

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600027-20251202-2025-DEL-96-DE

Accusé certifié exécutoire

Reception par le préfet : 02/12/2025

Publication : 02/12/2025

Pour la volonté compétente par députation

Projet d'administration

2026 → 2030



Sommaire

Édito	4
1. Agent public, une mission plus qu'un métier	5
2. Le CDG, acteur majeur au service des collectivités et du service public local.....	6
Notre raison d'être et nos valeurs	7
Pourquoi un projet d'administration ?	8
<i>Une démarche largement concertée</i>	8
Collectivités et agents publics : quelles attentes vis-à-vis du CDG ?	10
3. Notre organisation et le sens de notre action collective	11
4. Notre projet, nos ambitions, nos engagements.....	12
Ambition n°1 : amélioration et enrichissement des services aux collectivités.....	13
Ambition n°2 : développement et préservation des ressources et du bien-être au travail	15
Ambition n°3 : Performance financière et environnementale.....	17
Ambition n°4 : Innovation et transformation numérique.....	19
5. Quelles suites ? CAP vers 2030 !	21

EDITO

40 ans après sa création, alors qu'il est devenu le premier partenaire des collectivités et établissements publics de la Seine-Maritime pour la gestion de leurs ressources humaines, j'ai souhaité inscrire notre établissement dans une nouvelle étape de son développement, afin qu'il accompagne au mieux les changements que traverse la fonction publique territoriale.

Cette ambition, portée par les élus du Conseil d'Administration, a non seulement pour objet de définir et de tracer des perspectives, mais également d'afficher nos valeurs et nos principes de fonctionnement, afin qu'ils soient partagés par le plus grand nombre.

A la confluence des attentes des élus et des propositions des équipes du CDG, ce projet d'administration 2026-2030 doit nous permettre d'affirmer le sens de notre action collective ; Il a été conçu sur la base d'une large concertation qui lui donne la force d'un document ancré dans la réalité de la gestion humaine des collectivités et des établissements publics de notre département.

Au service d'une fonction publique territoriale dynamique et attractive, le Centre de Gestion se dote aujourd'hui d'un cadre d'action moderne pour faire face aux enjeux humains, économiques, sociaux et environnementaux actuels.



Persuadés que la vitalité du service public local tient avant tout à la qualité et au bien-être des agents qui le servent, les élus du Conseil d'Administration et les agents du Centre de Gestion mettront tout en œuvre pour réussir ce projet ambitieux au cours des 5 années à venir.

Christophe Bouillon

Président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime

Agent public, au delà des métiers, un engagement

Comme d'autres organismes contribuant à l'intérêt général de la population, **le CDG a pour vocation de participer à la bonne adéquation entre les besoins des habitants et les services publics locaux auxquels ils ont accès.**

Bien plus que la somme de nombreux métiers, **le service public est tout d'abord une mission qui s'incarne** par la présence, le travail et l'engagement d'agents publics.

Dans une démocratie telle que la nôtre, **être au service du public** constitue une fonction à part, éminemment importante, qui traduit **et garantit** dans les faits l'esprit de la nation et **la devise de la République : Liberté, Égalité et Fraternité.**

Agent public représente ainsi une grande responsabilité, celle de **donner à chacune et chacun les mêmes chances de vivre et de s'épanouir au sein d'une collectivité.** Être agent public c'est donner à la communauté ce que nous souhaitons y trouver au quotidien : une école pour nos enfants, un stade pour les sportifs, une aide pour les personnes en difficulté...

Avec plusieurs centaines de métiers, **le service public local est divers et éclectique;** Il présente de nombreux visages que le

législateur a voulu singulariser et protéger en lui donnant un statut.

Ainsi, **être agent public** n'est pas uniquement exercer un métier ; **c'est aussi défendre des valeurs** au premier rang desquelles la **probité, l'intégrité, la neutralité ou encore l'impartialité.**

“
Le service public est tout d'abord une mission qui s'incarne

Ces valeurs, qui sont autant de devoirs pour les agents publics, leur donnent toute leur légitimité et leur crédibilité au service des autres. À ce titre, **leur fonction** dans notre société **doit être protégée** et c'est la raison pour laquelle ils **bénéficient de droits et de garanties professionnelles.**

Ainsi, depuis 200 ans, **les règles qui régissent la fonction publique se sont construites avec la République** ; Elles représentent aujourd'hui un corpus de textes, à la fois volumineux, complexes et très spécifiques, qu'il convient de respecter pour sauvegarder le service public.

Au cœur de cette protection, les Centres de gestion jouent un rôle déterminant, au côté des employeurs territoriaux, **pour mettre en œuvre et faire respecter les droits et les devoirs des agents publics.**

C'est dans ce cadre institutionnel précis que se situe l'action de notre établissement.

2 Le CDG, acteur majeur au service des collectivités et du service public local

Issue du processus de décentralisation des pouvoirs de l'État, l'organisation territoriale de la France s'appuie depuis la Révolution française sur un rôle croissant des collectivités territoriales, rôle qui a été consacré, en 1982, par l'adoption de la loi relative aux «droits et libertés des communes, départements et régions».

Succédant aux syndicats de communes pour le personnel, les Centres de gestion ont été créés dans cette dynamique en 1984 pour apporter une aide aux employeurs territoriaux dans la gestion de leurs personnels.

Établissements publics locaux à caractère administratif, dotés de l'autonomie juridique et financière, ils assurent des missions d'appui en matière d'information et d'accès aux emplois publics, de gestion des carrières, d'animation du dialogue social, d'assistance juridique et de prévention des risques professionnels.

En Seine-Maritime, le CDG 76 œuvre ainsi auprès de 1000 communes et établissements publics locaux, pour lesquels il a développé des compétences essentielles qui font de lui le premier partenaire des élus dans la gestion de leurs services publics locaux.

Avec plus de 30 missions différentes, le CDG 76 agit au quotidien dans beaucoup de domaines qui vont de l'organisation des concours au suivi de la santé des agents, en passant par la gestion des archives, le conseil en organisation ou la réalisation des paies.

Fort de ses 90 agents, le CDG 76 met à la disposition des élus un grand nombre de spécialistes, formés et expérimentés, à même d'intervenir dans les territoires au plus près des agents.

Financé par les collectivités et établissements publics, le centre de gestion est un établissement de mutualisation, sans aucun but lucratif, dirigé par un conseil d'administration dont la composition reflète toute la diversité humaine, territoriale et politique de la Seine-Maritime.



Notre raison d'être et nos valeurs

Depuis plus de 40 ans, le CDG 76 a pour seule ambition de gérer et de développer des services de proximité qui répondent aux besoins des maires et présidents d'établissements publics.

Par son action, il concourt à assurer une gestion efficiente, équilibrée et juste des agents publics locaux, dans le cadre de la loi et en concertation avec les personnels eux-mêmes.

Cette raison d'être sous-tend plusieurs valeurs essentielles sans lesquelles notre établissement n'aurait pas de consistance :

Accessibilité et disponibilité

Ce sont les valeurs cardinales de notre établissement en sa qualité de prestataire de services. A l'heure du partage des données (open data), l'accessibilité des ressources humaines et documentaires du CDG doit être totale et sans entrave. Cela passe par une réactivité sans faille des élus et des agents du CDG, par des réponses rapides et claires aux questions posées, par des locaux accueillants et ouverts, par des missions bien identifiées et financièrement soutenables.

Expertise et crédibilité

Le CDG est un établissement spécialisé en ressources humaines qui a acquis, au fil des années, une grande expertise dans les matières relevant de ses missions. Ses études, ses réponses, ses interventions font aujourd'hui référence au niveau départemental comme sur le plan régional. Cette excellence, que les collaboratrices et collaborateurs du CDG s'efforcent chaque jour de maintenir, participe grandement à la crédibilité de notre institution, à sa reconnaissance et à son rayonnement.

Agilité et dynamisme

Contrairement à ce que son nom suggère, le CDG est davantage un établissement de missions que de gestion. Il doit en effet s'adapter en permanence au contexte des collectivités, notamment dans le domaine juridique où la profusion de textes et de règlementations rend la gestion locale complexe. Cette nécessaire agilité se traduit par la mise à jour régulière des connaissances des collaborateurs de l'établissement, par une veille documentaire performante, par des sessions périodiques d'information (webinaires) ainsi que par une relation dynamique entre le CDG et ses mandants, au travers notamment de son site internet et des canaux modernes de communication.

Solidarité, partage et coopération

Le CDG évolue dans un écosystème où il se nourrit des expériences des collectivités avec lesquelles il partage une communauté d'actions. Cette coopération revêt une dimension essentielle pour notre établissement car elle garantit que les missions qu'il réalise sont en lien étroit avec les préoccupations des collectivités. Chacune des innovations du CDG, qu'il s'agisse de la création d'une nouvelle mission ou de la poursuite d'un projet particulier, procède de ce partage et de cette collaboration.

Pourquoi un projet d'administration ?

Bien que leurs missions soient juridiquement définies, les Centres de Gestion ont la liberté de les organiser et de les exercer en fonction des besoins et des caractéristiques de leurs territoires. Le contexte territorial de la Seine-Maritime constitue ainsi une donnée importante pour identifier les enjeux que doit prendre en compte le Centre de Gestion dans la définition de sa stratégie d'accompagnement des employeurs territoriaux.

17ème département français au regard de sa démographie, la Seine-Maritime est une terre de contrastes, à la fois urbaine et très rurale, confrontée à des défis importants en termes d'emploi, d'économie, de sauvegarde des activités industrielles, de maintien des équilibres sociaux et de préservation du patrimoine.

Au cœur de ses différents sujets, la question du maintien des services publics locaux représente à elle seule un défi capital, dans un contexte où se mêlent difficultés budgétaires, réformes régulières de l'Etat, perte d'attractivité de la fonction publique, émergence de l'intelligence artificielle et lutte contre le réchauffement climatique.

Il est donc apparu essentiel au Président et aux élus du Conseil d'Administration de définir une stratégie d'action à moyen terme pour notre établissement, stratégie d'autant plus utile que le CDG 76 est confronté lui-même à plusieurs enjeux :

Un enjeu générationnel	Un enjeu d'attractivité	Un enjeu économique
Avec un nombre important d'agents faisant valoir leurs droits à la retraite, entraînant ainsi un risque de perte de compétences	Des emplois du CDG et de fidélisation d'agents experts dans leur domaine, dans un contexte de concurrence entre collectivités	Avec la nécessaire maîtrise des dépenses de fonctionnement afin de ne pas alourdir la charge financière pesant sur les collectivités.

Le présent projet d'administration a donc pour objectif premier d'adapter les missions et le fonctionnement de notre établissement à l'évolution des collectivités et des établissements publics dans notre département. Il définit des orientations stratégiques servies par un plan d'actions pluriannuel.

Une démarche largement concertée

La construction du projet d'administration 2026-2030 s'est révélée être une démarche fédératrice, née d'un besoin d'échange et de réflexion autour du rôle et de l'avenir de l'établissement. Ce projet, conduit en interne, est l'aboutissement de réflexions croisées des élus du Bureau et du Conseil d'Administration, des employeurs territoriaux et des agents du CDG.

Les grandes étapes de la construction du projet d'administration 2026-2030

2^e semestre 2023	Réflexions collectives de l'équipe de direction sur la mise en place d'un projet d'administration
Janvier 2024	Formation de 2 jours des membres de l'équipe de direction à la conduite et à l'animation d'un projet d'administration
Février 2024	Rédaction d'une note méthodologique et du calendrier prévisionnel de la démarche
Mars 2024	Validation de la méthodologie et lancement de la démarche par le Président et les membres du Bureau
Avril 2024	Présentation de la démarche aux représentants du personnel, concertation et communication auprès des agents du CDG, création d'un comité de pilotage et d'un comité technique et définition du contexte et des différents enjeux auxquels font face les collectivités, la FPT et le Centre de Gestion
Mai 2024	Préfiguration des orientations stratégiques par le Président et les membres du Bureau
Juin 2024	Lancement d'un questionnaire auprès des collectivités affiliées pour faire le bilan de l'action passée du CDG et recueillir les attentes et besoins futurs, définition des axes de travail et arrêt des orientations stratégiques par le Conseil d'Administration
Septembre 2024	Organisation d'une journée collective de travail avec l'ensemble du personnel du CDG
Octobre à décembre 2024	Organisation de 4 ateliers thématiques, réunissant au total 33 participants
Janvier/février 2025	Restitution du travail des ateliers devant le comité de pilotage
Avril 2025	Arbitrage sur les propositions formulées dans les ateliers
Mai / Juin 2025	Rédaction du projet d'administration
Septembre 2025	Validation du projet par le Président et le Bureau
Octobre 2025	Validation par le COPIL
Novembre 2025	Validation du projet d'administration par le Conseil d'Administration
Janvier 2026	Présentation du projet à l'ensemble du personnel et lancement du plan d'actions

Collectivité et établissements publics : quelles attentes vis-à-vis du CDG ?

Sondés au mois de juin 2024, les collectivités et établissements publics de Seine-Maritime ont été interrogés à la fois sur leur perception du CDG et sur leurs attentes au regard de ses missions.

En substance, le CDG jouit d'une bonne image. Il est vu comme un établissement de soutien, un centre d'expertise et un tiers de confiance. Il répond majoritairement aux attentes des élus et des agents qui le saisissent de manière très régulière. La qualité de son accueil est jugée très satisfaisante de même que la qualité des réponses apportées par ses experts.

Les actions réalisées au sein des territoires (réunions d'information, permanences, rendez-vous individuels, sensibilisations...) sont plébiscitées et répondent majoritairement aux attentes. De même, les différents supports de communication développés pour assurer un dialogue permanent entre le CDG et les collectivités, sont jugés efficaces.

S'agissant des préoccupations des autorités territoriales ou de leurs proches collaboratrices/collaborateurs, elles sont surtout liées à la complexité du statut, au renouvellement des effectifs, à la maîtrise de la masse salariale, à la gestion des inaptitudes au travail, aux difficultés relationnelles et à l'absentéisme des agents.

Concernant les attentes exprimées, on relève un fort attrait pour les ateliers pratiques qui apportent des clefs de compréhension et de la méthode pour aborder les nouvelles thématiques. En termes de nouveaux services, les employeurs territoriaux seraient intéressés par une action du CDG dans les domaines de l'archivage électronique, de la médecine agréée, de la cybersécurité ainsi que dans le domaine de l'assistance sociale.



VOTRE AVIS EST ESSENTIEL !

Élus des collectivités et établissements publics de Seine-Maritime : nous vous invitons à compléter ou faire compléter ce questionnaire (durée de 5 à 8 minutes), afin de nous permettre de mesurer la qualité de l'offre de services du CDG 76 et d'identifier nos marges de progrès ainsi que vos besoins et vos attentes vis-à-vis de notre établissement.

Dans quel objectif ? Le Centre de gestion 76 réalise actuellement son [projet d'administration](#), document de référence lui permettant d'inscrire les actions et les projets qu'il devra mener au cours des prochaines années. Votre avis est donc essentiel pour engager le CDG 76 dans un accompagnement et une assistance adaptés à chaque collectivité et établissement public de Seine-Maritime.

Enfin, les collectivités estiment majoritairement que les priorités du CDG dans les années à venir devraient être de contenir l'évolution de la cotisation et des tarifs des missions, de proposer davantage de temps d'échanges sur les territoires, de promouvoir l'attractivité des métiers territoriaux, de renforcer les actions en matière de santé et, d'une manière générale, d'aider les collectivités à mieux gérer les risques auxquels elles sont soumises.

3 Notre organisation et le sens de notre action

Pour répondre aux besoins des collectivités, le CDG dispose d'une solide organisation interne, éprouvée depuis une vingtaine d'années, qui fait l'objet de modifications régulières pour l'adapter à l'évolution de ses missions et aux mouvements internes du personnel qui la compose.

Au regard des résultats de l'enquête annuelle sur les risques

psychosociaux au sein de l'établissement, les conditions de travail sont jugées globalement bonnes par les agents ainsi que le dialogue social. Une

attention particulière doit toutefois être portée, d'une part, aux effets du remplacement rapide de la 1ère génération d'agents du CDG (départ à la retraite) et, d'autre part, à la nécessité de donner davantage de sens au travail afin que chaque agent s'épanouisse au sein de l'établissement.

Par ailleurs, l'action collective doit sans doute être mieux valorisée afin de conserver à l'établissement son esprit de corps qui l'anime alors même que le taux de rotation de son personnel est relativement élevé.

L'idée fondamentale ici est de maintenir des conditions de travail idoines pour préserver le bien-être des agents et, de manière corollaire, rendre le meilleur service aux collectivités et établissements publics.

Au service de cet objectif, notre établissement dispose d'excellentes conditions de travail, notamment des locaux modernes et récents

qui pourront néanmoins, 15 ans après leur conception, être adaptés à l'évolution des missions du Centre et aux aspirations des agents en termes de convivialité.



Le CDG jouit également d'une situation financière saine, grâce notamment à la maîtrise de ses dépenses de fonctionnement et à une juste tarification de ses missions optionnelles. Son taux de cotisation obligatoire figure parmi les plus bas parmi les CDG en France.

Notre établissement est ainsi en capacité, tant sur les plans humain que financier, de répondre aux attentes des collectivités et, plus généralement, aux enjeux actuels de la fonction publique territoriale.

4 Notre projet, nos ambitions, nos engagements

Notre projet est le fruit de nos réflexions, de nos idées et de nos choix pour apporter la meilleure réponse aux besoins des employeurs territoriaux de la Seine-Maritime. Il repose sur des élus et des agents du CDG investis, qui se mobilisent autour de quatre ambitions :

1ère ambition : Améliorer et enrichir les services aux collectivités

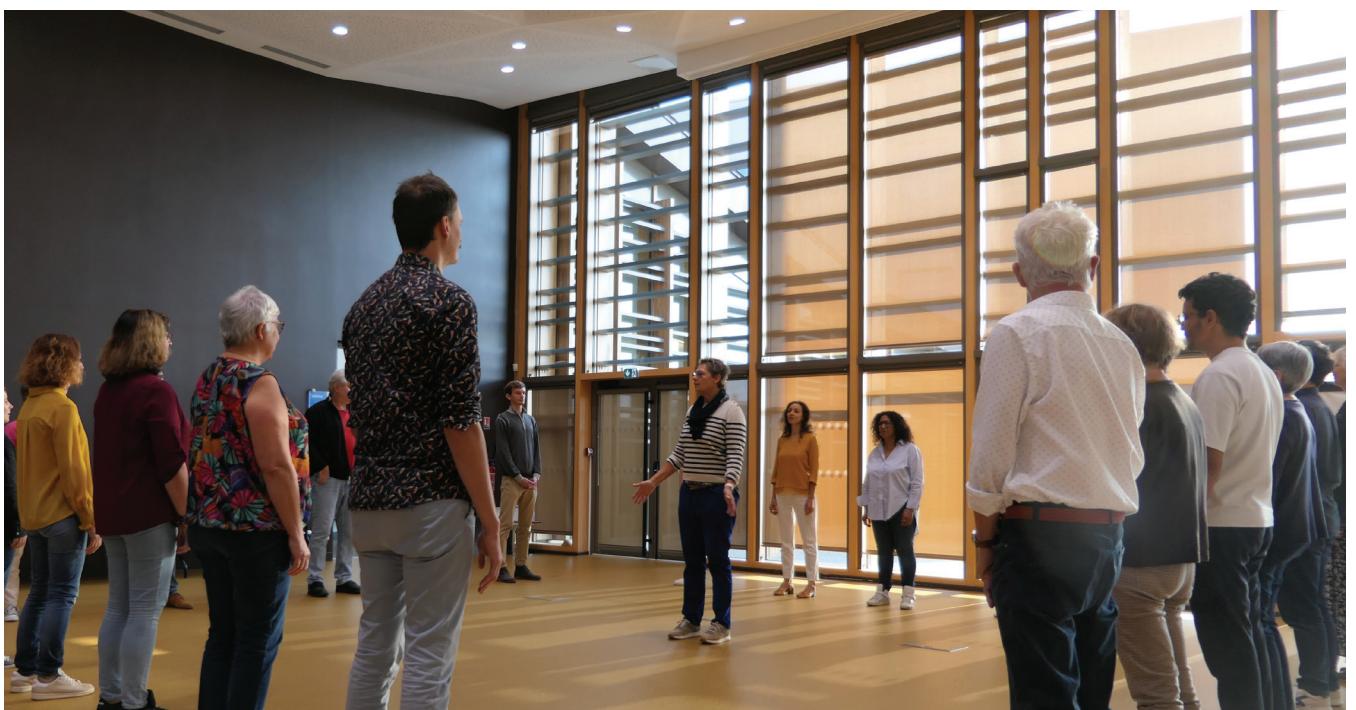
2e ambition : Préserver les ressources humaines et développer le bien-être au travail

3e ambition : Limiter l'impact financier et environnemental de nos missions

4e ambition : Innover et accompagner la transformation numérique

Ces 4 ambitions sont déclinées en 8 engagements comportant plusieurs chantiers clairement définis et détaillés dans les paragraphes qui suivent.

En agissant à la fois sur l'offre de missions et la relation avec nos collectivités adhérentes, mais aussi, en interne, sur nos modes de travail et la dynamique de notre établissement, les actions déclinées dans les prochaines pages doivent concourir à l'efficience de notre accompagnement auprès des élus et de leurs services.



1ère ambition :

Amélioration et enrichissement des services aux collectivités

Dans un contexte de plus en plus exigeant pour le secteur public, l'amélioration et l'enrichissement des services du centre de gestion aux collectivités doivent tendre à renforcer l'efficacité, la proximité et la qualité du service rendu. Le CDG76, en tant qu'acteur central du soutien aux collectivités territoriales, s'engage ainsi à adapter ses prestations aux évolutions des besoins locaux, aux attentes des agents et aux exigences réglementaires.

Notre établissement, qui se réinvente sans cesse depuis sa création, envisage de nouveau des actions concrètes pour développer une offre de services plus dense et cohérente avec les enjeux territoriaux, afin de consolider son rôle de partenaire de confiance des collectivités.

Nos engagements

- 1** Consolider la coopération entre les CDG normands et accentuer les missions d'observation de l'emploi afin de pouvoir mieux anticiper les évolutions à venir.
- 2** Renforcer la présence du CDG 76 sur les territoires et décloisonner les services afin de permettre une approche globale des besoins des collectivités.

Comment ?

- 1 Encourager les agents du CDG 76 à sortir du cadre de l'établissement :**
 - **En participant et en contribuant aux actions régionales de coopération** (groupes de travail des CDG Normands).
 - **En s'impliquant au sein des rencontres nationales et des partenariats territoriaux** (ANDCDG, FNCDG, CNFPT, ADM 76, services de l'État...) de manière à enrichir nos pratiques professionnelles et faire partager notre propre expertise.
- 2 Renforcer les actions du CDG et nos modes de présence sur le territoire :**
 - **En organisant le forum du CDG** à raison d'une fois par an : journée dédiée aux collectivités, qui leur permet de rencontrer en direct les services du centre sur les territoires et échanger avec eux sur tous leurs sujets d'intérêt.

- **En proposant des « Portes Ouvertes »,** à deux reprises pendant la durée d'un mandat (après les élections et à mi-mandat), afin de permettre aux élus, secrétaires généraux de mairie, responsables des ressources humaines ou encore conseillers/assistants de prévention, de venir découvrir le centre de gestion.
- **En multipliant les rencontres de terrain,** sur le modèle déjà existant des permanences juridiques, et en élargissant le dispositif aux autres services du centre (paies, médecine professionnelle...).
- **En prévoyant plus d'espace au sein des publications du CDG pour les retours d'expériences des collectivités.**
- **En organisant,** à l'instar de la manifestation du 24 juin 2025, **une journée annuelle dédiée à la santé et à la prévention.**
- **En poursuivant l'amélioration du maillage territorial en centres de visite médicale** afin de réunir les conditions les plus favorables au recrutement et à la fidélisation de nos médecins du travail et la recherche de médecin(s) agréé(s), et de maintenir sur l'ensemble du territoire de la Seine-Maritime un service de qualité. Les lieux retenus permettront à l'équipe médicale un exercice pluridisciplinaire, essentiel à une bonne prise en charge des agents suivis.

3 Mieux se connaître, partager l'information, optimiser le dialogue interne et décloisonner les services grâce à des actions propices à ces améliorations, tels que :

- **Le parcours découverte** permettant à l'agent qui le souhaite de découvrir un autre service de l'établissement pendant un temps d'observation.
- **Le jeu « qui est qui, qui fait quoi ?»** : jeu interactif en ligne pour tenter de découvrir chaque trimestre grâce à des indices un agent du centre et son métier.
- **Le café interservices** pour rompre le cloisonnement entre les équipes, et les rendez-vous hebdomadaires « on se motive, on se bouge », pour concilier lutte contre la sédentarité et convivialité.
- **La journée «pas de mail, pas de tel»** qui vise, uniquement pour les échanges internes, à privilégier la rencontre physique par rapport aux autres moyens de communication.
- **La création d'un intranet** afin de faciliter l'accès aux informations utiles (événements, arrivée de nouveaux collègues, carrière ...).
- **La mise en place de la GRC** (Gestion de la Relation avec les Collectivités) afin de suivre de manière transversale l'ensemble des partenariats existants avec les collectivités, et faciliter ainsi des échanges simples et directs avec nos interlocuteurs.

2^e ambition :

Développement et préservation des ressources et du bien-être au travail

Dans un environnement professionnel en évolution constante, marqué par une complexité et des besoins d'efficience accrus, le développement et la préservation des ressources humaines apparaissent comme des priorités stratégiques.

Le CDG 76 entend affirmer son rôle dans la valorisation des compétences, la fidélisation des talents et la promotion d'un environnement de travail sain, inclusif et épanouissant auprès des élus-employeurs, dans une logique de responsabilité sociale, de dialogue et d'innovation, au service d'une fonction publique territoriale plus attractive et résiliente.

Nos engagements

- 1** Accroître les actions du CDG 76 en matière de prévention des risques, de GPEEC et d'accompagnement des agents dans leur évolution de carrière.
- 2** Agir en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale notamment par le biais d'un soutien aux actions en matière de qualité de vie et conditions de travail.

Comment ?

- 1 Participer à l'attractivité par une meilleure qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des agents des collectivités, grâce à :**
 - **Un accompagnement aux démarches QVCT des employeurs territoriaux** par des propositions renforcées de sensibilisations et d'ateliers concourant à cette thématique.
 - **Une offre d'actions de prévention renouvelée** incluant la lutte contre les discriminations et le harcèlement et l'intervention sur demande du dispositif « référent signalement » au sein de la coopération des CDG Normands pour garantir un environnement de travail sain et inclusif.
 - **La mise en place d'une mission d'enquête administrative à l'usage des collectivités**, afin d'assurer une démarche neutre et objective en cas de dysfonctionnements, avec l'objectif du rétablissement des conditions de travail normales et sécurisées.

- **La promotion de l'accueil des alternants**, apprentis et stagiaires pour faire connaître la fonction publique et faire bénéficier le service public des apports de la nouvelle génération. Le CDG 76 lui-même s'engage dans cette voie et accueille désormais chaque année, conformément à ses lignes directrices de gestion, des stagiaires et/ou alternants, ainsi que des stagiaires de seconde.
- **La création d'une mission d'assistance sociale** pour permettre aux agents qui rencontrent des difficultés qui perturbent leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, d'être conseillés et accompagnés dans leurs démarches.
- **La mise en place du réseau des secrétaires généraux de mairie** afin de soutenir, par des actions adaptées et personnalisées (webinaires, rencontres, assistance face aux problématiques complexes ...), les agents concernés et valoriser ainsi ce métier essentiel aux petites communes.
- **L'accompagnement aux démarches visant à prévenir**, par l'anticipation et par des politiques de ressources humaines proactives, **l'usure professionnelle et les absences évitables**.
- **La mise en place de nouvelles actions** tels que le co-développement et les rendez-vous de partage de pratiques pour soutenir les professionnels exerçant des fonctions exigeantes dans les collectivités (métiers du grand âge ou de la petite enfance, encadrement, action sociale ...).

2

Renforcer la reconnaissance et le sens du travail au sein des effectifs du CDG par :

- **Un accompagnement renforcé des encadrants**, via la formation, le tutorat des primo-encadrants et le partage de pratiques professionnelles tout au long de la carrière afin d'offrir aux cadres les conditions optimales d'exercice de ces fonctions exigeantes.
- **Une transparence renforcée et une recherche continue d'équité dans les rémunérations** par la publication sur le futur intranet des grilles et règles d'attribution du RIFSEEP et le lancement d'un groupe de travail sur la révision des critères d'attribution du Complément Individuel Annuel (CIA).
- **Une politique active de lutte contre les discriminations et toutes formes de harcèlements** par la sensibilisation et par une vigilance constante, adossée à une procédure de signalements des dysfonctionnements le plus en amont possible.

3^e ambition :

Performances financière et environnementale

A l'heure où l'action publique doit être toujours plus soutenable économiquement, tout en veillant aux impacts environnementaux de tous les projets, la recherche de performance financière et environnementale s'impose comme un pilier essentiel du développement durable des collectivités et établissements publics.

Pour le CDG 76, cela signifie concilier sobriété budgétaire, optimisation des moyens et engagement concret en faveur de la transition écologique. Cela implique également de promouvoir ces sujets et d'accompagner les collectivités dans cette approche responsable.

Nos engagements

- 1** Mettre l'accent sur le conseil aux collectivités en matière d'optimisation de leurs ressources financières
- 2** Faire évoluer les pratiques de commande publique afin qu'elles intègrent les principes du développement durable et de consommation raisonnée

Comment ?

1 S'engager et promouvoir des actions de développement durable auprès des collectivités :

- **En mettant en lumière**, sur nos supports de communication, **des actions de développement durable**, soit de nos collectivités adhérentes, soit réalisées en interne au CDG 76, afin de partager les bonnes pratiques et de s'inspirer les uns des autres.
- **En profitant des événements régulièrement organisés par le CDG 76** (Conférence Régionale de l'Emploi, journées santé et prévention ...) pour y insuffler des temps dédiés et des **échanges autour du développement durable** applicables dans notre environnement de travail, comme la production d'énergie photovoltaïque par exemple, par la présence d'experts ou de partenaires spécialisés sur ces sujets.

2 Preserver les ressources (financières, énergétiques, matérielles...) par les démarches suivantes :

- **Constituer une « maison des Communes »**, en s'associant avec nos partenaires tels que l'ADM 76 et le SDE 76 pour optimiser nos moyens et réduire nos charges, pour faciliter l'accès aux services pour les élus (un lieu unique regroupant plusieurs structures) et pour construire des projets innovants ensemble en matière de transition énergétique et/ou développement durable
- **Améliorer notre empreinte écologique** en réduisant et/ou valorisant nos déchets, en poursuivant nos efforts de décarbonation, de soutien aux modes de déplacements doux et de sobriété numérique, tout en multipliant nos actions en faveur de la biodiversité (tonte différenciée par exemple).
- **Réduire nos consommations** (papier, eau, énergie ...) avec par exemple le renouvellement des copieurs pour des modèles plus économies et la réalisation d'un diagnostic énergétique afin de construire un plan d'actions permettant à notre bâtiment de produire de l'énergie.
- **Proposer aux collectivités une mission de conseil spécialisé en finances** pour sécuriser et optimiser les procédures budgétaires et comptables des petites structures.

4^e ambition :

Innovation et transformation numérique

Confronté aux mutations technologiques et aux attentes croissantes en matière de modernisation des services publics, notre établissement se doit de renforcer son agilité et l'accessibilité de ses missions en inscrivant son action dans une dynamique de progrès maîtrisé. Le CDG 76 travaillera durant ces prochaines années à la digitalisation des pratiques et au développement de solutions collaboratives avec un objectif constant de réactivité et d'inclusion, au service des agents et des territoires.

Nos engagements

- 1** Encourager et soutenir par nos actions l'innovation en matière de gestion des ressources humaines
- 2** Accompagner le développement et l'utilisation vigilante des outils d'intelligence artificielle

Comment ?

1 Porter l'innovation au service des collectivités en :

- **Procédant à une refonte du site internet du CDG 76** en y incorporant davantage de fonctionnalités (comme la possibilité de générer des actes personnalisés plutôt que de télécharger des modèles d'actes standards).
- **Développant des projets d'IA éthiques et responsables** (par exemple un Chatbot pour les questions récurrentes) pour améliorer notre réactivité et dégager du temps supplémentaire pour les échanges personnalisés.
- **Améliorant la visibilité du CDG 76 et de ses actions sur les réseaux sociaux** et les nouveaux canaux de communication.

2

Favoriser la flexibilité des modes de travail, et alléger les procédures internes par :

- **La dématérialisation des dossiers « agent »** des dossiers de promotion interne, et du support d'entretien professionnel annuel, pour simplifier et fluidifier l'ensemble des processus liés à la gestion du personnel.
- **La simplification des ordres de mission** afin de limiter le nombre d'étapes nécessaires à leur traitement et à leur signature.
- **La garantie d'une diversité des modalités de travail ouvertes aux agents** du CDG 76 (télétravail, semaine en 4 jours ou en 4,5 jours) permettant une réflexion en parallèle sur le renforcement des horaires d'accueil physique et/ou de réponses aux collectivités, afin d'offrir un meilleur service.
- **La dématérialisation des fiches navettes de la mission paie** afin de sécuriser et de fiabiliser la collecte des éléments variables.
- **Le développement d'un coffre-fort numérique**, notamment pour la mise à disposition des bulletins de paie.
- **La proposition d'une nouvelle mission d'archivage électronique** afin de permettre une gestion plus efficace et sécurisée des documents dans les collectivités, réduire le temps de recherche d'informations, et renforcer l'accessibilité des données.

5 Quelles suites ?

CAP vers 2030



Mise en place de groupes de travail

Afin de déployer les actions prévues dans le projet d'administration, des groupes de travail internes seront mis en place pour en affiner le contenu si nécessaire, et en conduire la mise en œuvre, sans s'interdire si besoin de réorienter certaines priorités pendant la durée de la démarche, pour s'adapter à l'actualité territoriale et aux projets des Elus.

Un suivi tout au long du projet

Une présentation à l'ensemble du personnel des pistes d'actions validées sera organisée en janvier 2026, durant laquelle les agents auront à se positionner sur le groupe de travail de leurs choix parmi les propositions suivantes :

	Thématique «Proximité»	Thématique «Valorisation»	Thématique «Simplification»	Thématique «Optimisation»
	<ul style="list-style-type: none"> Mieux se connaître, partager l'information et décloisonner les services Renforcer les actions du CDG et nos modes de présence sur le territoire 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la reconnaissance et le sens du travail Participer à une meilleure qualité de vie et des conditions de travail des agents et des collectivités 	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilité des modes de travail et allègement des procédures internes Innover au service des collectivités 	<ul style="list-style-type: none"> Préserver nos ressources (financières, énergétiques, matérielles...) S'engager et promouvoir auprès des collectivités des actions de développement durable
ACTIONS INTERNES	Le parcours découverte	Le jeu «qui est qui ? qui fait quoi ?»	Homogénéisation du management (Direction générale)	Dématérialisation des dossiers RH (Direction générale, RH internes)
	Le café interservices	La journée «pas de mails, pas de tel»	Optimisation du dialogue interne	Le coffre fort numérique interne (Direction générale, service paie)
	La création d'un intranet	On se motive, on se bouge !	Équité des rémunérations (Direction générale)	La simplification des ordres de mission (Direction générale, RH internes)
			Intégrer l'IA au CDG 76 dans une démarche éthique et responsable	
ACTIONS EXTERNES	Le forum du CDG	Portes ouvertes du CDG	Accompagnement à la démarche QVCT	Le coffre fort numérique des collectivités
	Le CDG à votre rencontre	Le partage d'expériences des collectivités dans les publications du CDG76	Renforcer l'expertise des agents des collectivités participant à la QVCT	Optimisation des fonctionnalités du site internet (Direction générale, service communication et développement)
	Journée santé et prévention (pôle santé/prévention)	Réflexion sur les horaires d'ouverture du CDG et modalités d'accueil des collectivités	Lutte contre le harcèlement et les discriminations (pôles santé et assistance statutaire)	Améliorer la visibilité du CDG sur les réseaux sociaux et nouveaux canaux de communication
	Maillage territorial des centres de visite médicale (pôle santé/prévention)	Mise en place du suivi informatisé de la gestion de la relation avec les collectivités	Création d'une mission optionnelle d'assistance sociale (pôle santé/prévention)	Dématerrialisation des fiches navettes de paie (Direction générale, service paie)
		Mise en place de groupe de co-développement (Direction générale, Conseil en organisation)	Dématerrialisation des dossiers de promotion interne (Pôle assistance statutaire)	
		Mise en place d'une mission optionnelle d'enquête administrative	Création d'une mission optionnelle d'archivage électronique (pôle emploi territorial)	

 Affecté à un ou des services

 Groupe de travail à constituer

Un support dédié au suivi de CAP 76 sera diffusé en interne, pour tenir informés les agents de l'état de l'avancement des actions tout au long du projet. Une réunion annuelle collective sera dédiée à CAP 76, afin que les groupes de travail partagent leurs productions.

Les engagements du CDG 76, présentés de manière synthétique, seront communiquées aux collectivités adhérentes en début d'année 2026.

Une première évaluation des actions, communiquée au Conseil d'Administration, sera réalisée en 2028.

2030, l'année du bilan

Un bilan général de la démarche sera prévu en 2030 et partagé de manière synthétique auprès de nos collectivités adhérentes.

