

L'an deux mille vingt-six, le 02 février à 10h00, le Comité Syndical de Nouvelle-Aquitaine Mobilités, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire sous la Présidence de **M. Renaud LAGRAVE**, son Président,

**Convocation faite le 23 janvier 2026**

**Nombre de délégués en exercice : 49**

**Nombre de délégués présents : 23**

**Nombre de votants : 29**

**Nombre de voix : 108**

**Présents titulaires ( 20 ) :**

Monsieur Frankie ANGEBAULT pour la Communauté urbaine du Grand Poitiers  
Madame Sylvie AUBERT pour la Communauté urbaine du Grand Poitiers  
Madame Catherine BERNARD pour la Communauté d'agglomération Val de Garonne  
Monsieur Michel CAPERAN pour le Syndicat Mixte Pau Béarn Pyrénées Mobilités  
Monsieur Christophe DUPRAT pour Bordeaux Métropole  
Monsieur Jacky EMON pour la Région Nouvelle-Aquitaine  
Monsieur Jean-Pierre ETCHEGARAY pour le Syndicat des Mobilités Pays Basque Adour  
Monsieur Olivier GEORGIADES pour la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux  
Monsieur Michel GERMANEAU pour la Communauté d'agglomération du Grand Angoulême  
Monsieur Dany GRELLIER pour la Communauté d'agglomération du Bocage Bressuirais  
Monsieur Renaud LAGRAVE pour la Région Nouvelle-Aquitaine  
Monsieur Hindeley MATTARD pour la Communauté d'agglomération du Grand Châtelleraut  
Madame Claude MELLIER pour Bordeaux Métropole  
Monsieur Frédéric MELLIER pour la Région Nouvelle-Aquitaine  
Monsieur Nicolas PATRIARCHE pour le Syndicat Mixte Pau Béarn Pyrénées Mobilités  
Monsieur Christian PRADAYROL pour la Communauté d'agglomération du Bassin de Brive  
Monsieur Daniel RINGENBACH pour la Communauté d'agglomération Tulle Agglo  
Monsieur Clément ROSSIGNOL PUECH pour Bordeaux Métropole  
Monsieur Patrick ROUGEOT pour la Communauté d'agglomération du Grand Guéret  
Monsieur Dominique SIX pour la Communauté d'agglomération du Niortais

**Présents suppléants ( 03 ) :**

Monsieur Thierry MARTY pour la Communauté d'agglomération du Libournais  
Madame Christelle PRELLON pour la Communauté d'agglomération du Grand Villeneuvois  
Madame Christine SEGUINAU pour la Région Nouvelle-Aquitaine

**Pouvoirs ( 06 ) :**

Monsieur Benoist AULANIER à Monsieur Clément ROSSIGNOL PUECH  
Monsieur Claude BAUDIN à Monsieur Renaud LAGRAVE  
Monsieur Jean GALAND à Monsieur Renaud LAGRAVE  
Monsieur Nordine GUENDEZ à Monsieur Clément ROSSIGNOL PUECH  
Monsieur Alain LECOINTE à Monsieur Dominique SIX  
Madame Line MEODE à Madame Claude MELLIER

**Absents Excusés ( 29 ) :**

Monsieur Serge ARCOUET pour le Syndicat des Mobilités Pays Basque Adour  
Monsieur Benoist AULANIER représentant des Communautés de Communes  
Monsieur Thierry AUROY-PEYTOU pour la Communauté d'agglomération Bergeracoise  
Monsieur Bertrand AYRAL pour la Communauté d'agglomération de La Rochelle  
Monsieur Gérard BAGNOL pour la Communauté d'agglomération du Bassin de Brive  
Monsieur Claude BAUDIN pour la Communauté d'Agglomération Royan Atlantique  
Monsieur Gilles BEGOUT pour Limoges Métropole  
Madame Pascale BELLE pour la Communauté d'agglomération du Grand Cognac  
Monsieur Mathieu BERGÉ pour la Région Nouvelle-Aquitaine  
Monsieur Eric BERNARD pour la Communauté d'agglomération du Bassin d'Arcachon Sud  
Monsieur Philippe BUISSON pour la Communauté d'agglomération du Libournais  
Monsieur Florian CHANTEGREIL pour la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux  
Madame Frédérique CHARPENEL pour la Communauté de communes Maremne Adour Côte Sud  
Monsieur Jacques COLOMBIER pour la Région Nouvelle-Aquitaine  
Monsieur Xavier DANÉY pour la Communauté d'agglomération du Bassin d'Arcachon Nord  
Monsieur Philippe DELHOUME pour la Communauté d'agglomération de Saintes  
Monsieur Alain DUBOURDIEU pour la Communauté d'agglomération du Grand Dax  
Monsieur Christophe FUMEY pour le Syndicat Sud-Gironde Mobilités  
Monsieur Jean GALAND représentant des Départements  
Madame Véronique GLEYZE pour le Communauté d'agglomération du Marsan  
Monsieur Nordine GUENDEZ pour Bordeaux Métropole  
Monsieur Jean-François IRIGOYEN pour le Syndicat des Mobilités Pays Basque Adour  
Monsieur Jean-Marie LAGEDAMONT pour Limoges Métropole  
Monsieur Alain LECOINTE pour la Communauté d'agglomération du Niortais  
Monsieur Jean-Luc MARTIAL pour la Communauté d'agglomération du Grand Angoulême  
Madame Line MEODE pour la Communauté d'agglomération de La Rochelle  
Monsieur Marc OXIBAR pour la Région Nouvelle-Aquitaine  
Monsieur Didier PORTRON pour la communauté d'agglomération Rochefort Océan  
Monsieur Gérard REGNIER pour la Communauté d'agglomération du Grand Villeneuvois

**Secrétaire de séance :**

Il a été procédé à la nomination d'un secrétaire de séance pris au sein du Comité. Monsieur Olivier GEORGIADES est désigné, à l'unanimité, pour remplir les fonctions de secrétaire de séance, ce qu'il a acceptées.

Le compte-rendu de la séance précédente est adopté à l'unanimité.

## **SEANCE DU COMITE SYNDICAL DU 03 FEVRIER 2026**

### **DELIBERATION 2026\_010 : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2024 DE NOUVELLE AQUITAINE MOBILITES**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L231-1 à L232-4,

**Vu** le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au Rapport Social Unique (RSU) dans la fonction publique,

**Vu** l'arrêté du Préfet de la Gironde portant création du Syndicat Mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités,

**Vu** les statuts modifiés du Syndicat Mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités en date du 15 décembre 2025,

**Vu** le Rapport Social Unique de Nouvelle Aquitaine Mobilités établi pour l'année 2023,

**Considérant** l'obligation pour les collectivités locales de présenter annuellement un Rapport Social Unique, synthétisant les données relatives aux ressources humaines de la collectivité,

**Considérant** que le Rapport Social Unique contribue à une meilleure transparence et à la mise en œuvre des actions visant à améliorer les conditions de travail, l'égalité professionnelle, la formation et le dialogue social au sein de la collectivité,

**Considérant** que le Rapport Social Unique du syndicat Nouvelle-Aquitaine Mobilités fait partie de l'agrégation réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde (CDG) sous la forme d'un document commun à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements employant moins de 50 agents affiliés au CDG,

**Considérant** l'avis du Comité Social Territorial du CDG33 en date du 9 décembre 2025 sur le RSU, document de synthèse, relatif à l'état des collectivités de moins de 50 agents dont le comité social territorial est placé auprès du CDG,

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité :**

- **prend acte de la présentation du Rapport Social Unique 2024 du syndicat Nouvelle Aquitaine Mobilités et de ses principales données et observations sur :**
  - **La composition des effectifs**
  - **La gestion des carrières**
  - **La formation professionnelle**
  - **Les conditions de travail**
  - **Les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.**

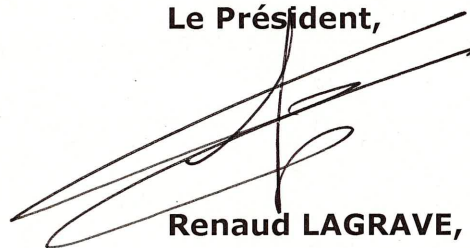
**POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME**

**Le Secrétaire de Séance,**



**Olivier GEORGIADES**

**Le Président,**



**Renaud LAGRAVE,**

Le Président,

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération compte-tenu de la réception en Préfecture le 02/02/2026 et de sa publication sur le site internet du Syndicat mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités le 02/02/2026
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux ou recours contentieux devant le tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et de sa publication. Le recours gracieux doit être adressé à l'autorité signataire. Cette démarche prolonge le délai de recours contentieux qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse de l'autorité signataire. L'absence de réponse à l'issue des 2 mois vaudra refus implicite et fera à nouveau courir le délai de recours contentieux. Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télerecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)



# SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE



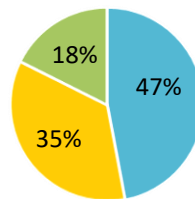
## NOUVELLE-AQUITAINE MOBILITES SMINA

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 Gironde.

### Effectifs

#### ➔ 17 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 8 fonctionnaires
- > 6 contractuels permanents
- > 3 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

#### ➔ Aucun contractuel permanent en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

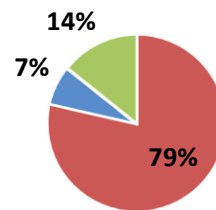
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2024 : 3 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

#### ➔ Répartition par filière et par statut

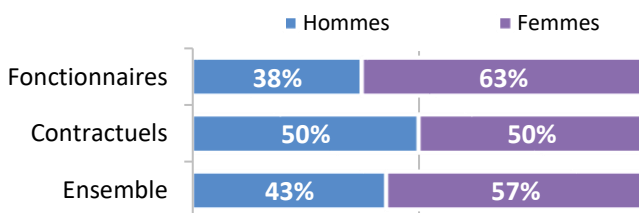
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	88%	67%	79%
Technique	13%	33%	21%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

#### ➔ Répartition par genre et par statut



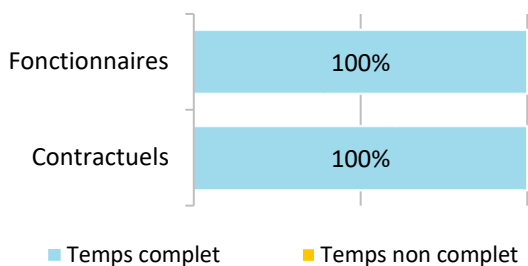
#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	57%
Ingénieurs	21%
Adjointes administratifs	14%
Rédacteurs	7%

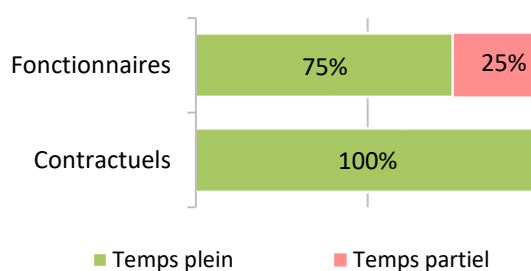


## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents permanents à temps partiel



### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

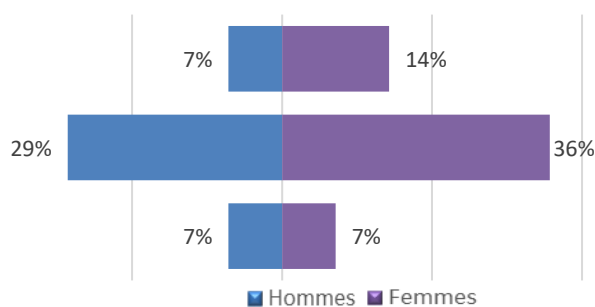
0% des hommes à temps partiel  
 25% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 40 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	46,88	de 50 ans et +
Contractuels permanents	31,67	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>40,36</b>	<b>de 30 à 49 ans</b>
Âge moyen* des agents non permanents		
Contractuels non permanents	32,50	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

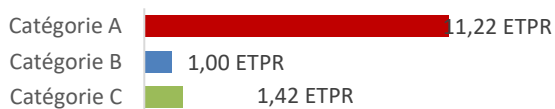
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 23,03 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2024

- > 7,17 fonctionnaires
- > 6,47 contractuels permanents
- > 9,39 contractuels non permanents

41 915 heures travaillées rémunérées en 2024

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent détaché au sein de la collectivité

## Mouvements

- ➔ En 2024, 3 arrivées d'agents permanents et 2 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023 1	Effectif physique au 31/12/2024
13 agents	14 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↗	33,3%
Contractuels	↘	-14,3%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>7,7%</b>

- ➔ Principales causes de départs permanents

Démission	100%
-----------	------

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	67%
Arrivées de contractuels	33%

\* 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

- ➔ 5 avancements d'échelon et un avancement de grade

## Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2024

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 7,44 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>15 160 646 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>1 128 504 €</b>	➔	<b>Soit 7,44 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>584 607 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>283 837 €</b>
Primes et indemnités versées :	162 083 €		
IFSE :	160 082 €		
CIA :	2 000 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	0 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 723 €		
Supplément familial de traitement :	8 715 €		
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	61 746 €	31 114 €	s		s	
Technique	s	s				
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						
<b>Toutes filières</b>	<b>62 380 €</b>	<b>31 677 €</b>	<b>s</b>		<b>s</b>	

\*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 27,73 %

#### Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>31,94%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>19,92%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>27,73%</b>

- ⇒ 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 a adhéré au régime général d'assurance chômage 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	18 247 €	1 000 €	5%	22 756 €			5 457 €			7 050 €		
Catégorie B	s			s								
Catégorie C	s											

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## Absences

➔ En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,68%	1,51%	1,60%	0,46%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	1,68%	1,51%	1,60%	0,46%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	1,68%	1,51%	1,60%	0,46%

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)
- ➔ 41,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2024

## Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
- ➔ **FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **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 ne dispose pas 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.

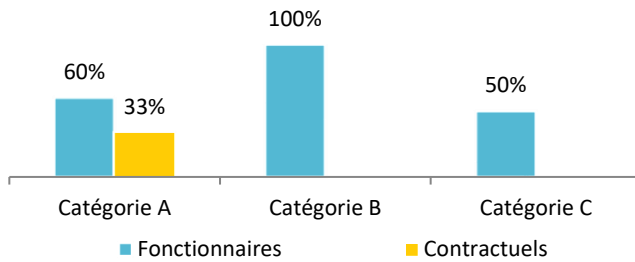
**1 travailleur handicapé employé sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 0 en catégorie C
- ⇒ 207 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Formation

- ➔ En 2024, 50,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2024



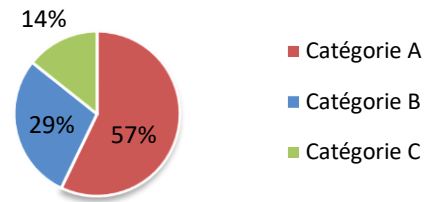
- ➔ 13 407 € ont été consacrés à la formation en 2024

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	40 %
Coût de la formation des apprentis	30 %
Autres organismes	30 %

- ➔ 21 jours de formation par agent permanent en 2024

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,5 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	2 160 €	460 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €	230 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

## Relations sociales

- ➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2024

## 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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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



## COMITE SOCIAL TERRITORIAL Réunion du 9 décembre 2025

### NOTIFICATION D'UN AVIS

**COLLECTIVITÉ : CENTRE DE GESTION**

OBJET
<p><b>RAPPORT SOCIAL UNIQUE sur l'état des collectivités de moins de cinquante agents dont le comité social territorial est placé auprès du Centre de Gestion.</b></p> <p><b>Examen du document de synthèse établi par le Centre de Gestion de la Gironde pour l'ensemble des collectivités affiliées relevant du comité social territorial placé près le CDG.</b></p> <p><i>(Article R. 253-7 du CGFP Articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du CGFP)</i></p>

AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL	
<b>AVIS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>AVIS DES REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES</b>	<b>FAVORABLE</b>

- Conformément aux dispositions de l'article R. 254-74 du Code Général de la Fonction Publique, les avis émis par cette instance doivent être portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents de la collectivité.
- Le comité social territorial doit être informé des suites données aux avis qu'il a émis. La collectivité est invitée à porter à la connaissance du secrétariat les suites réservées à l'avis qui lui a été transmis.