

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DAX (CCAS)



Edition septembre 2024 - DRH
Conseil social territorial du 8 octobre 2024
Conseil d'administration 28 novembre 2024

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 – 3^{ème} édition

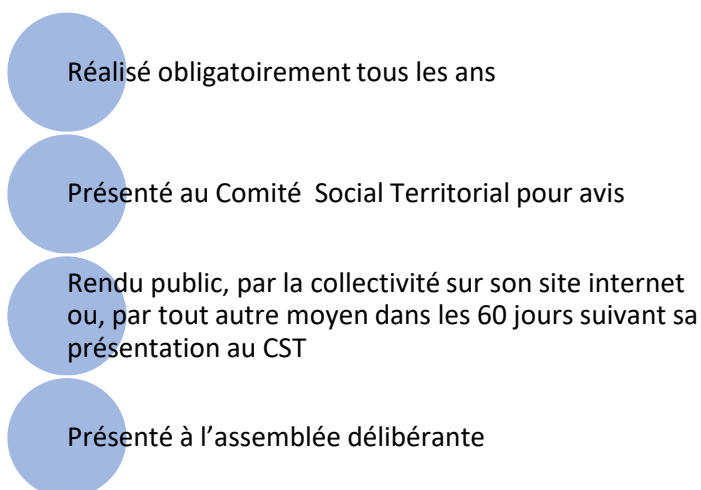
Références réglementaires et législatives



- Article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique
- Article 5 de la loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la FPT la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Selon les dispositions de l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique, les administrations mentionnées à l'article L. 2 doivent élaborer chaque année **un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Le rapport social unique remplace le bilan social.



Les données présentées dans la présente analyse sont pour la plupart mises en perspective sous l'angle femmes / hommes afin de disposer d'une représentativité par sexe conformément aux évolutions de ce rapport.

La présente analyse constitue la 3^{ème} édition de la nouvelle base proposée à partir des données collectées dans le cadre du RSU (plus de 200 tableaux et environ 90 indicateurs). Dans le cadre des évolutions prévues par la réglementation avec notamment l'établissement et la mise à disposition d'une base de données sociales au plus tard au 31/12/23, des données comparatives et d'évolution dans le temps seront proposées.

CHIFFRES CLES 2023

CCAS DE DAX



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

93 % de femmes et **7 %** d'hommes

43 ans → Age moyen des permanents titulaires et contractuels

38 % des femmes et **38 %** des hommes occupant les postes permanents ont atteint **50 ans**

22 recrutements réalisés (emplois permanents)

9 personnes nommées stagiaires dans l'année



7 départs à la retraite

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

405 journées de formation suivies en 2023 pour **122** agents

8 995 000 € de masse salariale (012) sur les 3 budgets

3 575 jours d'absence pour maladie ordinaire



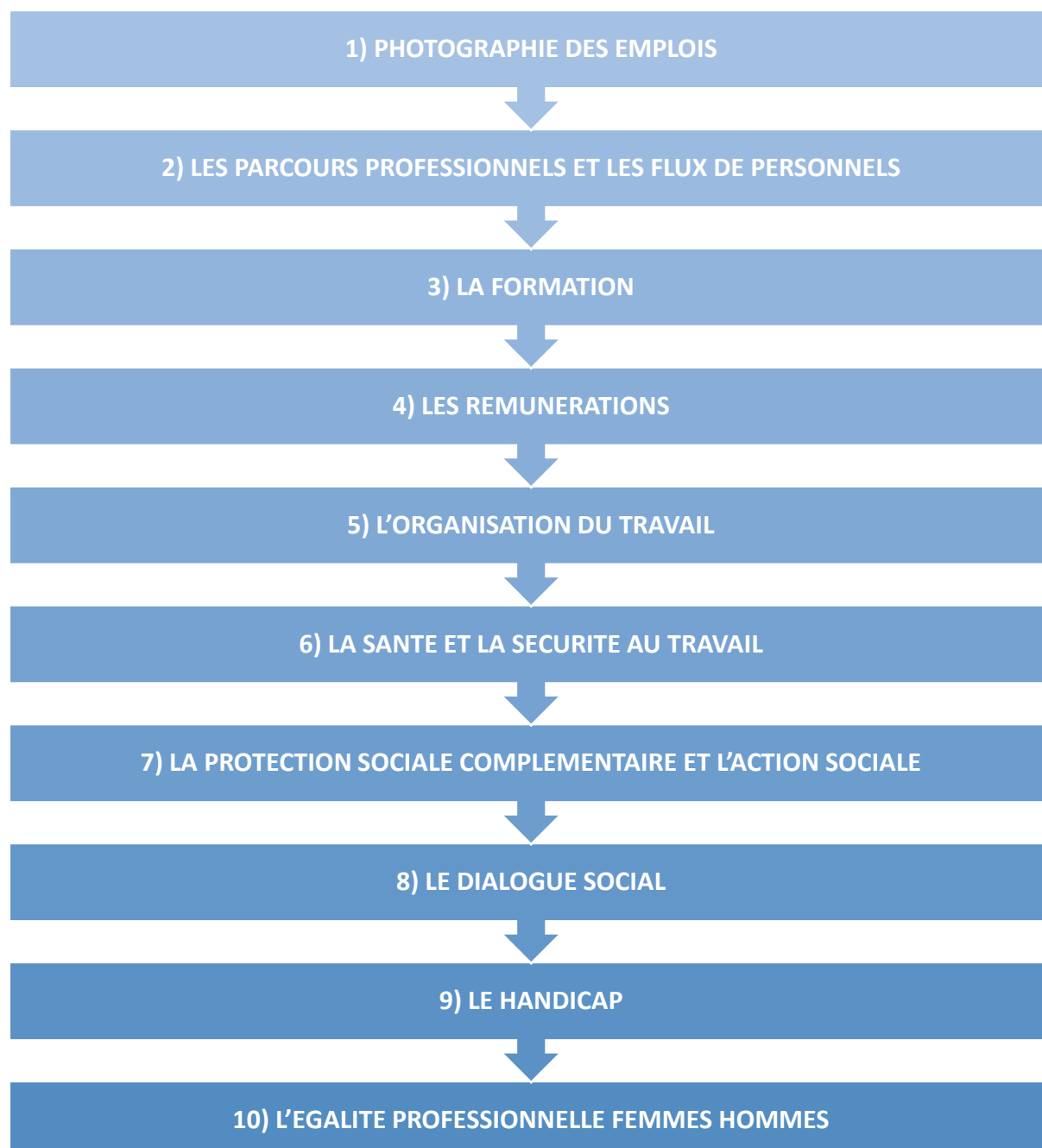
Un taux d'absentéisme pour raisons de santé de **8,20%** (en baisse)

16 accidents de service

14 200 € consacrés à la protection sociale complémentaire (prévoyance)

9 réunions des instances de dialogue social

SOMMAIRE

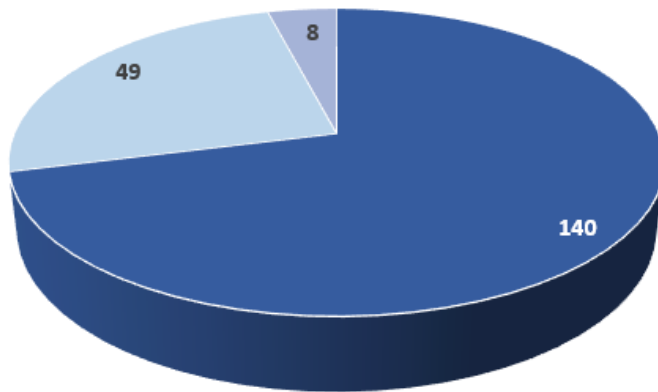


1) PHOTOGRAPHIE DES EMPLOIS



Un effectif qui reste stable même si une légère baisse du nombre d'agents rémunérés au 31/12 est constatée du fait de remplacements non pourvus.

197 agents rémunérés au 31/12/2023



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

71 % sont des fonctionnaires, taux stable par rapport à 2022.

La part des contractuels est stable, c'est le nombre de fonctionnaires qui diminue.

L'effectif global diminue de 7 agents par rapport à 2022, en raison des départs en disponibilité et des difficultés de recrutement sur les emplois de soignants.

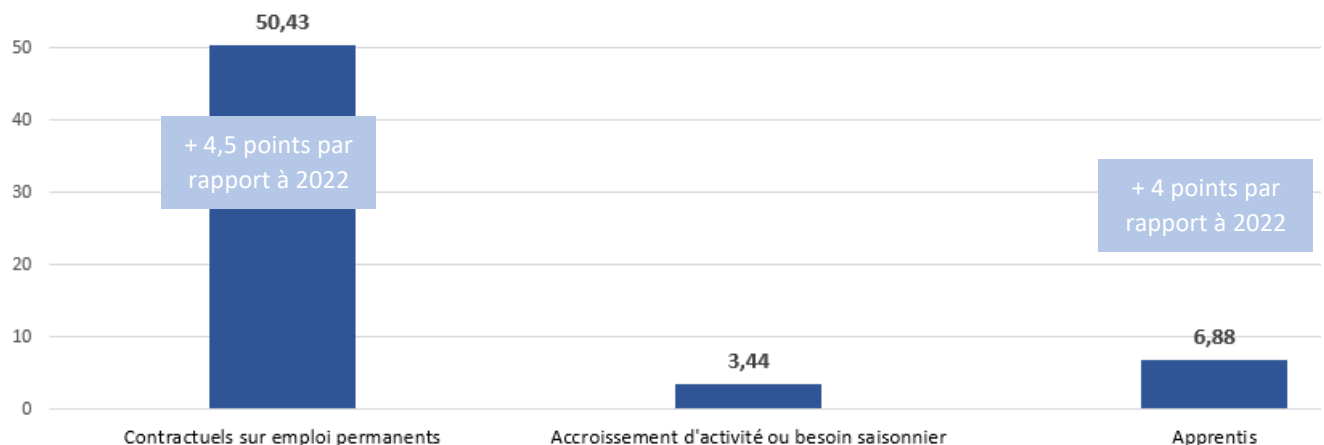
Le taux d'agents fonctionnaires reste néanmoins supérieur à la moyenne constatée en 2022 sur les CCAS de Nouvelle Aquitaine (63%).

Evolution de l'effectif rémunéré

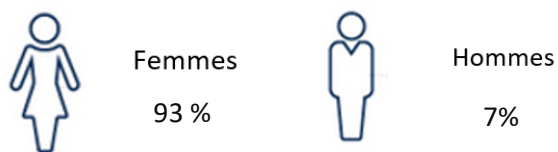
	Au 31/12/21	Au 31/12/22	Au 31/12/23
Fonctionnaires et contractuels de droit public	199	204	197

ETP moyens constatés entre juin et décembre 2023	Crèches	Ehpad	CCAS (siège)
ETP (équivalent temps plein)	78,52	110	14,89

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



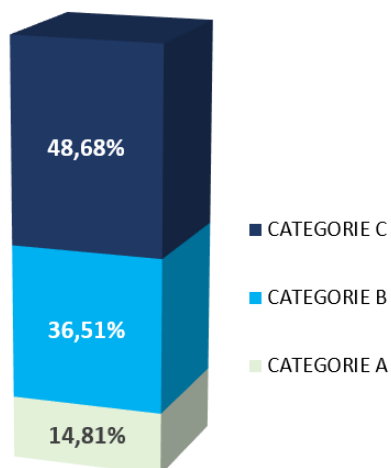
Répartition par sexe des agents sur emploi permanent



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

Le taux de féminisation augmente par rapport à 2022 (91%).

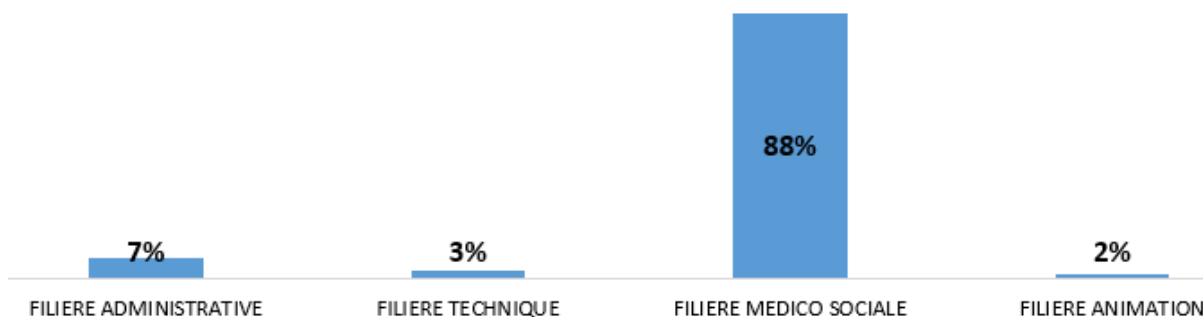
Répartition par catégorie hiérarchique



Depuis la réforme (2022) de revalorisation et reclassement en catégorie B des cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture, les emplois de catégorie C ne représentent plus que la moitié de l'effectif.

Et cette part est en diminution par rapport à 2022, au profit des agents de catégorie B.

Répartition par filière



Une répartition inchangée par rapport aux années précédentes ; la filière médico-sociale est logiquement très largement dominante.

Les principaux cadres d'emplois représentés

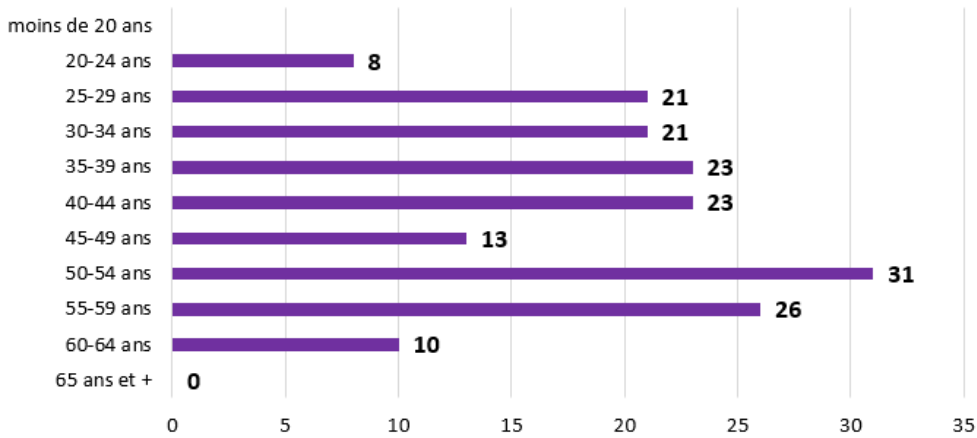
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	40%
Auxiliaires de puériculture	19%
Aides soignants	15%
Adjoints administratifs	4%
Infirmiers en soins généraux	4%
Educateurs de jeunes enfants	3%
Adjoints techniques	3%

Une répartition des cadres d'emplois sensiblement similaire à celle de 2022, avec une légère augmentation des auxiliaires de puériculture (+2 points) et des agents sociaux (+1 point). Les éducateurs de jeunes enfants et adjoints techniques diminuent en importance en parallèle (-1 point).

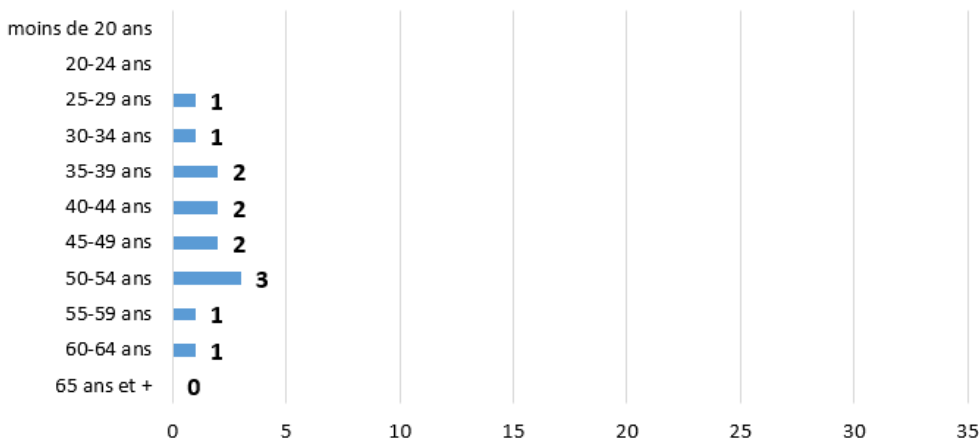


Pyramide des âges

Pyramide des âges des femmes



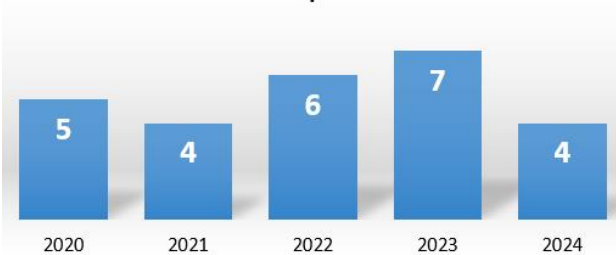
Pyramide des âges des hommes



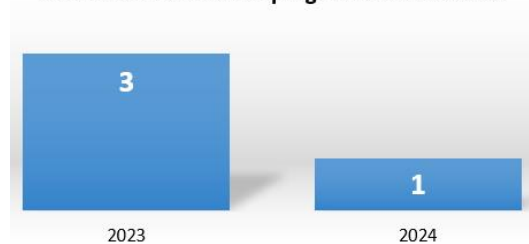
La proportion des agents ayant atteint 50 ans est en augmentation par rapport à 2022 (38% contre 33% en 2022) et la part des moins de 30 ans diminue, même si elle reste importante (16% contre 18% en 2022), par rapport à la situation observée en 2022 dans les CCAS de Nouvelle Aquitaine (9,7% de moins de 30 ans et 45% de 50 ans et plus).

L'âge moyen augmente par conséquent d'une année, pour s'établir à 43 ans (l'âge moyen était de 47 ans en 2022 dans les CCAS de Nouvelle Aquitaine).

Evolution des départs à la retraite



Evolution des retraites progressives attribuées

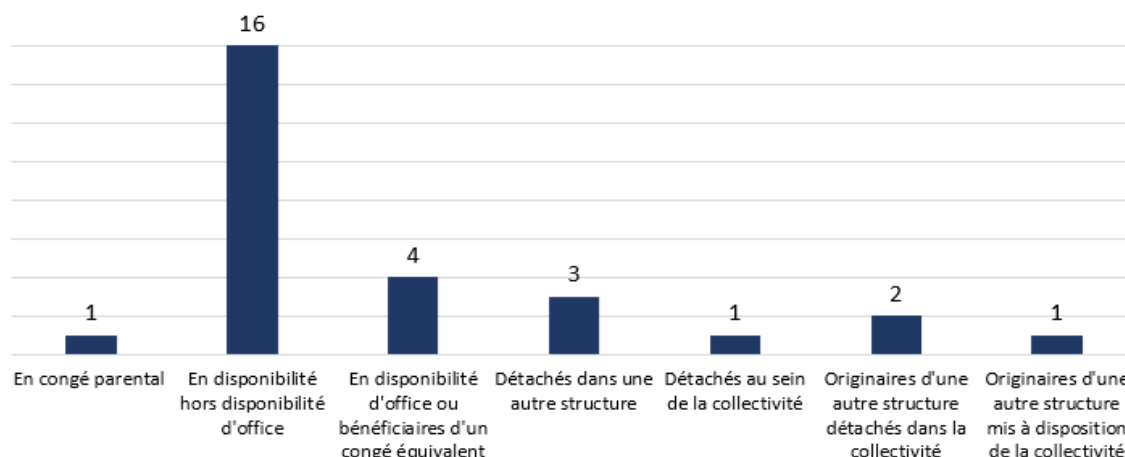


2) LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES FLUX



Un turn over qui reste important mais se stabilise. Des difficultés de recrutement qui restent significatives chez les soignants notamment.
Des remplacements fréquents et nombreux.

Les positions particulières au 31/12 par motif



Le nombre d'agents placés en position de disponibilité à leur demande cesse d'augmenter et diminue (-1 agent) en 2023. Par contre la disponibilité en lien avec la maladie augmente (+ 1 agent).

Les flux de personnels

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

LES DEPARTS	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2023	TOTAL 2022
	A	B	C	A	B	C		
TEMPORAIRE - Congé de formation						1	1	0
Mise à disposition dans une autre collectivité			1				1	0
Mise en disponibilité de droit							0	1
Mise en disponibilité sur demande	1	1		1	8	5	16	15
Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	1				2		3	2
Congé parental							0	1
Mutation	2			3	1		6	2
Décès				1			1	0
Démission (fonctionnaires)					1		1	4
Démission (contractuels)				2			2	1
Départ à la retraite (dt retraite pour invalidité)		1	1		5		7	6
Fin de détachement dans la collectivité					1		1	0
Licenciement, radiation des cadres			1		1	1	3	3
Fin de contrat (agent remplaçant et apprentis)		3	4	4	14	21	46	38
Contractuel nommé stagiaire			2		3	4	9	7
Rupture conventionnelle							0	0
Autres (abandon de poste)						1	1	0
	4	5	9	11	36	33	98	80

Les principaux motifs de départ des agents sur emploi permanent :

- Les fins de contrats : 46, en augmentation par rapport à 2022 (38).
- Le passage à la position de stagiaire (9 agents nommés, contre 7 en 2022).
- De nombreuses demandes de disponibilité (16), les départs à la retraite (7), les démissions (3).

LES ARRIVEES	HOMMES			FEMMES			TOTAL 2023	TOTAL 2022
	A	B	C	A	B	C		
Recrutement par mutation	1			1	2		4	5
Recrutement par intégration directe				1			1	3
Recrutement par détachement FPH							0	0
Réintégration d'agents rémunérés pendant leur absence					2		2	0
Réintégration d'agents non rémunérés pendant leur absence				1	1		2	2
Recrutement de contractuel remplaçant		4	1	4	11	25	45	29
Recrutement contractuel sur emploi permanent		1		1			2	2
TOTAL ARRIVEES	1	5	1	8	16	25	56	41
<i>Recrutement direct - agent déjà présent en 2022 comme contractuel</i>			2		3	4	9	6

Focus sur les recrutements sur emploi permanent

- Cadre de santé (1)
- Infirmier (1)
- Aide-soignant (permanents et remplacements) (7)
- animateur responsable vie sociale EHPAD (1)
- Psychologue en EHPAD (2)
- Psychomotricienne en EHPAD (1)
- Directeur crèche (2)
- Auxiliaire de puériculture (2)
- Agent polyvalent crèche – cuisine (2)
- Cuisinier crèche (1)
- Directeur du CCAS (1)
- Chargé d'accueil social polyvalent (1)



Turn-over par mois sur l'année 2023 des structures petite enfance (crèches)



Turn-over par mois sur l'année 2023 des structures EHPAD (hors contrats d'Intérim)



Les évolutions de carrière

3 avancements de grade en 2023 (5 en 2022) :

- Uniquement des femmes concernées
- toutes dans la filière médico-sociale
- 1 avancement en catégorie A et 2 avancements en catégorie C

Aucun agent n'a bénéficié d'une promotion interne en 2023 (comme en 2022).

Les sanctions disciplinaires

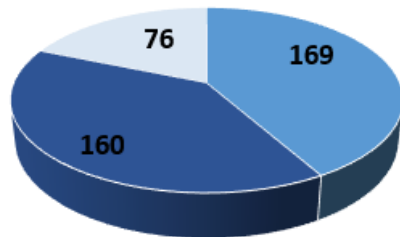
Aucune sanction prononcée en 2023 (inchangé depuis 2021)

3) LA FORMATION



Des chiffres en hausse sur l'ensemble des indicateurs formation des agents du CCAS

Journées de formation suivies par pôles de compétence au CCAS



■ Enfance ■ Personnes âgées ■ Action sociale - administration

405 journées de formation suivies (323 en 2022)

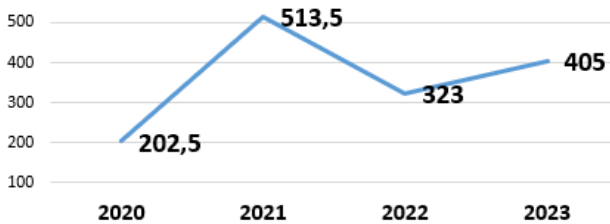
122 agents formés (111 en 2022) soit 64,50% des agents

74 113€ investis au titre de la formation professionnelle (56 045€ en 2022) dont 50 607€ au titre de la cotisation obligatoire au CNFPT

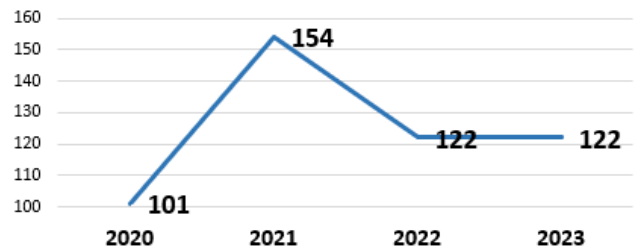
2,1 jours de formation par agent en moyenne

66 jours de formation annulés (70 en 2022)

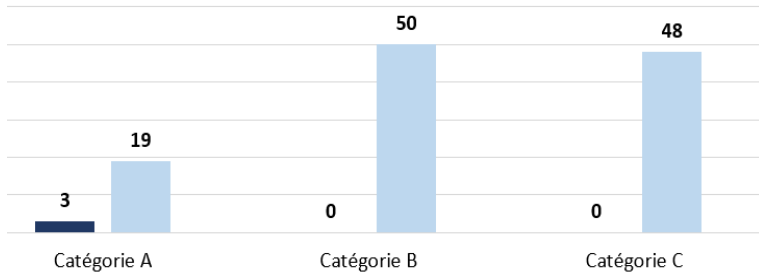
Evolution du nombre de journées de formation



Evolution du nombre d'agents formés



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

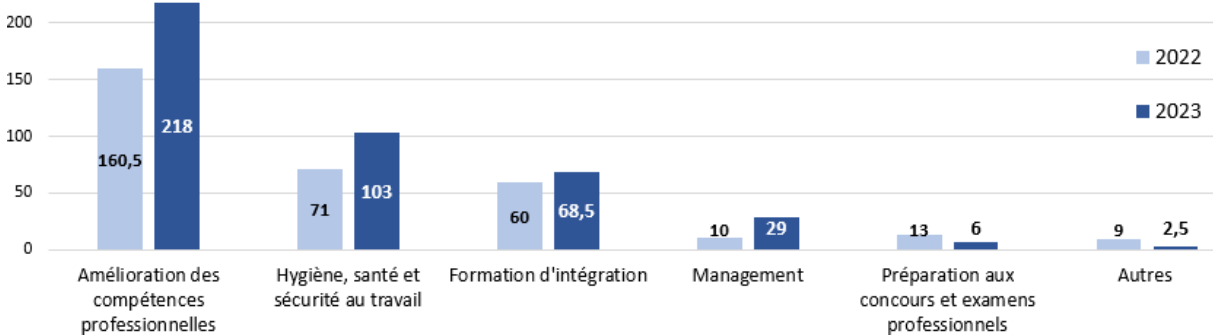


26 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie A

38 % des journées de formation suivies par des agents de catégorie B

36 % des journées de formations suivies par des agents de catégorie C

Evolution du nombre de jours de formation par axe de formation



4) LES REMUNERATIONS



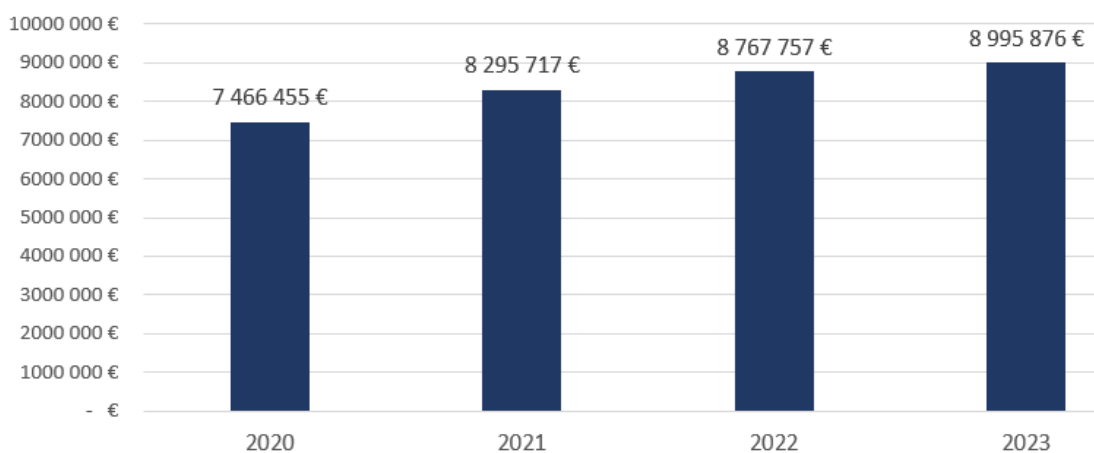
Des dépenses de personnel qui évoluent mécaniquement avec les mesures nationales et l'évolution du GVT tout en restant sur une évolution maîtrisée

Les dépenses de personnel 2023

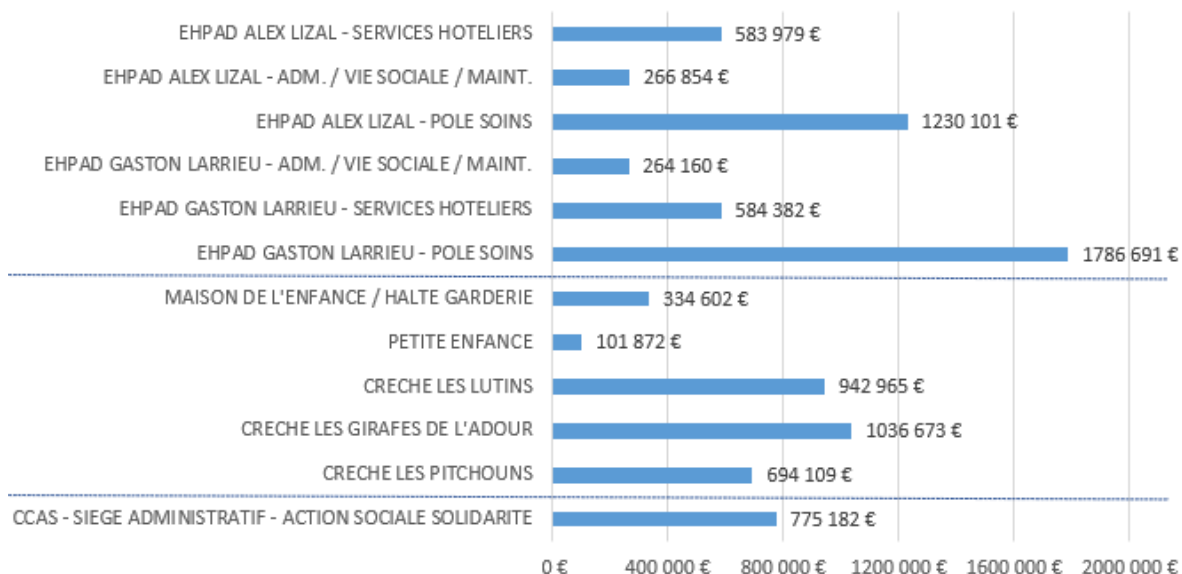
Les charges de personnel sont répartis au sein de 3 budgets distincts au niveau du CCAS :

- Budget principal CCAS (757 281 €)
- Budget petite enfance (crèches) (3 137 477 €)
- Budget EHPAD (5 101 118 €)

Dépenses de personnel CCAS chapitre 012 (l'ensemble des budgets)



Répartition des salaires bruts chargés par pôle



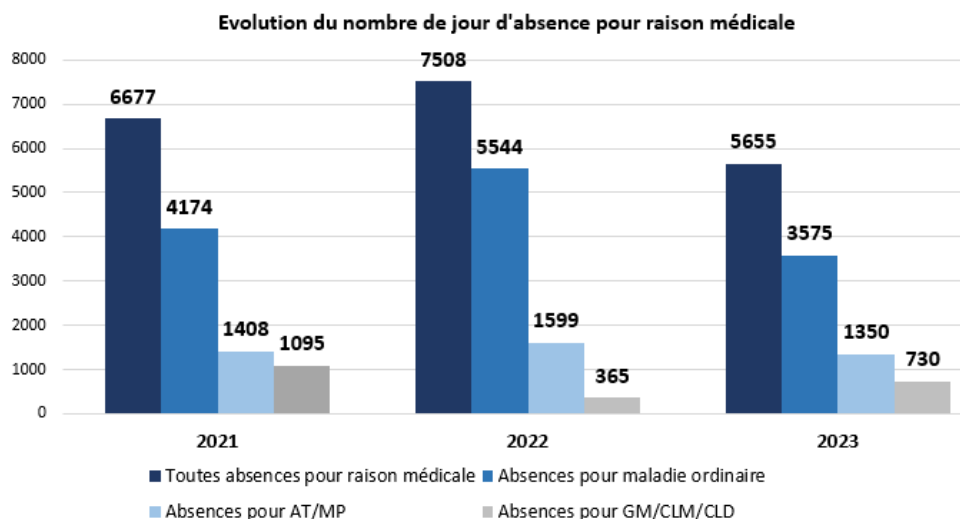
5) L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Un absentéisme qui diminue de façon significative au sein du CCAS et notamment de ses établissements petite enfance et EHPAD

Les absences

- **3 575 jours** d'absence au titre de la maladie ordinaire (5 544 jours en 2022)
- **117 agents** ont été arrêtés au moins une fois au titre de la maladie ordinaire (152 en 2022)



LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE	Nombre d'agents permanents concernés		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts de travail	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	2	100	18	3 557	4	185
Pour accidents du travail en service		10		561		10
Pour maladie professionnelle		3		789		3
Congé de longue maladie, de grave maladie		1		365		1
Congé de maladie de longue durée		1		365		1
	117		5 655		204	

Le nombre global de jours d'absence diminue de près de 2 000 journées par rapport à 2022.

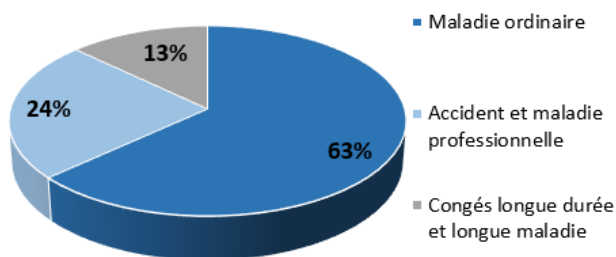
Ce sont les absences pour maladie ordinaire qui enregistrent cette baisse très significative.

Une diminution très importante (- 2 000 jours) des arrêts pour maladie ordinaire et pour accident (- 610 j). Les jours d'absence liés à la maladie professionnelle (3 agents) et aux maladies de longue durée (2 agents) sont en augmentation.

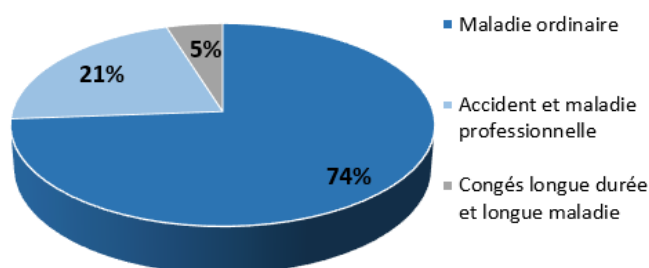
6 agents enregistrent près d'1/3 des jours d'absence pour maladie.

L'importance des absences liées aux pathologies lourdes augmente dans la répartition des absences par type.

Répartition des absences pour raison médicale en 2023



Répartition des absences pour raison médicale en 2022



Analyse de l'absentéisme pour raisons de santé

Taux 2023
 ↘ **8,20 %**
 (10,55% en 2022)

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



FREQUENCE

↘ **107,94 arrêts pour 100 agents** (141 en 2022)
 (Nbr moyen d'arrêt sur une population donnée)

GRAVITE

= **27,72 jours en moyenne d'arrêt pour maladie** (27,20 en 2022)
 (durée moyenne des absences)

EXPOSITION

↘ **61,90 % d'agents absents au moins 1 fois** (85,64% en 2022)
 (proportion d'agents absents au moins 1 fois dans l'année)

Une amélioration très sensible en 2023 par rapport à la situation dégradée en 2022 sur le plan de l'absentéisme pour maladie. Les arrêts et proportions d'agents arrêtés ont reculé, pour revenir à une situation similaire à celle de 2021, avec un taux d'absentéisme inférieur (il était de 9,30% en 2021). La durée moyenne d'arrêt est stable et au même niveau que celle constatée dans les CCAS de Nouvelle Aquitaine en 2022 (27,6 jours).

La naissance

410 jours d'absence au titre des congés maternités (548 en 2022) qui ont concerné 5 femmes.
Aucun jour au titre du congé paternité

L'assurance statutaire

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

Le temps de travail



98,41 % des agents à temps complet (97,41% en 2022)

7,41 % des agents à temps complet exercent leurs fonctions à temps partiel dont 100% sont des femmes (stable)

4 % des agents travaillent selon des cycles hebdomadaires

56% des agents travaillent selon des cycles mensuels

40% des agents travaillent selon des cycles spécifiquement adaptés à leur activité

59 journées au titre des autorisations d'absence en 2022 (*enfant malade, mariage, décès, ...*) (58 en 2022)

30 agents ont bénéficié de ces autorisations (17 en 2022)

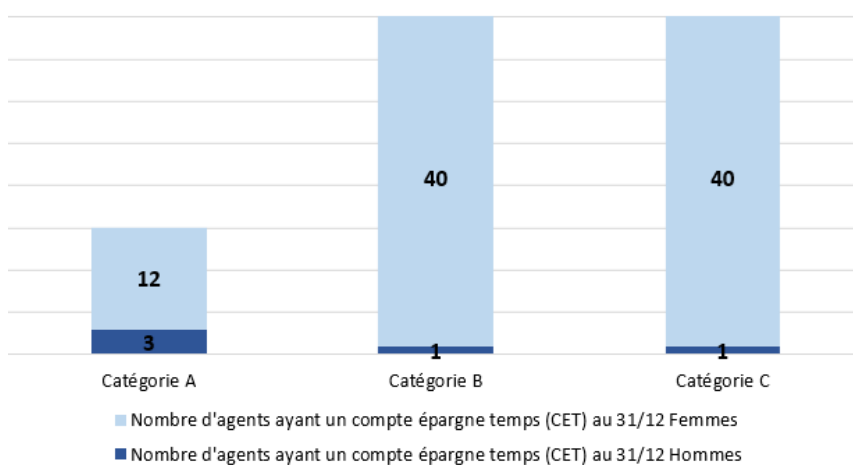
Le télétravail

7,9 % des agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail (6,7% en 2021).

LES AGENTS PRATIQUANT LE TELETRAVAIL	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FILIERE ADMINISTRATIVE				1	2	4
FILIERE TECHNIQUE						
FILIERE SOCIALE et MEDICO SOCIALE				6		1
FILIERE ANIMATION					1	
TOTAL	0	0	0	7	3	5

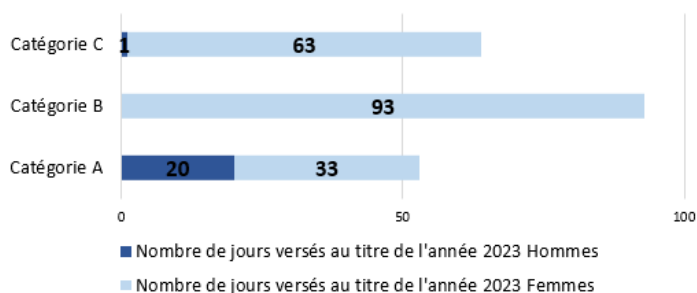
Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2023

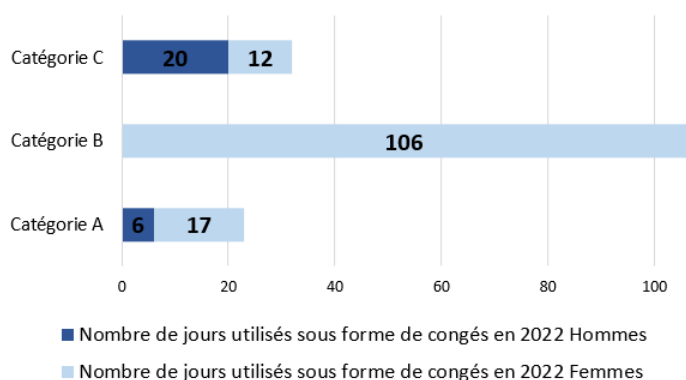


51 % des agents disposent d'un CET (+2 points)

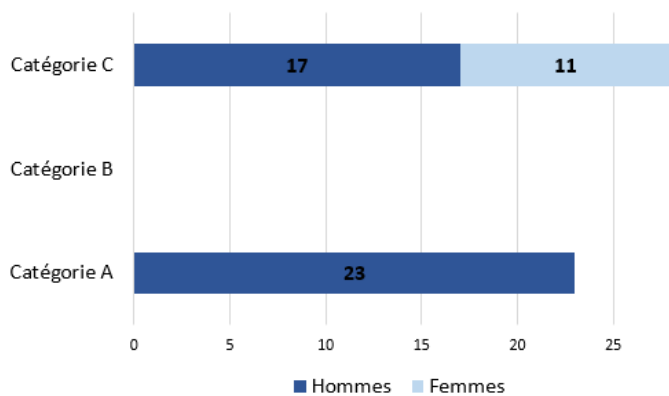
Nombre de jours versés au titre de l'année



Nombre de jours utilisés sous forme de congés



Nombre de jours indemnisés



Le compte épargne temps en 2023

210 jours versés au titre des congés
(196 jours en 2022)

161 jours utilisés sous forme de congés
(105 jours en 2022)

51 jours indemnisés soit **5 205€**
(33 jours pour 3 855 € en 2022)

6) LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL



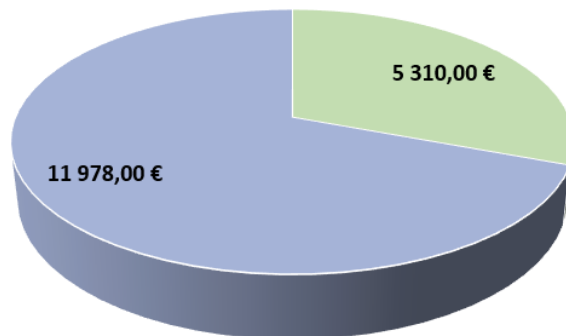
Un taux d'accidentologie qui baisse légèrement mais qui nécessite la poursuite d'actions de terrain et de fonds pour une véritable politique de prévention des risques professionnels sur ces métiers.



Prévention

Le montant global diminue, mais dans cet ensemble, les dépenses de formation liées à la santé et à la sécurité augmentent fortement (5 310€ contre 720€ en 2022)

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...)

↳ 17 288 € consacrés à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail (20 294 € en 2022)

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

157 consultations réalisées par le médecin ou l'infirmière du travail en 2023 :

MOTIF DES VISITES

Examens Médicaux périodiques	56
Visites médicales périodiques SIS	4
Visites médicales périodiques SIR	52
Examens Médicaux non périodiques	63
Visite initiale d'embauche	47
Visite de reprise après MO	3
Visite de pré reprise à la demande de l'agent	2
Visite à la demande de l'employeur	3
Visite à la demande de l'agent	4
Visite à la demande du médecin de prévention	4
Visites médicales à la demande de l'infirmière	2
Total des examens cliniques réalisés	121
Examens cliniques non réalisés suite à une absence	12
Visites faites par IDEST	24
Total global	157

CDG40, le 26 juin 2024



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

Les personnels dédiés à la prévention

1 conseiller prévention

Pas d'assistants de prévention (1 assistante de prévention de la ville sur les unités administratives)

1 responsable santé-prévention

1 psychologue du travail

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

5 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique (5 femmes)

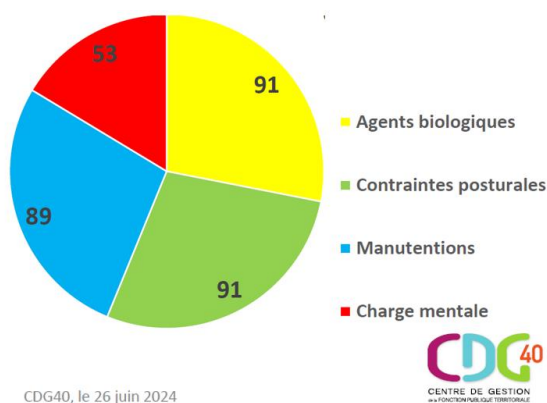
Focus accidents et maladies professionnelles

↘ **16** accident de travail suivis par le service prévention (17 en 2022) suivis, dont **13** ayant occasionné des jours d'absence, en prenant en compte les accidents survenus les années antérieures non consolidés. Ces accidents ont concerné uniquement des femmes (l'effectif du CCAS compte seulement 7% d'hommes).

↘ **692** jours d'absence au titre de ces accidents (1 386 jours en 2022). Les accidents des années antérieures qui occasionnaient près de 80% des absences en 2022 ont été consolidés.

↗ **2** demandes de reconnaissance de maladie professionnelle et **3** maladies professionnelles antérieures ont occasionné **832** jours d'absence (428 en 2022).

Principaux risques d'exposition professionnelle : pourcentage des agents exposés à chaque risque

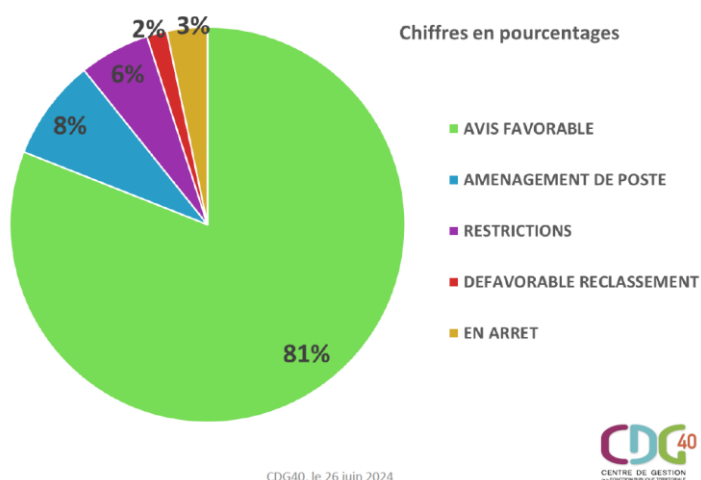


En 2023 les accidents de travail et les maladies professionnelles occasionnent 21% des journées d'absence, et une durée moyenne de 53 jours par arrêt.

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

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

CONCLUSIONS DES VISITES



7) LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET L'ACTION SOCIALE



La participation employeur du CCAS DAX concerne le volet prévoyance au titre du dispositif de labellisation. 50 % des agents bénéficient actuellement de cette participation de l'employeur.



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

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

50 % des agents bénéficient de cette participation.

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

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

14 172€ versés au titre de la participation à la prévoyance

Catégorie statutaire	Agents	Montant des participations versées
Catégorie A	16	1 880 €
Catégorie B	43	5 584 €
Catégorie C	42	6 709 €
	101	14 172 €

L'action sociale

91 484€ versés directement aux agents, au titre des prestations d'action sociale, dont notamment les titres restaurant (85 055€ en 2022).

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

8) LE DIALOGUE SOCIAL



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

Les réunions des instances consultatives

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



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

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

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

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

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

* Sous réserve des déclarations d'absence réalisées

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

* Sous réserve des déclarations d'absence réalisées

Les journées de grève

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

Absences pour grève en 2023 :	
A la journée ou demi journée	51
A l'heure	2

34 agents ont été grévistes au moins 1 heure en 2023 (2 en 2022).

51 journées de grève enregistrées en 2023 (2 journées en 2022).

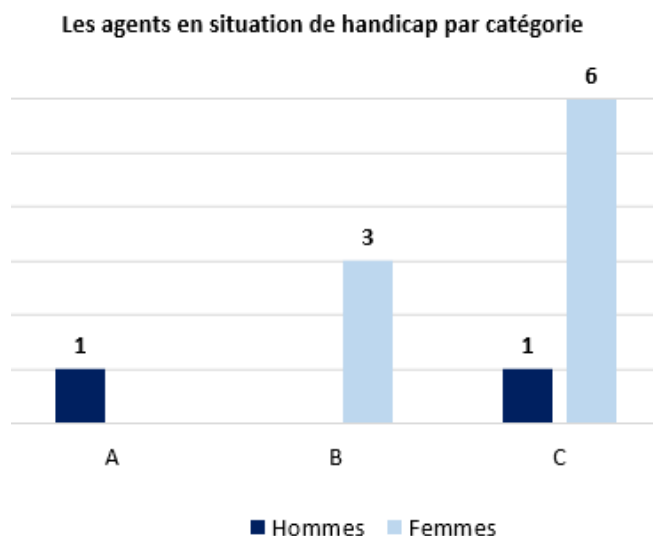
9) LE HANDICAP



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

11 agents reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre (comme en 2022)

Soit un taux d'emploi de **6,51 %** de l'effectif (obligation 6 %)



Le CCAS de DAX effectue un accompagnement personnalisé de ses agents reconnus travailleurs handicapés via des actions diverses :

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

10) L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES -HOMMES

Les données genrées sont incluses dans le présent rapport. L'obligation de réalisation du rapport de situation comparée femmes hommes de la Ville de Dax ne s'applique pas au CCAS.

Rapport social unique 2023

Centre communal d'action
sociale (CCAS) de DAX

