Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
076-287600027-20260930-2026-DEL-63-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026
Pour l'autorité compétente par délégation

EMPLOI TERRITORIAL



Céline Autin
Responsable du pôle



Élodie Hanzard
Assistante de pôle

Le service concours et examens professionnels

La mission mobilité / handicap

Le service animation de l'emploi territorial

Le service recrutement

Le service archives

Présentation

Le Pôle emploi territorial est constitué de quatre services et d'une mission :

- Le service Concours et examens professionnels
- Le service Animation de l'emploi
- Le service Recrutement
- Le service Archives
- La mission mobilité, handicap reclassement

Bilan de l'activité

L'année 2025 a été une année riche en activités.

Les mouvements au sein du Pôle :

- Le recrutement de Vincent LE BOUHOULEC sur le poste de Data-analyste au 1er mars 2025 (CDD d'1 an) suite au départ de Vincent MASURIER – Chargé d'études et de développement des données sociales - en détachement au 1er décembre 2024 à la DREAL.
- Le recrutement d'Emilie GUERIN sur le poste d'Animatrice du réseau des SGM le 1er août 2025.
- Le recrutement de Céline AUTIN sur le poste de Responsable de Pôle le 1er septembre 2025 suite au départ en retraite de Patricia BOSSELIN.
- Le recrutement d'Aline AMAT-MEDEIROS le 20 octobre 2025 sur le poste vacant d'archiviste suite au départ de Caroline DEMOUCHY (mutation).

Les dossiers directement gérés par la responsable de pôle sont les suivants :

- La nouvelle session de la formation « Secrétaire générale de mairie »,
- La mise en place de la CRET 2025,
- Les premiers travaux sur l'animation du réseau de secrétaires généraux de mairie.

Concernant les autres activités du pôle, la supervision de la responsable du Pôle a porté sur :

- L'organisation de deux jobs dating
- La publication de la « Lettre de l'observatoire » des CDG normands
- La publication de l'enquête CARACAL relative au métier de SGM

La session de formation « secrétaire générale de mairie »

La session 2025 s'est bien déroulée et aura permis de former 18 stagiaires.

La préparation de la prochaine session, organisée du 5 janvier au 10 avril 2026, est l'occasion pour le CNFPT et le CDG76 de faire évoluer les modules : intégration d'un module sur l'IA, intervention de plusieurs agents du CDG sur leur domaine de compétence (prévention, ergonomie, cybersécurité…).

Sur 169 candidats, 18 ont été retenus pour suivre cette formation dont 14 femmes et 4 hommes.

La Conférence Régionale pour l'Emploi Territorial (CRET)

Quatrième édition, la CRET 2025 s'est tenue le 2 octobre de 14H à 19H. Cette année, la CRET s'est donc déroulée sur une demi-journée sur le thème « Gérer les ressources humaines : mission impossible ? » :

- TENDANCES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION EN NORMANDIE
- TABLES RONDES DANS CHAQUE CENTRE DE GESTION
- CONFÉRENCE DE GABRIELLE HALPERN SUR L'HYBRIDATION - DOCTEUR EN PHILOSOPHIE ET DIPLÔMÉE DE L'ECOLE NORMALE SUPÉRIEURE.

Moment fort de l'année, la CRET a réuni 386 personnes sur toute la Normandie.

L'animation du réseau de secrétaires généraux de mairie

Le recrutement en août 2025 de Madame Emilie GUERIN, aura permis d'initier le réseau. Un webinaire de présentation a été fait en septembre afin de présenter les missions et objectifs de ce réseau.

3 missions d'expertise ont été effectuées en fin d'année pour pallier l'absence de SGM dans des petites collectivités.

L'animatrice est sollicitée régulièrement pour répondre à des questions techniques, des demandes d'aide, d'accompagnement.

Aussi, l'animatrice a pu participer activement à la session de formation des SGM 2026 : réunions d'information, sélection des candidats, élaboration des questionnaires du bilan final, préparation de ses interventions sur certains modules en 2026.

Les faits marquants pour le Pôle emploi territorial en 2025

- **La quatrième CRET normande**
- **La préparation de la sixième session de formation de secrétaire de mairie**
- **Création mise en œuvre du réseau des SGM**
- **L'organisation de deux jobs dating**
- **Des mouvements de personnel**

Le service concours et examens professionnels



Catherine Germain
Responsable du service



Sonia Gabriel
Coordination du service



Sabrina Lafitte
Chargée des épreuves



Hamédia Ouldja-Benamara
Recensement et listes d'aptitude

Présentation

L'organisation des concours et des examens professionnels constitue une des missions obligatoires des Centres de Gestion. Ainsi, les agents du service Concours du Centre de Gestion de la Seine-Maritime veillent à garantir le bon déroulement des épreuves d'admissibilité, d'admission et la sécurité juridique des opérations.

Depuis le transfert des concours du CNFPT vers les Centres de Gestion induit par la loi du 19 février 2007, la coopération au sein de l'inter région « Grand Ouest » s'est renforcée. L'organisation des concours s'est toujours exercée dans un cadre réglementaire normalisé, conforté par la volonté des Centres de Gestion de s'inscrire dans une dynamique d'harmonisation nationale des procédures (calendrier, conditions d'admission à concourir, sujets…).

Par leur action commune au sein de la coopération, les 14 Centres de Gestion de Normandie, de Bretagne et des Pays de la Loire répondent aux besoins exprimés par les collectivités et leurs établissements en mutualisant aux niveaux régional, interrégional et national, l'organisation des concours et examens professionnels relevant de leur compétence.

Le Centre de Gestion de la Seine-Maritime décline sa programmation en matière de concours et d'examens professionnels afin de définir un périmètre d'action cohérent au regard des besoins de recrutement recensés auprès des collectivités affiliées et non affiliées.

Bilan de l'activité

- **Au niveau national**

Sous l'égide de **l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion** (*ANDCDG*), la Commission « Recrutement Concours » constituée des responsables concours et présidée par Xavier BASTARD, Directeur Général du CIG de la Petite Couronne, s'est réunie à trois reprises durant l'année 2025. Ces rencontres ont permis d'échanger sur l'actualité statutaire qui impacte nécessairement l'organisation des concours, de mutualiser les informations et de poursuivre le travail d'harmonisation des pratiques en vue de permettre une stricte égalité de traitement entre les candidats.

Les sujets suivants ont notamment été abordés au sein de la Commission « Recrutement Concours » :

- Les ajustements du calendrier national des concours et examens professionnels 2025/2027,
- Les travaux de la cellule pédagogique nationale : échéancier et horaires nationaux 2026,
- Le décret fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique,
- Le projet de réforme de la Fonction Publique « réforme Guérini » et les travaux des groupes de travail « avenir des concours » et les propositions du groupe de travail « Avenir des concours,
- Travaux du groupe de travail « coûts des aménagements d'épreuves »,
- Listes d'aptitude : constitution d'un groupe de travail chargé de réfléchir à une éventuelle évolution,
- Coût lauréat : constitution d'un groupe de travail chargé de réfléchir à une éventuelle évolution et harmonisation.

- **Au niveau de l'Inter région « Grand Ouest »**

La Commission Technique, chargée de la programmation des opérations, est composée des responsables des services concours des 14 Centres de Gestion du Grand Ouest. Cette commission, pilotée par le Centre de Gestion de l'Orne, propose en particulier le plan d'action annuel soumis à l'approbation de l'instance stratégique et d'orientation. Cette commission s'est tenue en présentiel et en visioconférence le **26 juin 2025**, elle a permis d'opérer la programmation des concours et examens professionnels pour les années 2026/2027, à partir des dates nationales des épreuves et d'échanger sur :

- Le périmètre d'organisation du nouvel examen professionnel d'accès au grade de rédacteur pour les adjoints administratifs aux fins d'exercer l'emploi de secrétaire général de mairie,

- Bilan et renouvellement de la convention de mutualisation des sujets des concours et examens professionnels de catégorie C entre les Centres de Gestion du Grand Ouest,
- Le projet de création d'un nouveau logo « Grand Ouest ».
-

L'instance de suivi et de développement (équivalent du bureau de la coopération) : cette instance, composée quant à elle, des trois Présidents des Centres de Gestion coordonnateurs (35, 44 et 76), accompagnés au plus d'un autre Président de leur région (CDG 14, 56 et 85), s'est réunie également en visioconférence les **20 mai 2025** et **23 octobre 2025**.

La première réunion de l'instance de suivi et de développement du **20 mai 2025**, avait pour principal objectif :

- De réaliser un état des lieux des opérations interrégionales en cours,
- D'adopter le projet de compte administratif du budget annexe 2024 de la coopération concours Grand-Ouest,
- De valider les ajustements du budget annexe de 2025 voté par le Conseil d'Administration du CDG 35, à la suite de la prise en compte du report de l'excédent de l'exercice 2024,
- De renouveler la convention-cadre de mutualisation des sujets des concours et examens de catégorie C (fin au 31/12/2025).

La seconde réunion du **23 octobre 2025**, avait pour principal objet de préparer la rencontre de l'instance stratégique et d'orientation. Dans cette perspective, l'ordre du jour portait sur :

- Le point d'actualité sur les opérations concours 2025,
- Le calendrier prévisionnel des opérations 2026,
- L'estimation des dépenses du budget annexe 2025 et la maquette du budget annexe 2026,
- Le montant du transfert financier du CNFPT alloué au budget annexe 2026.

L'instance stratégique et d'orientation, composée des 14 Présidents du « Grand Ouest », s'est réunie à La Gacilly le **14 novembre 2025** sur l'invitation de la Présidente du Centre de Gestion du Morbihan (CDG 56). Cette réunion avait pour principal objectif de valider le plan d'action de l'année 2026 proposé par la commission technique de la coopération concours (réunie le 26 juin 2025 à Alençon) ainsi que le budget s'y rapportant, préparé par l'instance de suivi et de développement du 23 octobre 2025.



Les échanges ont également porté sur les points suivants :

- Adoption d'un nouveau logo pour la coopération
- Proposition de rationalisation, à titre expérimental, des écrits du concours d'attaché territorial
- Point sur les charges de structure : questionnement du forfait de 20% et proposition à 25%
- Renouvellement de la convention cadre de mutualisation de conception de sujets (2026-2031)
- Changements concernant le CDG en charge de la commission technique de la coopération Grand Ouest

- **Au niveau Régional**

La coopération concours « Normandie », organisée entre les cinq Centres de Gestion normands, repose sur une convention-cadre renouvelée le 28 novembre 2023 pour une durée de 6 ans au plus. Cette coopération s'appuie sur plusieurs années de pratiques communes, sur un principe de subsidiarité organisationnelle, dans le respect de la « convention générale entre les Centres de Gestion relative à la mutualisation des coûts de concours et d'examens

professionnels transférés du CNFPT vers les Centres de Gestion », et de la « convention-cadre pluriannuelle entre les Centres de Gestion du Grand Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand Ouest intégrée ».

Au titre de l'année 2025, le service « Concours et examens professionnels » a de nouveau participé à l'effort commun pour couvrir les besoins de recrutement des collectivités sur l'ensemble des filières et catégories, en organisant des opérations à une échelle nationale, interrégionale, régionale et départementale.

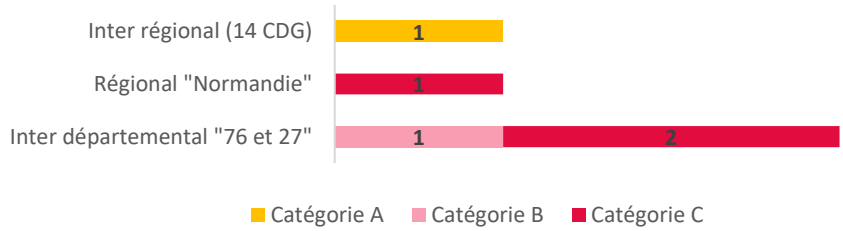
Le Centre de Gestion de la Seine-Maritime a géré plus précisément les opérations suivantes :

- **Niveau Inter départemental :**
- Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2ème classe - catégorie C
- Examen professionnel d'agent de maîtrise - catégorie C,
- Concours d'aide-soignant de classe normale - catégorie B.

- **Niveau Régional :**
- Concours d'agent de maîtrise - spécialité « Bâtiment, travaux publics » - catégorie C,

- **Niveau Inter régional :**
- Concours de médecin- catégorie A.

OPÉRATIONS 2025 - CATÉGORIES ET ÉCHELONS D'ORGANISATION



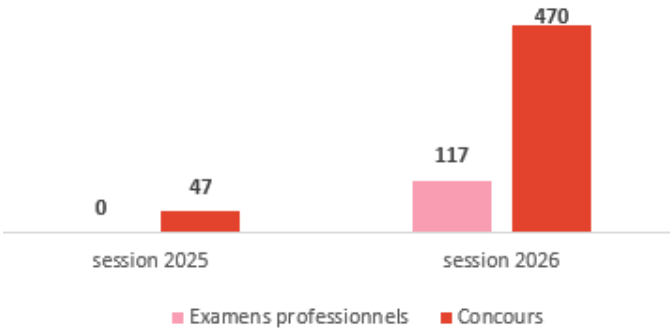
3 concours et 2 examens professionnels organisés en 2025

Le service concours a également instruit les dossiers des opérations 2026 dont les inscriptions se sont déroulées en 2025 :

- Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2e classe - catégorie C,
- Concours d'éducateur de jeune enfants- catégorie A,
- Concours de gardien brigadier de la Police municipale - catégorie C.

634 dossiers instruits au titre de l'année 2025

- 47 dossiers des concours et examens 2025
- 587 dossiers des concours et examens 2026
-



- **Au niveau Régional**

L'échelon régional est retenu pour certains concours et examens professionnels qui répondent à un bassin d'emploi géographiquement plus restreint et/ou qui correspondent à des cadres d'emplois pour lesquels les candidats sont à priori moins mobiles. Comme pour les années précédentes, les Centres de Gestion normands s'efforcent de mutualiser les différentes opérations de concours et d'examens professionnels prévus au calendrier national triennal afin de répondre aux besoins des collectivités. Au titre de l'année 2025, neuf opérations de concours et d'examens professionnels ont été mutualisées.

A l'instar de la convention nationale générale de mutualisation qui fixe les modalités de remboursement des dépenses des concours et examens de catégorie A et B (hors filière médico-sociale) et de la convention cadre pluriannuelle entre les Centres de Gestion du Grand-Ouest (*14-22-27-29-35-44-49-50-53-56-61-72-76-85*) relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest intégrée, la convention-cadre de coopération régionale entre les CDG de la Normandie renouvelée le 28/11/2023, s'appuie sur plusieurs années de pratique en commun, sur un principe de subsidiarité organisationnelle. Les cinq CDG se sont accordés pour une organisation sur un mode d'alternance lorsque que cela était jugé pertinent.

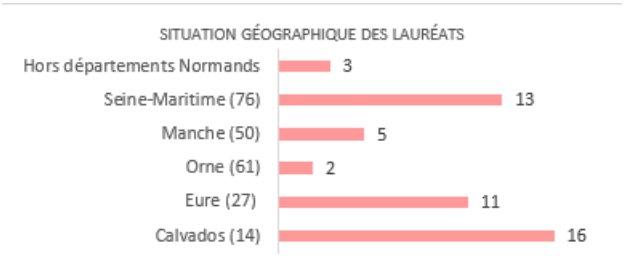
Conformément aux dispositions de cette convention, toutes les opérations de catégorie A et B opérées dans un cadre régional ou infrarégionale, font l'objet d'un budget annexe dont le financement est assuré par la dotation annuelle du CNFPT. Ce budget spécifique au sein de la coopération concours régionale est annexé au budget principal du Centre de Gestion de la Seine Maritime, CDG coordonnateur pour la région Normandie.

Le concours d'agent de maitrise. Au titre de l'année 2025, les Centres de Gestion de la Région Normandie ont organisé conjointement, ce concours, se répartissant les spécialités.

Concernant les épreuves écrites pour la spécialité « Bâtiments travaux publics, voirie et réseaux divers » organisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, elles se sont déroulées à la salle du Vieux Moulin à Yvetot et au siège du CDG76, le 23 janvier 2025.
137 candidats sur les 159 admis à concourir étaient présents. 59 candidats ont été déclarés admissibles et ont été convoqués à l'épreuve orale, les 23 et 3 avril 2025 au siège du CDG76. 50 candidats sont lauréats de cet examen professionnel.

ORGANISATEURS	LISTE DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS REGIONAUX	CATEGORIES
CDG 14-27-50-61-76	Concours d'agent de maîtrise	C
CDG 76	Concours de médecin	A
CDG 27	Concours d'animateur	B
CDG 50	Concours de rédacteur principal de 2eme classe	B
	Examen avancement de grade technicien principal de 2eme classe	
	Concours auxiliaire de soin principal de 2eme classe	
CDG 14	Concours adjoint du patrimoine principal 2eme classe	C
CDG 61	Concours auxiliaire de puériculture	B
	Concours infirmière en soins généraux	A

Organisateurs	Spécialités	Concours	Postes ouverts	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admissibles	Admis
CDG 76	Bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers	Externe	**32**	54	42	22,23%	21	18
		Interne	**47**	105	95	9,53%	38	32
		3ème Concours						
CDG 61	Environnement, hygiène	Externe	**6**	14	13	7,15%	7	6
		Interne	**10**	46	39	15,22 %	20	11
		3ème Concours	**2**	6	1	83,33 %	1	1
CDG 14	Mécanique, électromécanique, électronique, Électrotechnique	Externe	**6**	23	22	4,35%	8	6
		Interne	**8**	24	24	0%	12	8
		3ème Concours						
CDG 50	Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines	Externe						
		Interne	**11**	29	27	6,9%	12	6
		3ème Concours						
CDG 27	Restauration	Externe	**13**	24	20	16,67%	10	9
		Interne	**19**	33	24	27,28%	15	15
		3ème Concours	**1**	2	2	0%	0	0
	Logistique-Sécurité	Externe	**7**	17	12	29,41%	6	4
		Interne	**9**	52	40	23,08%	10	10
		3ème Concours						



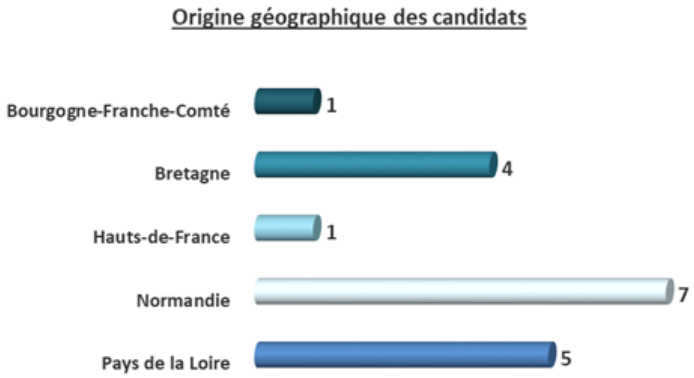
La liste d'aptitude à pris effet au 28/04/2025.

Le Centre de Gestion de la Seine-Maritime a pris en charge l'organisation du concours suivant :

➢ **Le Concours de Médecin.** Ce concours sur titre comprend une unique épreuve orale et 64 postes étaient ouverts pour la région. Les entretiens se sont déroulés au siège du Centre de Gestion de la Seine Maritime les 3 et 4 février 2025. Sur les 18 candidats admis à concourir et convoqués à l'épreuve orale, 18 se sont présentés et 16 candidats ont été lauréats.

Epreuve orale	Concours	Postes ouverts	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admis
3 et 4 février 2025	Externe	64	18	18	0%	16

La liste d'aptitude a pris effet au 27 février 2025. 88% des lauréats ont fait l'objet d'une nomination au cours de l'année 2025.



Le Centre de Gestion de l'Eure a, quant à lui, pris en charge l'organisation de l'opération suivante :

➢ **Le concours d'animateur**

Epreuve écrite	Concours	Postes ouverts	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admissibles	Admis
25/09/2025	Externe	**29**	98	73	25.51%	39	En cours
	Interne	**31**	179	149	16.76%	41	En cours
	3ème Concours	**3**	6	6	0.00%	3	En cours

Le Centre de Gestion de la Manche a géré l'organisation des 3 opérations suivantes :

➢ **Le concours de rédacteur principal de 2e classe**

Epreuve écrite	Concours	Postes ouverts	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admissibles	Admis
16/10/2025	Externe	**50**	153	105	31,37 %	En cours	
	Interne	**50**	212	144	32,08 %		
	3ème Concours	**30**	62	39	33,33 %		

➢ **L'examen technicien principal 2eme classe avancement de grade**

Epreuve orale	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admis
10/04/2025	**46**	45	2,17 %	29

➢ **Le concours auxiliaire de soins principal 2e classe**

Epreuve orale	Postes ouverts	Inscrits	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admis
6/10/2025	**10**	7	6	5	16,67 %	5

Le Centre de Gestion du Calvados à géré l'organisation de l'opération suivante :

➢ **Le concours d'adjoint du patrimoine principal 2e classe**

Epreuve écrite	Concours	Postes ouverts	Inscrits	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admis
20/03/2025	Externe	**30**	222	193	140	27,5%	**37**
	Interne	**30**	13	13	10	23,1%	**7**

Le Centre de Gestion de l'Orne a géré l'organisation des 2 opérations suivantes :

➢ **Le concours Auxiliaire de puériculture de classe normal**

Epreuve orale	Concours	Postes ouverts	Inscrits	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admis
3/03/2025	Externe	25	97	97	84	13 %	25

➢ **Le concours d'infirmier en soin généraux**

Epreuve orale	Postes ouverts	Inscrits	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admis
27/01/2025	20	26	22	21	19 %	20

- **Au niveau Infrarégional**

2 examens professionnels ont été organisés par le service concours du CDG 76 en convention avec le Centre de Gestion de l'Eure. Cet échelon d'organisation est retenu pour certains concours et examens professionnels qui attirent un grand nombre de candidats ou qui correspondent à des cadres d'emplois pour lesquels les candidats sont a priori peu mobiles (adjoint administratif, adjoint technique…).

➢ **L'examen professionnel d'agent de maîtrise principal de 2eme classe**

Cet examen est organisé en partenariat avec le Centre de Gestion de l'Eure. Les épreuves écrites se sont déroulées le 23 janvier 2025 sur le département de la Seine-Maritime.

Le décret fixant les modalités d'organisation des épreuves de l'examen professionnel ne permet pas aux membres du jury de fixer un seuil d'admissibilité. Aussi, les candidats ayant obtenu une note au moins égale à 5/20 à l'issue des épreuves écrites ont été convoqués aux épreuves d'admission (épreuve pratique dans l'option choisie au moment de l'inscription). Ainsi, sur les 164 candidats convoqués, 151 se sont présentés (taux d'absentéisme : 7,92%).



Le taux de sélectivité de cet examen professionnel est de 59,8%

Le taux de nomination est assez élevé pour cet examen professionnel d'avancement de grade. 73,3% des lauréats de la session 2023 ont été nommés.

➢ **L'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2eme classe**

Epreuve orale	Inscrits	Admis à concourir	Présents	Absentéisme	Admis
13/03/2025	179	162	149	20 %	101

Cet examen professionnel comporte une phase d'admissibilité et une phase d'admission. A l'issue de l'épreuve écrite, 5 candidats ont été éliminés en raison d'une note inférieure à 5 et d'une copie avec un signe distinctif.

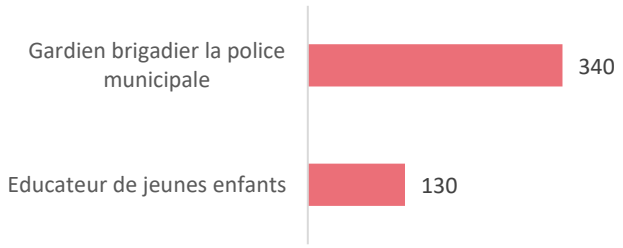
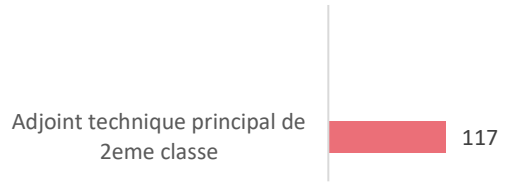
Quatre journées d'oraux ont été nécessaires pour auditionner les 144 candidats dont les entretiens se sont déroulés au siège du Centre de Gestion les 13,16, 18 et 19 juin 2025. A l'issue des délibérations, les membres du jury ont fixé le seuil d'admission à 10/20.

Sur la centaine de lauréats issue des trois dernières sessions (2019, 2021, 202), il reste 8 candidats non nommés à ce jour.

- **Au niveau départemental**

Aucune opération n'a été organisée en 2025 à ce niveau.

Au-delà des concours et examens professionnels dont les épreuves d'admissibilité et d'admission se sont déroulées durant l'année 2025, le service concours a également instruit **587 dossiers** d'inscription aux concours et examens professionnels dont les épreuves d'admissibilité sont programmées au cours du **premier trimestre 2026**.

Concours (470 dossiers)	Examens professionnels (117 dossiers)
	

- **Le suivi des listes d'aptitude**

Le dispositif de relance systématique opéré auprès des lauréats de concours et des collectivités affiliées et non affiliées ou hors conventions dont sont issus les lauréats, permet de suivre le parcours des lauréats et d'assurer la traçabilité des nominations**.** Afin de répondre aux obligations fixées par le décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016, des réunions d'information et des entretiens sont proposés aux lauréats :

→**Des réunions d'information et d'échanges** sont proposées aux lauréats dans l'année suivant leur inscription sur liste d'aptitude. Au cours de ces réunions, les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur les modalités pratiques de recherche d'emploi.

→**Des entretiens individuels** à destination des lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans ainsi qu'aux lauréats se trouvant dans l'une des situations de suspension d'inscription sur la liste d'aptitude prévues à l'article L 325-39 du code général de la fonction publique, dès lors que la période est supérieure ou égale à douze mois consécutifs.

Les réunions d'information ont depuis quelques années pris la forme de propositions d'entretien. Ainsi, les lauréats qui le souhaitaient pouvaient bénéficier d'entretiens individuels.

En 2025, une **réunion d'information** s'est tenue le **30 juin**. Elle concernait les lauréats des concours de gardien brigadier session 2024, adjoint administratif principal de 2e classe-session 2024 et éducateurs de jeunes enfants-session 2023.
Sur les **66 lauréats** contactés, **10** personnes se sont inscrites à cette réunion et **7** étaient présentes.
Une majorité de lauréats déclare en effet ne pas être en recherche d'emploi essentiellement parce qu'ils sont déjà en poste dans une collectivité et devraient être titularisés sur leur poste.

- **Bilan des listes d'aptitude**

11 listes d'aptitude étaient en cours de validité au 31 décembre 2025 soit :

<u>Filière artistique</u>
- Professeur d'enseignement artistique de classe normale,

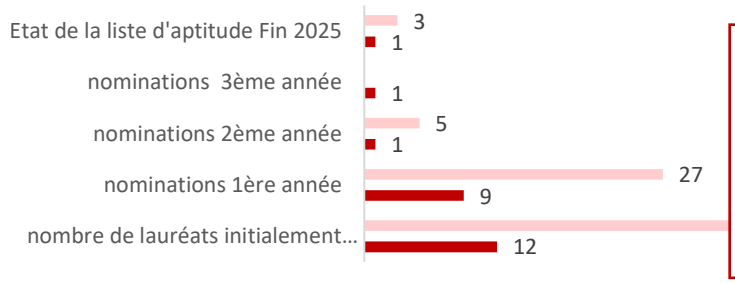
<u>Filière médico-sociale</u>
- Educateur de jeunes enfants,
- Aide-Soignant de classe normale.
- Médecin de classe normale

<u>Filière administrative</u>
- Rédacteur principal de 2ème classe,
- Adjoint administratif principal de 2ème classe.

<u>Filière sécurité</u>
- Gardien brigadier de police municipale ;
- Garde champêtre principal.

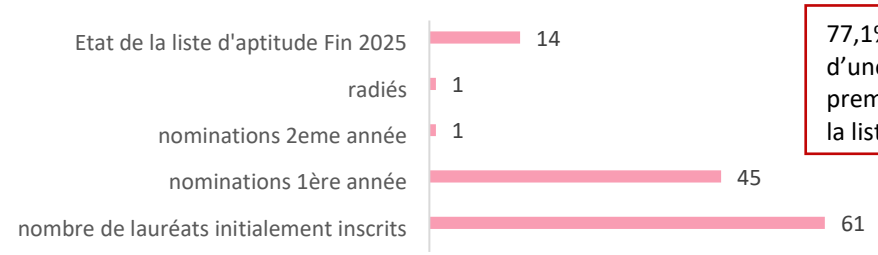
<u>Filière Technique</u>
- Agent de maîtrise territorial,
- Adjoint technique principal de 2ème classe,
- Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignements.

Catégorie A – Éducateur de jeunes enfants de seconde classe – lauréats des sessions 2020 et 2024



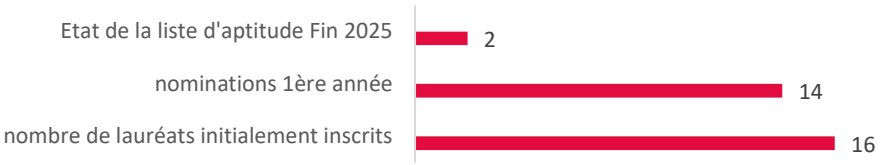
90,7 % des lauréats session 2024 ont fait l'objet d'une nomination durant les deux premières années d'inscription sur la liste d'aptitude. La lauréate session 2020 est titulaire du grade d'auxiliaire de puériculture territoriale et bénéficie d'un congé longue durée pour maladie.

Catégorie A – Professeur d'enseignement artistique de classe normale – lauréats de la session 2023



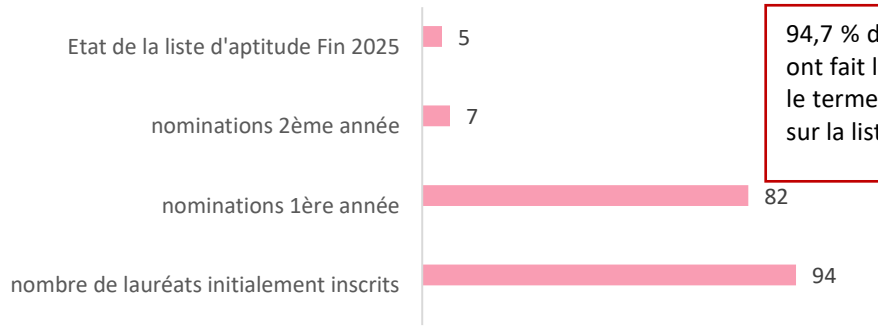
77,1% des lauréats ont fait l'objet d'une nomination durant les deux premières années d'inscription sur la liste d'aptitude.

Catégorie A – Médecin de classe normale – lauréats de la session 2025



87.5% des lauréats ont fait l'objet d'une nomination durant la première année d'inscription sur la liste d'aptitude.

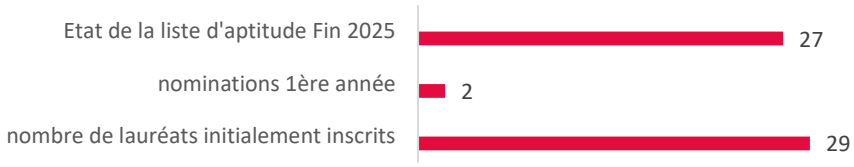
Catégorie B – Rédacteur principal de 2ème classe – lauréats de la session 2023



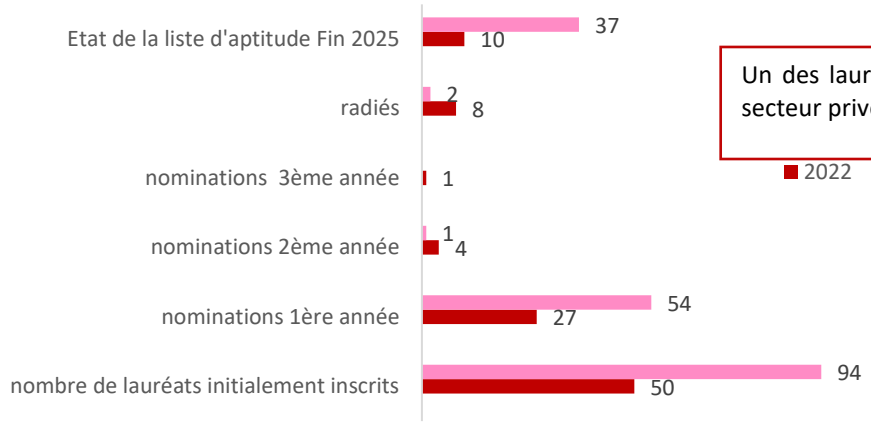
94,7 % des lauréats de la session 2023 ont fait l'objet d'une nomination avant le terme de la 3ème année d'inscription sur la liste d'aptitude.

Catégorie B – Aide-soignant de classe normale – lauréats session 2025

Les 29 lauréats sont inscrits sur la liste d'aptitude depuis le 7 novembre 2025, ce qui explique le faible nombre de nominations.

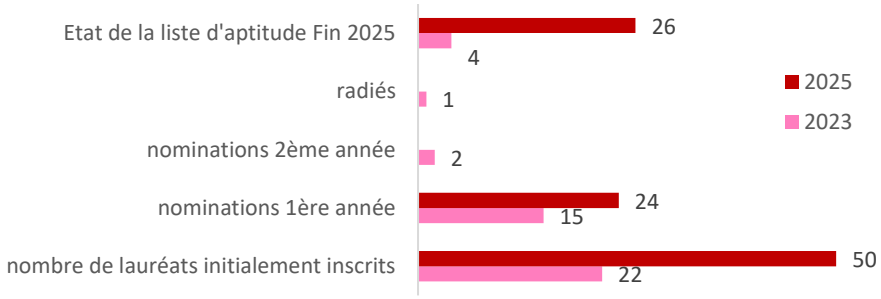


Catégorie C – Adjoint administratif principal de 2ème classe – lauréats des sessions 2022 et 2024



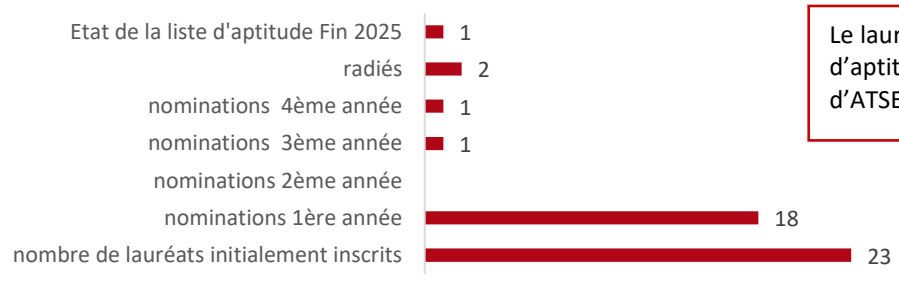
Un des lauréats 2020 en poste dans le secteur privé, est en congé maternité

Catégorie C – Agent de maitrise – lauréats des sessions 2023 et 2025



Les 41 lauréats des sessions 2023 et 2025 nommés sont en poste dans la fonction publique territoriale.
Il reste 30 candidats en recherche d'un poste ou d'une nomination.

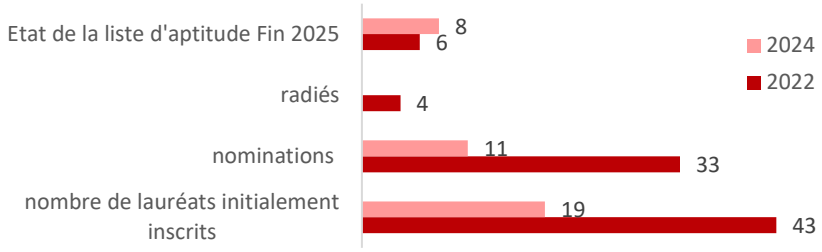
Catégorie C – Adjoint technique principal de 2ème classe - lauréats de la session 2020



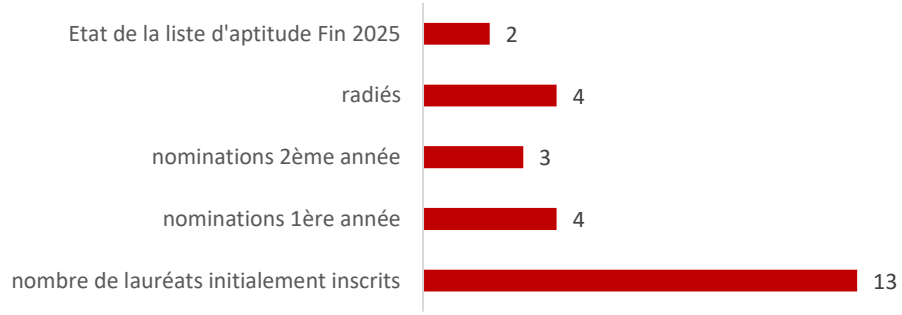
Le lauréat restant inscrit sur la liste d'aptitude, est en CDI sur le grade d'ATSEM.

Catégorie C – Gardien Brigadier de police municipale – lauréats des sessions 2022 et 2024

77,4% des lauréats des sessions 2022 et 2024 sont nommés à ce jour.



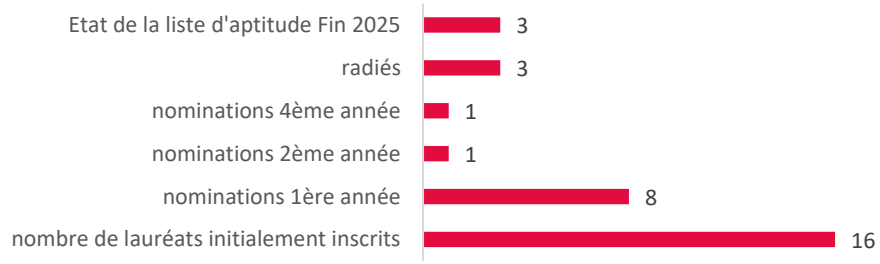
Catégorie C – Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignements - lauréats de la session 2014



Ces concours n'ont pas été réorganisés depuis les sessions 2010 et 2014, les collectivités n'ayant pas fait connaître de besoin de recrutement sur ces grades.

Les lauréats ont demandé à bénéficier d'une prolongation d'inscriptions sur la liste d'aptitude.

Catégorie C – Garde-Champêtre principal – lauréats de la sessions 2010



- **Etat des lieux des lauréats aux examens professionnels des sessions 2020 à 2025.**

Les lauréats issus des examens professionnels font majoritairement l'objet d'une nomination dans les deux ans suivant la réussite à l'examen. Sur les **995** lauréats des examens professionnels des sessions 2020 à 2025, **703 lauréats ont fait l'objet d'une nomination, soit 70.86 %.**

Sessions antérieures à 2020

Examens professionnels	ANNEE DE LA SESSION	LAUREATS	La quasi-totalité de ces lauréats non nommés
Agent de maitrise	2015	23	

Agent de maitrise	2017	28	concernent la filière technique
Agent de maitrise	2019	15	
Rédacteur principal de 2ème classe (AG)	2014	1	
		67	

Session 2020

Examens professionnels	INSCRITS	ADMIS A CONCOURIR	LAUREATS	LAUREATS NOMMES	
Adjoint technique principal de 2ème classe	128	122	77	76	94,79 % des lauréats ont fait l'objet d'une nomination
Rédacteur principal de 2ème classe (PI)	231	211	37	30	
Rédacteur principal de 2ème classe (AG)	99	92	36	34	
Rédacteur principal de 1ère classe	136	123	42	42	
			192	**182**	

CSession 2021

Examens professionnels	INSCRITS	ADMIS A CONCOURIR	LAUREATS	LAUREATS NOMMES	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	90	85	60	57	78,07 % des lauréats ont fait l'objet d'une nomination
Agent de maîtrise	223	209	127	89	
			187	**146**	

Session 2022

Examens professionnels	INSCRITS	ADMIS A CONCOURIR	LAUREATS	LAUREATS NOMMES	
Adjoint technique principal de 2ème classe	109	101	70	65	89.12 % des lauréats ont fait l'objet d'une nomination
Rédacteur principal de 2ème classe (PI)	320	303	70	55	
Rédacteur principal de 2ème classe (AG)	119	110	28	28	
Rédacteur principal de 1ère classe	105	98	25	24	
			193	**172**	

Session 2023

Examens professionnels	INSCRITS	ADMIS A CONCOURIR	LAUREATS	LAUREATS NOMMES	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	106	93	48	44	80,92 % des lauréats ont fait l'objet d'une nomination
Agent de maîtrise	241	210	83	62	
			131	**106**	

Session 2024

Examens professionnels	INSCRITS	ADMIS A CONCOURIR	LAUREATS	LAUREATS NOMMES	
Adjoint technique principal de 2ème classe	142	140	93	79	75,13 % des lauréats ont fait l'objet d'une nomination
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	10	9	5	0	
Rédacteur principal de 2ème classe (AG)	177	169	53	41	
Rédacteur principal de 2ème classe (PI)	327	317	42	25	
			193	**145**	

Session 2025

Examens professionnels	INSCRITS	ADMIS A CONCOURIR	LAUREATS	LAUREATS NOMMES	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	179	162	101	15	Les listes d'admission ont été établies en 2025.
Agent de maîtrise	184	164	98	5	
			199	**16**	

- **Suivi de la plateforme : « concours-territorial.fr »**

Depuis le 25 mai 2021, les inscriptions aux différents concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale s'opèrent, quelles que soient les autorités organisatrices (CDG ou CNFPT), à travers une nouvelle plateforme nationale « **concours-territorial.fr** » accessible depuis les sites internet des organisateurs.

Ce portail « concours-territorial.fr » jumelé au site « emploi-territorial.fr », dédié aux offres d'emploi permet aux candidats de naviguer aisément entre les offres de concours et d'emploi.

Le groupe de travail constitué des responsables concours des CDG coordonnateurs est chargé de proposer des évolutions et d'assurer la mise à jour des informations diffusées aux candidats par le biais de la plateforme « concours-territorial » (conditions d'accès, missions et nature des épreuves…).

Depuis 2024, l'onglet « se préparer » qui ne comprenait jusqu'en 2023 que les conditions d'accès et la nature des épreuves a été complété. Désormais, les candidats ont la possibilité de télécharger les documents de cadrage nationaux des épreuves et les annales des sessions précédentes pour les concours de catégories A et B.

CHIFFRES CLÉS

634 dossiers d'inscription instruits :

- **47** dossiers d'inscription concours – session 2025
- **0** dossiers d'inscription d'examens professionnels – session 2025
- **470** dossiers d'inscription concours – session 2026
- **117** d'inscription d'examens professionnels – session 2026

8 opérations gérées en 2025 :

- **2** examens professionnels et **3** concours-session 2025,
- **1** examen professionnel et **2** concours - session 2026 (instruction des dossiers d'inscription)

486 intervenants qualifiés dans des domaines professionnels très diversifiés sur lesquels s'appuie le service concours, issus de collectivités, d'universités, d'entreprises privées ; Ils exercent des fonctions d'élu, d'enseignant, de formateur, de directeur général des services, de directeur des ressources humaines, des affaires juridiques, ou encore des services techniques.
56 membres du jury et intervenants ont été sollicités pour les opérations 2025 et **20** journées ont été nécessaires pour le déroulement des épreuves d'admissibilité, d'admission et les réunions des membres des jurys.

La mission mobilité / handicap



Loïc Palomba
Responsable de la mission

Présentation

Depuis **la loi du 11 février 2005, les collectivités territoriales dont l'effectif atteint 20 personnes, ont une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, dans la proportion de 6 % de leur effectif**. Compte tenu de l'exposition aux risques professionnels et du vieillissement de la population territoriale, les collectivités territoriales, petites ou grandes, sont également concernées par le maintien en emploi de certains de leurs agents.

Le Centre de Gestion accompagne les collectivités dans cette obligation d'emploi par le biais **d'un conseiller « Mobilité/Handicap»**, dont le poste a été créé au 1er avril 2012. La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dispose en effet que parmi les nouvelles missions dévolues aux centres de gestion, **l'assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents** doivent être assurés pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités et établissements affiliés.

L'objectif est de soutenir les collectivités en favorisant la mobilité, le maintien en emploi et le reclassement des agents en difficulté.

Bilan de l'activité

- **L'accompagnement à la mobilité**

La mobilité permet d'enrichir sa carrière, de varier les conditions d'exercice afin d'éviter notamment l'usure professionnelle et d'ouvrir des perspectives sur de nouveaux métiers.

La clef de la réussite est de raisonner en termes de projet professionnel, de métier, de formations possibles et de compétences transférables.

Toutes les collectivités peuvent consulter le conseiller « Mobilité/Handicap » afin de bénéficier d'un soutien, d'un conseil à la mobilité contrainte (restrictions médicales …) ou souhaitée (évolution professionnelle …) de leurs agents.

Les agents peuvent se prévaloir pour leur part du droit à la mobilité. Cette faculté est offerte indépendamment de la forme que prend cette mobilité (mutation, détachement, mise à disposition, intégration directe…).

Au cours de l'année 2025, **le conseiller « Mobilité/Handicap »** a individuellement renseigné et/ou accompagné **277 personnes** dans leur nouveau projet professionnel. À ce titre, ces agents ou leur employeur **ont pu bénéficier de conseils adaptés** à leurs besoins :

- Analyse du Curriculum Vitae et de la lettre de motivation
- Conseil pour renforcer l'employabilité des agents en recherche de mobilité (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel, stages, Missions Temporaires)
- Diagnostic au travers d'un entretien d'orientation (définition d'une nouvelle stratégie de carrière adaptée à la réalité du marché de l'emploi territorial)
- Information sur les modalités juridiques de mobilité : mutation, détachement, intégration directe, disponibilité, mise à disposition
- Renseignements sur les dispositifs de formation (CPF, VAE, congé de formation professionnelle, bilan de compétences …)
- Aide à la recherche d'offres d'emploi correspondant au profil de l'agent et étude de l'opportunité de compléter les compétences initiales par le biais de formations
- Préparation aux entretiens de recrutement
- Entretien de suivi individuel

Ainsi, il y a eu 33 rendez-vous au Centre de Gestion, 67 mails et 177 contacts téléphoniques.

En comparaison, 384 personnes avaient bénéficié de conseils à la mobilité en 2024, soit une baisse de 28% de l'activité. Les questions concernant l'utilisation des droits au Compte Personnel de Formation et à la mobilité contrainte ont été particulièrement nombreuses, tant de la part des gestionnaires en ressources humaines que des agents publics.

Au-delà de ces contacts individuels, l'année 2025 a été ponctuée d'événements sur le thème de la mobilité professionnelle :

- Le 6 juin 2025, le conseiller « Mobilité/Handicap » a participé au Job Dating du CDG 76 à Isneauville en conseillant les demandeurs d'emploi
- Le 10 octobre 2025, il a participé au groupe de travail des CDG normands sur le thème du conseil en évolution professionnelle
- Le 13 novembre 2025, il a participé au jury de sélection des participants à la formation Secrétaire Générale de Mairie – session 2026

- **La promotion, l'insertion et le recrutement de personnes en situation de handicap et le reclassement – La convention avec le FIPHFP**

Le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de la Seine-Maritime et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique ont signé leur première convention triennale en faveur de l'emploi des personnes handicapées le 1er octobre 2012. Depuis, ce sont 5 conventions entre nos institutions qui ont permis de faire progresser l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique Territoriale sur le département de la Seine-Maritime.

La quatrième convention qui a débuté le 1er janvier 2022 visait de nouveau à favoriser, dans le cadre d'un **plan triennal 2022/2025**, le développement de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés dans les collectivités affiliées de la Seine Maritime. Considérant la situation actuelle, **l'objectif prioritaire à terme est l'augmentation globale de 4,7 % à 6 %**, du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées au CDG 76.

Le CDG 76 a souhaité prolonger sa convention pour 6 mois supplémentaires au-delà du 31 décembre 2024.

Ce délai complémentaire a permis d'optimiser les objectifs et de pouvoir élaborer sereinement la convention quadriennale suivante avec le FIPHFP sur 2025/2029.

Ces accords de partenariat ont permis au Centre de Gestion de la Seine-Maritime de faciliter la mise en œuvre de politiques d'emploi de personnes handicapées dans les collectivités qui lui sont affiliées, grâce à un financement global du FIPHFP.

Au 1er juillet 2025, un bilan final de la convention FIPHFP / CDG 76 a permis de mettre en avant un taux de réalisation des objectifs de 75 % par rapport aux attendus.

Une nouvelle convention quadriennale a été négociée avec le FIPHFP pour la période du 1er juillet 2025 au le 30 juin 2029 sur une base de **388.250 €.**

Les missions sont articulées autour de 4 axes :

Axe I - Qualifier les acteurs

Le conseiller « Mobilité / Handicap » informe les agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées sur la question du handicap, notamment pour préparer les recrutements à venir de personnes handicapées : cette information porte sur l'obligation d'emploi, les conditions d'emploi (santé et non-discrimination notamment), les modalités de recrutement, et vise à faire évoluer le regard porté sur le handicap au quotidien.

L'objectif est d'informer et sensibiliser les acteurs de l'insertion des personnes en situation de handicap (déclarations, saisie des aides, suivi statistique, aménagement de poste de travail, RQTH …).

Au quotidien, le conseiller « Mobilité/Handicap » accompagne les élus et les responsables des Ressources Humaines pour leur apporter des explications et précisions sur les points suivants :

- Les modalités de recrutement des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique Territoriale

- Les dispositifs existants afin de compenser le handicap et d'aménager les postes de travail
- Les différentes aides du FIPHFP
- L'accompagnement à la saisie des aides sur la plateforme du FIPHFP
- Les renseignements sur la déclaration des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi …

A ce titre, différents conseils ont été menés en 2025 :

- 218 élus et responsables Ressources Humaines ont été conseillés individuellement (90% de plus qu'en 2024).

Les thématiques abordées étaient les suivantes :

· Informations sur les aides FIPHFP
· Modalités de recrutement des travailleurs handicapés
· Conseils sur l'apprentissage des travailleurs handicapés
· Gestions d'inaptitude
· Demande d'instruction de RQTH
· Reconversions /mobilités/reclassements
· Aménagements de poste de travail
· Période de Préparation au Reclassement (PPR)
· Promotion dérogatoire

Exemples d'actions :

- Information sur un stand CDG 76 au forum Handicap de Forges Les Eaux le 3 juin 2025
- Le 11 septembre 2025, le référent Handicap du CDG 76 a participé au second groupe de travail «Handicap – FIPHFP» organisé par les CDG normands
- Présentation des évolutions du catalogue des aides du FIPHFP aux 17 médecins et infirmières de santé au travail
- Présentation de la politique du handicap en FPT auprès de 31 demandeurs d'emploi chez France Travail à Rouen le 18 novembre 2025
- Sensibilisation au handicap destinée aux agents de la Ville de Saint Etienne Du Rouvray organisée le 20 novembre 2025 (38 participants)
- En 2025, le référent Handicap du CDG 76 et le responsable du pôle Assistance Statutaire ont accompagné 5 collectivités dans leur démarche de promotion dérogatoire pour 20 agents en situation de handicap (Arrêtés, commissions de sélection …)
- En 2025, le référent Handicap du CDG 76 a prescrit 3 dispositifs de Prestation d'Appui Spécifique pour des agents en situation de handicap de collectivités affiliées

De plus, à chaque concours et examen professionnel organisé par le CDG 76, le référent handicap accompagne, surveille les candidats en situation de handicap et met en œuvre tous les aménagements d'épreuves préconisés par les médecins agréés (2 jours en 2025).

- Au cours de l'année 2025, le conseiller « Mobilité/Handicap » a individuellement renseigné et/ou accompagné **121 personnes** (25 % de plus qu'en 2024) dans leur démarche relative aux questions du handicap ou de l'inaptitude. À ce titre, ces personnes **ont pu bénéficier de conseils adaptés** à leurs besoins :

- Analyse du Curriculum Vitae et de la lettre de motivation
- Conseil pour renforcer leur employabilité (périodes de mise en situation en milieu professionnel, stages, Missions Temporaires, formations)
- Diagnostic au travers d'un entretien d'orientation (aide à la définition du projet professionnel, étude du marché de l'emploi territorial)
- Information sur les modalités juridiques de recrutement : concours aménagés, recrutement direct, contrats publics et privés, article L352-4 …
- Renseignements sur les dispositifs de formation (CPF, VAE, congé de formation professionnelle, bilan de compétences …)
- Aide à la recherche d'offres d'emploi correspondant au profil de la personne

- Conseil sur les aménagements de poste de travail
- Information sur les aides du FIPHFP
- Conseil et accompagnement dans le cadre de leur PPR

Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés

L'objectif est d'accompagner le recrutement et de favoriser l'intégration de personnes handicapées dans les collectivités affiliées en développant notamment leur qualification.

La collaboration entre le Cap Emploi et le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, pour l'insertion professionnelle, au sein des collectivités territoriales affiliées, des personnes en situation de handicap et extérieures à la fonction publique territoriale mais souhaitant l'intégrer, permet un accompagnement au recrutement des personnes en situation de handicap.

Axe 3 : Favoriser le reclassement et le maintien en emploi

Le CDG 76 favorise le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en poste dans les collectivités dont le poste de travail n'est plus adapté à leur état de santé et qui doivent bénéficier d'un aménagement de poste, d'un changement temporaire ou définitif d'affectation, ou encore d'un reclassement s'ils sont en situation d'inaptitude définitive à l'exercice des missions de leur grade.

Les différents services du CDG, et notamment l'équipe pluridisciplinaire « Médecine/prévention », apportent aux collectivités un conseil dans le cadre de l'aménagement du poste de travail, au regard de l'environnement professionnel.

En complément, le conseiller « Mobilité/Handicap » contribue à l'élaboration de nouveaux projets professionnels avec les agents concernés (bilans professionnels, bilans de compétences, étude de chaque situation individuelle afin de permettre le maintien en Emploi au regard de la réglementation applicable au statut de la Fonction Publique Territoriale…), avec l'appui de partenaires compétents dans ces domaines (CNFPT, Conseil Médical …).

Pour ce faire, le Centre de gestion s'appuie sur sa connaissance du territoire, des élus et des personnels en place, ainsi que sur l'expertise développée en interne. Le CDG s'appuie également sur l'expertise statutaire développée par le service « Juridique et Documentation » en direction des collectivités territoriales du département, le statut encadrant toujours la mise en place des actions envisagées dans ce domaine.

Au total, 58 études ergonomiques ont été réalisées en 2025 par les 3 ingénieurs ergonomes auprès de collectivités affiliées au CDG 76.

Axe 4 : Favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées

Suivre un cursus de formation en alternance permet aux apprentis d'acquérir des bases solides et, en parallèle, de mettre en œuvre concrètement leurs savoirs auprès des collectivités locales.

Le retour d'expérience permet d'affirmer que l'alternance théorie / pratique est au cœur de l'efficacité de ce dispositif.

C'est dans le cadre du développement de l'apprentissage des personnes en situation de handicap que le CDG 76 constitue un pôle de compétence sur l'alternance.

En parallèle, les collaborations renforcées avec le GIP « Emploi Formation » - opérateur externe chargé du DASA - et Cap Emploi perdurent. Les conseillers de ces structures sollicitent fréquemment le conseiller « Mobilité / Handicap » pour des questions relatives aux aides du FIPHFP et plus généralement à l'environnement territorial.

Au total, en 2025, 4 contrats d'apprentissage de personnes en situation de handicap ont été signés au sein de collectivités affiliées.

Au-delà, et de manière récurrente, le conseiller « Mobilité / Handicap » répond à des questions de collectivités locales du département sur le recrutement et les aides financières octroyées dans le cadre de recrutement d'apprentis en situation de handicap.

- **La Période de Préparation au Reclassement (PPR)**

Le référent Handicap contribue à l'élaboration de nouveaux projets professionnels avec les agents déclarés inaptes définitivement à l'exercice des missions de leur grade.

Accompagner les agents et les collectivités locales pour le reclassement est devenu un enjeu majeur. A ce titre, le conseiller « Mobilité/Handicap » s'est déplacé dans 10 collectivités 2025 afin de présenter ce dispositif aux élus, responsables RH et agents concernés afin que chacun cerne bien ses droits et obligations.

Les PPR représentent un accompagnement contraignant mais structurant pour les collectivités qui peuvent accompagner leurs agents et anticiper une démarche de reclassement. A travers les observations, mises en situation et formations, les agents en situation d'inaptitude disposent d'outils pour favoriser leur reconversion professionnelle.

Ce dispositif permet d'assurer une meilleure implication de l'employeur dans la préparation de l'agent à occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. L'accompagnement des collectivités dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des PPR est adapté au contexte et à la taille de chaque structure, qu'elle soit affiliée ou non affiliée au CDG 76.

Sur l'année 2025, 47 nouvelles PPR ont été mises en œuvre avec un accompagnement adapté du CDG 76.

Faits marquants

-Le 6 juin 2025, conseil auprès de demandeurs d'emploi au Job Dating du CDG 76 à Isneauville

-Rédaction et négociation de la nouvelle convention (388.250 €) avec le FIPHFP 2025/2029

-10 déplacements dans des collectivités pour expliquer et lancer des périodes de Préparation au Reclassement (PPR) en présence des élus, DRH, Secrétaires Généraux de Mairie et des agents inaptes

-Réalisation de 20 commissions de sélection pour la promotion dérogatoire d'agents en situation de handicap

-Sensibilisation au handicap destinée à 38 agents de la Ville de Saint Etienne Du Rouvray organisée le 18 novembre 2025

CHIFFRES CLÉS

277 personnes accompagnées dans leur souhait de mobilité professionnelle

339 personnes ont bénéficié d'un conseil personnalisé relatif au handicap, à l'inaptitude ou au reclassement

47 nouvelles conventions PPR signées par le CDG 76

Le service animation de l'emploi territorial



Céline Autin
Responsable du service



Vincent Le Bouhoulec
Data analyste



Stéphane COCU
Chargé d'animation

• Le Rapport Social Unique

Le RSU est un rapport issu d'une enquête nationale qui a lieu chaque année et porte sur les effectifs au 31 décembre de l'année de référence. L'enquête concerne toutes les collectivités et établissements territoriaux, affiliés et non affiliés au CDG. Comme pour le Rapport sur l'État des Collectivités, elle est mise en œuvre par chaque centre de gestion sur son territoire. Cette enquête rassemble 117 indicateurs et croisements essentiels en matière de données sociales : statut, mouvements de personnels, absentéisme, formation, accidentologie, rémunérations, conditions de travail… En ce sens, **le RSU constitue l'enquête la plus complète en matière de données RH** et sociales dans la fonction publique et **représente la principale source de données alimentant l'Observatoire de l'emploi territorial.** Sur le plan national, l'ensemble des bilans sociaux est transmis par les centres de gestion à la DGCL qui les diffusent ensuite au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

Cette collecte de données sociales permet de réaliser les différentes publications, et d'alimenter les réflexions et les thématiques abordées lors des Conférences Régionales pour l'Emploi Territorial (CRET).

Bilan de la campagne RSU 2024

La campagne du RSU 2024 pour le 76 a été lancée le **7 avril 2025**, l'objectif étant d'ouvrir au plus tôt possible l'application afin de permettre une large latitude de saisie aux collectivités. La campagne s'est achevée officiellement le **31 octobre 2025**, date à laquelle nous enregistrions **plus de 1 000 RSU validés**. Pour autant, conformément aux pratiques habituelles des CDG, nous avons laissé, en accord avec la DGCL, la possibilité aux collectivités de saisir après cette date, sur simple demande de leur part (prolongement individuel). Nous avons ainsi effectué un premier prolongement jusqu'au **16 décembre 2025**, qui a permis à une cinquantaine de collectivités de finaliser leur RSU, puis un second prolongement jusqu'au **16 janvier 2026**, dernier délai, qui a permis à une vingtaine de collectivités de le terminer. Toutefois, la pratique actuellement retenue est de conserver une communication de la date butoir de chaque campagne au **31 octobre**, à la fois pour être en accord avec les articles **R.231-6 et R.231-8 du CGCT**, mais aussi pour permettre au CDG une gestion légèrement plus diffuse et étalée sur la durée de nos **1 233 collectivités**. Les 2 mois de fin de campagne officielle représentent une charge de travail très conséquente ; il est donc impératif d'avoir une latitude de saisie la plus ample possible pour gérer efficacement la demande. C'est pourquoi ces prolongements individuels ont ainsi l'avantage de réduire légèrement la charge liée à la gestion de fin de campagne et de permettre aussi plus de temps alloué aux cas particuliers/collectivités en grande difficulté.

Le support aux collectivités constitue une part essentielle de l'activité du service. Il s'articule autour de deux vecteurs principaux :

Le **support téléphonique** représente le premier canal de contact, avec plus de **2 000 appels** traités au cours de la campagne, soit environ **150 heures cumulées** d'échanges avec les collectivités. Le **support par messagerie** constitue le second vecteur, avec une moyenne de **15 à 20 mails traités par jour**, connaissant des pics d'activité en septembre-octobre et des creux en juillet-août.

Ces sollicitations couvrent un large éventail de besoins : assistance à la connexion à la plateforme, réinitialisation de mots de passe, déblocage de comptes, mais aussi accompagnement personnalisé à la réalisation du RSU pour les secrétaires de mairie qui ne le connaissent pas ou ne l'ont jamais effectué. Le service assure également le contrôle et le suivi de l'état d'avancement des RSU de l'ensemble des collectivités, ainsi que la gestion des incohérences de données : lorsqu'une collectivité transmet son RSU, il convient d'en apprécier la qualité globale avant d'en valider ou non la conformité. La détection et la résolution de ces incohérences constituent la part majoritaire du support.

Enfin, le service fournit aux collectivités des synthèses, qu'elles soient synthétiques ou complètes, afin de les aider dans leur pilotage RH, ces synthèses étant réalisées à l'aide de l'application Qlik.

Les résultats du RSU du CDG 76 ont été présentés au Comité Social Territorial le 21 novembre 2025. Une présentation d'une synthèse des rapports sociaux uniques des collectivités relevant du Comité Social Territorial Intercommunal (CSTI) sera également réalisée en mai 2026 devant ses membres.

Les résultats de la campagne RSU 2024 pour les collectivités assujetties sont les suivants :

1 232 collectivités et établissements territoriaux ont été interrogés durant la campagne. **1 124 retours validés** ont été comptabilisés, soit **225 de plus** que lors de la campagne 2023 (899 validés en 2023). Ainsi le taux de retour des RSU s'élève à **91 %**, soit **19 points de plus** que l'année précédente.

Le taux de retour effectif atteint **98 %** et enregistre également une hausse de **près de 10 points**, traduisant une augmentation significative de la part de l'effectif recensé (**37 664 agents permanents**).

Cette progression s'explique principalement par une **participation exceptionnelle**, notamment celle de **plus d'une centaine de communes** qui n'avaient pas réalisé leur RSU depuis plusieurs années, souvent en raison d'a priori très négatifs hérités de l'ancien bilan social.

	Taux de retour collectivité	Taux de retour effectif
CDG 76	91%	98%
CDG Normandie	71%	99%
France	75%	98%

	Taux de retour
CDG61	47%
CDG27	67%
CDG50	75%
CDG14	60%

Nous nous positionnons comme le **11e meilleur CDG de France** en termes de **taux de retour des collectivités**, très largement au-dessus de la moyenne nationale **(+16 points)** et régionale **(+20 points)**

Nous sommes également le **5e meilleur CDG** en termes de **taux de participation à l'enquête** (Nb d'enquête débutée).

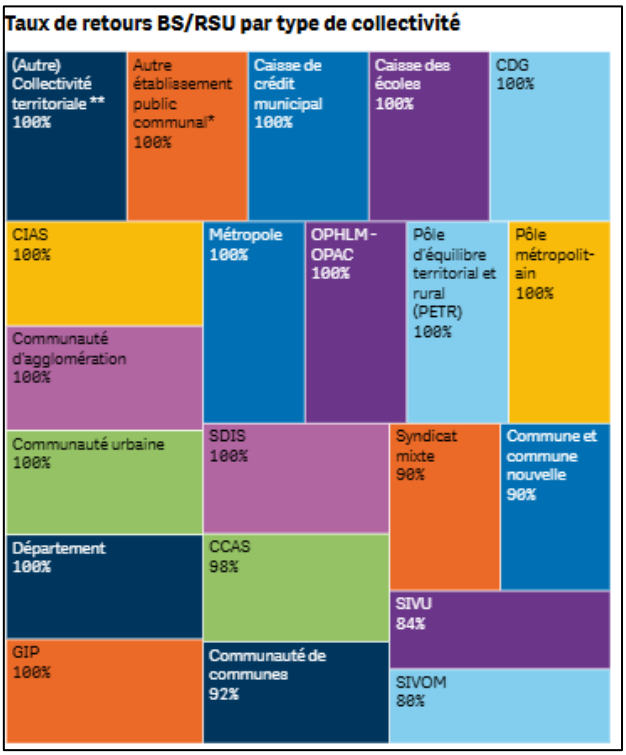
Concernant le **taux de retour effectif**, nous nous situons dans la **moyenne nationale** et **régionale**.

Bien que nous fassions figure de leader régional, la moyenne de la coopération normande reste **en dessous de la moyenne nationale**.

<u>Taux de retour régionaux</u>



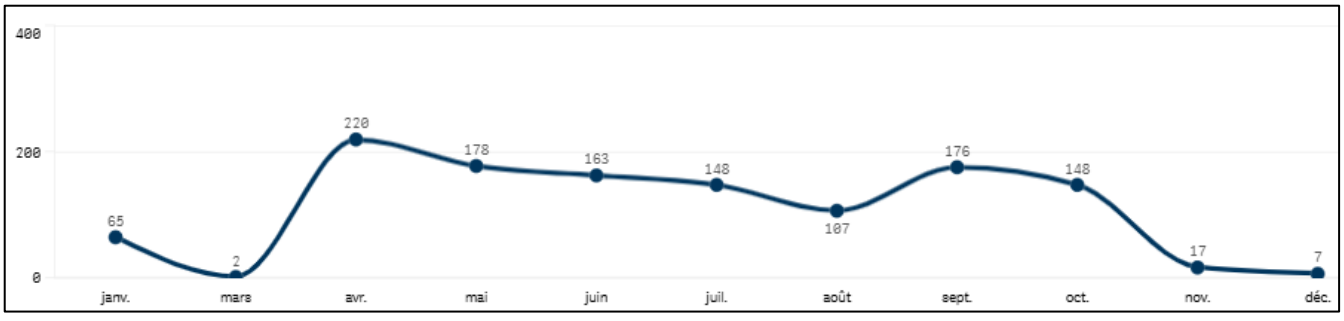
Répartition des retours selon le type de collectivités (du 76)…



Répartition des retours selon leur rattachement au CSTI et affiliation au CDG

	Taux de retour
Affiliée	91%
Non Affiliée	95%
CT Propre	96%
CSTI	91%

Répartition des initialisations du RSU 2024 sur l'année 2025.



Informations et chiffres clés

☑ 1124 réponses sur 1233 collectivités interrogées

☑ 37 664 agents recensés sur emploi permanent

• Le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)

Le **RASSCT** était une enquête annuelle relative à l'accidentologie et aux maladies professionnelles au sein des collectivités, répondant à l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié. Cependant, le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 a abrogé cet article avec effet au 1er janvier 2023. Les données auparavant recensées dans le cadre du RASSCT sont désormais intégrées au **Rapport Social Unique**, sous la forme d'un module au sein de l'application « Données sociales des CDG ». Contrairement au RSU, elle est facultative.

En 2024, nous avons recensé **128 avis d'inaptitude**, **37 maladies professionnelles** et environ **1 500 accidents du travail circonstanciés**.

Ces données permettent aux collectivités d'adapter leurs plans d'actions en matière de santé au travail et de mieux orienter leurs actions de prévention.

• Handitorial, une enquête sur le handicap et l'inaptitude dans les collectivités territoriales

Initialement mise en œuvre dans le cadre du conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), l'enquête **Handitorial** est désormais couplée au Rapport Social Unique. Elle demeure néanmoins facultative.

Nous avons recensé **1 180 agents BOETH** dans cette enquête (soit **3,6 %** du total des effectifs recensés au RSU). Ce chiffre est cependant en dessous de la réalité des effectifs, les estimations du FIPHFP évaluant plutôt la part des agents BOETH à **6,77 %** en 2024 dans la FPT.

Par ailleurs, cette enquête est très inégalement renseignée : rares sont les collectivités qui complètent l'enquête Handitorial à 100 %. Elle reste pourtant très accessible en termes de temps de saisie car ne se focalise que sur les agents BOETH. Toutefois celles qui le font bénéficient d'une analyse Handitorial à un niveau très précis.

• GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)

Outre la mission complémentaire du CDG consistant à mettre à disposition une application GPEEC à part entière, le RSU intègre également un onglet GPEEC bien plus modeste. Celui-ci permet une analyse basique croisée des métiers de la collectivité et des diplômes. Toutefois, son remplissage est facultatif.

Lorsque cet onglet est renseigné, il peut permettre à une collectivité d'aller plus loin en pré-renseignant une partie des onglets de l'application GPEEC dédiée dans notre module complémentaire.

Dans le cadre de la campagne RSU 2024, sur 37 664 agents recensés, 12 924 métiers ont été renseignés, soit 34,31 %.
Nous connaissons donc le métier exact de 34% des agents de la FPT du 76. Ces données sont très valorisables, surtout lorsque la collectivité renseigne le RSU **agent par agent**, car elles permettent d'établir des statistiques non plus uniquement sur la base d'une filière ou statut (souvent trop général) mais sur un métier à part entière. Cela se révèle particulièrement déterminant pour des besoins d'études statistiques précises, par exemple pour l'analyse de situations spécifiques comme celles des **secrétaires générales de mairie**.

• Le bilan de l'emploi, une enquête des CDG

Le bilan de l'emploi est une enquête annuelle portant sur les effectifs, le statut, le temps de travail, la bourse de l'emploi (déclarations de vacance de poste et offres d'emploi), les concours et les départs à la retraite. Cet outil représente un cadre commun à l'ensemble des centres de gestion et permet de consolider au niveau régional et national, les données relatives à l'emploi. Initié par l'ANDCDG, celle-ci sollicite l'ensemble des CDG qui, à leur niveau, saisissent les données. Les collectivités ne sont donc pas interrogées.

Cette synthèse alimente par la suite le panorama national annuel de l'emploi territorial édité par la FNCDG et l'ANDCDG.

Pour l'édition de cette année, la récupération de la majorité des données a pu être automatisée par l'ANDCDG et le service « Animation de l'emploi territorial » a uniquement sollicité le service « Concours et examens professionnels » pour la réponse à cette enquête. L'automatisation complète de la collecte des données devrait intervenir en 2027 grâce à la plateforme « Concours-territorial ».

• Le CDG 76, sollicité pour des enquêtes en tant qu'établissement

Le RSU 2024 du CDG : Le Data Analyste assure la coordination de la collecte des données auprès de plusieurs services disposant des données et informations nécessaires à la réalisation des enquêtes : la Direction générale, les services « Gestion des carrières et des instances paritaires », « Recrutement/Missions temporaires », « Finances », « Paie », « Santé et prévention », et la mission « Mobilité/Reclassement ».

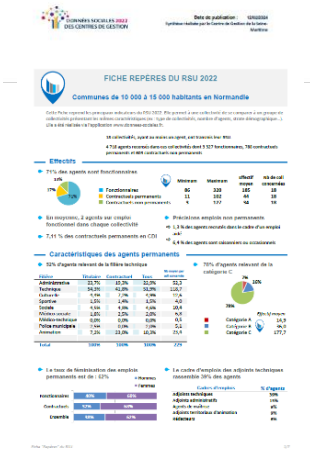
Le service s'est chargé de la saisie des données dans l'application. Il a assuré l'analyse et la rédaction du rapport d'information présenté au Comité Social Territorial de Service. Il sera nécessaire de s'assurer de la publication des RSU du CDG sur notre site Internet.

▪ Les publications



• Les fiches de synthèse

Les fiches de synthèse permettent de valoriser les enquêtes à renseigner obligatoirement par les collectivités sur leurs données sociales. L'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande Couronne ont mis à jour en 2025 de nouveaux modèles accompagnés de zooms sur des thématiques spécifiques à générer via l'outil de datavisualisation partagé (Qlik).
Ces modèles se composent de :



- **La synthèse générale (CST)** : les principales données du RSU de la collectivité. Doit être publiée en ligne et présentée au CST.

- **La synthèse FOCUS : synthèse plus détaillée, regroupant les analyses suivantes :**
  - **zoom absentéisme,**
  - **santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT),**
  - **risques psychosociaux (RPS),**
  - **zoom « rémunération »,**
  - **égalité professionnelle femmes / hommes.**

D'autres documents sont disponibles via Qlik afin d'accompagner les collectivités dans leur pilotage RH et la réponse à leurs obligations :

- **La fiche « repères »** : synthèse générale d'un échantillon de collectivités au niveau départemental, régional ou national ;

- **Synthèse Handitorial** : zoom sur le handicap (non intégrée au FOCUS).
- **Le baromètre égalité professionnelle** : document regroupant un baromètre relatif à l'égalité professionnelle réalisé par le CIG Petite Couronne et le Centre Hubertine Auclert, ainsi qu'un modèle de plan d'action.
- **La base de données sociales** : fichier regroupant l'ensemble des réponses au RSU dans un format consultable et exploitable par les membres des instances ;
- **Le baromètre RH :** permettant de se comparer avec des collectivités de strate similaire ;
- **La synthèse « Évolution annuelle »** : reprise d'un ensemble d'indicateurs sur plusieurs années, avec la possibilité de limiter l'analyse à un échantillon constant ;
- **L'outil « LDG »** : outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion d'une collectivité, basé sur les données de son Rapport Social Unique.

Dans le prolongement des campagnes précédentes, le service a produit plus de 300 fiches de synthèses et divers documents à la demande des collectivités.

Les études et données chiffrées réalisées

Les enquêtes réalisées par le CDG 76 (RSU, RASSCT, Handitorial, GPEEC) ainsi que la gestion de la Bourse de l'emploi, permettent de constituer des bases de données pouvant répondre à des demandes spécifiques en matière d'emploi, de statut, d'absentéisme, d'accidentologie... A ce titre, le service se positionne comme prestataire en matière de données sociales, d'études, de cartographie, auprès des différents services du CDG 76 et de la Direction ainsi qu'auprès de collectivités et d'organismes qui en font la demande.

Durant l'année 2024, le service « Animation de l'emploi territorial » a répondu à plusieurs demandes internes ou émanant d'acteurs extérieurs, et a réalisé quelques cartes thématiques, notamment :

- Plusieurs éléments chiffrés et cartographiques ainsi que des visuels relatifs à la FPT, dans le cadre de présentations assurées par différents services du CDG, tout particulièrement celles du chargé de promotion de l'emploi public.
- Un appui statistique dans le bilan et la mise en place de l'évènement « job dating ».
- Des réponses basées sur le rapport social unique aux interrogations de la direction et d'autres services du CDG.
- La production de synthèses pour des collectivités et les conseillers en organisation.

Les groupes de travail régionaux et nationaux

Dans le cadre de ses activités, **le service « Animation de l'emploi territorial » participe à des groupes de travail** au niveau local et national.

• Groupe de travail Observatoire de l'ANDCDG

Le CDG 76 participe activement au groupe de travail des CDG, sous l'égide de l'ANDCDG. Composé essentiellement des référents régionaux des Observatoires, celui-ci est chargé de plusieurs dossiers :

- **Le RSU 2024** : des échanges réguliers ont eu lieu entre référents régionaux sur des aspects techniques et informationnels tout au long de l'année.
- **Le Panorama de l'emploi** : Issue de l'enquête « bilan de l'emploi » réalisée par les CDG au niveau national, cette publication reprend des données des effectifs, de la BDE, des départs à la retraite, des concours. En 2026 Le CDG76 sera associé en qualité de rédacteur aux côtés d'autres CDG.

- **L'application « Données sociales »** : En tant que référent régional, le CDG 76 assure le relais d'informations auprès des CDG normands. Dans ce cadre, le CDG 76 rédige plusieurs notes d'information, anime des réunions et centralise les demandes d'améliorations émanant des CDG normands, concernant le Rapport Social Unique. Le CDG76 est également en appui des CDG normands dans les difficultés qui peuvent être rencontrées au cours de la campagne et à l'arrivée de nouveaux agents.

• La sous-commission « Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi » de l'ANDCDG

La sous-commission a pour objet la présentation des résultats des enquêtes à l'échelle nationale ainsi que les publications, d'informer sur les projets et les sujets d'actualité. Le CDG 76 a participé aux 2 rencontres en visioconférence et en présentiel portant sur le RSU 2024, les publications, l'utilisation des outils, la promotion du métier de secrétaire de mairie ainsi que la plateforme Emploi-Territorial.

• Groupe de travail des référents régionaux des Observatoires

Placé sous l'égide de l'ANDCDG, ce groupe de travail a vocation à échanger sur des aspects techniques liés aux enquêtes, sur l'application « Données sociales des CDG », sur des projets d'outils ou de publications. Une seule réunion en présentiel s'est déroulée afin de présenter les avancements des différents projets.

▪ L'observatoire régional de l'emploi territorial

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit la création et l'animation d'un Observatoire régional de l'emploi territorial, au titre des missions obligatoires des centres de gestion. Dans le cadre du Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des Centres de Gestion normand, le CDG 76 a été confirmé centre de gestion coordonnateur. A ce titre, les CDG normands inscrivent leur action à deux niveaux : les collectivités de petite taille qui n'ont pas nécessairement les moyens d'observer les évolutions liées à l'emploi et les structures plus importantes qui peuvent s'appuyer sur les études de l'Observatoire régional, afin de mener leur politique RH. Par ses activités de nature régionale, le service « Animation de l'emploi territorial » est particulièrement impacté.

En tant que centre de gestion coordonnateur, le CDG 76 a impulsé et animé les travaux de l'Observatoire régional à l'échelle de la Normandie, en s'appuyant notamment sur l'application « Données sociales des CDG ».

▪ Référent RGPD

Le DPO du CDG a désigné, pour chaque pôle, un référent RGPD, principalement chargé d'auditer et de mettre à jour chaque fiche de traitement des données personnelles associée à son pôle, d'identifier les besoins de nouvelles fiches de traitement, de mettre à jour les anciennes et de s'assurer de leur remplissage conforme aux exigences de la CNIL. Des réunions trimestrielles sont prévues. Le data analyste du service a été désigné référent ; les fiches du pôle sont à jour à hauteur de 95 %.

▪ La licence professionnelle MACT

La licence professionnelle « Métiers des Administrations et Collectivités Territoriales » : depuis 2008, le CDG 76 a mis en place un diplôme professionnel, en partenariat avec l'Université de Rouen, visant à permettre aux collectivités territoriales de renouveler leurs effectifs au sein notamment des services administratifs, tels que finances et marchés publics, ressources humaines et orienter vers le métier de secrétaire de mairie.

La licence professionnelle affiche un taux d'insertion professionnelle de 90% des étudiants à l'issue de leur formation.

L'animateur de l'emploi, a continué de développer des actions de communication autour de la licence professionnelle MACT afin de promouvoir cette formation auprès des étudiants. Il participe à des événements organisés par l'Université de Rouen tels que : la journée Portes Ouvertes, le forum poursuite d'études, le forum de l'IPAG. Ce dispositif a également été communiqué lors des salons de l'emploi auprès d'un public en reconversion professionnel.



Conséquence d'un nouvel intérêt d'étudiants de filières habituellement peu représentés (Notariat, Science PO) et d'une augmentation des personnes en reconversion professionnelle, il est constaté une continuité dans l'augmentation de l'effectif de notre Licence Professionnelle. 17 étudiants sont en cours de formation dont 4 en formation continue, sur les 20 places possibles.

Les actions de promotion sont donc maintenues avec un axe d'amélioration sur la qualité des supports et de la diversité des canaux. Des supports vidéo destinés aux réseaux sociaux ont été développés ou sont en cours de développement. Un partenariat avec le Lycée Val de Seine, notamment sur le cursus BAC Pro AGORA, est en cours de construction dans le but de former/flécher des étudiants de BTS vers notre Licence, d'ici quelques années.

- **Les actions de promotion**

Les évènements autour de l'emploi, salon/forum/job dating sont nombreux et nous permettent de développer la visibilité de nos métiers, de nos offres d'emplois pour lutter contre les difficultés de recrutement constatées.

Job dating :



Dans le cadre de sa mission de promotion de l'emploi public, avec pour volonté de faciliter les rencontres entre les collectivités et des candidats potentiels à des emplois vacants, le centre de gestion a relancé un évènement job-dating. Cet évènement s'est de nouveau déroulé sur 2 lieux, la même semaine. L'idée étant d'organiser ces rencontres par bassin d'emplois. Le partenariat avec Caux Seine Agglo a été apprécié car ils ont été proactifs sur la mise en place opérationnelle et le sourcing candidats.

Cet évènement s'est inscrit également dans le cadre de la coopération Régionale puisque réalisé en concertation avec les autres CDG Normands, allant jusqu'à la création d'une communication commune :



L'organisation générale a été conservée, temps de job dating le matin suivi d'un temps de repas avec les collectivités et partenaires pour stimuler les échanges libres et réaliser un débriefing à chaud. Pendant le job dating des conférences, ateliers cv, conseils France travail et Cap Emploi étaient proposés.
Les services aux collectivités proposés en 2024 sur l'après midi n'ont pas été reconduits car ne provoquaient pas suffisamment d'intérêts auprès des collectivités.
Il est à noter une baisse des collectivités présentes au sein du CDG, l'origine de cette baisse est multifactorielle, disponibilité / autre évènement la même semaine / besoin de recrutement absent. A contrario la fréquentation est restée quant à elle importante.

Dans nos locaux, 9 collectivités ont réalisé un peu plus de 600 entretiens individuels avec intention de suite pour 61 d'entre eux.

A Lillebonne, les 5 collectivités ont réalisé plus de 150 entretiens individuels pour 15 intentions de suite.

L'objectif de ces manifestations a été atteint puisque tous les acteurs ont été satisfaits de leurs rencontres et de la visibilité offerte.

Le principe est de donner envie à des personnes en recherche d'emploi ou de mobilité professionnelle de rejoindre la fonction publique territoriale en général.

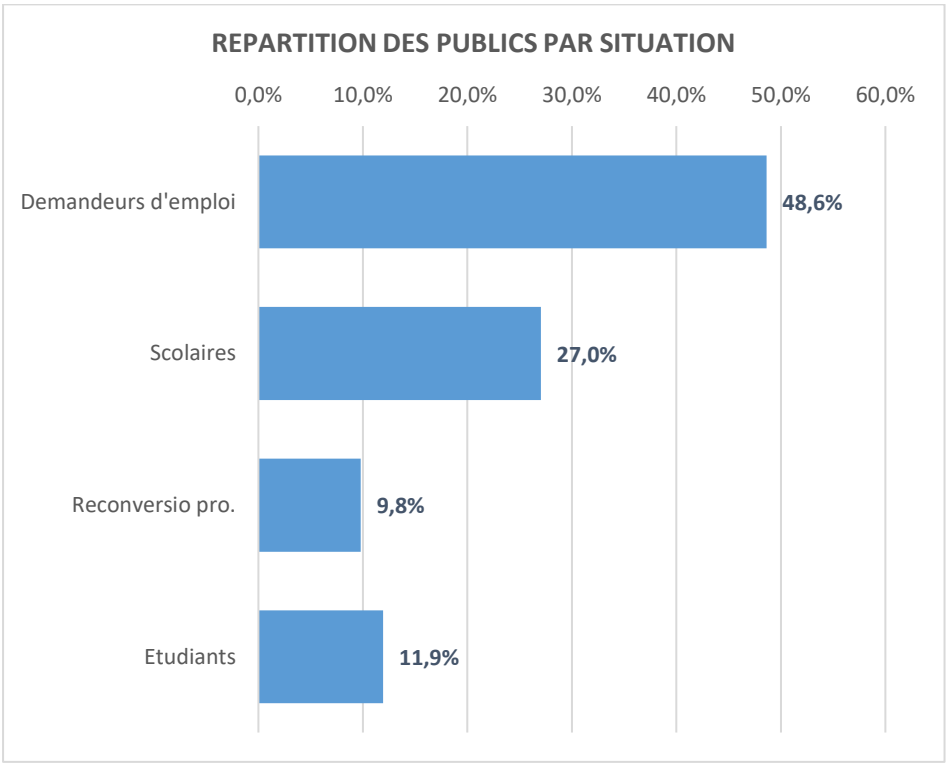
Conférences, tenue de stands lors de salons/forum :

La promotion de l'emploi public auprès des demandeurs d'emploi, étudiants, scolaires, conseillers en évolution se réalise lors de rencontres qui prennent la forme de mini conférences, d'échanges individuels autour du Cv, jeu « escape box ». Ces rencontres ont lieux dans établissements scolaires, universités, salons et forums ou dans les locaux des acteurs de l'emploi comme France Travail ou les missions locales.

Sur 2025, la diversité des partenaires auprès desquels les interventions ont lieux a été revue à la baisse pour se concentrer sur les salon et forum qui semblent plus porteurs. Cela a également permis de développer d'autres partenariat comme la coloration du Bac Pro Agora et a dégagé du temps pour permettre au chargé de promotion de prendre en charge une nouvelle mission.

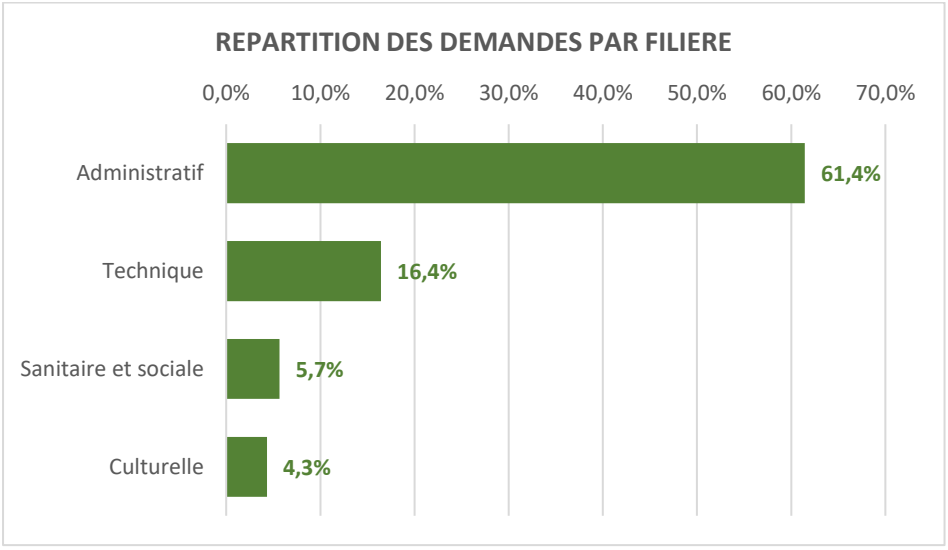
35 interventions ont pu être réalisées durant l'année permettant d'être en contact avec plus de 1460 personnes (1500 en 2024).

Détails concernant les profils rencontrés lors de ces manifestations :



Les demandeurs d'emploi représentent la majorité de personnes rencontrées car sont une cible privilégiée.

Les scolaires vient en second car représentent l'avenir des actifs.



L'intérêt du public se porte toujours prioritairement sur la filière administrative, filière par excellence des reconversions professionnelles. A noter également l'impact du grand nombre de demandeurs d'emploi avec un profil secrétariat.

Actions de promotion avec les organismes liés à l'emploi et à la formation :

- **Participation au salon Emploi en Seine**
- **Participation au salon de l'AROM**
- **Participations aux salons 24H emploi de Rouen et du Havre**
- **Participation aux forums Job 76 et Actu76**
- **Participation à des forums de l'emploi, niveau communaux ou intercommunaux :** Gruchet le Valasse, Barentin, Montville, Le Tréport, Oissel, Petit Quevilly, Le Trait, Grand Couronne,
- **Participation à la journée Portes Ouvertes de l'Université Rouen-Pasteur**
- **Participation aux étapes de Gournay et Darnetal des métiers en tournée de l'AROM**

- **Université de Rouen :** IPAG, Masters GTDL/EEET, DUT CJ
- **Missions Locales :** Forum des métiers
- **Ecoles :** CEFAP Bolbec, Lycée Flaubert et Val de Seine.
- **Participation à un Job Dating :** CEFAP Bolbec

▪ Les partenariats institutionnels

La coloration du Bac Pro Agora (Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités) avec le Lycée Val de Seine de Grand Quevilly est lancée. Une convention de partenariat a été signée avec le Lycée afin de « Colorer » vers les métiers administratifs de la fonction publique territoriale les enseignements proposés aux étudiants de seconde / première et terminale Agora.

Cette « coloration », dispositif Education Nationale vise à orienter/former des cursus vers des secteurs d'activités en besoin de recrutement. En fonction des années d'études cela consiste en des conférences, stages de découverte, stages d'immersion ou des mises en situations professionnelles préparée avec des procédures et documents supports spécifiques à la fonction publique territoriale, fournis par notre établissement.

Cette action a déclenché un témoignage lors d'un évènement organisé par la région (CREFOP) auprès des chefs d'établissements et nous a permis d'être associé à de futurs évènement qui pourrait permettre de continuer la mise en lumière de la FPT et de nos métiers.

Les faits marquants 2025

• Un renforcement de la transversalité

Les deux agents du service ont poursuivi la co-intégration de leurs prérogatives en participant ponctuellement et conjointement aux salons d'orientation et de recrutement, ainsi qu'en abondant les présentations du chargé de promotion d'éléments issus des différentes bases de données.

• Une campagne exceptionnelle du Rapport Social Unique

Un accompagnement ultra-renforcé du service a permis d'obtenir un taux de retour « collectivités » de 91 % et un taux « effectifs » de 98 %, soit les meilleurs taux jamais atteints au CDG76. Cette campagne a été marquée par une forte sollicitation proactive (mails et appels téléphoniques) tout au long de l'année, afin de convaincre les collectivités n'ayant jamais réalisé le RSU de s'y engager, ainsi que celles ne l'ayant pas encore débuté/finalisé.

• La CRET

La CRET (Conférence régionale de l'emploi territorial) a constitué un moment charnière de l'année, au regard des échanges avec les collègues des CDG normands et des échanges avec la direction. Les travaux statistiques ont mobilisé plusieurs semaines d'élaboration.

• Le début du développement de Terry IA

En fin d'année a débuté un projet de démonstration technique expérimentale d'une IA locale et open source, pilotée par le data analyste, nommée « Terry IA »

• La mise en place de la collaboration du Bac Pro Agora au Lycée Val de Seine

Perspectives

- ✓ Il est nécessaire de tenir compte des élections municipales 2026 dans la gestion globale de la campagne « RSU 2025 »
- ✓ Le service accentuera ses analyses en particulier autour du Baromètre RH, qui sera délivré tout au long de l'année aux collectivités.
- ✓ Aboutir aux objectifs fixés pour le prochain Panorama en collaboration avec le CIG GC
- ✓ Il est nécessaire de recentrer les actions sur les besoins du service « Missions temporaires » et sur les actions de grande ampleur

CHIFFRES CLÉS

37 664 agents permanents recensés dans le Rapport Social Unique 2024, soit un taux de retour effectif de 98 %
1 124 RSU validés sur 1 232 : taux de retour **91 %**, soit **19 points de plus** que l'année précédente.
Support RSU :
150 heures passées au téléphone avec les collectivités sur plus de **2 000 Appels.**
15 à 20 Mails traités par jours en moyenne
1 500 candidats à un emploi public territorial informés

Le service archives



Franck Hartnagel
Responsable du service



Julien Adjal
Archiviste



Aline Amat-Medeiros
Archiviste

Présentation

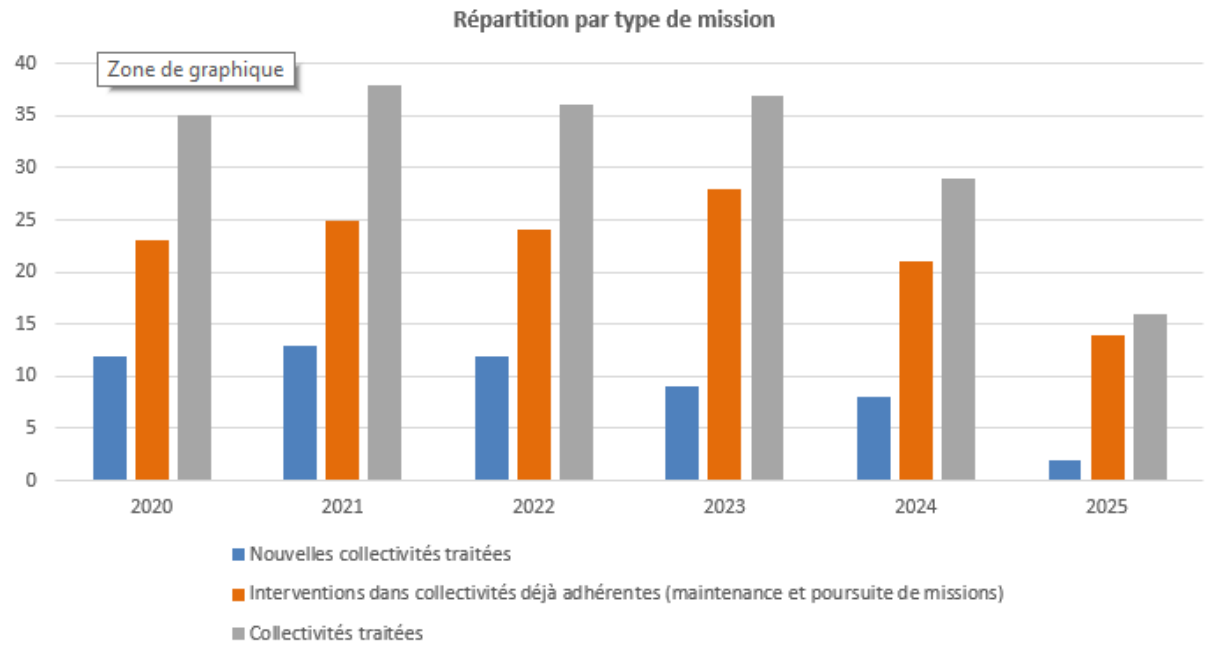
La gestion des archives publiques constitue une dépense obligatoire (art. L2321-2, CGCT) et une obligation réglementaire souvent difficile à satisfaire au sein des collectivités, par manque de temps, de moyens humains et de qualification. Pourtant, des archives gérées de manière rationnelle et classées selon la réglementation en vigueur participent à l'efficacité administrative. Une mauvaise gestion de l'information expose les collectivités à un certain nombre de risques : pertes de temps, pertes d'informations, inflation de locaux, risque de contentieux.

Un archivage efficient permet ainsi de répondre au besoin démocratique de transparence administrative.

Enfin, les archives permettent une meilleure connaissance de l'histoire des collectivités et contribuent à l'assise de leur identité. Elles sont un bien commun, reflet de l'évolution de la société civile.

Le service « Archives » du Centre de Gestion de la Seine-Maritime apporte dans ce domaine une aide appréciable et efficace aux collectivités. Cette activité s'exerce sous le contrôle des Archives Départementales, dans le respect du contrôle scientifique et technique qu'exercent les services de l'Etat sur les archives des collectivités locales (Art. R. 1421-1 du CGCT).

Bilan de l'activité



Communes :

. **Nouvelles missions** : Calleville-les-Deux-Eglises : 15 jours ; Mesnil-Panneville : 20 jours.

. **Maintenances et poursuites de missions** : Bacqueville-en-Caux : 15 jours ; Darnétal : 15 jours ; Ferrières-en-Bray : 15 jours ; Les Grandes-Ventes : 10 jours ; Maromme : 6 jours ; Petit-Couronne : 14 jours ; Saint-Aubin-lès-Elbeuf : 15 jours ; Saint-Etienne-du-Rouvray : 35 jours et demi ; Saint-Jean-de-Folleville : 10 jours ; Sotteville-lès-Rouen : 45,5 jours.

Parmi les collectivités de moins de 5000 habitants, 4 ont bénéficié d'une subvention du Conseil Départemental.

EPCI :

. **Maintenances et poursuites de missions** : Communauté de Communes des Villes Sœurs : 20 jours ; Port-de-Normandie, site de Dieppe : 20 jours ; ; Syndicat Départemental d'Energie : 18 jours ; SMAEPA de la Région de Dieppe Nord : 15 jours

Au cours de l'année 2025 les archivistes itinérants du Centre de Gestion sont intervenus dans **16 collectivités** territoriales (29 collectivités en 2024 ; 37 collectivités en 2023 ; 36 collectivités en 2022 ; 38 collectivités en 2021, 35 collectivités en 2020). L'ensemble de ces collectivités ont monopolisés les 2 archivistes durant **289 jours.**

\ **6 collectivités de moins de 3500 habitants** ont représenté **29%** de l'activité du service.

\ **23%** de l'activité du service a été réalisée au sein de **4 collectivités et 1 EPCI de 3 500 à 25 000 habitants**.

\ **2 collectivités et 3 EPCI de plus de 25 000 habitants** constituent également une part importante de la demande, puisqu'elles représentent **48%**.

On observe durant cette année 2025, une demande importante des petites collectivités, ayant pris conscience de la nécessité d'organiser leurs « ressources archives ». De même, on constate une demande croissante émanant des grosses collectivités, conséquence des regroupements et fusions d'EPCI impliquant l'obligation légale de transfert et d'organisation des archives.

Ces données illustrent la prise en compte croissante du rôle des archives dans l'administration et l'organisation des collectivités et le rôle des archivistes du Centre de Gestion, dont l'expertise en matière d'organisation, de tri et de classement des documents, est reconnue tant par les petites collectivités que par les plus grandes.

Au niveau des effectifs du service, 2 archivistes avaient sollicité une mutation en 2023 ; ces derniers n'avaient pu être remplacés faute de candidats. En septembre 2025, un 3ème agent du service a été recruté par la Communauté de Communes Falaise du Talou ; ces départs expliquent que toutes les collectivités demandeuses n'aient pu être satisfaites cette année ; aussi, un nouvel agent a pu être recruté au 20 octobre ; au 1er janvier 2026 devrait arriver un 2ème agent afin de renforcer le service qui comportera alors 3 archivistes.

- **Demandes et nature des interventions**

  - La gestion des archives des collectivités constitue une véritable problématique en termes de place et d'accès aux documents. Archiver, c'est savoir trier et éliminer rationnellement et selon des règles fixées par la Loi.

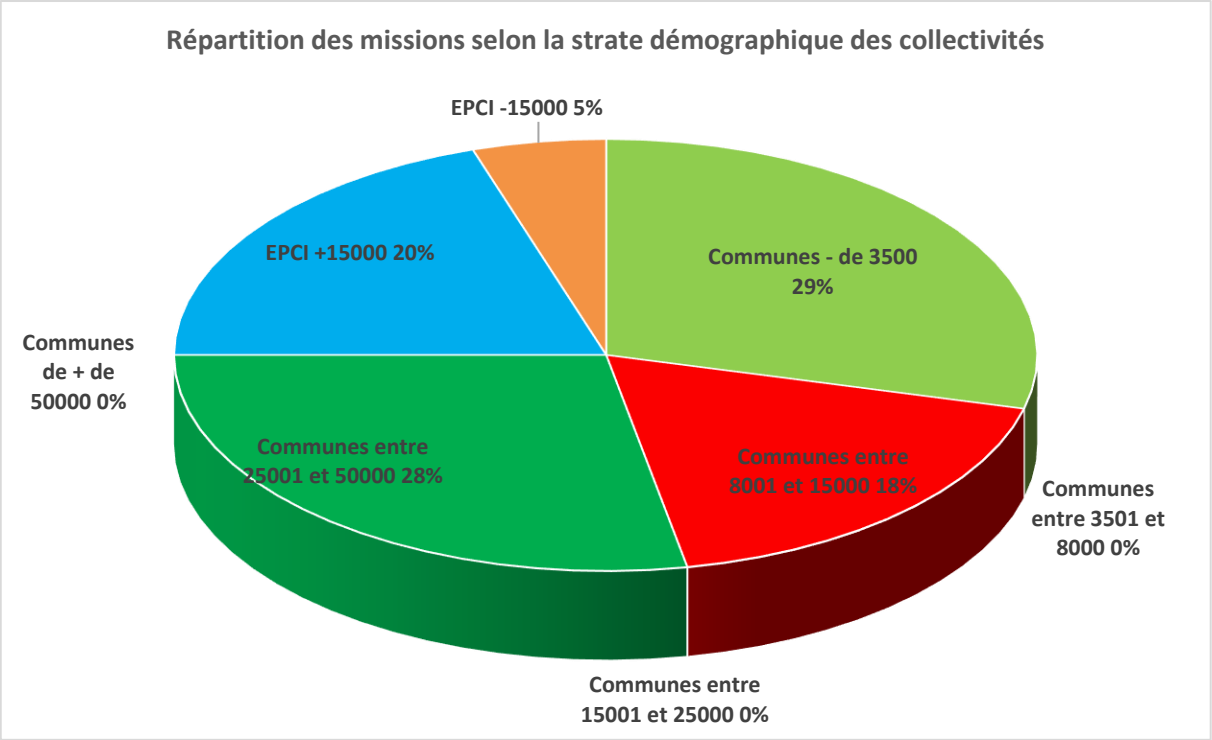
  - Au terme des interventions des archivistes du Centre de Gestion, l'élément le plus apprécié est généralement le gain de place (entre 1/3 et 2/3 du volume), réalisé par l'élimination des documents ayant dépassé leur durée légale de conservation et ne présentant pas d'intérêt historique. Le travail ainsi réalisé permet un accès rapide et efficace aux dossiers, grâce aux inventaires informatisés constituant une base de données fiabilisée.

  - Sur les **16 interventions** réalisées en 2025 (29 en 2024), **2 concernent de nouvelles collectivités adhérentes** au service (8 nouvelles collectivités en 2024), lesquelles ont représenté **12% de l'activité du service** (32% en 2024).

    - **14 collectivités** ont sollicité une poursuite de missions ou une **maintenance** (21 en 2024), destinée au suivi et à la pérennité du classement de leurs archives, soit **88% de l'activité** du service (68% en 2024) ; la fidélité des collectivités au service démontre son efficacité du et l'accroissement de la prise en compte de la fonction archives dans les collectivités publiques.

  - **Depuis 2008**, 180 nouvelles collectivités ont adhéré au service « Archives », et 316 maintenances ont été réalisées. Sur ces 10 dernières années, **496 interventions** ont été réalisées.

  Ces chiffres témoignent de l'**efficacité et de l'utilité du service** et de **la prise de conscience de la fonction « archives »** par les collectivités, quelle que soit leur taille ; les communes et les intercommunalités font appel au Centre de Gestion pour résoudre la gestion de leurs archives par la **mise en œuvre d'une politique d'archivage,** s'inscrivant de plus en plus dans une politique globale de gestion de l'information, **visant à garantir et pérenniser leurs droits, leur histoire et leur identité**.



L'archivage électronique

À l'heure de la révolution numérique, une organisation rationnelle de l'information est encore plus nécessaire et constitue un des enjeux de la modernisation des services publics. La prise en compte du **cycle de vie** des documents, la mise en place d'outils de gestion des archives et d'une procédure d'archivage, s'avèrent indispensable pour **garantir l'accessibilité, la traçabilité, la fiabilité des documents ayant valeur probante** et de constituer **la mémoire de la collectivité**.

Les archives produites dans le cadre de la dématérialisation des procédures administratives sont des archives publiques au sens de l'article L211-1 du Code du Patrimoine. Ainsi les archives numériques doivent être conservées, au même titre que les archives papier, selon des règles et une méthode à même de garantir la valeur légale des documents. Une réflexion sur le recours à un Système d'Archivage électronique a été initiée.

Perspectives

Le service « Archives » du Centre de Gestion constitue un **service support aux collectivités**, et s'adapte aux situations rencontrées sur le terrain, pour accompagner celles-ci, dans la mise en place d'une **politique d'archivage**.

La loi du 15 juillet 2008 sur les archives, apporte une existence et une assise légale à la gestion des archives intercommunales. Les communes de moins de 20 000 habitants ont désormais la possibilité, par dérogation, et après arrêté préfectoral, de déposer leurs archives auprès du groupement dont elles sont membres ou auprès de la commune conventionnée pour la conservation des archives de la structure intercommunale. **Le service Archives du Centre de Gestion, par son savoir-faire et sa souplesse d'utilisation, représente un atout pour les groupements de communes devant assurer le traitement de leurs archives.**

De la petite commune dont les archives se trouvent empilées à la cave ou au grenier, à l'émergence des communautés de communes n'ayant pas les moyens d'embaucher un archiviste permanent, ou ne jugeant pas utile un tel investissement, le recours aux **interventions régulières du service Archives du Centre constitue un rôle facilitateur et un gage de qualité. Les interventions des archivistes itinérants accompagnent la réforme territoriale et les transferts de compétences**.