

PROJET DE SYNTHÈSE DU RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

Un contexte difficile, une vitalité maintenue

Malgré un contexte tendu et difficile pour l'ensemble du secteur public, l'année 2025 a une nouvelle fois démontré la vitalité du Centre de Gestion de Loire-Atlantique et sa capacité à produire une expertise et des accompagnements à la hauteur des besoins des affiliés et non affiliés dans son domaine de compétence : les ressources humaines.

L'activité s'est accrue avec une offre de service élargie, quelques grands événements autour de politiques publiques majeures telles que la prévention de l'usure professionnelle, le handicap, avec la présence exceptionnelle de la Présidente Nationale du Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, lors de la signature de notre 5^e convention le 1^{er} décembre 2025, la santé au travail, la mise en place unique à l'échelle nationale du contrat groupe prévoyance, notamment.

La dynamique autour de l'emploi public a été maintenue avec des opérations de promotion des métiers, des participations à de nombreux forums de l'emploi, des partenariats noués avec des écoles telles que l'IPAG ou le CNAM, ainsi que des opérateurs de premier plan : le CNFPT bien sûr, mais aussi l'APEC ou France Travail. L'action de formation conduite à l'échelle régionale sur la formation du métier de secrétariat général de mairie, décliné progressivement dans les 5 départements en est une illustration avec des résultats à la hauteur des enjeux : pour la première promotion une sortie dans l'emploi pour 12 personnes sur les 16 formées.

Les grandes thématiques telles que la lutte contre le harcèlement et les violences morales, sexuelles et sexistes, la laïcité, la déontologie ou le dialogue social ont été au cœur de nos travaux 2025 et ont fait l'objet de nombreuses séquences d'information ou de production.

La santé au travail est omniprésente et, s'il reste encore quelques progrès à accomplir, le Centre de Gestion peut désormais répondre à l'étendue des besoins et des demandes qui lui sont formulées.

1 - L'emploi territorial

La Direction de l'Attractivité de l'Emploi et de la Transition des Organisations (DAETO), créée au 1^{er} janvier 2025, concentre son activité sur l'attractivité des métiers territoriaux. Elle vise à faciliter l'accès à l'emploi public territorial.

La promotion des métiers territoriaux a fait l'objet d'une collaboration étroite avec les partenaires France Travail, APEC, ATDEC, des structures d'insertion permettant ainsi de toucher des publics variés : étudiants, demandeurs d'emploi, salariés du secteur privé en reconversion...

En début d'année, au moment de la réflexion post-bac, une campagne de communication multicanale de promotion des métiers territoriaux s'est affichée sur l'ensemble de l'espace public urbain et rural, en direction des jeunes et de leurs prescripteurs.

► Concours et examens : une année record

En 2025, 6 opérations de concours et examens ont été organisées (mobilisant un total de 3 096 candidats, en hausse de 15,13 % par rapport à 2024 grâce à une communication ciblée, une offre de préparation aux concours renforcée, notamment via des dispositifs dématérialisés.

La Mobilisation des acteurs est essentielle pour réussir les concours : 57 membres de jury, 145 concepteurs, correcteurs et testeurs, 325 examinateurs et 74 surveillants.

► Marketing de l'emploi et partenariats stratégiques

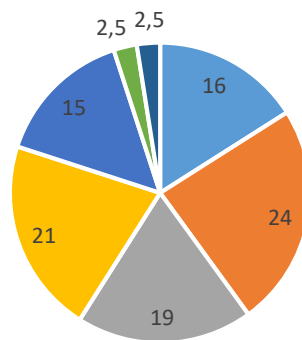
Les partenariats avec l'APEC et France Travail ont permis d'accroître notre présence dans les événements autour de l'emploi public. Notre Cévéthèque s'est ainsi élargie, permettant d'améliorer les mises en relation entre employeurs publics et candidatures.

Cinq réunions d'information autour du RSU se sont tenues dans le département permettant afin de mieux accompagner les collectivités dans leur compréhension des enjeux liées à ces données.

► Missions temporaires

L'activité des Missions Temporaires progresse de 16% en 2025 avec près de 203 contrats et avenants signés, pour une durée moyenne de 110 jours, dont 75% ont été conclus pour un temps complet avec la répartition suivante :

Répartitions des contrats des Missions Temporaires en %



- Gestion administrative
- Ressources Humaines
- DGS et SGM
- Compta/finances/commande publique
- Accueil/Etat civil
- Urbanisme
- Restauration/espaces verts/logistique

► Politique du recrutement et modernisation des organisations publiques

L'année 2025 a permis le déploiement des prestations dans toutes les rubriques de notre offre : conseil en ressources humaines, conseil en organisation, accompagnement individuel, accompagnement managérial.

Les missions d'accompagnement individuel notamment semblent progresser grâce à notre montée en compétence, à des opérations de type « coaching flash » qui ont permis de faire découvrir cette prestation.

Le conseil en évolution professionnelle progresse en 2025 sur les champs de l'accompagnement des mobilités et des besoins de repères en terme de statut. En 2025, le volume des échanges s'est développé de manière significative avec plus de 3 000 mails ou appels. Le dispositif STEP reste très dynamique.

2. La Santé au travail : une approche globale et préventive

► Une nouvelle convention pour une santé durable

Les conventions liant le Centre de Gestion et les collectivités/établissements publics en matière de santé au travail ont été revues : d'une durée de 4 ans, cette nouvelle version marque un tournant vers plus de collectif, de pluridisciplinaire et de prévention.

Un dépistage massif de l'hypertension artérielle a été organisé en partenariat avec les professionnels de santé du sud-ouest de la Loire-Atlantique.

► Prévention des risques professionnels et usure professionnelle

Le Centre de Gestion développe et renforce son action contre l'usure professionnelle, un enjeu majeur au regard de la pyramide des âges et de

l'allongement des carrières. Ainsi, une nouvelle offre de service visant à la prévention de l'usure professionnelle a été créée. Cette offre élaborée à partir d'une expérimentation conduite en 2024 avec 3 collectivités pilotes propose un ensemble d'actions depuis un diagnostic très fin jusqu'à la mise en place d'un guide. Le point d'orgue en a été le forum Usure professionnelle organisé le 27 mars 2025 qui a réuni près de 130 personnes.

De nombreuses autres actions ont été conduites telles que l'élaboration de fiches pratiques, l'animation de réseaux d'assistants et de conseillers de prévention, les séances d'analyse de pratiques pour prévenir les Risques Psychosociaux à destination des élus et cadres dirigeants. De très nombreuses réunions de sensibilisation sur la prévention des risques professionnels, des conduites addictives, ou la sensibilisation des encadrants aux enjeux en matière de santé au travail se sont tenues tout au long de l'année 2025.

3. Dialogue social et éthique, des enjeux renforcés

Le service Dialogue Social, créé en 2024 a poursuivi sa structuration. 2025 a marqué le pas en matière d'information des collectivités et établissements publics autour de la laïcité.

De nombreuses autres actions se sont tenues comme par exemple les webinaires « Éthique et déontologie » « Instances paritaires et droit syndical » réunissant chaque fois près d'une centaine de participations.

L'action disciplinaire s'est amplifiée dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes avec 30 % des dossiers qui concernent des faits en lien avec cette lutte.

4. Carrières et Statut : accompagnement et innovation

► Un engagement renforcé pour l'accompagnement des agents en matière de retraite

En 2025, le Centre de Gestion a poursuivi et amplifié ses actions en faveur de l'information et de l'accompagnement des agents territoriaux, notamment sur les enjeux de la retraite. Deux conférences « Information Retraite », organisées en partenariat avec la CARSAT, ont ainsi enregistré une participation record, témoignant de l'intérêt croissant des agents pour ces thématiques. Par ailleurs, deux guichets retraite annuels ont été maintenus dans le cadre de la programmation « Hors les murs », permettant un accès facilité à l'information pour tous.

Chiffres-clés 2024

- + **3.08%** de collectivités accompagnées en paie par rapport à 2024
- +**11,11%** de bulletins de paie produits par mois

5. Accompagnement des employeurs publics : expertise juridique et sociale

► Conseil juridique : décryptage et accessibilité

En 2025, le Centre de Gestion a poursuivi son engagement en faveur de la formation et de l'information juridique des employeurs publics à travers l'organisation de deux webinaires Jurivisio. Ces sessions ont porté sur des thématiques essentielles telles que le recrutement d'un agent contractuel de droit public et la gestion des démissions, offrant ainsi aux participants des clés pour mieux appréhender les procédures.

Par ailleurs, une analyse approfondie des codifications successives du Code général de la fonction publique (CGFP) a été menée, permettant de décrypter les évolutions réglementaires et leurs impacts concrets sur la gestion des ressources humaines au sein des collectivités.

► Conseil social : une nouvelle prestation plébiscitée

Une nouvelle prestation dédiée au Conseil social est lancée en 2025 pour répondre au besoin croissant d'accompagnement des collectivités dans la gestion des enjeux sociaux. Cette offre a rapidement séduit les employeurs territoriaux, comme en témoignent les 125 interventions réalisées auprès de 52 collectivités affiliées.

Le retour de ces 52 collectivités est encourageant : elles se déclarent satisfaites de cette prestation et estiment à 95% que le service a pleinement répondu à leurs attentes. Cette évaluation permet d'identifier les pistes d'attentes encore insatisfaites.

► Gestion des archives : performance et valorisation

En 2025, le Centre de Gestion a renforcé son accompagnement en matière de gestion des archives avec 77 interventions réalisées auprès de 70 collectivités, marquant une progression de plus de 10% par rapport à l'année précédente. Ces actions ont permis de traiter un volume record d'archives de plus de 500 mètres linéaires éliminés et de 2,2 kilomètres linéaires classés, soit un total de + 51% avec 2 246 mètres linéaires traités.

Au-delà de l'aspect opérationnel, le Centre de Gestion a également mis l'accent sur la valorisation et la sensibilisation autour des enjeux archivistiques. Trois podcasts, totalisant près de 300 vues pour les deux premiers, ainsi que 8 articles diffusés sur LinkedIn ont permis de partager expertises et bonnes pratiques avec un public élargi.

7. Pour une action publique moderne, inclusive et innovante

► L'innovation sociale : au cœur de notre action

Pour assurer la durabilité de son engagement et de la performance de ses agents, le Centre de Gestion mobilise des moyens afin de former, professionnaliser et fiabiliser ses équipes.

Le Centre de Gestion engage en interne les démarches volontaristes qu'il veut exemplaires. C'est le cas en matière d'égalité professionnelle, de diversité et d'inclusion. Sur ce point, le Président du Centre de Gestion et la Présidente nationale du Fonds d'Intervention des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ont signé, le 1er décembre 2025, une cinquième convention .

Le management des risques a été engagé en 2025 dans le cadre d'une approche globale et structurante qui vise à identifier, évaluer et maîtriser l'ensemble des risques liés aux activités du Centre de Gestion, mais aussi à celles des collectivités accompagnées et, par extension, à préserver ses affiliés. Un an après son lancement, les premiers bilans sont déjà tangibles.

Depuis deux ans, la création d'un laboratoire d'innovations internes a permis d'identifier des projets pionniers à tester avant de les déployer sur le territoire. Ainsi huit initiatives sont en phase de développement.

2025, a été l'année du lancement du nouveau site internet, outil d'information de 1^{er} plan, pensé pour être plus intuitif, plus accessible et plus interactif

En 2025, la campagne de promotion des métiers territoriaux sur l'espace public a été renouvelée ainsi que notre programmation Hors les murs avec plus de 60 rendez-vous proposés tout au long de l'année.

8 – La coopération régionale des Pays de la Loire

En 2022, le Centre de Gestion de Loire-Atlantique a été renouvelé par ses pairs des Pays de la Loire dans son rôle de coordonnateur de l'ensemble des opérations conduites à l'échelle régionale sous la forme de coopérations, spécialisations ou mutualisations.

Dès lors, la responsabilité juridique et financière des opérations régionales est-elle portée par le Centre de Gestion de Loire Atlantique dans le cadre notamment d'un budget annexe dont le volume financier appartient aux 5 centres de gestion. Les moyens humains sont mutualisés avec deux emplois à temps plein pour la coopération régionale : un emploi de chargée de mission et un emploi de chargée de communication. Ces moyens sont complétés des temps consacrés par la direction générale des services ainsi que plusieurs directions déléguées du Centre de Gestion de Loire Atlantique pour l'organisation et la mise en œuvre de la gouvernance de cette coopération ainsi que pour la coordination générale des opérations mutualisées.

En 2025 plusieurs actions ont ainsi été conduites avec les 4 autres centres de gestion. La conférence régionale pour l'emploi, le volet prévoyance de la PSC avec un déploiement à l'échelle régionale qui a touché près de 70 000 agents et plus de 1400 collectivités ou établissements publics, l'aboutissement de la 1^{ère} édition en Sarthe de la formation secrétaire général de mairie avec 12 sorties dans l'emploi sur les 16 stagiaires, le lancement de la 2^{ème} édition en Mayenne et la préparation de la mise en place de la plateforme de signalement régionale contre les violences et harcèlement moral, sexuel et sexiste.