



Compte rendu de réunion				Présence	Diffusion
Du lundi 2 octobre 2023 à 18h30 dans la salle du Conseil Municipal					
	Prénom Nom				
Élus titulaires	Frédéric Pasion		frederic.pasion@mairie-lherm.fr	X	X
	Sandrine Peyron		sandrine.peyron@mairie-lherm.fr	X	X
	Christophe Exposito		christophe.exposito@mairie-lherm.fr	X	X
	Anne-Marie Nounis		anne-marie.nounis@mairie-lherm.fr	X	X
	Carine Lescaut		carine.lescaut@mairie-lherm.fr	X	X
	Ludivine Rabarijaona		ludivine.rabarijaona@mairie-lherm.fr	X	X
	Fatiha Sobierajewicz		fathia.sobierajewicz@mairie-lherm.fr		X
Élus suppléants	Meï-Ling Phi Van Nam		mei-ling.phi-van-nam@mairie-lherm.fr		X
	René Sabathié		rene.sabathie@mairie-lherm.fr		X

Prochaine réunion : non fixée

Présentation du domaine d'intervention de la commission

Personnel communal

Cf présentation projetée lors de la réunion

I. Retours groupe de travail « écogeste »

Afin d'impliquer et sensibiliser les services communaux aux écogestes, un groupe de travail a été constitué. Il est composé de 5 agents soit un représentant par service et de deux élus, Sandrine Peyron et Anne-Marie Nounis.

Tout d'abord lors d'une première réunion, en matière d'écogeste, il a été listé par bâtiments communaux :

- Ce que l'on fait
- Ce que l'on ne fait pas
- Les freins
- Les pistes d'action

Lors d'une deuxième réunion, nous avons réfléchi aux pistes d'actions qui pouvaient être mises en place en 2023 rapidement. Ces pistes ont été classées en 4 grands thèmes : environnement, restauration alimentaire, numérique, déplacement mobilité. Ces pistes sont en cours de déploiements.

Le groupe sera réuni d'ici la fin de l'année afin de faire le point sur les actions 2023 et pour prévoir les futures actions.

II. Mise en place de mesures en faveur des agents

1) Forfait mobilité durable

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables pour se rendre au travail, il est proposé à la commission de mettre en place un forfait mobilité durable (la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019) à partir du 01/01/2024 en faveur des agents communaux. Voir conditions sur la présentation.

Le montant du forfait est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours

La commission émet un avis favorable à la mise en place de cette mesure.

Le Conseil Municipal devra se prononcer sur la mise en place du forfait mobilité durable.

2) Télétravail

La mise en place du télétravail est en projet.

Le technicien informatique de la commune a été sollicité afin de proposer les évolutions nécessaires tant au niveau matériel que logiciels métiers.

Le télétravail sera proposé courant 2024.

III. Tableau des effectifs

Cf présentation

IV. Organigramme

Cf présentation

V. Rapport Social Unique

Cf présentation

Le RSU pour 2022 est en cours de saisie. Il sera présenté lors d'une prochaine commission.

VI. CNAS

Cf présentation

VII. Questions diverses

Il n'y a pas de questions diverses

FIN DE LA COMMISSION À 20H30.



MAIRIE DE LERM

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Département de la Haute-Garonne

COMMISSION PERSONNEL COMMUNAL

2 octobre 2023



PRÉSENCES MEMBRES COMMISSION PERSONNEL

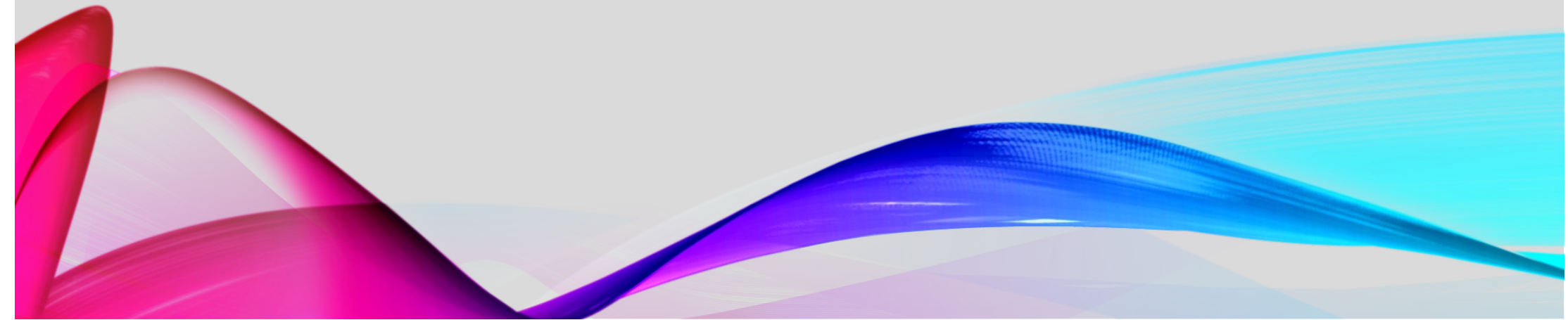
- PASIAN Frédéric : présente
- PEYRON Sandrine : présente
- RABARIJAONA Ludivine : présente
- NOUNIS Anne Marie : présente
- LESCAUT Carine : présente
- EXPOSITO Christophe : présent
- SOBIERAJEWICZ Fatiha : ?



SOMMAIRE

- A. Retours groupe de travail « écogeste »
- B. Mise en place de mesures en faveur des agents
 - 1. Forfait mobilité durable
 - 2. Télétravail
- C. Tableau des effectifs
- D. Organigramme
- E. Rapport Social Unique
- F. CNAS
- G. Questions diverses

A. RETOURS GROUPE DE TRAVAIL « ÉCOGESTE »





ENVIRONNEMENT

- Installer des affichettes de sensibilisation : éteindre la lumière, fermer la porte...
- Mise en place de poubelles différenciées dans les bâtiments et à l'extérieur (OM, recyclage)
- Organiser un concours de dessin auprès des enfants pour floquer les poubelles de l'école
- Intervention dans les classes de la 3CG pour sensibiliser au tri
- Poursuivre l'installation lumières LED



ENVIRONNEMENT

- Formation "recoudre les BD" afin d'éviter d'en changer trop souvent (médiathèque)
- Faire une bourse aux livres gratuite ou donner par ex à des associations humanitaires les livres encore en bon état.
- Installer un éclairage solaire à l'entrée de la maison des asso
- Changer les luminaires automatiques et installer des luminaires avec interrupteur
- Installer un programmateur hebdomadaire en fonction de l'occupation (3ème âge, ...)



ENVIRONNEMENT

- Expliquer le fonctionnement du système de chauffage + faire affiche explicative (SDF)
- Supprimer les radiateurs des sanitaires extérieurs de l'école élémentaire (à voir projet rénovation)
- Changer les distributeurs à savon pour les mains afin d'acheter des bidons et de remplir les dévidoirs
- Récupérer l'eau de pluie pour l'arrosage, installation d'un système de goutte à goutte



RESTAURATION ALIMENTATION

- Sticker pour poubelles alimentaires cantine afin que cela soit plus visuel pour les enfants



NUMÉRIQUE

- Créer un guide du bon usage numérique
- Achat de papier recyclé

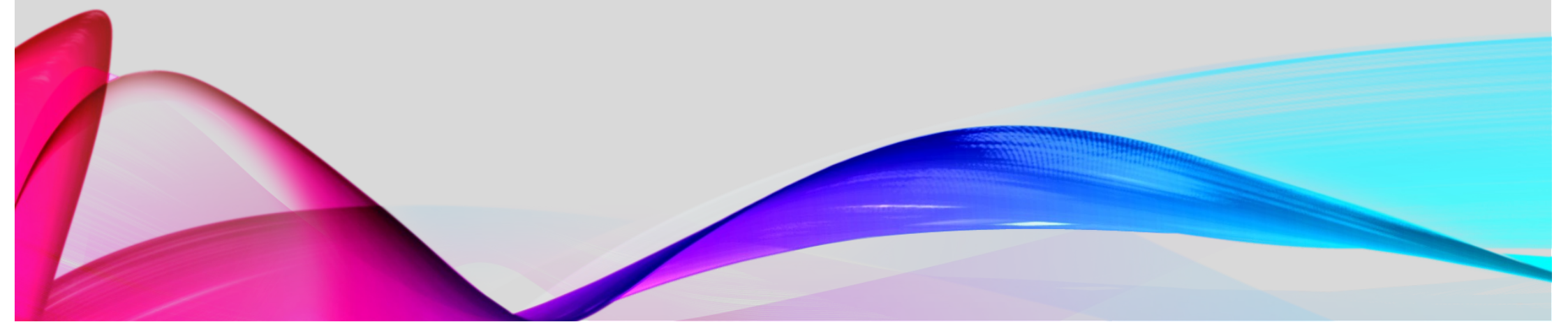


DÉPLACEMENT MOBILITÉ

- Proposer l'achat de vélo (pour essai max 2) pour les services techniques pour faciliter le déplacement sur les trajets courts et/ou ne nécessitant pas de besoin de matériels

B. MISE EN PLACE DE MESURES EN FAVEUR DES AGENTS

1. Forfait mobilité durable





FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

- **Qu'est-ce que le forfait « mobilités durables » ?**

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, un forfait « mobilités durables », prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, a été mis en place dans les trois versants de la fonction publique.

Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

- **Qui peut en bénéficier ?**

Les agents publics, fonctionnaires ou agents contractuels public et privé.

Dans la FPT, le versement du FMD est subordonné à l'adoption d'une délibération par l'organe délibérant fixant les modalités d'octroi du forfait.



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

- **Les déplacements ouvrant droit ?**

Trajets domicile/travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

La réglementation ne fixe pas de condition relative à une distance minimum entre la résidence habituelle et le lieu de travail des agents.

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Sont éligibles les déplacements réalisés par les agents :

- avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ;
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage.
- à l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, mono-roues, gyropodes, hoverboard, etc.
- à l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service. Lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques ;
- en recourant à un service d'auto-partage, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.

Au cours d'une même année, l'agent peut cumulativement utiliser l'un de ces modes de transports pour atteindre le nombre minimal de jours d'utilisation ouvrant droit au versement du forfait.



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Quel est le nombre minimal de déplacements ouvrant droit au FMD ?

- Le nombre minimal de jours déplacements domicile-travail ouvrant droit au FMD est fixé à 30 jours.
- Ce nombre de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

- **Quel est le montant du forfait ?**

Le montant du forfait est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait:

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

- **Comment demander le versement du FMD ?**

Dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé.

Cette déclaration sur l'honneur atteste, pour l'année civile au titre de laquelle le forfait est versé :

- de l'utilisation de l'un, ou de plusieurs, modes de transport éligibles ;
- du nombre de jours de déplacements réalisés à l'aide de ces moyens de transport.

L'attestation sur l'honneur déposée par l'agent suffit en principe pour justifier de l'utilisation d'un vélo (électrique ou non) personnel ou d'un engin de déplacement personnel motorisé. Néanmoins, cette utilisation peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur, qui peut demander la production de tout justificatif utile (ex : facture d'achat, d'assurance ou d'entretien).



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

En revanche, doivent faire, l'objet d'un contrôle de l'employeur :

- le recours au covoiturage ;
- le recours à un service d'auto-partage ;
- la location ou la mise à disposition d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement.

À cette fin, les justificatifs utiles à cet effet peuvent être, par exemple
(liste non limitative) :

- un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) d'une plateforme de covoiturage
- une attestation sur l'honneur du co-voitureur en cas de covoiturage effectué en dehors des plateformes professionnelles ;
- une attestation issue du registre de preuve de covoiturage (<http://covoiturage.beta.gouv.fr>) prouvant la réalisation effective des trajets ;
- un relevé de facture, de paiement, ou une attestation d'abonnement à un service de location ou de mise à disposition d'engins de déplacement

B. MISE EN PLACE DE MESURES EN FAVEUR DES AGENTS

2. TÉLÉTRAVAIL

A decorative graphic at the bottom of the slide consists of several overlapping, flowing waves. The colors transition from a vibrant magenta on the left, through a deep blue in the center, to a bright cyan on the right. The waves have a soft, ethereal quality with some internal texture and shading.



TÉLÉTRAVAIL (MISE EN PLACE COURANT 2024)

- Les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 permettent l'émergence de 4 critères cumulatifs :
 - ☞ l'agent en télétravail a demandé et a obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
 - ☞ sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
 - ☞ en alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
 - ☞ en utilisant les technologies de l'information et de la communication.



TÉLÉTRAVAIL (MISE EN PLACE COURANT 2024)

- L'autorité territoriale doit établir des **critères transparents** pour différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles.
- Elle doit ainsi **définir les activités exercées et non les postes occupés qui peuvent bénéficier du télétravail**. Les modalités de mise en oeuvre peuvent ainsi varier selon les missions exercées et leurs spécificités.
- L'éligibilité des activités ouvertes au télétravail doit faire l'objet d'un dialogue social de proximité, tout comme les nouvelles organisations de travail incluant le télétravail.
- Sur la base de ces critères, **la mise en place du télétravail nécessite une demande écrite de l'agent auprès de l'employeur**. Ainsi, le télétravail se base sur **le volontariat de l'agent**. En aucun cas, l'autorité territoriale peut imposer le télétravail à ses agents. Le refus de la demande d'autorisation doit être motivé et précédé d'un entretien.



TÉLÉTRAVAIL (MISE EN PLACE COURANT 2024)

- **Le principe de réversibilité** : lorsque l'employeur souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas quant à lui à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.
- Conformément aux règles du décret n°2016-151, l'agent doit maintenir une **présence minimale sur site avec une quotité maximum de 3 jours hebdomadaire** de télétravail pour un agent à temps complet.
- Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel dont notamment les tiers lieux, qui doivent cependant être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.
- L'autorité territoriale doit fournir aux agents l'accès aux outils numériques nécessaires à la mise en place du télétravail.



TÉLÉTRAVAIL (MISE EN PLACE COURANT 2024)

ALLOCATION

- Au sein de la FPE et de la FPH, l'indemnité est de 2,88 € min par jour de télétravail, dans la limite d'un montant de 253,44 € annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme trimestriel.
- Pour la FPT, **en vertu de la libre administration des collectivités territoriales, cette indemnisation est facultative.**



TÉLÉTRAVAIL (MISE EN PLACE COURANT 2024)

La mise en place du télétravail **intervient après délibération avec avis préalable du Comité Technique.**

Comme le précise l'accord du 13 juillet 2021, l'ensemble des modalités relatives au télétravail **doit faire l'objet d'un dialogue social de proximité**, au sein des instances consultatives.

L'accord **porte une attention particulière sur le dialogue social de proximité** concernant les aspects suivants :

- l'éligibilité des activités au télétravail ;
- l'identification des lieux accessibles aux télétravailleurs ;
- la désignation d'un référent en matière de télétravail ;
- l'encadrement du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'indemnisation du télétravail et la détermination du montant de l'indemnité forfaitaire



TÉLÉTRAVAIL (MISE EN PLACE COURANT 2024)

Matériel

L'administration employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice de vos fonctions en télétravail : coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils et la maintenance.

Les conditions de cette prise en charge sont définies par arrêté ministériel. L'administration n'est pas obligée de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail (en cas de télétravail en télécentre).



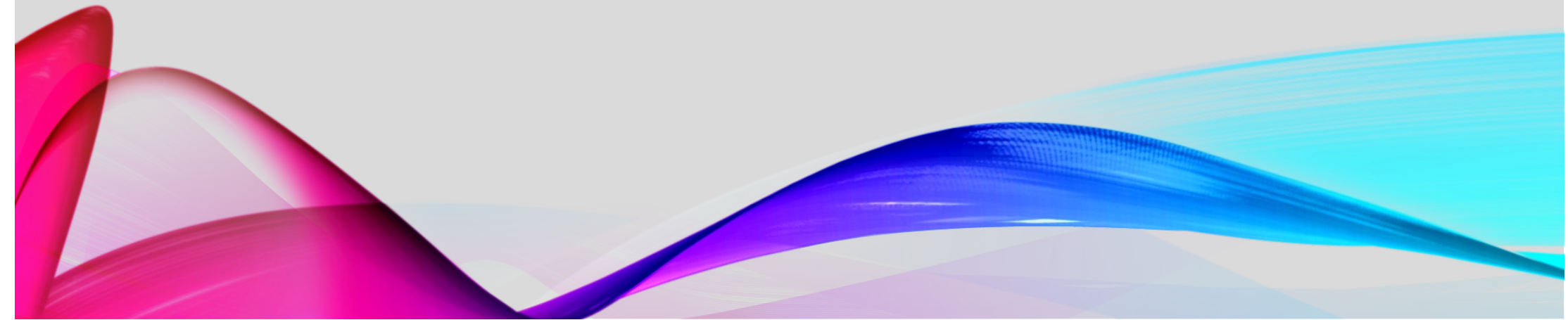
TÉLÉTRAVAIL (MISE EN PLACE COURANT 2024)

PERSONNEL CONCERNÉ :

Filière administrative sauf accueil public

Jour fixe sauf pour cadre possible flottant

C. TABLEAU DES EFFECTIFS





PRINCIPES DES FONCTIONNAIRES

Ils sont répartis en filières, catégories hiérarchiques, cadres d'emplois et grades

- **Les filières :**

Regroupent les emplois territoriaux selon leur nature ;

Filières : administrative, technique, sociale et médico-sociale, sportive, culturelle, animation, police, sapeurs pompiers.

- **Les catégories :**

Regroupent les cadres d'emplois par ordre hiérarchique :

- Catégorie A : personnel de direction
- Catégorie B : personnel d'encadrement
- Catégorie C : personnel d'exécution



PRINCIPES DES FONCTIONNAIRES

- **Les cadres d'emplois :**

Regroupent les fonctionnaires soumis à un même statut particulier qui détermine notamment les modalités de nomination, de titularisation, d'avancement...

Exemple : cadre d'emplois des attachés, des techniciens territoriaux, des adjoints administratifs territoriaux ...

- **Les grades :**

Chaque cadre d'emplois est composé de grades qui distinguent les fonctionnaires en fonction de leur ancienneté et de leur valeur professionnelle (qualification, expérience, responsabilité).

La majorité des cadres d'emplois comprend un grade initial et des grades d'avancement.

Chaque grade est composé de différents échelons.

Exemple filière administrative



Filière	Catégorie	Cadre d'emploi	Grade
Administrative	A	Administrateur	- administrateur général - administrateur hors classe - administrateur
		Attaché	- attaché hors classe - attaché principal - attaché
		Secrétaire de mairie	- secrétaire de mairie
	B	Rédacteur	- rédacteur principal 1 ^{ère} classe - rédacteur principal 2 ^{ème} classe - rédacteur
	C	Adjoint administratif	- AA principal 1 ^{ère} classe - AA principal 2 ^{ème} classe - adjoint administratif

TABLEAU EFFECTIF COMMUNAL

TABLEAU DES EMPLOIS						EFFECTIFS		
Catégorie hiérarchique			Grade (s) rattaché (s) à cet emploi	Emploi pourvu		Emploi non pourvu	Emploi non permanent	Nombre d'heures de l'agent qui occupe le poste
A	B	C		Titulaire	Contractuel			
FILIERE ADMINISTRATIVE								
X			Attaché principal	1				35
		X	Adjoint administratif principal 1ère classe	1		1		35
		X	Adjoint administratif principal 2ème classe	1				35
	X		Rédacteur	1				35
		X	Adjoint administratif	1				35
		X	Adjoint technique	1				20

TABLEAU EFFECTIF COMMUNAL

TABLEAU DES EMPLOIS							EFFECTIFS	
Catégorie hiérarchique			Grade (s) rattaché (s) à cet emploi	Emploi pourvu		Emploi non pourvu	Emploi non permanent	Nombre d'heures de l'agent qui occupe le poste
A	B	C		Titulaire	Contractuel			
FILIERE TECHNIQUE								
		X	Agent de maîtrise principal	2				35
		X	Agent de maîtrise	1				35
		X	Adjoint technique principal 2ème classe	2				35
		X	Adjoint technique	1				36
		X	Adjoint technique	3				35
		X	Adjoint technique	1				31
		X	Adjoint technique	1				30,5
		X	Adjoint technique		1			28
		X	Adjoint technique	1				24
		X	Adjoint technique				1	20
		X	Adjoint technique				1	24
		X	Adjoint technique				1	20

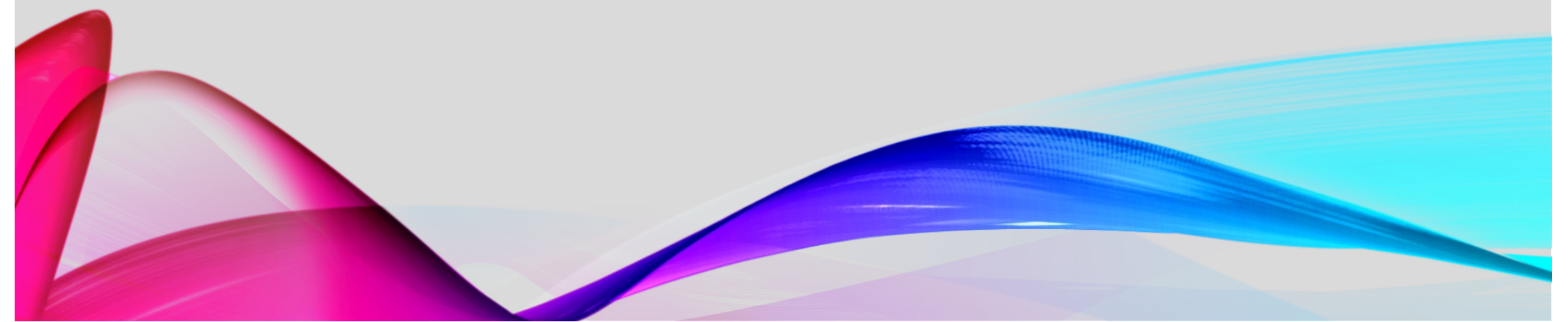
TABLEAU EFFECTIF COMMUNAL

TABLEAU DES EMPLOIS					EFFECTIFS			
Catégorie hiérarchique			Grade (s) rattaché (s) à cet emploi	Emploi pourvu		Emploi non pourvu	Emploi non permanent	Nombre d'heures de l'agent qui occupe le poste
A	B	C		Titulaire	Contractuel			
FILIERE CULTURELLE								
		X	Adjoint du patrimoine	1				28
		X	Adjoint du patrimoine		1			21,5

TABLEAU EFFECTIF COMMUNAL

TABLEAU DES EMPLOIS						EFFECTIFS		
Catégorie hiérarchique			Grade (s) rattaché (s) à cet emploi	Emploi pourvu		Emploi non pourvu	Emploi non permanent	Nombre d'heures de l'agent qui occupe le poste
A	B	C		Titulaire	Contractuel			
FILIERE SOCIALE								
		X	Agent de maîtrise			1		31
		X	ATSEM principal 1ère classe	1				30
		X	ATSEM principal 2ème classe	1				32
		X	ATSEM principal 2ème classe	3	1			30
FILIERE POLICE								
		X	Gardien brigadier			1		
				24	3	3	3	

D. ORGANIGRAMME



Maire
Frédéric PASIAN

Directrice Générale des Services
Vanessa LESNÉ

ADMINISTRATION

MÉDIATHÈQUE
Laura
SIERA--GERY

**SERVICES
ENTRETIEN et
RESTAURATION
SCOLAIRE**
Martine FONTES

ATSEM

CENTRE TECHNIQUE MUNICIPAL
Christian DEGEILH

**COMPTABILITE
MARCHES
PUBLICS
SUBVENTIONS**
Floriane ABO

**RH
REGIE**
Marine COSTA
BENEZETH

URBANISME
Isabelle
DUHOMME

**SECRETARIAT
ETAT CIVIL
ASSOCIATIONS
SCOLAIRE
COMMUNICATION**
Stéphanie DUPHIL

**ACCUEIL
SECRETARIAT**
Delphine
DAMETTO

Loïc SERVAT

Sandra LABADENS
Samira
ARRAMACH
Blandine BEGON
Nathalie
BERTHELOT
Manon
BRACONNIER
Tony CORTES
Kamina MAURICE
Patricia SOUILLE

Céline BOEY
Christelle
CAMBOURNAC
Marion
COSTOSEQUE
Aurélie RAYNAUD
Sylvia REPAC

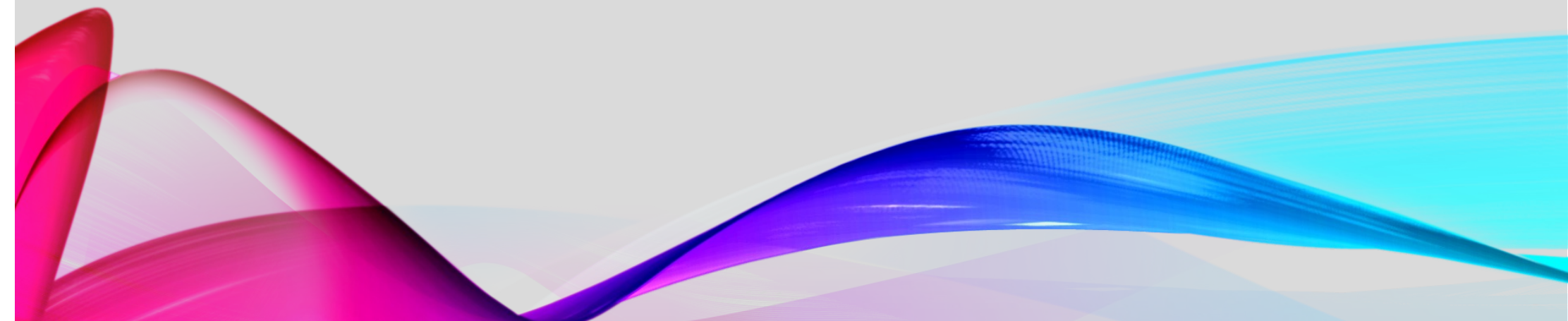
Bâtiments

Philippe
NAVARRETE
Sébastien METGE

Espaces verts

André BILLAU
Thierry
BRACONNIER
Sandrine
COURTADE
Assia GHIDHAOUI

E. RAPPORT SOCIAL UNIQUE





RAPPORT SOCIAL UNIQUE

- Rapport annuel obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2021 (article L231-1 du CG de la FP, article 5 de la loi transformation de la FP du 06/08/19, décret n°2020-1493 du 30/11/20, arrêté 10/12/21 fixant pour la FPT la liste des indicateurs)
- Données relatives aux ressources humaines (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux)
- Déclaration auprès des CDG sur portail numérique

- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuel non permanent

RSU - EFFECTIF

2020 Lherm	2021 Lherm	2021 même strate dans l'Occitanie
<p>22 fonctionnaires pour 19 ETP 0 contractuels permanents 10 contractuels non permanents (dont 2 en contrat aidé) pour 5 ETP</p>	<p>24 fonctionnaires pour 18 ETP 2 contractuels permanents pour 1 ETP 0 contractuels non permanent Un agent sur un emploi fonctionnel</p>	<p>3 719 fonctionnaires pour 43 ETP en moyenne 297 contractuels permanents pour 3 ETP en moyenne 800 contractuels non permanents (dont 16,5 en emploi aidés) pour 9 ETP en moyenne</p>

RSU – CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS RÉPARTITION PAR FILIERE ET STATUT

2020 Lherm

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%		18%
Technique	55%		55%
Culturelle	9%		9%
Sportive			
Médico-sociale	18%		18%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

2021 Lherm

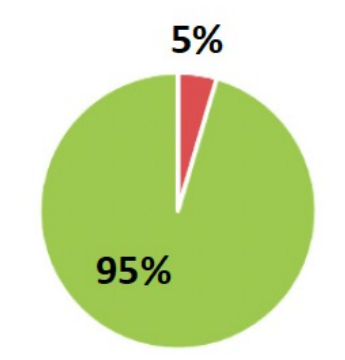
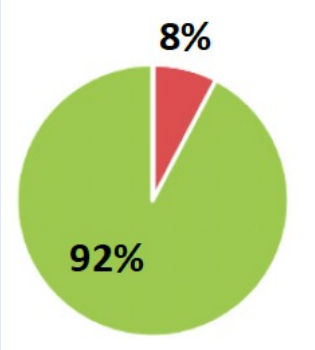
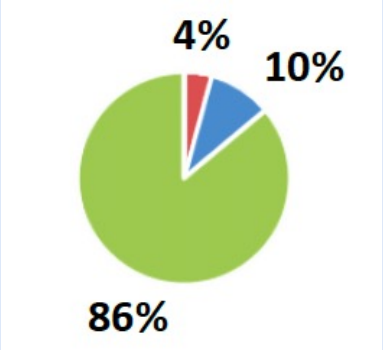
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%		19%
Technique	54%	100%	58%
Culturelle	8%		8%
Sportive			
Médico-sociale	17%		15%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

2021 même strate dans l'Occitanie

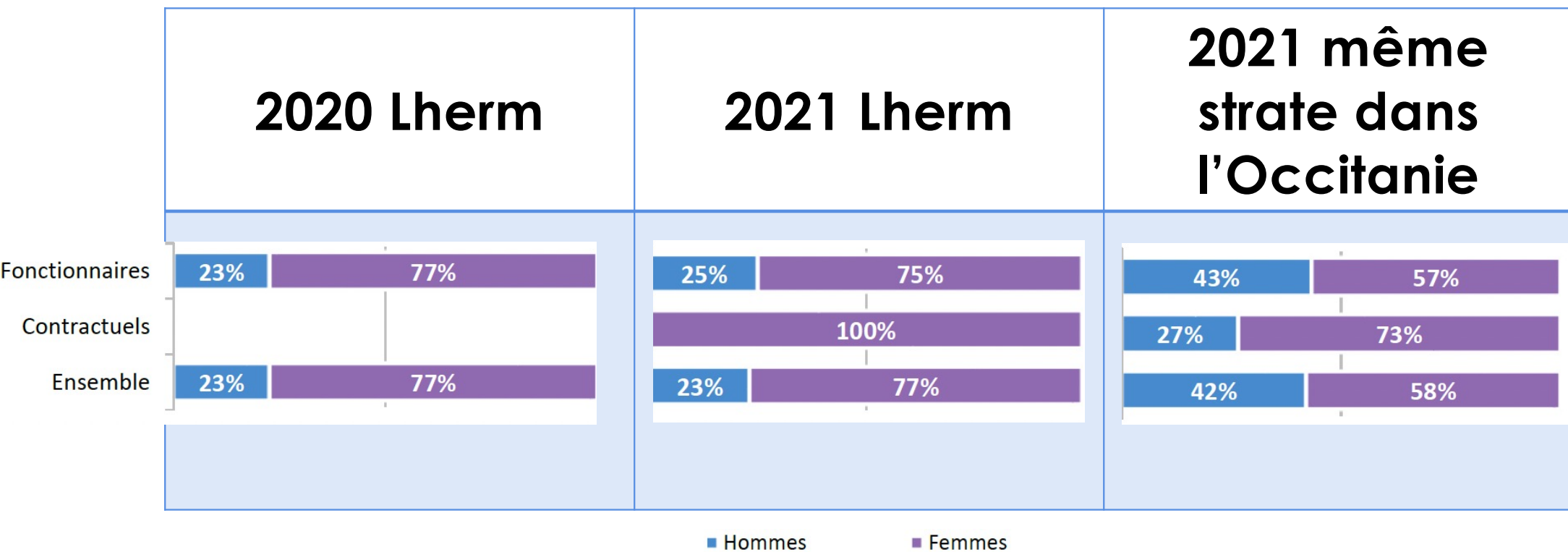
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	23,9%	15,5%	23,3%	11,4
Technique	51,2%	53,9%	51,4%	25,2
Culturelle	2,9%	4,7%	3,0%	2,3
Sportive	0,6%	1,0%	0,6%	1,1
Sociale	6,9%	5,1%	6,7%	3,7
Médico-sociale	1,0%	4,7%	1,2%	3,1
Police municipale	5,7%	0,0%	5,3%	3,0
Animation	7,8%	15,2%	8,4%	5,6
Total	100%	100%	100%	51

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

RSU – CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS RÉPARTITION PAR CATEGORIE

2020 Lherm	2021 Lherm	2021 même strate dans l'Occitanie
		
<p>A : 1 ETP C : 18 ETP</p>	<p>A : 1 ETP C : 18 ETP</p>	<p>A : 2,1 ETP en moyenne B : 4,6 ETP en moyenne C : 39,3 ETP en moyenne</p>

RSU – CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS RÉPARTITION PAR GENRE ET STATUTS



RSU - CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS POSITIONS

2020 Lherm	2021 Lherm	2021 même strate dans l'Occitanie
2 disponibilités	2 disponibilités	2,5% des agents permanents sont en position statutaire particulière (détachés dans une autre coll, détachés dans la coll, mis à dispo dans une autre coll, mis à dispo de la coll)



RSU – CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS MOUVEMENTS

2020 Lherm	2021 Lherm
3 arrivés : 1 recrutement direct 1 intégration directe 1 mutation	1 arrivé (mutation) 1 départ (retraite)

Comparaison des effectifs au 31/12



RSU – CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

2020 Lherm	2021 Lherm	2021 même strate dans l'Occitanie
Promotion interne : 0 Avancement échelon : 4 Avancement grade : 0 Lauréat concours : 0 Lauréat examen pro : 0	Promotion interne : 0 Avancement échelon : 0 Avancement grade : 0 Lauréat concours : 0 Lauréat examen pro : 0	Promotion interne : moins de 1/10 Avancement échelon : 3/10 Avancement grade : moins de 1/10 En moyenne 1,6% agents aux 31/12 ont été titularisé

RSU – CARACTERISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS BUDGET ET REMUNERATION

	2020 Lherm	2021 Lherm	2021 même strate dans l'Occitanie
% charges personnel sur budget fonctionnement	43%	45%	47,82%
Part du RI sur rémunération annuelle	9,24%	11,85%	12,08%

RSU - ABSENCES

	2020 Lherm	2021 Lherm	2021 même strate dans l'Occitanie																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Ensemble agents permanents</th> <th>Contractuels non permanents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</td> <td>1.59%</td> <td>1.59%</td> <td>0.63%</td> </tr> <tr> <td>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</td> <td>6.14%</td> <td>6.14%</td> <td>0.63%</td> </tr> <tr> <td>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</td> <td>6.14%</td> <td>6.14%</td> <td>0.63%</td> </tr> </tbody> </table>		Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents	Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1.59%	1.59%	0.63%	Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6.14%	6.14%	0.63%	Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6.14%	6.14%	0.63%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Contractuels permanents</th> <th>Ensemble agents permanents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>6,45%</td> <td>9,86%</td> <td>6,71%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10,62%</td> <td>9,86%</td> <td>10,56%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10,62%</td> <td>9,86%</td> <td>10,56%</td> </tr> </tbody> </table>		Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents		6,45%	9,86%	6,71%		10,62%	9,86%	10,56%		10,62%	9,86%	10,56%	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Contractuels permanents</th> <th>Ensemble agents permanents</th> <th>Contractuels non permanents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>5,78%</td> <td>2,34%</td> <td>5,52%</td> <td>1,17%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7,80%</td> <td>2,34%</td> <td>7,39%</td> <td>1,17%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8,24%</td> <td>2,42%</td> <td>7,81%</td> <td>1,35%</td> </tr> </tbody> </table>		Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents		5,78%	2,34%	5,52%	1,17%		7,80%	2,34%	7,39%	1,17%		8,24%	2,42%	7,81%	1,35%
	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents																																																			
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1.59%	1.59%	0.63%																																																			
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6.14%	6.14%	0.63%																																																			
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6.14%	6.14%	0.63%																																																			
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents																																																			
	6,45%	9,86%	6,71%																																																			
	10,62%	9,86%	10,56%																																																			
	10,62%	9,86%	10,56%																																																			
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents																																																		
	5,78%	2,34%	5,52%	1,17%																																																		
	7,80%	2,34%	7,39%	1,17%																																																		
	8,24%	2,42%	7,81%	1,35%																																																		
Nbre jour absence	22,4 jours	38,8 jours	En moyenne 21,1 jours																																																			
Accident travail	2 pour 32 agents au 31/12	3 pour 26 agents au 31/12	7 pour 100 agents																																																			

RSU - AUTRE

	2020 Lherm	2021 Lherm	2021 même strate dans l'Occitanie
Handicap	3 sur emploi permanent	0	94% des répondants ont au moins un agent Taux BOETH : 6,5%
Assistant prévention	2 agents 0 j de formation	2 agents 0j de formation	16j en moyenne de formation prévention
Formation	0j / 3 957€	23,1% agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1j Pour 5240€ (14% cat A / 86% cat C)	33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1j pour un budget médian de 13 962€

F. COMITÉ NATIONAL
D'ACTION SOCIAL
(CNAS)





CNAS DROIT ET RÉGLEMENTATION

- Pour les collectivités publiques l'action sociale est obligatoire depuis 2007

Adhésion au CNAS au 01/01/2019

- Tous les agents actifs des collectivités territoriales et de leurs établissements publics y ont droit ! Elle est facultative pour les retraités

Délibération du 11/09/2013 pour extension aux retraités

- Quels que soient leur rémunération, leur grade, leur emploi ou leur manière de servir, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'attribution propres à chaque prestation.
- Libre choix pour l'employeur de le gérer en interne ou d'externaliser



CNAS

QUELQUES CHIFFRES

- Le CNAS est le 1^{er} organisme d'action sociale (association loi 1901)
- + 50 ans d'existence
- 20 000 adhérents
- 800 000 bénéficiaires
- 2,5 millions d'ayants droit
- 7 antennes régionales, 94 délégations départementales, 40 000 délégués, 20 000 correspondants locaux
- Pour la commune :

Représentant agent : Marine COSTA BENEZETH

Représentant élus : Sandrine PEYRON

CNAS

EX DE PRESTATIONS POUR LES BÉNÉFICIAIRES

- Partenariat avec la GMF, Europcar, club auto...
- Cartes cadeaux (upCadhoc, kadéos, auchan, gémo, Aubert, Marionnaud, décathlon, ikéa, total énergies (carburant))
- Ticket CESU
- Prêts à des taux préférentiels (habitat, auto, études, santé, vacances)
- Chèques lire, culture, sport et loisirs, vacances
- Billetterie (ciné, loisirs, spectacles, parcs)
- Tarifs préférentiels hôtellerie, locations vacances, clubs, location ski etc...
- Service d'information juridique

	Montant
Prestations sans condition de ressources	
Ouvertes à tous les bénéficiaires	
Mariage / Pacs du bénéficiaire	230 €
Permis de conduire (bénéficiaire)	150 €
Déménagement	200 €
Médaille du courage et de la sécurité intérieure	100 €
Médaille d'argent / de vermeil / d'or	170/185/245 €
Aide familiale	200 €
Départ à la retraite ou licenciement Pour inaptitude physique	170 € (+ 10 € par année supp.)
Catastrophe naturelle	jusqu'à 600 €
Handicapé avec tierce personne	215 €
Décès du bénéficiaire	1 000 €
Décès d'un enfant-conjoint-ascendant	820 €
Carte pêche	20 / 16 / 7 / 4 €
Permis de chasse	20 €
Forfait sport	35 ou 60 €
Ouvertes aux bénéficiaires avec enfant(s) à charge	
Naissance-adoption-reconnaissance	220 €
Naissance-adoption-reconnaissance multiple	325 € par enfant
Garde jeune enfant	150 / 120 / 100 €*
Noël des enfants	30 €
Rentrée scolaire de 11 ans (ou entrant en 6 ^e) à 18 ans	47 ou 38 €**
Rentrée scolaire de 19 ans (ou entrant en études supérieures) à 26 ans	160 / 112 / 80 ou 130 / 90 / 64 €* **
Accueil de loisirs	120 / 100 / 80 €*
Classe d'environnement	80 / 61 / 46 €*
Séjour linguistique	80 / 61 / 46 €*
Séjour vacances enfant et jeune	80 / 61 / 46 €*
Stage moniteur-animateur	105 €
Garde jeune enfant handicapé	150 / 120 / 100 €*
Enfant handicapé (taux d'incapacité compris entre 50 et 79 %)	230 €
Enfant handicapé (taux d'incapacité ≥ 80 %)	600 €
Ouvertes aux bénéficiaires retraités	
Séjour vacances retraité	80 / 61 / 46 €*
Hébergement permanent	120 €
Aide-ménagère à domicile	300 €
Prestations soumises à condition de ressources	
Séjour vacances sans enfant à charge	80 €
Soutien à l'éveil culturel	30 €
Permis de conduire (enfant à charge)	150 €
Secours exceptionnel (sur étude du dossier)	Jusqu'à 610 €
Aide sociale logement (sur étude du dossier)	Jusqu'à 610 €
Aide précarité énergie (sur étude du dossier)	Jusqu'à 100 €

CNAS

INFORMATIONS COMMUNALES

	2020	2021	2022	2023
Participation communale	4 303,60€	4 653,40€	5 639,20€	5 639,20€
Nombre de bénéficiaires	21 actifs et 2 retraités	20 actifs et 3 retraités	24 actifs et 4 retraités	24 actifs et 4 retraités
% utilisateurs	57%	39%	41%	Non connu à ce jour
Nbre actif utilisateur	12	9	16	Non connu à ce jour
Nbre retraité utilisateur	1	0	1	Non connu à ce jour

Constat :

Peu d'agents utilisent le CNAS

Faire réunion info pour la présentation des prestations

CNAS - STATISTIQUES 2020

Prestation	Nombre ^① d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé ^① des prestations	Montant des ^① avantages	Montant ^① Urssaf	Montant ^① indirect	Montant total ^①
⊖ Aides non soumises à condition de ressources	10	16	1 399 €	0 €	64 €	10 €	1 473 €
Départ à la Retraite	1	1	260 €	0 €	27 €	0 €	287 €
Médaille or	1	1	245 €	0 €	0 €	0 €	245 €
Noël enfant	2	3	90 €	0 €	0 €	3 €	93 €
Permis De Chasse	1	1	20 €	0 €	0 €	0 €	20 €
Rentrée scolaire 11-18 ans	2	4	352 €	0 €	37 €	0 €	389 €
Rentrée scolaire 11-18 ans - cadhoc	4	6	432 €	0 €	0 €	7 €	439 €
⊖ Aides soumises à condition de ressources	2	3	790 €	0 €	0 €	0 €	790 €
Secours exceptionnels		0	550 €	0 €	0 €	0 €	550 €
Séjour vacances enfants	1	2	160 €	0 €	0 €	0 €	160 €
Séjours vacances agent sans enfant	1	1	80 €	0 €	0 €	0 €	80 €
⊖ Billetterie	1	1	11 €	9 €	0 €	1 €	21 €
Cinéma	1	1	11 €	9 €	0 €	1 €	21 €
⊖ Chèques culture - lire	2	2	55 €	0 €	0 €	1 €	56 €
Cheques Lire-Disque	2	2	55 €	0 €	0 €	1 €	56 €
⊖ Coupons sport	1	1	50 €	0 €	0 €	8 €	58 €
Coupons sport	1	1	50 €	0 €	0 €	8 €	58 €
⊖ Ecoute Sociale		0	2 €	0 €	0 €	0 €	2 €
Ecoute Sociale		0	2 €	0 €	0 €	0 €	2 €
⊖ PECV	3	3	320 €	0 €	0 €	22 €	342 €
Tranche 1 - 400€	2	2	260 €	0 €	0 €	15 €	275 €
Tranche 3 - 400€	1	1	60 €	0 €	0 €	7 €	67 €
⊖ Prêt CNAS	1	1	0 €	180 €	0 €	0 €	180 €
Voiture	1	1	0 €	180 €	0 €	0 €	180 €
⊖ Renseignement juridique		0	3 €	0 €	0 €	0 €	3 €
Renseignement juridique		0	3 €	0 €	0 €	0 €	3 €
⊖ Séjours voyages	1	1	67 €	107 €	0 €	0 €	174 €
Location	1	1	67 €	107 €	0 €	0 €	174 €
Total	13	28	2 697 €	296 €	64 €	42 €	3 099 €

Cumul à fin décembre 2020

CNAS - STATISTIQUES 2021

Prestation	Nombre ⁽ⁱ⁾ d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé ⁽ⁱ⁾ des prestations	Montant des ⁽ⁱ⁾ avantages	Montant ⁽ⁱ⁾ Urssaf	Montant ⁽ⁱ⁾ indirect	Montant total ⁽ⁱ⁾
⊖ Aides non soumises à condition de ressources	7	16	1 558 €	0 €	81 €	7 €	1 645 €
Aide Familiale	1	1	200 €	0 €	21 €	0 €	221 €
Forfait sport		2	70 €	0 €	0 €	0 €	70 €
Handicape Tierce Personne	1	1	215 €	0 €	23 €	0 €	238 €
Médaille argent	2	2	340 €	0 €	0 €	0 €	340 €
Noël enfant	2	3	90 €	0 €	0 €	3 €	93 €
Rentrée scolaire 11-18 ans	2	4	352 €	0 €	37 €	0 €	389 €
Rentrée scolaire 11-18 ans - cadhoc	2	3	291 €	0 €	0 €	3 €	294 €
⊖ Aides soumises à condition de ressources	2	4	322 €	0 €	0 €	0 €	322 €
Permis De Conduire Enfant	1	1	150 €	0 €	0 €	0 €	150 €
Séjour vacances enfants	2	3	172 €	0 €	0 €	0 €	172 €
⊖ Billetterie	3	6	76 €	50 €	0 €	5 €	131 €
Cinéma	3	4	43 €	33 €	0 €	3 €	79 €
Parcs	1	1	12 €	11 €	0 €	1 €	23 €
Spectacles	1	1	21 €	6 €	0 €	1 €	28 €
⊖ CESU	2	2	161 €	0 €	0 €	6 €	168 €
Cesu	2	2	161 €	0 €	0 €	6 €	168 €
⊖ Chèques culture - lire	1	1	30 €	0 €	0 €	2 €	32 €
Cheques Lire-Disque	1	1	30 €	0 €	0 €	2 €	32 €
⊖ Ecoute Sociale		0	1 €	0 €	0 €	0 €	1 €
Ecoute Sociale		0	1 €	0 €	0 €	0 €	1 €
⊖ PECV	1	1	130 €	0 €	0 €	7 €	137 €
Tranche 1 - 400€	1	1	130 €	0 €	0 €	7 €	137 €
⊖ Renseignement juridique		0	2 €	0 €	0 €	0 €	2 €
Renseignement juridique		0	2 €	0 €	0 €	0 €	2 €
Total	9	30	2 281 €	50 €	81 €	26 €	2 438 €

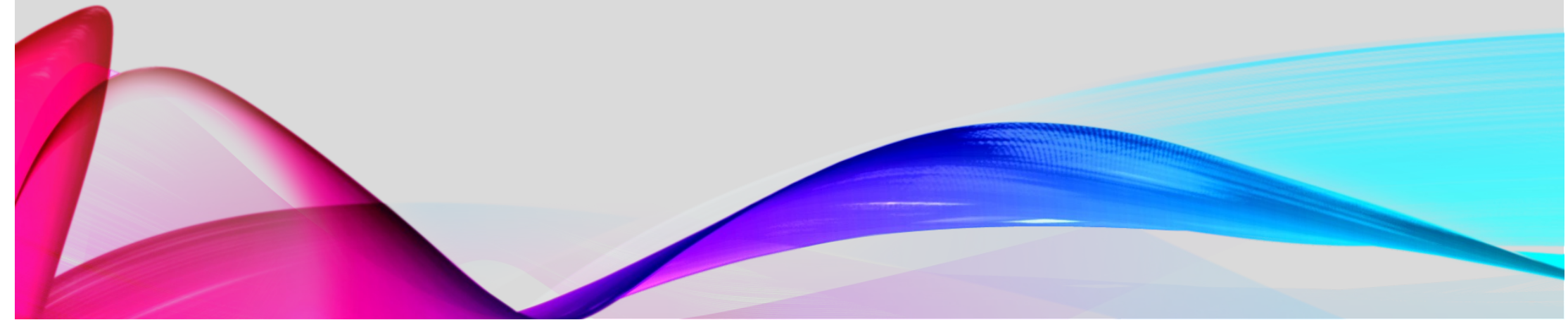
Cumul à fin décembre 2021

CNAS - STATISTIQUES 2022

Prestation	Nombre d'utilisateurs	Nombre de prestations	Montant versé des prestations	Montant des avantages	Montant Urssaf	Montant indirect	Montant total
⊖ Aides soumises à condition de ressources	6	7	704 €	0 €	69 €	0 €	773 €
Etudes supérieures	2	2	228 €	0 €	69 €	0 €	297 €
Classe environnement	1	1	80 €	0 €	0 €	0 €	80 €
Garde de jeunes enfants	1	2	270 €	0 €	0 €	0 €	270 €
Séjour vacances enfants	1	1	46 €	0 €	0 €	0 €	46 €
Séjours vacances agent sans enfant	1	1	80 €	0 €	0 €	0 €	80 €
⊖ Billetterie	5	12	159 €	135 €	0 €	5 €	299 €
Cinéma	2	6	52 €	38 €	0 €	3 €	93 €
Spectacles	2	4	63 €	61 €	0 €	2 €	126 €
Sorties	1	2	44 €	35 €	0 €	1 €	80 €
⊖ PECV	5	5	560 €	0 €	0 €	62 €	622 €
Tranche 1 - 400€	3	3	390 €	0 €	0 €	37 €	427 €
Tranche 1 - 200€	1	1	90 €	0 €	0 €	12 €	102 €
Tranche 2 - 400€	1	1	80 €	0 €	0 €	12 €	92 €
⊖ Aides non soumises à condition de ressources	10	15	1 150 €	0 €	154 €	8 €	1 312 €
Noël enfant	5	6	180 €	0 €	0 €	6 €	186 €
Rentrée scolaire 11-18 ans	3	6	468 €	0 €	110 €	0 €	578 €
Aide Familiale	1	1	200 €	0 €	21 €	0 €	221 €
Handicape Tierce Personne	1	1	215 €	0 €	23 €	0 €	238 €
Rentrée scolaire 11-18 ans - cadhoc	1	1	87 €	0 €	0 €	1 €	88 €
⊖ CESU	1	1	286 €	0 €	0 €	2 €	288 €
Cesu	1	1	286 €	0 €	0 €	2 €	288 €
⊖ Chèques culture - lire	1	2	33 €	0 €	0 €	9 €	42 €
Cheques Culture	1	1	18 €	0 €	0 €	5 €	22 €
Cheques Lire-Disque	1	1	15 €	0 €	0 €	5 €	20 €
⊖ Séjours voyages	1	1	85 €	127 €	0 €	0 €	211 €
Location	1	1	85 €	127 €	0 €	0 €	211 €
⊖ Ecoute Sociale		0	2 €	0 €	0 €	0 €	2 €
Total	17	43	2 982 €	261 €	223 €	86 €	3 553 €

Cumul à fin décembre 2022

G. QUESTIONS DIVERSES





MERCI DE VOTRE
ATTENTION