

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Centre intercommunal d'action sociale du Grand DAX (CIAS)



GRAND DAX
ACTION SOCIALE

*Edition septembre 2025 - DRH
Comité social territorial du 24 novembre 2025
Conseil d'administration du 4 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.

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) CIAS GRAND DAX

Effectifs et structure du personnel

- **150 agents rémunérés** – tous statuts confondus
- **94,5 % de femmes / 5,5 % d'hommes**
- **48 ans** : âge moyen des agents titulaires et contractuels sur postes permanents
- Parmi les agents occupant des emplois permanents, **50 % des femmes** et **75 % des hommes** ont atteint **50 ans**

Recrutement, carrières et mobilités

- **15 recrutements réalisés**
- **9 agents** ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion
- **6 départs à la retraite**

Développement des compétences

- **400 journées de formation** suivies
- **136 agents formés**, soit une large majorité de l'effectif permanent

Masse salariale et protection sociale

- **5,55 M€** de dépenses de personnel (**chapitre 012 3 budgets**)
- **17 715 €** consacrés à la **protection sociale complémentaire (prévoyance)**

Santé, sécurité et conditions de travail

- **3 487 jours d'absence** pour maladie ordinaire
- Taux d'absentéisme pour raisons de santé : **13,15 %**
- **14 accidents de service** recensés
- **12,27 %** d'agents en situation de handicap

Dialogue social

- **8 réunions** des instances de dialogue social internes
- Un dialogue social constant, favorisant la concertation et la qualité des relations de travail

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

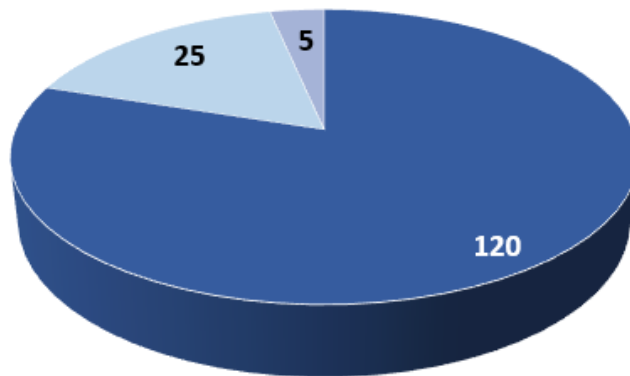
Emploi, maintien dans l'emploi et accessibilité - agents en situation de handicap

1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS



Un effectif qui continue de baisser du fait des difficultés de recrutement dans le secteur de l'aide à domicile.

150 agents rémunérés au 31/12/2024



80% sont des fonctionnaires (+ 1 point par rapport à 2023)

■ Fonctionnaires ■ Contractuels sur emplois permanents ■ Contractuels sur emplois non permanents

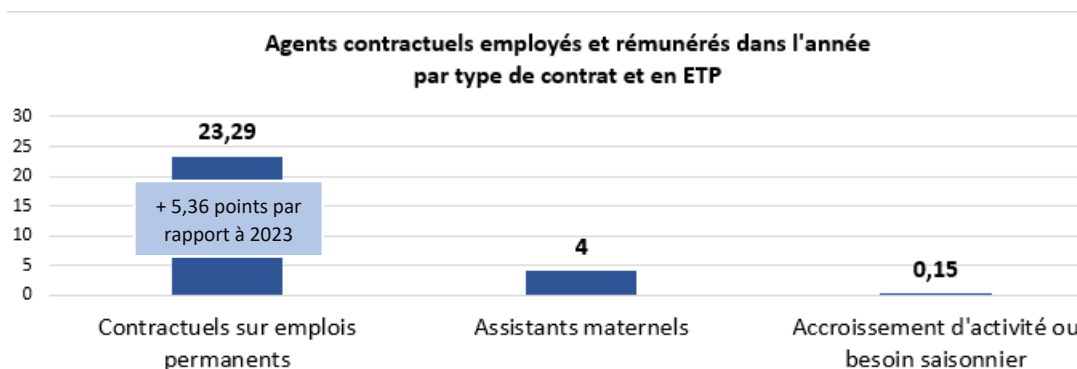
Un taux d'agents fonctionnaires très supérieur à la moyenne constatée en 2023 sur les CIAS de Nouvelle Aquitaine (55%). L'augmentation est liée au recul du nombre de contractuels recrutés, en raison du manque de candidatures. Les emplois d'aide à domicile représentent 80 % des postes permanents du CIAS.

Evolution de l'effectif rémunéré

	Au 31/12/21	Au 31/12/22	Au 31/12/23	Au 31/12/24
Agents titulaires et contractuels	172	163	160	150

L'effectif est en diminution constante, en raison des difficultés de recrutement combinées à de nombreux départs à la retraite des aides à domicile. Des recrutements ont tout de même pu être réalisés en 2024 mais pas suffisamment pour pallier aux nombre de départs (retraite ou autre motif). Des actions fortes de communication ont été menées en 2025 pour mettre en avant le métier d'aide à domicile et le CIAS du Grand DAX.

Répartition par sexe des agents sur emploi permanent





Femmes 94,5 %

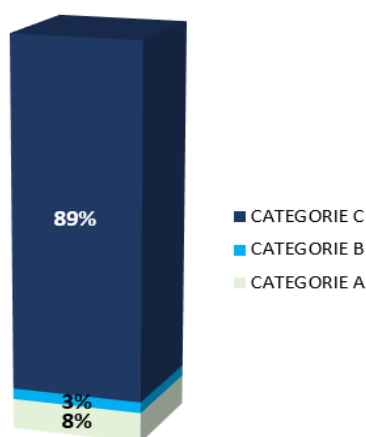


Hommes 5,5 %

Le taux de féminisation des emplois, qui continue d'augmenter (légèrement), est traditionnellement très déséquilibré, comme pour l'ensemble des services d'aide à domicile. Ce déséquilibre est également constaté en Nouvelle Aquitaine (2023 – 94% de femmes)

→ 4 hommes exercent le métier d'aide à domicile en 2024 (inchangé par rapport à 2023).

Répartition par catégorie hiérarchique



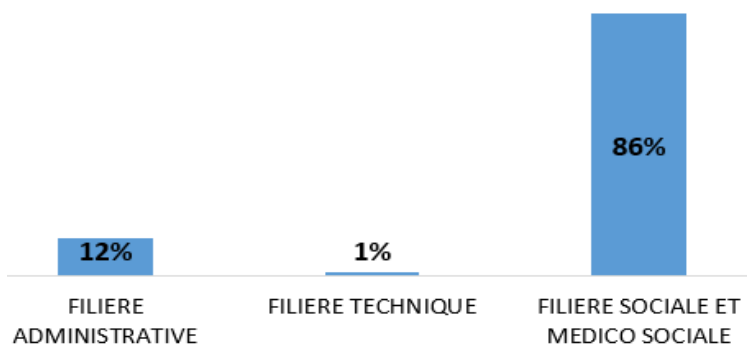
La grande majorité des emplois concernent les postes d'aides à domicile, qui relèvent des cadres d'emploi de catégorie C.

Le CIAS comptabilise seulement 4 postes de catégorie B.

La répartition constatée en Nouvelle Aquitaine en 2023 (87% de C, 8% de B, 5% de A) comprend une plus importante proportion de B que de A.

→ 4 postes de référents sociaux (catégorie A) au CIAS. Cette fonction est moins présente dans les autres CIAS.

Répartition par filière



La filière médico-sociale est toujours sur-représentée en raison de l'importance du service des aides à domicile. La filière technique perd en importance (-3 points) en raison du transfert du service de portage des repas.

Les principaux cadres d'emplois représentés

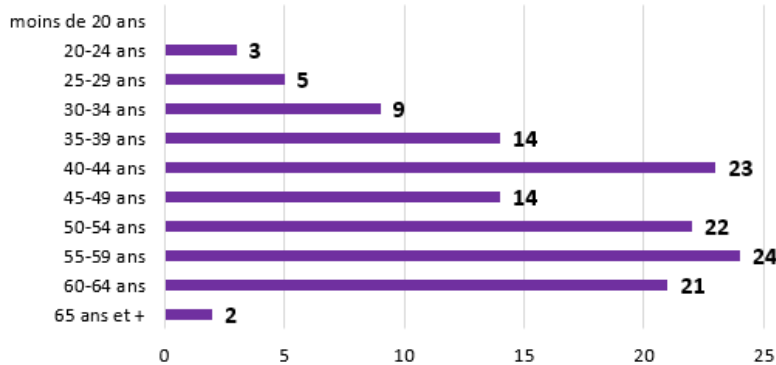
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	83%
Adjoint administratifs	8%
Assistants socio éducatifs	4%
Rédacteurs	3%
Attachés	2%

La part des agents sociaux (aides à domicile) continue de progresser légèrement (+1%).

Pyramide des âges

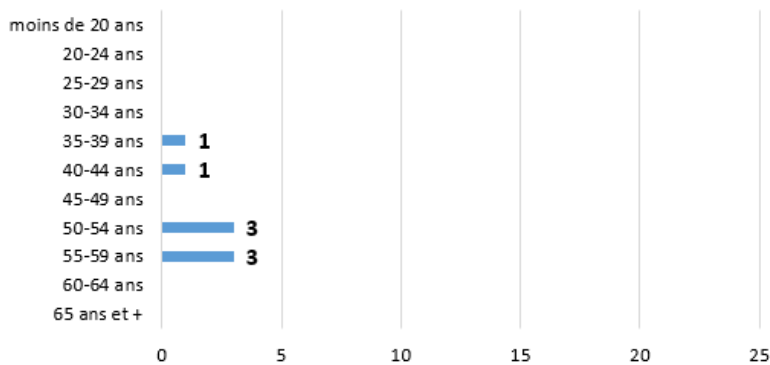


Pyramide des âges des femmes



La proportion d'agents ayant atteint l'âge de 50 ans reste importante mais n'a pas augmenté : 52%.

Pyramide des âges des hommes

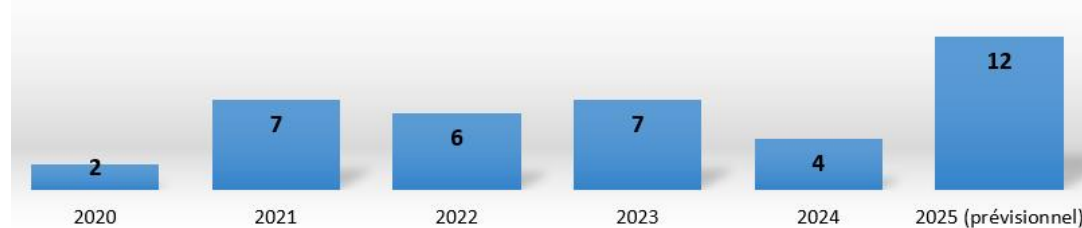


Le CIAS reste concerné par de nombreux départs en retraite et des congés de maladie liés à l'usure physique.

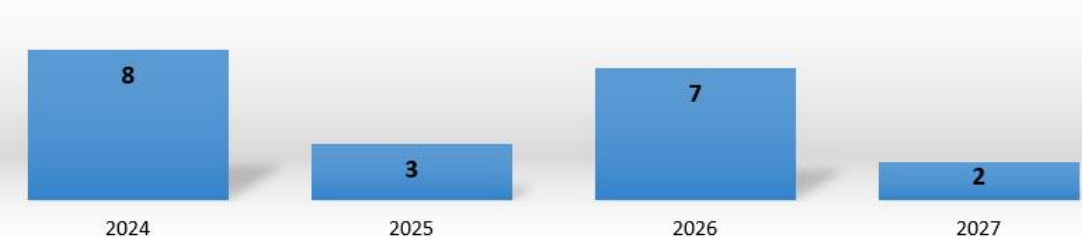
Le service des aides à domicile fonctionne grâce à un effectif vieillissant et, dans de nombreux cas, travaillant au-delà de l'âge légal de départ en retraite. Les recrutements de jeunes restent trop limités.

La part des moins de 30 ans poursuit son recul, et représente 6% des agents (7% en 2023).

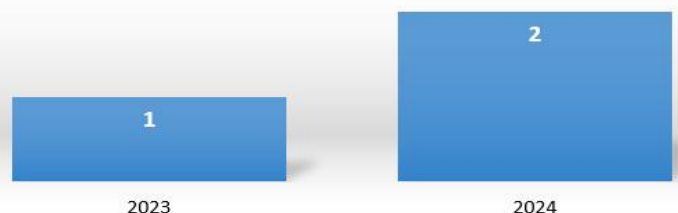
Evolution du nombre de départs à la retraite



Nombre d'agents atteignant 62 ans (basé sur effectif permanent présent au 31/12/24)



Evolution des retraites progressives attribuées



La retraite progressive est peu sollicitée car les agents choisissent majoritairement de travailler à temps complet, en raison du manque de personnel et par choix (amélioration du revenu). Des cohortes importantes atteignant l'âge de la retraite se succèdent.

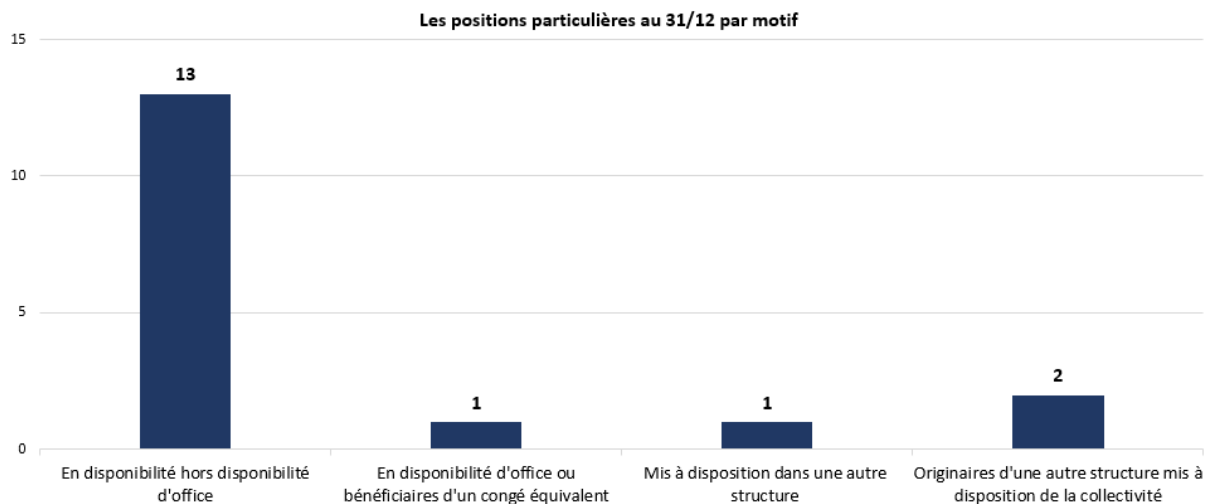
2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX



Un turn over qui reste important, le volume annuel de départs est stable et le nombre d'arrivées diminué.

Les positions statutaires particulières

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



La mise en disponibilité à l'initiative de l'agent continue de concerner un nombre important d'agents. On recense toutefois 2 agents de moins en disponibilité par rapport à 2023.

Les flux de personnels

LES DEPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
Mise à disposition dans une autre collectivité			1				1	0
Mise en disponibilité de droit							0	0
Mise en disponibilité sur demande						5	5	3
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)							0	0
Congé parental							0	0
Mutation			1	1		1	3	5
Décès							0	1
Démission (fonctionnaires)						4	4	2
Démission (contractuels)			1			2	3	1
Départ à la retraite						6	6	7
Licenciement						1	1	1
Fin de contrat d'agent remplaçant			3			17	20	9
Contractuel nommé stagiaire							0	5
Autres							0	2
TOTAL DEPARTS	0	0	6	1	0	36	43	36

Les principaux motifs de départ des agents sur emploi permanent :

- Les fins de contrats (17), souvent à l'initiative de l'agent.
- Les départs en retraite et les demandes de mise en disponibilité.

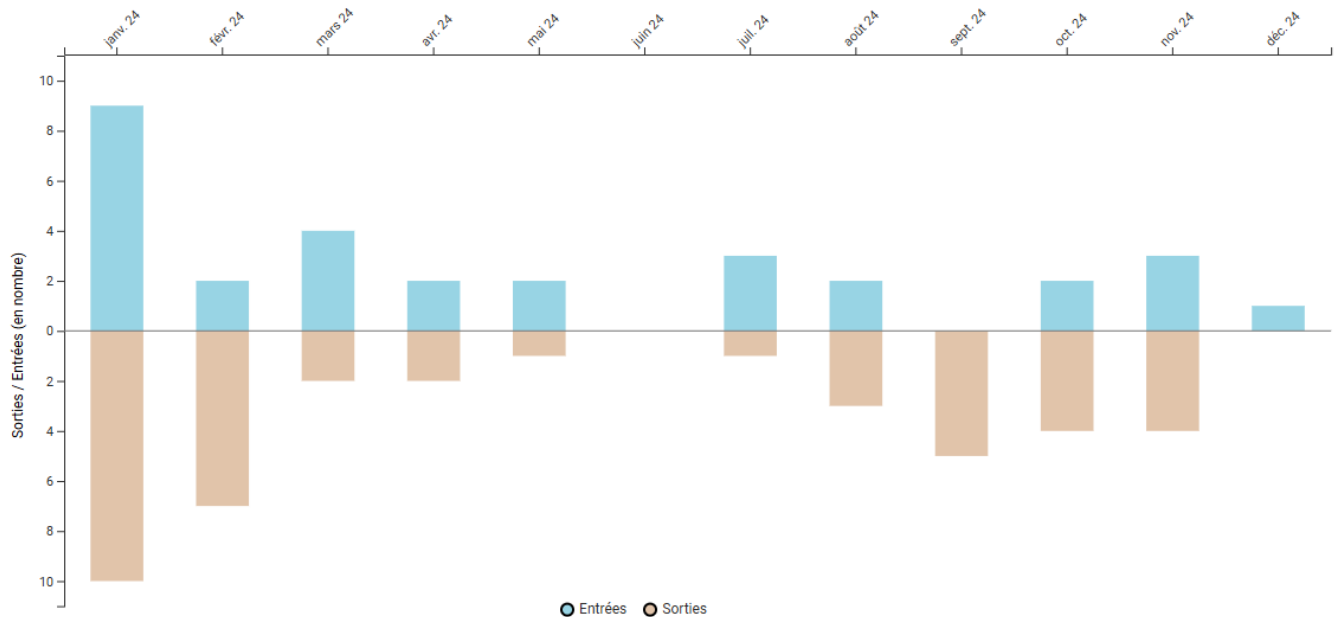
LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2024	TOTAL 2023
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation						1	1	3
Intégration directe							0	1
Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence							0	0
Retours d'agents en positions particulières non rémunérés pendant la période d'absence							0	4
Recrutement de contractuel remplaçant			1		1	12	14	12
Recrutement contractuel sur emploi permanent							0	0
TOTAL ARRIVEES	0	0	1	0	1	13	15	20
<i>Recrutement direct - agent déjà présent en N-1 comme contractuel</i>							0	5

Focus sur les recrutements sur emploi permanent

- Aide à domicile (plusieurs postes)
- Animateur relais petite enfance (vacance de poste existant)
- Responsable de secteur (remplacement sur poste existant)

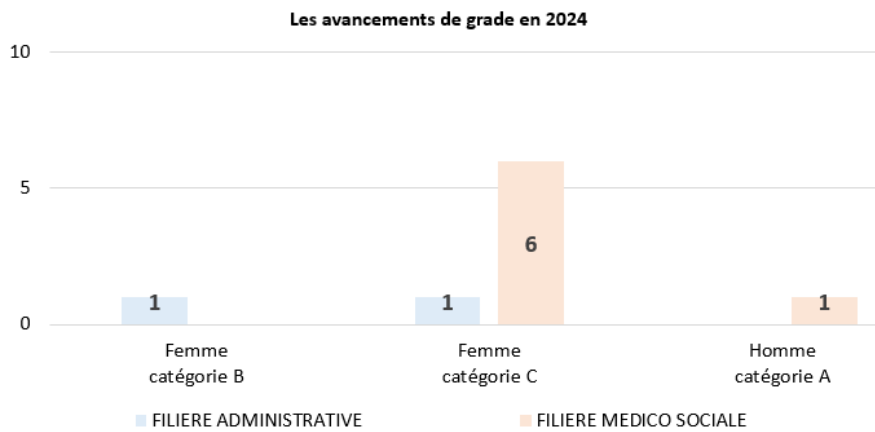


Turn over par mois en 2024 (uniquement du SAD)



Nota : en termes de recrutement, le secteur des aides à domicile est toujours en grand déficit de candidatures, malgré les démarches lancées pour valoriser le métier et attirer de nouveaux profils.

Les évolutions de carrière



**9 avancements
de grade en
2024***
(11 en 2023)

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

Les sanctions disciplinaires

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

3) LA FORMATION



Une politique de formation des agents soutenue.

Les chiffres clés de la formation en 2024



400 journées de formation suivies (475 en 2023)

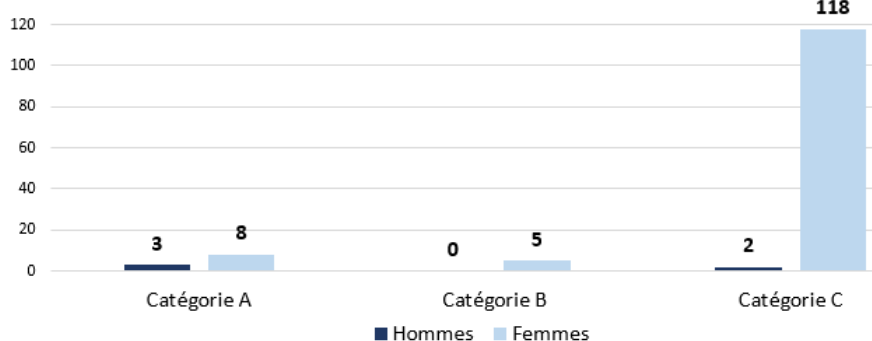
136 agents formés (142 en 2023)

39 340€ investis au titre de la formation professionnelle dont 34 474€ au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT (36 096€ en 2023)

2,76 jours de formation par agent (2,9 en 2023)

66 jours de formation annulés

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

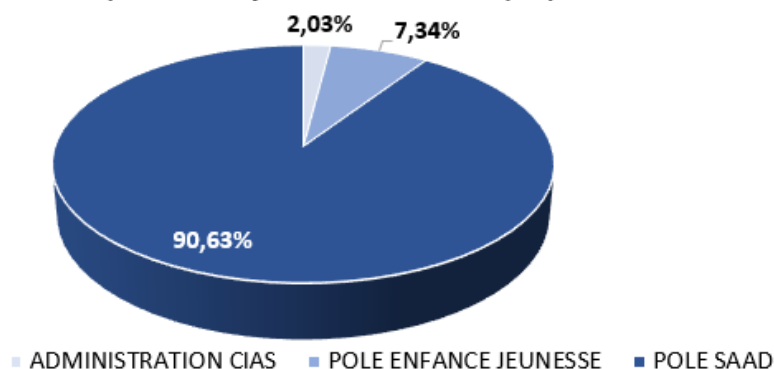


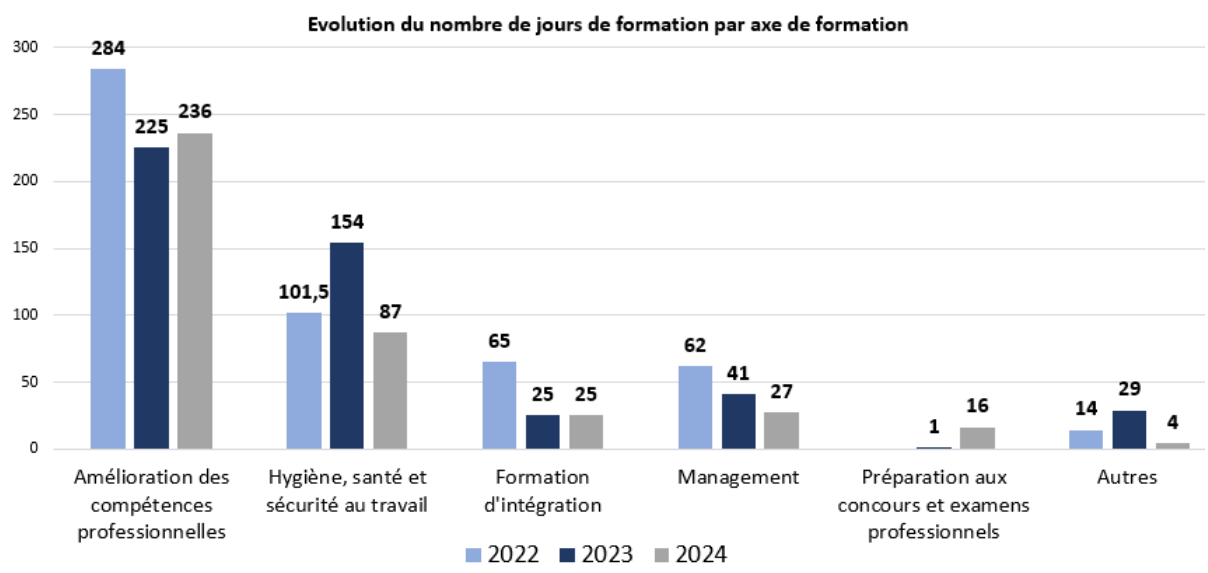
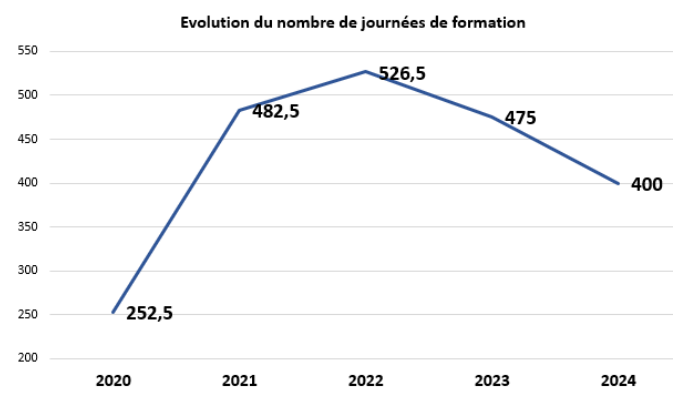
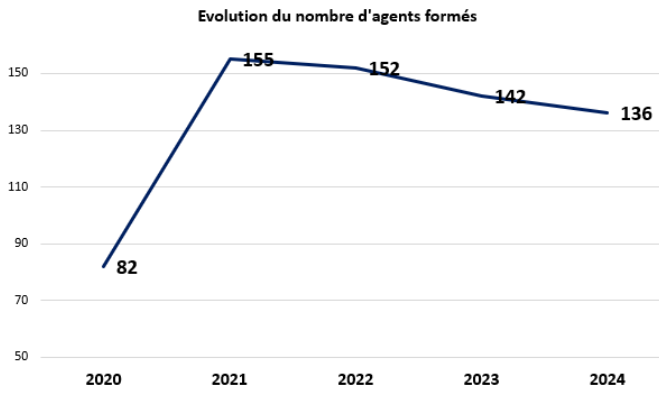
10% des journées de formation suivies par des agents de catégorie A (12% en 2023)

6% des journées de formation suivies par des agents de catégorie B (4,5% en 2023)

84% des journées de formations suivies par des agents de catégorie C (81% en 2023)

Répartition des journées de formation par pôles





Globalement le nombre de journées de formation diminue, parallèlement à l'effectif qui se réduit.

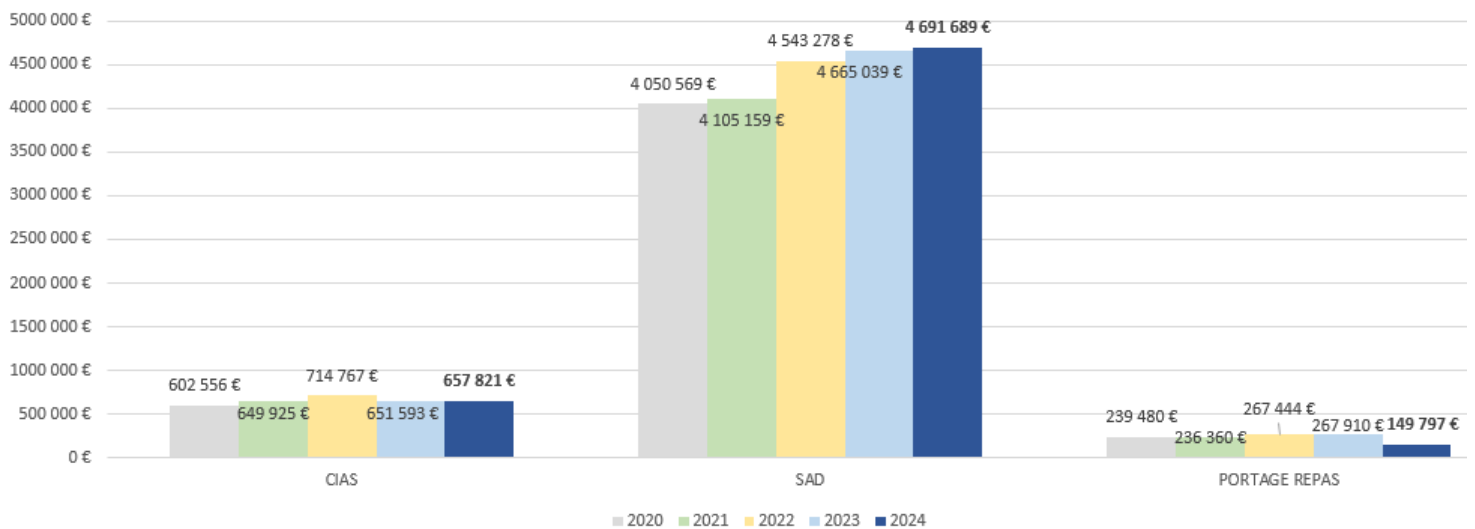
4) LES REMUNERATIONS



Des dépenses de personnel impactées par des augmentations importantes liées à des mesures statutaires et nationales. Néanmoins, une augmentation de la masse salariale qui reste très contenue du fait d'une baisse de l'activité et des difficultés de recrutement sur ces métiers.

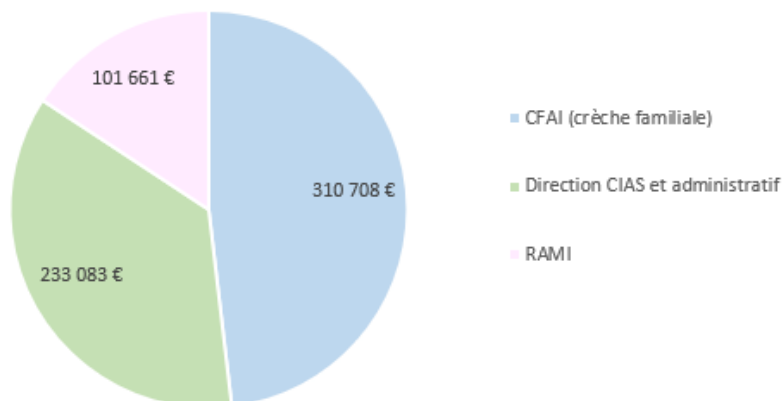
- Budget principal CIAS : dépenses stables – légère évolution par rapport à 2023
- Budget du SAAD : augmentation très contenue entre 2023 et 2024
- Budget du portage de repas : en baisse du fait de la réorganisation du service initiée en 2024

Evolution des dépenses de personnel chapitre 012 du CIAS (3 budgets)

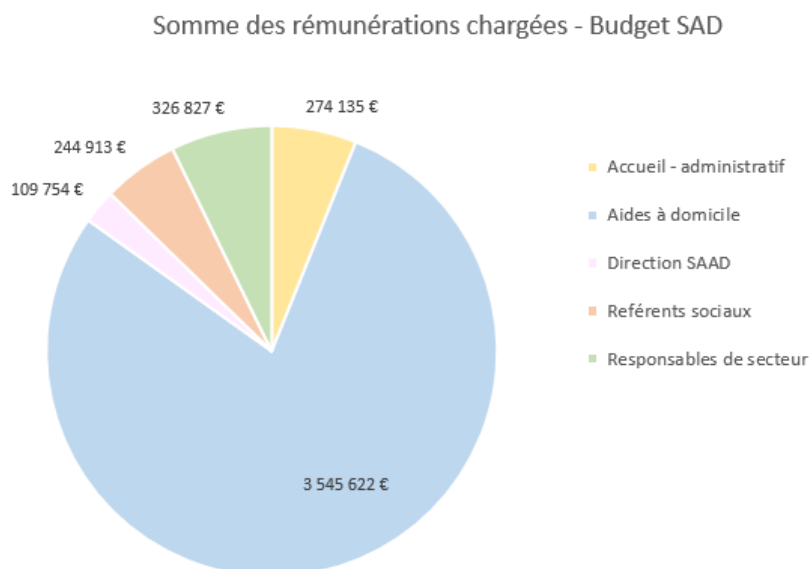


La répartition des dépenses de personnel du budget principal CIAS en 2024

Somme des rémunérations chargées - Budget général CIAS



La répartition des dépenses de personnel du budget SAD en 2024



La part du régime indemnitaire sur la rémunération brute totale (focus sur le Budget SAD)

	Part du RI en 2024 sur la rémunération brute totale
Titulaires CNRACL	15,83 %
Titulaires IRCANTEC	14,75 %
Contractuels	6 %

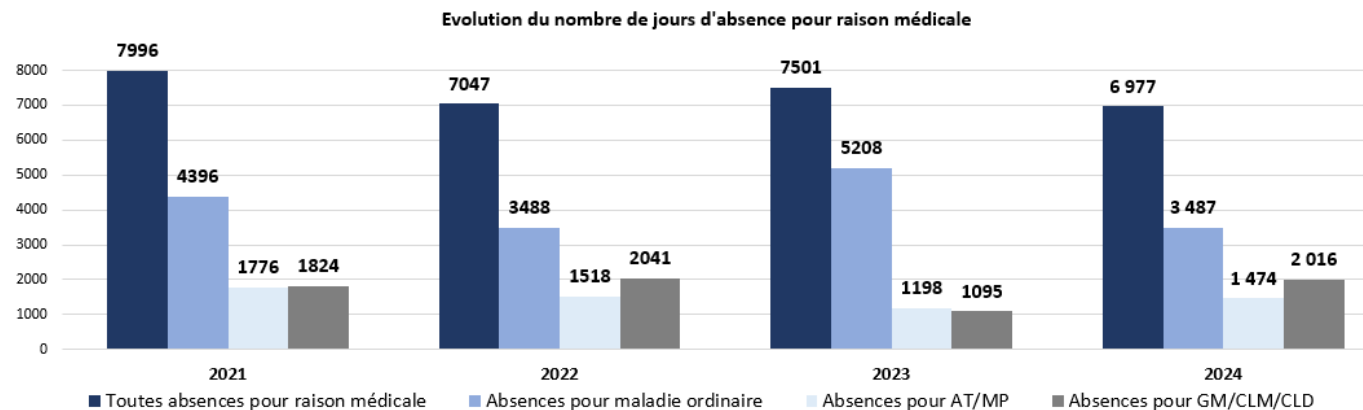
A noter qu'en 2025, une mesure forte a été mise en œuvre au bénéfice des agents contractuels au niveau du versement du régime indemnitaire pour revaloriser les salaires, fidéliser les contractuels en poste et attirer de nouveaux agents. De même des revalorisations de primes ont été mises en place pour l'ensemble des agents en fonction des compétences et expertise sur des actes complexes (au regard des tâches effectuées).

5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Un absentéisme toujours important, mais qui s'atténue et revient au niveau de celui de 2022. Le taux d'absentéisme est stable, mais la fréquence et l'exposition baissent.

Les absences 2024



↘ **3 487 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (5 208 jours en 2023)

↘ **109 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (127 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	4	81	205	3 282	8	172
Pour accidents du travail		16		1 036		18
Pour accidents de trajet		0		0		0
Pour maladie professionnelle		2		438		4
Congé de longue maladie, de grave maladie		2		732		2
Congé de maladie de longue durée		4		1 284		4
TOTAL		109		6 977		208

Le nombre global de jours d'absence baisse de 524 journées par rapport à 2023.

Sur la période 2021-2024, ce volume global reste à un niveau élevé mais l'année 2024 enregistre un passage en dessous du seuil de 7 000 journées. L'effectif des agents rémunérés a diminué de 13% au cours de cette même période. Le volume total de journées d'absence reste donc stable sur la période.

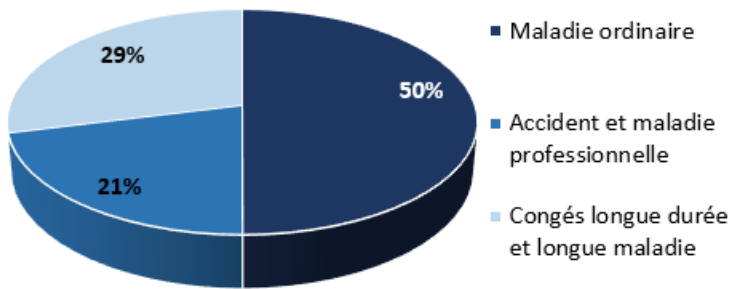
Les absences pour maladie ordinaire enregistrent une baisse très importante, tandis que les absences liées aux pathologies lourdes (maladie professionnelle et congés de maladie spéciaux) et aux accidents augmentent.

Dans le détail :

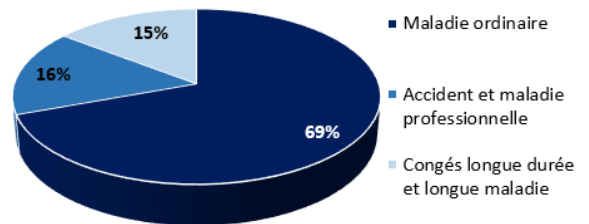
- la maladie ordinaire diminue (- 1 721 jours),
- le cumul des absences liées aux accidents de service et aux maladies professionnelles augmente de 276 jours.
- 6 agents absents au titre de pathologies lourdes. Le nombre de jours cumulés est multiplié par 2.

Les absences pour maladie ordinaire ont représenté 50% des jours d'absence en 2024 (69% en 2023).

Répartition des absences pour raison médicale en 2024



Répartition des absences pour raison médicale en 2023



6 dossiers présentés au Conseil médical (8 en 2023).

Analyse de l'absentéisme pour raisons de santé

Taux 2024
= **13,15 %**
(13,26% en 2022)

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



↘ **FREQUENCE**
143,5 arrêts pour 100 agents (160 en 2023)
(Nombre moyen d'arrêts sur une population donnée)

↗ **GRAVITE**
33,54 jours en moyenne d'arrêt pour maladie (30,25 en 2023)
(durée moyenne des absences)

↘ **EXPOSITION**
75,17 % d'agents absents au moins 1 fois (81,94% en 2023)
(proportion d'agents absents au moins 1 fois dans l'année)

Le taux global d'absentéisme est stable (en légère baisse), mais à un niveau élevé, et supérieur à celui de la moyenne des CIAS de Nouvelle Aquitaine en 2023 (11,24%).

Bien que leurs niveaux restent hauts, les taux de fréquence d'arrêt (nombre d'arrêts) et d'exposition (agents arrêtés) poursuivent leur diminution par rapport à 2022. Par contre la durée moyenne d'arrêt augmente, ce qui indique que moins d'agents s'absentent, mais plus longtemps.

L'absentéisme au CIAS reflète une situation caractéristique du secteur sanitaire et social et des services d'aide à domicile. Elle est amplifiée sur le plan local par le vieillissement et l'usure physique des agents, des femmes qui travaillent pour bon nombre d'entre elles quasiment à temps complet ou plus d'un temps complet, dans un contexte de recrutement très limité faute de candidats.

La naissance

553 jours d'absence au titre des congés maternités qui ont concerné 4 femmes (375 jours en 2023 pour 4 femmes).
Aucun jour au titre du congé paternité (aucun en 2022).

L'assurance statutaire

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

Le temps de travail



20,5% des agents à temps complet

79,5% des agents à temps non complet, mais la grande majorité travaille entre 28h et 35h par semaine.

La proportion de postes de plus de 28h hebdomadaires est en augmentation.

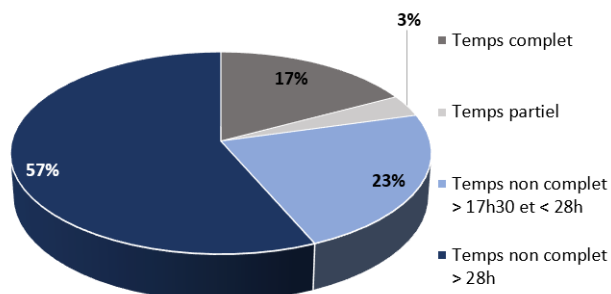
17,86% des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel dont 100% sont des femmes (16,67% en 2023).

19% des agents travaillent selon des cycles mensuels et **81%** selon des cycles hebdomadaires.

94 journées au titre des autorisations d'absence (*enfant malade, mariage, décès, ...*) (86 en 2023)

36 agents ont bénéficié de ces ASA (36 en 2023)

Répartition des agents selon le temps de travail



Le télétravail

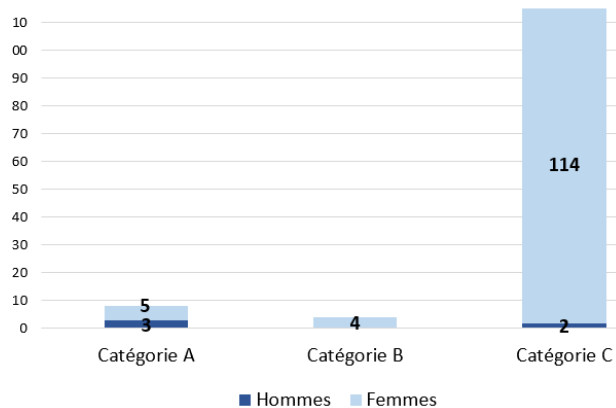
10,3 % des agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail (9,7% en 2023). *Ce sont les mêmes agents qu'en 2023.*

LES AGENTS PRATIQUANT LE TELETRAVAIL	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE					4	4
FILIERE TECHNIQUE						
FILIERE SOCIALE	2			5		
FILIERE ANIMATION						
TOTAL	2	0	0	5	4	4

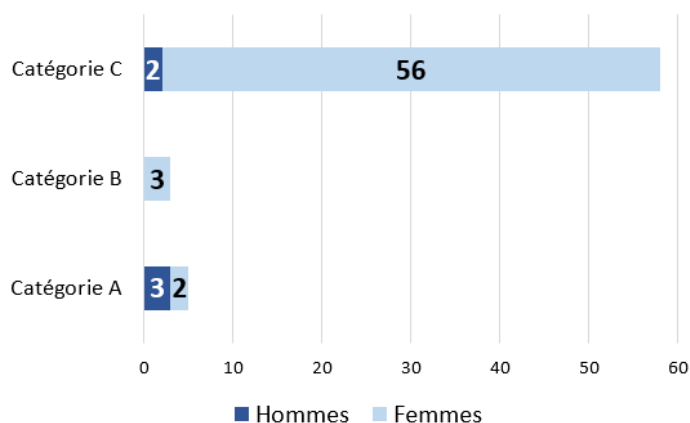
Le compte épargne temps

88 % des agents disposent d'un CET (83% en 2023)

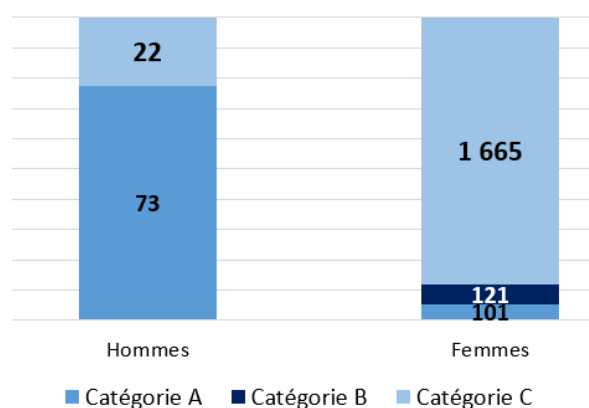
Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2024



Nombre de jours versés au titre de l'année



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



Le CET en 2024 :

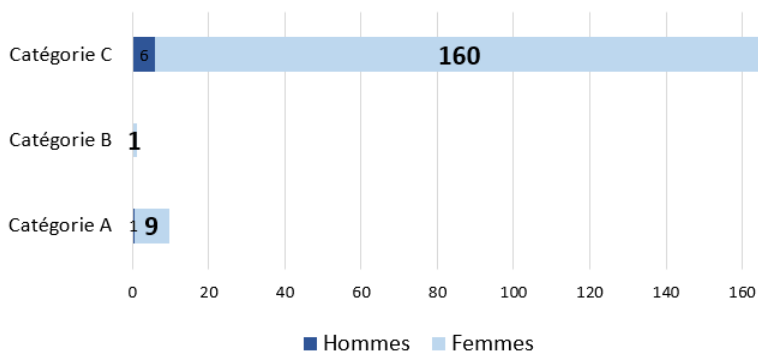
66 jours versés au titre des congés
(423 en 2023)

177 jours utilisés sous forme de congés
(42 en 2022)

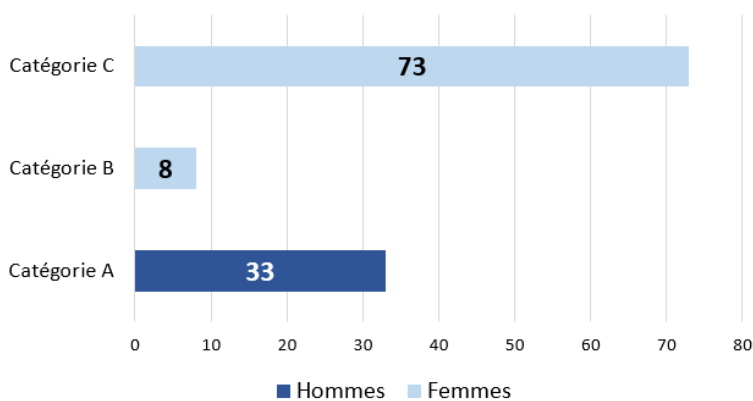
114 jours indemnisés soit 11 809€
(31 jours en 2022 pour 2 445€)

1 981 jours cumulés sur les CET

Nombre de jours utilisés sous forme de congés



Nombre de jours indemnisés



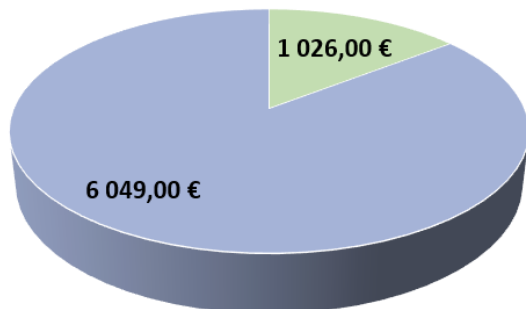
6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



Une attention particulière apportée à la prévention au sein du CIAS avec des moyens humains dédiés. Des postes qui restent néanmoins accidentogènes.

Prévention

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



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

Le CIAS 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 via l'aide des assistants de prévention et du service prévention.

59 examens médicaux réalisés par le médecin et l'infirmière du travail de prévention (↘ - 96 en 2023-)

MOTIF DES VISITES

Examens Médicaux périodiques	13
Visites médicales périodiques SIS	3
Visites médicales périodiques SIR	10
Examens Médicaux non périodiques	18
Visite de reprise après MO, AS ou MP	6
Visite de pré reprise à la demande de l'agent	1
Visite à la demande de l'employeur	4
Visite à la demande de l'agent	3
Visite à la demande du médecin de prévention	4
Total des examens cliniques réalisés (médecin du travail)	31
Entretiens infirmiers	28
Total des visites médicales et entretiens infirmiers	59
Total des absences à visites médicales et entretiens infirmiers	7



7 075 € consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail.

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.

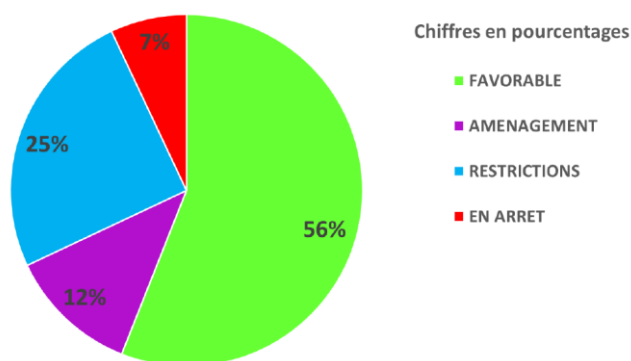
L'ACFI a réalisé une inspection sur le risque chimique au SAAD.

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.

12 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (dont 1 homme, dont 4 suite à accident ou maladie prof.) (7 agents en 2023)

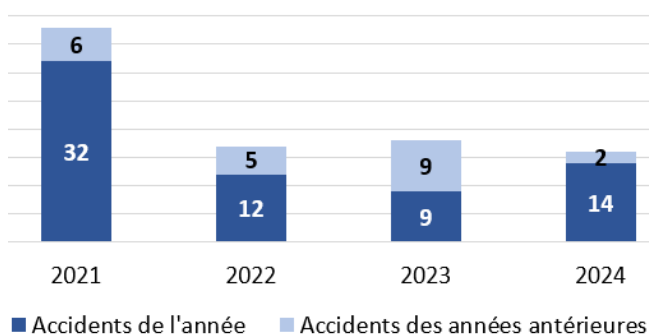
CONCLUSIONS DES VISITES



Les avis rendus en 2024 par le médecin du travail suite à visite médicale.

Focus accidents et maladies professionnelles

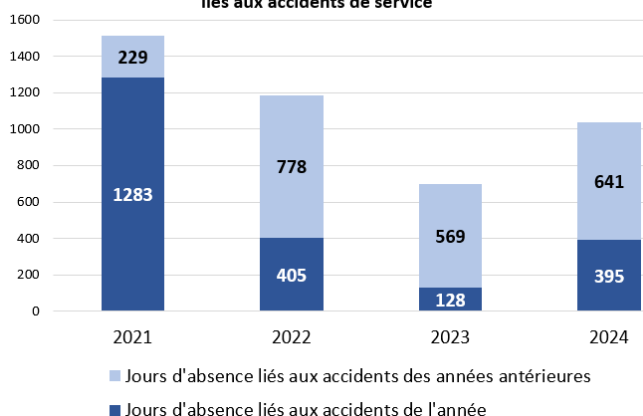
Evolution du nombre d'accidents de service



Depuis l'année 2022, le service des aides à domicile mène une politique active de prévention des risques professionnels, issue d'un plan d'actions construit en partenariat avec la CARSAT.

4 assistantes de prévention interviennent, dont 2 assurent les missions d'animatrices de prévention. Elles réalisent les accueils des aides à domicile nouvellement embauchées, des diagnostics santé-sécurité au travail aux domiciles des nouveaux bénéficiaires et en cas de signalement d'une situation complexe. Elles sont également formatrices premiers secours.

Evolution du nombre de jours d'absence liés aux accidents de service



Les agents sont dotés de kits de matériels facilitant les manutentions des personnes.

Ces mesures concourent à la réduction de la survenance des accidents de services et des journées d'absence pour accident de service. Toutefois, le vieillissement et parfois la fatigue des agents, qui travaillent souvent à temps complet entraînent une augmentation des accidents en 2024.

➔ **18** accidents suivis par le service prévention dont **16** (↗ 9 en 2023) ayant occasionné des jours d'absence, en prenant en compte les accidents survenus les années antérieures non consolidés.

↗ **1 036** jours d'absence au titre de ces accidents (697 jours en 2023).

↘ **2** maladies professionnelles ayant occasionné **438** jours d'absence (3 pour 503 jours en 2023).

7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE



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



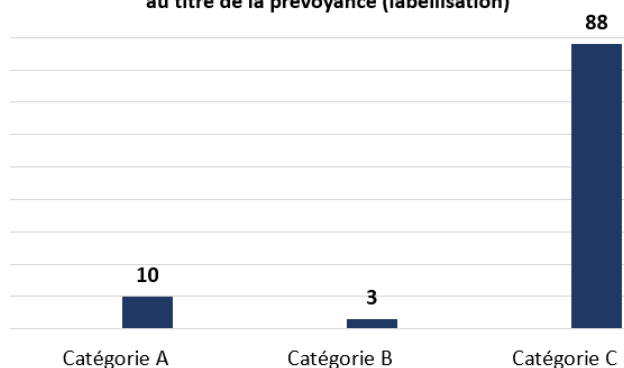
La protection sociale complémentaire

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

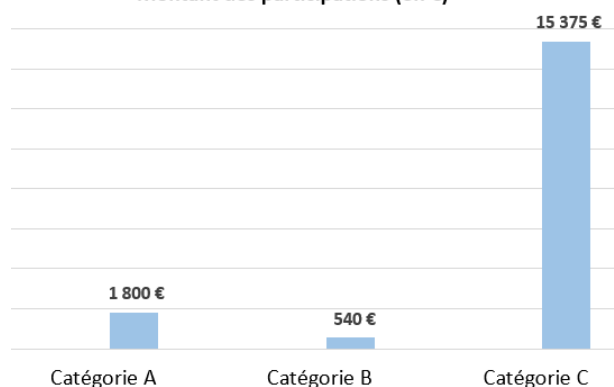
70 % des agents bénéficient de cette participation (stable)

17 715 € versés au titre de la participation à la prévoyance

Nombre d'agents bénéficiaires de la participation employeur au titre de la prévoyance (labellisation)



Montant des participations (en €)



L'action sociale



➤ 35 588 € versés au titre des prestations d'action sociale, via un organisme d'œuvres sociales, le CNAS (Comité National d'Action Sociale)

➤ 27 500 € au Comité d'Action Sociale local, qui agit pour les agents du CIAS et du Grand Dax.

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	2	77
A l'heure	15	15

6 agents présents au cours de l'année ont été grévistes au moins 1 heure (50 en 2023).

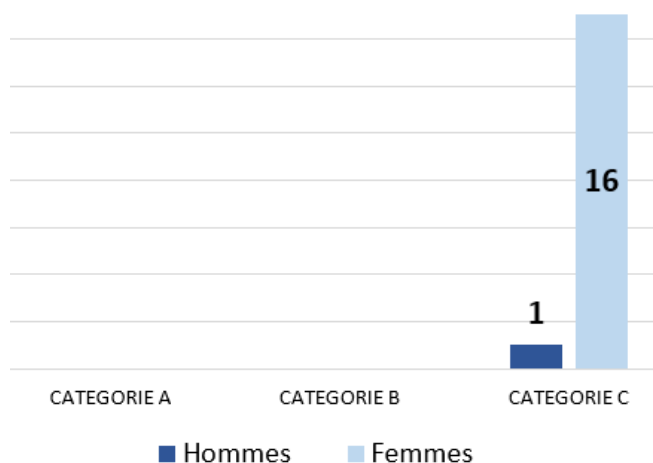
9) LE HANDICAP



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

17 agents reconnus travailleurs handicapés au 31/12/2024 (15 agents en 2023)
Soit un taux d'emploi de **12,27 %** (obligation 6 %).

Les agents en situation de handicap



Le CIAS du 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.

Rapport social unique 2024

Centre intercommunal
d'action sociale (CIAS)
du Grand DAX

GRAND DAX
ACTION SOCIALE