



RAPPORT 2025 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Conseil d'administration du 13 novembre 2025

SOMMAIRE

1/ CADRE DE REFERENCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	3
2/ GOUVERNANCE INCLUSIVE, TRANSPARENCE ET POUVOIR D'AGIR	5
3/ AU CŒUR DU MODELE ECONOMIQUE DU CENTRE DE GESTION : L'ACCROISSEMENT DE LA VALEUR SUR LE TERRITOIRE	7
4/ DU MILIEU EDUCATIF A L'IMMERSION PROFESSIONNELLE : IMPULSION DE TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES POUR TOUS	8
5/ EGALITE ENTRE LES SEXES.....	8
6/ CONTRIBUTION A LA ROBUSTESSE DES TERRITOIRES PAR LE DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	9
7/ INVESTISSEMENT POUR LA PROMOTION DE LA SANTE.....	9
8/ NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	10

En 2025, le développement durable s'impose plus que jamais comme un impératif collectif, à la croisée des enjeux environnementaux, sociaux et économiques. Alors que le monde traverse une période marquée par des ralentissements et des crises multidimensionnelles, les défis se multiplient : ralentissement des engagements climatiques internationaux, tensions géopolitiques freinant la coopération environnementale, reculs sociaux accentués par les crises économiques successives. Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies peinent à se concrétiser à la hauteur des attentes et les rapports du GIEC soulignent un réchauffement climatique toujours plus inéluctable.

En France, les récentes crises sociales rappellent l'urgence de concilier justice sociale et transition écologique, sous peine de voir les populations les plus vulnérables payer le prix fort des transformations nécessaires et les inégalités s'accroître.

Face à ces constats, les collectivités locales sont des acteurs clés pour impulser une dynamique vertueuse. Leur proximité avec les citoyens et leur capacité à agir sur les trois piliers du développement durable — environnemental, social et économique — en font des laboratoires indispensables pour innover, expérimenter et ancrer le changement des pratiques. Chaque territoire a un rôle à jouer pour transformer les défis en opportunités.

Organe de mutualisation et d'action collective, le Centre de gestion s'inscrit dans cette ambition, pour lui-même et comme soutien des employeurs publics du territoire. Le présent rapport met en valeur sa contribution au développement durable, en accord avec sa raison d'être et son projet de mandat et initie la structuration d'une politique en faveur des transitions et de la soutenabilité de notre action.

Après un rappel du cadre de référence du développement durable, le présent rapport met en lumière le bilan des actions menées par le Centre de gestion sous le prisme de huit objectifs de développement durable, choisis en cohérence avec son périmètre, son ambition et son action.

1/ CADRE DE REFERENCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

LES FINALITÉS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

En juillet 2006, le Ministère en charge du développement durable définit un cadre de référence national pour les projets territoriaux de développement durable.

Ce cadre de référence met en exergue les cinq finalités du développement durable :

- 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

Il insiste aussi sur cinq éléments déterminants de la démarche :

- Stratégie d'amélioration continue
- Participation
- Organisation du pilotage
- Transversalité des approches
- Evaluation partagée

LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

En parallèle, la réflexion se poursuit au niveau international. L'Organisation des Nations Unies transforme les objectifs du millénaire en objectifs de développement durable (ODD) visant 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 ont vocation à être déclinés, tout ou partie selon les choix de chaque organisation, aux différentes échelles politiques de gouvernance : internationale, nationale, locale :



LE RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DURABLE, OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE ET OPPORTUNITE

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.

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.

Plus qu'une obligation, ce rapport est l'opportunité de souligner combien le développement durable est intégré à l'ADN du projet de mandat 2020-2026 du Centre de gestion, qui :

- « vise une action publique durable, vertueuse et performante » (raison d'être)
- « 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 » (ambition)
- « anticipe les besoins du territoire, favorise les mises en synergies et les complémentarités, aide les collectivités à produire une action publique durable pertinente » (cap stratégique)

2/ GOUVERNANCE INCLUSIVE, TRANSPARENCE ET POUVOIR D'AGIR

ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces



Trois thèmes étroitement liés sont couverts par cet ODD : les questions d'État de droit, de qualité des institutions, et de paix. Il promeut l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable. Ses cibles incluent l'accès à la justice, 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.

Fin 2020, le nouvel exécutif a lancé un **diagnostic de territoire** afin de mieux identifier les besoins et les attentes des dirigeants publics en matière de ressources humaines pour la durée du mandat et de vérifier la place du Centre de gestion en termes d'accompagnement, expertise et pôle d'excellence dans ses domaines de compétences. Le projet 2021/2026 du Centre de gestion est directement issu des enseignements qualitatifs et quantitatifs de ce diagnostic.

En complément, l'écoute du territoire et des parties prenantes du Centre de Gestion a été un axe important de travail ainsi que la production de projets et actions dans le cadre de démarches de co-élaboration.

Les exemples se sont multipliés tout au long de ce mandat et il est impossible de tous les citer. En 2025, les innovations en la matière ont été nombreuses ; quelques exemples suivent :

- L'aboutissement de la démarche prévention de l'usure professionnelle et la livraison du guide correspondant dans le cadre d'un événement restitutif rassemblant près de 200 personnes
- Soixante-cinq rendez-vous de territoires répartis sur l'année 2025 impliquant les élus et les services du centre de gestion et les parties prenantes sur des thématiques aussi diverses que les instances paritaires, la responsabilité financière des gestionnaires publics, le dialogue social, le coaching, le conseil médical, les archives, la protection des données.
- L'élaboration de la politique de partenariat du centre de gestion avec la formalisation de 15 partenariats actifs à date
- Le lancement du lab d'expérimentation
- La livraison du site nouveau site internet du CDG

La **coopération régionale** entre les cinq centres de gestion de la région, coordonnée par le Centre de gestion de Loire-Atlantique est une illustration emblématique de la volonté de développer des relations partenariales rigoureuses dans leurs mises en œuvre, respectueuses des parties prenantes et équilibrées afin d'améliorer l'offre de service publique sur le territoire.

Cette coopération a permis notamment la mise en place d'un dialogue social **de niveau régional dans le cadre de la mise en œuvre de la couverture prévoyance** des agents : l'ensemble de la démarche est unique à l'échelle nationale au regard de son ampleur (1542 employeurs publics et près de 70 000 agents concernés), de la nature de la couverture (adhésions obligatoires pour les agents des collectivités adhérentes , avec une prise en charge de la dépense agents comprise entre 50% et 100% selon les décisions locales). Elle est aussi unanimement reconnue comme exemplaire. Au-delà de la mise en place de ce projet, le dialogue social régional est animé sur le plan technique dans le cadre d'instances mensuelles.

Cet esprit de dialogue social trouve également sa traduction dans celui construit à l'échelle départementale pour la Loire Atlantique avec notamment la création d'un service dédié et des modalités d'échanges réguliers, approfondis.

Cet état d'esprit de veiller à des institutions efficaces, responsables et transparentes s'étend en interne, tant sur le volet dialogue social que sur la mise en place progressive d'une **organisation capacitive pour les agents**. Le projet managérial dont la ligne est : « une place et un rôle pour chaque agent au bénéfice du collectif, quels que soient ses fonction et métier » en est l'une des illustrations marquantes. Les séminaires de travail, les temps collectifs pour l'ensemble des agents quatre fois par an participent de cette responsabilité. Très récemment, l'émergence du projet **Lab' d'expérimentation** complète le dispositif.

Le Centre de gestion agit pour la **promotion de la transparence, de la probité et de l'apaisement des conflits** avec des outillages ancrés dans le pilotage et d'autres qui se mettent en place :

- Le **collège de déontologie** est à la disposition des agents et des employeurs du territoire pour les conseiller sur le respect de leurs obligations et des principes déontologiques, pour prévenir les conflits d'intérêts, contentieux... dans un cadre confidentiel et indépendant de la chaîne hiérarchique. Ce même collège est mis à disposition du CDG en tant qu'employeur et des agents du CDG

- Le **référent laïcité**, désigné en janvier 2025, apporte tout conseil utile au respect du principe de laïcité en externe (employeurs) ainsi qu'au centre de gestion

- Partenaire du Tribunal administratif de Nantes, le Centre de gestion contribue au règlement apaisé des conflits dans le cadre de la **médiation préalable obligatoire**.

- Une **plateforme de signalement** des actes de violence, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou de harcèlement sexuel ou moral est développée à l'échelle régionale et sera mise à disposition de l'ensemble des agents de notre bassin d'intervention fin 2025 ou début 2026 en cas d'adhésion des employeurs.

3/ AU CŒUR DU MODELE ECONOMIQUE DU CENTRE DE GESTION : L'ACCROISSEMENT DE LA VALEUR SUR LE TERRITOIRE



ODD 8 – Travail décent et croissance économique

L'ODD8 promeut une croissance économique soutenue, partagée et durable, afin d'offrir à chacun un emploi décent et de qualité.

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

Dans ce domaine, le Centre de gestion agit concrètement.

A titre d'exemple, citons la **création de la direction Attractivité de l'Emploi et Transitions des Organisations**, issue de deux anciennes directions après une étude globale des besoins et de l'adéquation objectifs/moyens. Cette direction a pour vocation première la promotion de l'emploi public, inclusif et durable.

En 2025 et pour la 2^{ème} année consécutive, une **campagne grand format de promotion de l'emploi public territorial** a été mise en place à l'échelle départementale, infusant auprès de 72 communes, 9 gares, de nombreux abribus notamment.

Les services ont participé à **1 salon de l'emploi par mois** en moyenne permettant de renseigner, orienter, promouvoir les métiers, présenter les concours.

A l'échelle régionale, les cinq centres de gestion ont participé de manière active aux **salons de niveau régional : e-emploi (Etat) et Big Bang de l'Emploi (Région)**. La coopération a conclu de manière très efficace en mai 2025 la 1^{ère} session du **dispositif de formation au métier de secrétariat général de mairie**. avec 11 sorties immédiates dans l'emploi sur les 14 stagiaires demandeurs d'emploi désormais certifiés. La 2^{ème} sera lancée courant novembre 2025.

Le Centre de gestion est engagé depuis 2009 aux côtés du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) autour de deux enjeux majeurs : la sensibilisation des employeurs publics à la question du handicap au travail et l'emploi des personnes handicapées et l'amélioration de leurs conditions de travail. Une **nouvelle convention signée avec le FIPHFP** pour la période 2025-2028 sera l'occasion d'un événement en décembre prochain. S'ajoutent à cela la participation au **Duoday**, la prise en compte progressive du handicap dans toutes nos opérations de communication externe, une position vigilante en interne avec un **taux d'emploi du CDG établi à 11%** ainsi qu'une politique de facilitation dans la mise en place de mesures d'accompagnement de nos propres agents tels que équipements spécifiques, adaptation des temps etc. Les critères inclusifs en matière de marché public sont également de plus en plus travaillés.

L'attention portée au tissu économique s'incarne dans un recours privilégié aux prestataires locaux chaque fois que possible et une attention portée à nos délais de paiement, proches de 14 jours en 2025.

4/ DU MILIEU EDUCATIF A L'IMMERSION PROFESSIONNELLE : IMPULSION DE TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES POUR TOUTES ET TOUS

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



ODD 4 – Education de qualité

L'ODD vise l'accès de tous et toutes à une éducation équitable, gratuite et de qualité à travers toutes les étapes de la vie, en éliminant notamment les disparités entre les sexes et les revenus. Il met l'accent sur l'acquisition de compétences fondamentales et de niveau supérieur pour vivre dans une société durable.

Le Centre de gestion fait le **lien entre les publics, les écoles et les employeurs publics locaux**. Ainsi, des **partenariats** sont noués avec **des acteurs éducatifs majeurs** : IPAG, CNAM, Université d'Angers, CNFPT, avec une attention portée à l'animation de ces partenariats et au résultat en termes d'entrée dans l'emploi.

En tant qu'employeur, le Centre de gestion a mis en place depuis 2022 un dispositif innovant à visée pragmatique en utilisant la contrainte des stages de 3^{ème} pour en faire une réelle opportunité de « sensibilisation éducative et citoyenne ». Dans le même esprit, le centre de gestion s'est emparé de l'obligation de stage pour les lycéens. Ce sont les opérations **CAMPUS** et **CAMPUS +**.

La politique des ressources humaines du centre de gestion fait la part belle aux apprentis avec une volonté marquée, malgré l'absence de financements ; ainsi en 2025, 5 possibilités d'apprentissage ont été fléchées dans le budget ; à ce stade, 3 sont réalisées.

5/ EGALITE ENTRE LES SEXES

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



ODD 5 – Egalité 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.

Le Centre de gestion est particulièrement mobilisé sur cette question fondamentale et le rapport égalité annuel traduit à la fois ce volontarisme ainsi que les progressions successives. En synthèse citons :

- **Des moyens dédiés** : à travers un plan de formation et des compétences idoines au sein de la direction Innovations Sociales.
- **Des actions concrètes de lutte contre les biais et les stéréotypes de genre** : attention lors des recrutements, communication non genrée, formations ...
- **La formation de tous les managers** à la prévention des violences sexistes et sexuelles et la contribution de tous les agents à la construction du plan d'action égalité

6/ CONTRIBUTION A LA ROBUSTESSE DES TERRITOIRES PAR LE DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



ODD 11 – Villes et communautés durables

Cet objectif vise à réhabiliter et à planifier les villes, ou tout autre établissement humain, de manière à ce qu'elles puissent offrir à tous des opportunités d'emploi, un accès aux services de base, à l'énergie, au logement, au transport, espaces publics verts et autres, tout en améliorant l'utilisation des ressources et réduisant leurs impacts environnementaux.

Le Centre de gestion développe une **approche globale de la santé, pluridisciplinaire, mettant l'accent sur la prévention primaire** dans ses politiques envers ses affiliés et dans ses engagements vis-à-vis des agents du CDG

Une **nouvelle offre de service « Mission d'appui à la prévention de l'usure professionnelle »** est mise en place afin d'apporter un appui personnalisé aux employeurs en matière d'amélioration des conditions de travail, d'adaptation des postes de travail, de sécurisation des parcours professionnels et de réflexion sur les pratiques managériales et de pilotage RH.

En aidant ainsi à **préserver l'employabilité des agents et leur santé**, le CDG contribue à la robustesse des territoires.

Parallèlement, le Centre de gestion réaffirme son rôle essentiel en tant que **ressource d'appui et de conseil** pour les collectivités territoriales sous la forme de réunions d'information et sensibilisation sur tout le territoire départemental : gestion des risques psychosociaux, prévention de l'usure professionnelle, risque amiante, emploi saisonnier, travail sur écran.

Le **contrat groupe régional prévoyance à adhésion obligatoire** cité supra entre dans cette stratégie de robustesse. Dans le même esprit, un contrat régional sur la santé sera lancé en 2026.

7/ INVESTISSEMENT POUR LA PROMOTION DE LA SANTE



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.

La promotion de la santé est le processus qui consiste à permettre aux individus de mieux maîtriser les déterminants de la santé et ainsi de l'améliorer, de développer les aptitudes personnelles, favoriser l'environnement. C'est une approche positive centrée sur le bien-être et la santé.

En s'inscrivant dans des campagnes nationales de santé publique en relation directe avec nos champs d'intervention, nous concourrons à l'amélioration des conditions de vie au travail.

Ce fut le cas lors de la campagne de dépistage massif pour la prévention de l'hypertension artérielle. Ce sera le cas dans le cadre d'une prochaine démarche de prévention des conduites addictives.

Le Centre de Gestion employeur soutient aussi les initiatives des équipes qui souhaitent, en collectif et à titre personnel participer aux actions nationales comme par exemple Odyssea ou Géovélo.

8/ NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL



ODD 12 – Consommation et production responsables

Cet objectif appelle les producteurs, les consommateurs, les communautés et les gouvernements à réfléchir sur leurs habitudes et usages en termes de consommation, de production de déchets, à l'impact environnemental et social de l'ensemble de la chaîne de valeur de nos produits. Plus globalement, cet ODD réclame de comprendre les interconnexions entre les décisions personnelles et collectives, et de percevoir les impacts de nos comportements respectifs entre les pays et à l'échelle mondiale.



ODD 13 – Consommation et production responsables

Cet objectif vise à renforcer la résilience et la capacité d'adaptation des pays face aux aléas et catastrophes climatiques avec un focus sur le renforcement des capacités des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement. Cette ambition se traduit à chaque échelle : via le renforcement de la coopération internationale au travers notamment de l'opérationnalisation du fonds vert ; dans l'élaboration des politiques et planifications nationales, via la sensibilisation des citoyens et la mise en place de systèmes d'alertes rapides.

Le Centre de gestion est attentif à l'impact environnemental et social de ses achats, de ses comportements et de ses productions.

Il vise ainsi une **consommation d'énergie responsable**. Bénéficiant d'un bâtiment raccordé au **réseau de chauffage urbain**, nous sommes reconnus consommateur vertueux. Depuis 2024, notre contrat de fourniture d'électricité prévoit une **électricité 100% verte**.

Progressivement, notre parc de véhicules évolue vers la **carburation électrique** et les modes de déplacement doux sont encouragés avec la location de **vélos électriques**.

L'externalisation de notre infrastructure informatique, finalisée en 2025, prend en compte un objectif de limitation de l'impact du numérique avec le recours à des **datacenters mutualisés et performants en matière environnementale**. L'achat de nos matériels prend en compte leur empreinte environnementale, le **recours au reconditionné** est systématiquement étudié et l'**augmentation de la durée de vie** recherchée.

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. 2026 ouvre un nouveau mandat avec des objectifs renouvelés qui porteront à leur tour un engagement et une contribution pour un monde durable, plus juste, réservant une place et un rôle pour chacun au sein d'un collectif citoyen.