

Envoyé en préfecture le 19/11/2024

Reçu en préfecture le 19/11/2024

Publié le 19/11/2024

ID : 044-284400025-20241114-2024_041_DI-DE



RAPPORT 2024

SUR LA SITUATION

EN MATIÈRE DE

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Conseil d'administration du 14 novembre 2024

SOMMAIRE

1/ POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ?	3
Une obligation réglementaire.....	3
Une opportunité pour le centre de gestion.....	3
2/ FINALITÉS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ODD	3
Les finalités du développement durable	3
Les 17 objectifs de développement durable.....	4
3/ LE CENTRE DE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE	4
Le développement durable, au cœur du projet stratégique.....	5
Le développement durable, au cœur de notre action.....	5

1/ POURQUOI UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

UNE OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE

L'adoption de l'instruction budgétaire M57 emporte l'obligation de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget un rapport sur la situation en matière de développement durable tel que prévu à l'article L 5217-10-2 du Code général des collectivités territoriales. Ce rapport s'intéresse au fonctionnement de l'établissement, aux politiques qu'il mène sur son territoire et aux orientations et programmes de nature à améliorer cette situation et à contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable à l'horizon 2030, adopté le 25 septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations-Unies.

Cette disposition vient élargir une obligation prévue dès 2010 pour les collectivités les plus importantes et vise à ce que les objectifs de développement durable soient intégrés dans le débat d'orientation budgétaire.

UNE OPPORTUNITÉ POUR LE CENTRE DE GESTION

Au-delà d'une obligation réglementaire, le rapport sur la situation en matière de développement durable est une opportunité pour :

- Valoriser l'action du Centre de gestion en matière de développement durable
- Structurer une politique de responsabilité sociale, sociétale et environnementale en faveur des transitions
- Ancrer le développement durable dans nos pratiques.

2/ FINALITÉS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ODD

LES FINALITÉS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dès 2010, la loi portant engagement national pour l'environnement fixe le cadre de référence pour les projets territoriaux de développement durable et agendas 21 locaux et en définit les finalités suivantes :

- La lutte contre le changement climatique et la protection de l'atmosphère
- La préservation de la biodiversité, la protection des milieux et des ressources
- L'épanouissement de tous les êtres humains
- La cohésion sociale et la solidarité entre territoires et entre générations
- La dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables

LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En parallèle, la réflexion se poursuit au niveau international et l'Organisation des Nations Unies s'en saisit pour transformer les objectifs du millénaire en objectifs de développement durable qui portent la dimension systémique de la transformation nécessaire pour assurer un développement mondial soutenable, durable, qui préserve les moyens d'action des générations futures.

En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU adoptent ainsi le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé « Agenda 2030 ». Plan d'action pour l'humanité, la planète et la prospérité, il porte une vision de transformation de notre monde en renforçant la paix, en éradiquant la pauvreté et en assurant sa transition vers un développement durable.

Les 17 objectifs de développement durable apparaissent dans l'illustration ci-dessous. Ils ont vocation à être déclinés, tout ou partie selon les choix de chaque organisation, aux différentes échelles politiques de gouvernance : internationale, nationale, locale.



3/ LE CENTRE DE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les collectivités et les établissements publics représentent des maillons indispensables dans la mise en œuvre des transitions économiques, environnementales et sociales.

Les défis imposés par les grands enjeux climatiques notamment, ainsi que l'exigence d'une approche systémique de la résolution des difficultés imposent au Centre de gestion d'agir pour l'interne et l'externe.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, AU CŒUR DU PROJET STRATÉGIQUE

Les 3 caps du projet de mandat 2020-2026 et leur déclinaison opérationnelle soulignent la volonté du Centre de gestion de contribuer à la mise en œuvre d'une action publique performante et durable. Retenons notamment :

La Raison d'être du CDG : Le Centre de gestion contribue au développement d'une action publique durable, vertueuse et performante.

L'Ambition du CDG : Le Centre de gestion se distingue par son expertise et sa capacité à expérimenter et à innover avec et au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes du territoire.

Le Cap politique : Un Centre de gestion vertueux, capable de s'adapter et d'innover.

Le Cap stratégique : Le Centre de gestion anticipe les besoins du territoire, favorise les mises en synergies et les complémentarités, aide les collectivités à produire une action publique durable pertinente.

Le Cap managérial : une place et un rôle pour chaque agent du CDG au bénéfice du collectif, quels que soient ses fonction et métier.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, AU CŒUR DE NOTRE ACTION

Depuis 2020, l'action du Centre de gestion prend en compte les objectifs de développement durable. Certaines actions méritent ainsi d'être mises en perspective au regard d'un ou plusieurs des objectifs de développement durable :



ODD 3 – Bonne santé et bien-être

Cet objectif vise à donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et à promouvoir le bien-être à tous les âges.

Cet objectif est au premier plan des préoccupations des employeurs locaux et au cœur des politiques ressources humaines.

Il anime notamment l'action de la direction Qualité de Vie et Conditions de Travail dont l'existence comme la vocation illustrent le volontarisme du Centre de gestion en la matière :

« Dans un contexte de mutation de l'action publique, la direction QVCT impulse la mise en synergie et en réseau autour des problématiques de qualité de vie au travail et joue un rôle de facilitateur. Dans une logique de pluridisciplinarité, elle répond aux besoins spécifiques des employeurs publics en développant une écoute active et anticipatrice. Elle impulse des expérimentations et accompagne les transformations au bénéfice de l'amélioration de la QVCT et de la qualité du service public. »

Vocation de la direction Qualité de vie et conditions de travail

Plusieurs actions contribuant à cet objectif ont été conduites en 2024.

Un des projets phare conduit par la direction Qualité de Vie et Conditions de Travail vise ainsi à **prévenir l'usure professionnelle** au sein des collectivités et établissements publics. A cette fin, une démarche expérimentale a été conduite dans un partenariat étroit avec des collectivités pour appréhender au mieux les réalités de terrains, les besoins des employeurs publics et identifier des leviers d'action opérationnels réalistes et efficaces. Cette démarche a vocation à se poursuivre en 2025 et à enrichir l'offre de service globale dans une logique transverse et pluridisciplinaire.

En convergence avec ce projet, le service médecine porte une **démarche de prévention primaire** marquée par des actions collectives de sensibilisation qui viennent compléter l'action du service au bénéfice de la santé et des conditions de travail des agents.

On notera aussi la poursuite des **actions d'information et de sensibilisation au risque amiante** portées par nos préventeurs, en partenariat avec la DREETS et la CARSAT, reconnues en 2023 par le prix Santé et Mieux-être au Travail.

Dans le cadre de notre programmation Hors-les-Murs, une **conférence Grand Témoin** a été organisée le 18 juin 2024 autour du thème « **Une seule santé** ». Pierre Souvet, docteur en cardiologie et Président de Santé France Environnement, y soulignait les grands enjeux et interdépendances entre santé et environnement et le rôle central des décideurs publics dans leur préservation réciproque.

Enfin, notre action régionale a été marquée en 2024 par le lancement du premier volet du système de **protection sociale complémentaire** : la **mise en place de contrats groupe de prévoyance à adhésion obligatoire** avec une participation des employeurs couvrant a minima 50% des cotisations des agents. Ce projet ambitieux, exemplaire, unique à ce jour par son ampleur, contribue à la meilleure protection des 75 000 agents dont les 1400 employeurs publics ont choisi d'adhérer à la démarche.



ODD 5 – Égalité entre les sexes

Cet objectif vise à réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences à leur encontre.

Comme le souligne le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le Centre de gestion se saisit de cet objectif avec volontarisme et engagement.

2024 a marqué une étape d'approfondissement de notre démarche :

Notre **politique ressources humaines** est tournée vers la résorption des écarts de genre, comme l'illustrent la politique de régime indemnitaire adoptée en 2024 et l'évolution en cours de notre politique de recrutement. **Des moyens sont dédiés** à la démarche pour l'égalité femmes / hommes avec un poste de chargée de mission et des crédits formation.

La **sensibilisation de l'ensemble de nos agents** se poursuit pour souligner que les progrès réels constatés dans ce domaine au niveau national restent bien insuffisants, pour ancrer le réflexe égalité dans la réflexion et l'action, pour susciter les propositions et l'innovation tant en interne que vis-à-vis de nos adhérents et partenaires.

Les chefs et cheffes de service sont **formés à la prévention des violences sexistes et sexuelles** en milieu professionnel.

Notre forum d'automne 2024 a été consacré à la **construction collective d'un pré-projet de plan d'action** par l'ensemble des agents. Ce pré-projet vient enrichir la **construction du plan égalité** qui se poursuit dans une logique partenariale et de partage d'expérience avec le SGAR, le département, la Métropole...

Une vigilance est apportée à la **prise en compte des représentations non genrées** dans toutes nos actions de communication.



ODD 10 – Inégalités réduites

Cet objectif vise à accroître les revenus de la part des 40 % les plus pauvres ainsi qu'à réduire les inégalités salariales qui seraient basées sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine sociale ou ethnique, l'appartenance religieuse.

Au-delà de la démarche spécifique en faveur de l'égalité femmes / hommes, la réduction des inégalités est au cœur de nos préoccupations et nous apparaît comme un axe stratégique à approfondir pour renforcer l'attractivité de l'emploi public territorial, fidéliser les agents et renforcer le bien-être au travail.

La **refonte de notre politique de rémunération**, initiée en 2024 avec la révision de l'IFSE sur la base de groupes de fonctions, contribue à cet objectif. Ce nouveau régime indemnitaire garantit ainsi à fonctions égales un régime indemnitaire égal.

Parallèlement, notre **politique en faveur de l'inclusion des personnes handicapées** se structure et s'approfondit. En interne, une participation active à l'opération Duoday et l'accueil en **immersion** de personnes handicapées dans nos services contribuent à la découverte des métiers et à la sensibilisation des agents. Avec des visées interne et externe, une nouvelle **convention avec le FIPHFP** (fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique) a été construite et sera proposée au conseil d'administration au moins de décembre. Elle témoigne de notre engagement et définit les indicateurs à même de mesurer notre action.

Enfin, parmi les actions majeures en faveur de cet objectif de réduction des inégalités, on peut citer la mise en place, à l'échelle régionale, du **dispositif de prévoyance** : le choix de défendre, avant que la réglementation ne l'impose, une adhésion obligatoire et une participation ambitieuse des employeurs, contribue à faire bénéficier tous les agents publics, quel que soit leur revenu, d'une **protection identique et accessible à tous**.



ODD 8 – Travail décent et croissance économique

Cet objectif vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, afin d'offrir à chacun un emploi décent et de qualité.

Il promeut le développement d'opportunités de formation et d'emploi pour les nouvelles générations, accompagnée d'une montée en compétences sur les emplois "durables"

Au cœur des politiques emploi et ressources humaines, le Centre de gestion contribue avec volontarisme aux objectifs de travail décent et de performance publique.

Deux actions exemplaires de l'année 2024 sont à ce titre à mettre en exergue :

Prenant en compte la difficulté des collectivités, en particulier des plus petites, à recruter des secrétaires généraux de mairie, le Centre de gestion a piloté, en étroite collaboration avec les autres centres de gestion de la région et en partenariat avec le CNFPT, la Région et France Travail, le lancement d'une **opération régionale de formation de demandeurs d'emploi au métier de secrétaire général de mairie**. Visant à la fois le développement des compétences, l'accès au travail de demandeurs d'emploi et la réponse à un besoin indispensable des collectivités et établissements publics, cette action s'inscrit parfaitement dans le cadre de l'ODD 8.

Plus globalement, le Centre de gestion structure et développe sa **politique d'attractivité de l'emploi public**. Une **campagne inédite de promotion des métiers de la fonction publique territoriale dans l'espace public**, ciblant notamment le public jeune, a été organisée en début d'année. Elle s'est déclinée dans la diffusion d'un kit de communication à l'ensemble des collectivités du département. Des **partenariats avec les grandes écoles et les universités** sont développés, par exemple avec l'IPAG de Nantes, contribuant à faire découvrir la fonction publique territoriale aux étudiants. Le Centre de gestion est aussi présent sur des **salons de l'emploi**, notamment le Big Bang de l'emploi, à portée régionale.



ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces

Cet objectif vise à promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable. Ses cibles incluent la contribution à des institutions efficaces, responsables et transparentes, la prise de décision inclusive, l'information et la protection des libertés, la réduction des violences.

Dans son rôle d'accompagnement et de conseil des collectivités, le Centre de gestion contribue activement à l'information et la sensibilisation sur la réglementation en matière de ressources humaines, les droits et devoirs des agents et des employeurs, la prévention et la résolution apaisée des conflits.

La direction Expertise et Pilotage RH est particulièrement active en la matière. Afin de structurer et de développer la qualité du **dialogue social** à l'échelle départemental, 2024 voit la création d'un **service dédié, incluant les missions d'alerte éthique, de médiation, de déontologie**.

Dans le cadre d'une démarche régionale, un **référént laïcité** sera prochainement désigné au sein du Centre de gestion pour sensibiliser et conseiller l'ensemble des collectivités et établissements publics du département en la matière.

Toujours au niveau régional, 2024 a vu la décision de mutualiser le **dispositif de signalement** et de traitement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes au profit des agents des collectivités et établissements publics locaux. Celui-ci verra le jour en 2025.

Enfin, il convient de souligner le **dispositif de dialogue social inédit initié au niveau régional** pour mettre en place le **dispositif de prévoyance** dans un esprit de concertation entre employeurs et représentants du personnel.



ODD 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs

Cet objectif promeut des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile. Ces partenariats doivent être inclusifs, construits sur des principes et des valeurs communes, et plaçant au cœur de leur préoccupation les peuples et la planète.

Créer des alliances stratégiques pour démultiplier l'impact de nos actions, rechercher les convergences et complémentarités pour gagner en pertinence et en efficacité, partager pour innover, gagner en notoriété sont au cœur de nos préoccupations.

A cette fin, notre **stratégie de partenariats** s'est construite et structurée pour développer une vision et une gestion globale de nos partenariats, construits sur un socle de principes et de valeurs en conformité avec notre éthique et les axes politique, stratégique et managérial du mandat.

La **gouvernance du schéma régional** est aussi l'illustration de notre recherche de partenariats efficace, basée sur la transparence, la confiance et la rigueur.



ODD 7 – Énergie propre et d'un coût abordable

Cet objectif vise à garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable, ainsi qu'à lutter contre le changement climatique

Le Centre de gestion cherche aussi à améliorer son fonctionnement interne pour le rendre plus vertueux, plus économe en ressources et en énergie.

A ce titre, on notera en 2024 la réalisation d'un **audit énergétique du bâtiment** et la mise en œuvre des premières actions ainsi que le choix, dans le cadre du renouvellement du marché d'électricité, d'une **électricité 100% verte** à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les actions présentées dans ce rapport illustrent l'engagement du Centre de gestion dans les politiques de développement durable. Le projet de mandat porte des objectifs ambitieux ; sa mise en œuvre construit une trajectoire de progrès. 2025 ouvre une nouvelle étape qui confirmera notre engagement et notre contribution pour un monde durable, plus juste, réservant une place et un rôle pour chacun au sein d'un collectif citoyen.