

REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU SYNDICAT MIXTE
DU BASSIN VERSANT DU TARN-AMONT

DE_2026_001

Présentation du rapport social unique de l'année 2024

Le vingt-neuf janvier deux mille vingt-six, le comité syndical, dûment convoqué, s'est assemblé au nombre prescrit par la loi à Mostuéjouls, sous la présidence de Serge VÉDRINES.

Étaient présents : Christine BEDEL, Didier CADAUX, Arnaud CURVELIER, Gilbert FAUCHER, Daniel GIOVANNACCI, Serge GRASSET, Pierre HERRGOTT, René JEANJEAN, Madeleine MACQ, Patrick SALSON, Richard SARRAU, Régis VALGALIER, Serge VÉDRINES, Patrick PES

Étaient représentés : Jean-Michel ARNAL représenté par Gilbert FAUCHER, Daniel AURIOL représenté par Richard SARRAU

Secrétaire de séance : Gilbert FAUCHER

Date de convocation : 16 janvier 2026

Délégués du comité syndical		
En exercice : 23	Présents : 14	Pouvoirs : 2
Résultat du vote		
Pour : 16	Contre : 0	Abstention : 0

Créé par l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et codifié aux articles L. 231-1 à L. 231-4 du Code général de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au bilan social depuis le 1^{er} janvier 2021. Il s'agit d'une obligation légale. Ce rapport, désormais élaboré chaque année, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée.

Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation, et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent être établies les lignes directrices de gestion (LDG) qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.231-1 à L.231-4,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5,

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de mise en œuvre du RSU,

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de réception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu la présentation en comité social territorial en date du 5 décembre 2025,

Vu le rapport joint à la délibération,

Vu la présentation synthétique des données assurées en séance,

À l'unanimité, le comité syndical, après avoir délibéré,

Acte de la présentation faite du Rapport Social Unique (RSU) pour l'année 2024,

Dit que le RSU est joint en annexe,

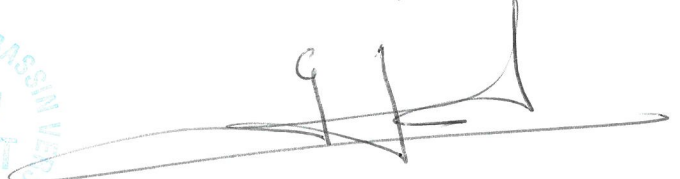
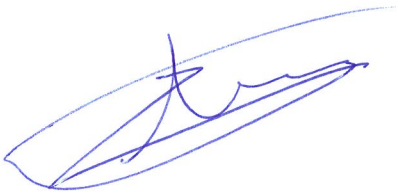
Dit que le RSU fera l'objet d'une diffusion sur le site internet du Syndicat.

Ainsi fait et délibéré à Mostuéjoul, les jours, mois et an susdits.

Au registre sont les signatures.

Le Président, Serge VÉDRINES

Le Secrétaire de séance, Gilbert FAUCHER



Acte rendu exécutoire
après dépôt en préfecture
le 29/01/2026
et publié ou notifié
le 03/02/2026

Le Président

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nîmes dans un délai de deux mois à compter de la présente publication.

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de reception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



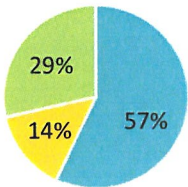
SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU TARN-AMONT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Lozère.

Effectifs

7 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 4 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuel permanent
- contractuels non permanents

Aucun contractuel permanent en CDI

Précisions emplois non permanents

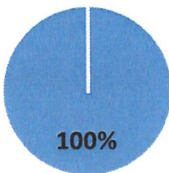
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

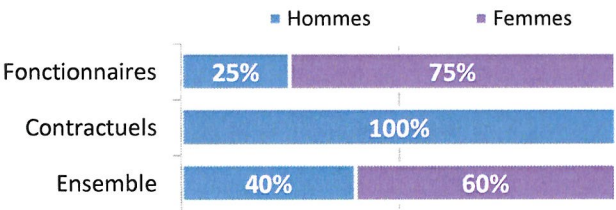
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%		20%
Technique	75%	100%	80%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

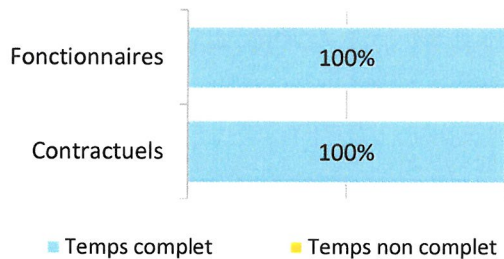
Cadres d'emplois	% d'agents
Techniciens	80%
Rédacteurs	20%

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2024

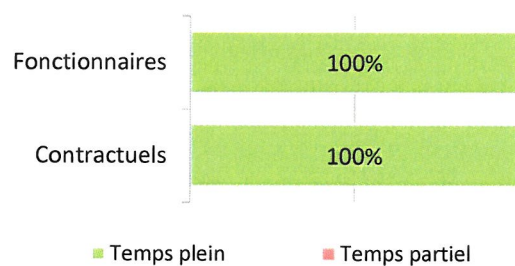
Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de reception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I

Temps de travail des agents permanents

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

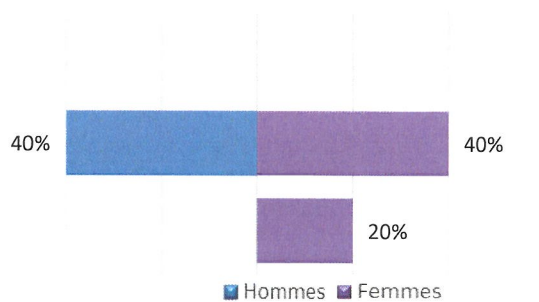


Pyramide des âges

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 37 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	37,50	de 50 ans et +
Contractuel permanent	de 30 à 35	
Ensemble des permanents	36,50	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanents		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	30,00	

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➡ 7,27 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 4,00 fonctionnaires
- > 1,00 contractuel permanent
- > 2,27 contractuels non permanents

13 231 heures travaillées rémunérées en 2024

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de reception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I

Mouvements

- ➔ En 2024, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 ¹	Effectif physique au 31/12/2024
5 agents	5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	➔	0,0%
Contractuel	➔	0,0%
Ensemble	➔	0,0%

- ➔ Aucun départ d'agent permanent en 2024

- ➔ Aucune arrivée d'agent permanent en 2024

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2024 - effectif physique théorique
rémunéré au 31/12/2023) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023)

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

- ➔ 2 avancements d'échelon et aucun avancement de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de reception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 64,4 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	535 119 €	Charges de personnel*	344 593 €	➔	Soit 64,4 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	162 183 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	38 332 €		64 233 €
IFSE :	36 432 €		
CIA :	1 900 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	0 €		
Supplément familial de traitement :	2 798 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative			s			
Technique			34 335 €	s		
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
Toutes filières			33 182 €	s		

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 23,64 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	24,08%
Contractuels sur emplois permanents	21,61%
Ensemble	23,64%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2024
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A												
Catégorie B	7 839 €	443 €	5%	s	s					s	s	
Catégorie C												

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de réception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I

Absences

➔ En moyenne, 1,3 jour d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les agents contractuels en 2024

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	0,34%	0,00%	0,27%	20,82%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	0,34%	0,00%	0,27%	20,82%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	0,34%	0,00%	0,27%	20,82%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 20,0 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2024

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
7 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **DÉPENSES**
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

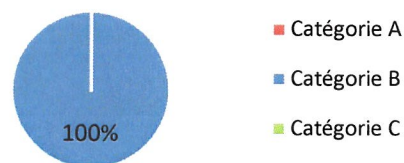
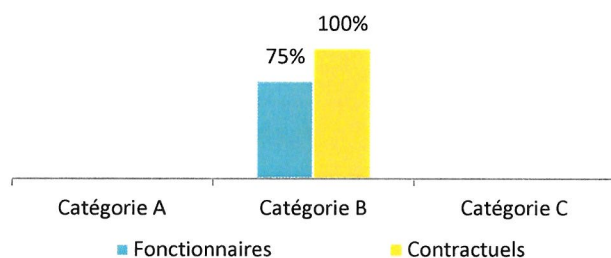
Dernière mise à jour : 2024

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de réception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I

Formation

➡ En 2024, 80,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➡ 15 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2024



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 3 jours par agent

➡ 3 861 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	49 %
Frais de déplacement	19 %
Autres organismes	31 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➡ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➡ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	540 €
Montant moyen par bénéficiaire	180 €

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➡ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de réception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I

Précisions méthodologiques

➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2024

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2024

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

➡ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➡ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : août 2025

Version 1

Date de transmission de l'acte: 29/01/2026
Date de réception de l'AR: 29/01/2026
048-200080547-DE_2026_001-DE
A G E D I