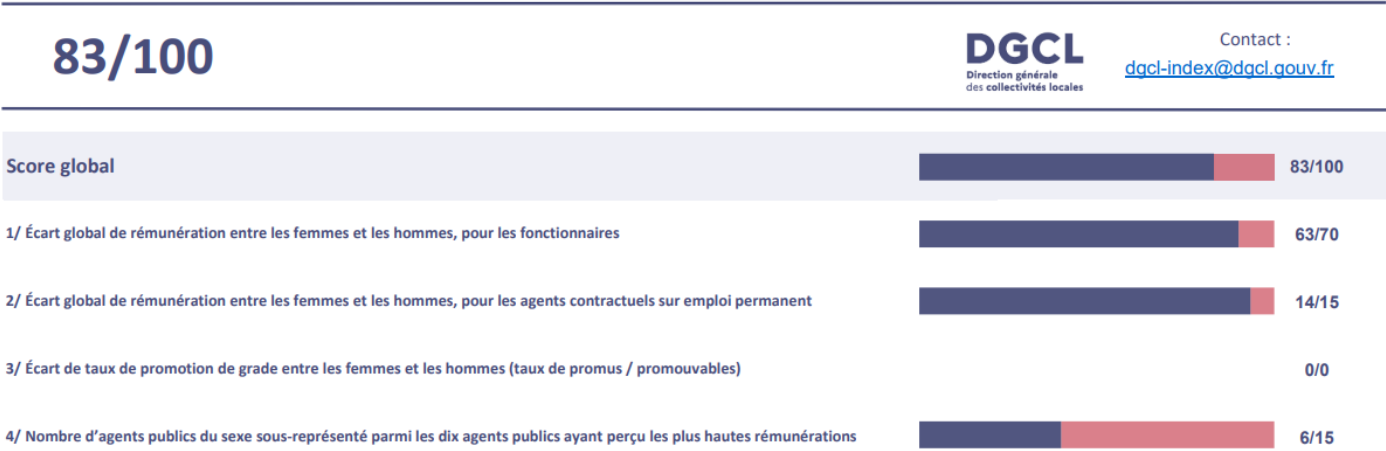
FEMMES HOMMES

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

Focus Index égalité femmes hommes



COMMUNAUTE D AGGLOMERATION DU GRAND DAX



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

Rappel de la valeur cible : 75/100

Rapport social unique 2024
COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION DU
GRAND DAX

GRAND DAX
AGGLOMÉRATION

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