

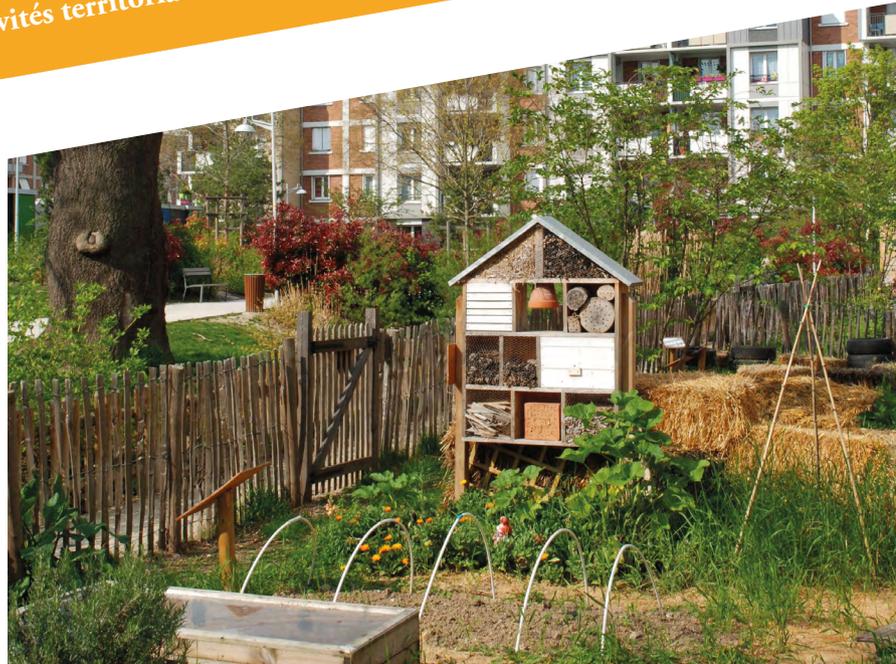


## Moderniser l'image du CIG

Le CIG d'aujourd'hui est bien différent de celui d'hier. J'ai impulsé une politique de modernisation tournée vers les affiliés depuis que j'en suis le président. La nouvelle mandature 2020-2026 est pour moi l'occasion d'accélérer la transformation de cet établissement de référence dans le paysage institutionnel et territorial d'aujourd'hui. Son image doit être en phase avec ce qu'il est devenu mais surtout ce qu'il sera demain. Aussi, j'ai demandé à notre directeur général, Xavier Bastard, de lancer une démarche de « management de marque » qui comprend notamment une réflexion sur son identité, un changement de logo (qui date de plus de vingt ans), l'élaboration d'une charte graphique et éditoriale. Comme il s'agit d'une démarche participative, un panel de représentants de collectivités et d'établissements affiliés sera interrogé.

Le printemps 2022 annoncera le renouveau de cette image, en totale adéquation avec le projet d'établissement ! (cf. page 9).

**Le Président,**  
**Jacques Alain Bénisti,**  
Maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire



## DÉVELOPPEMENT DURABLE

### Le projet de transition d'Arcueil pour répondre aux défis du présent et de l'avenir

#### Sommaire

2 - 3 • *Grh* / Développement durable : le projet de transition d'Arcueil pour répondre aux défis du présent et de l'avenir

4 - 7 • *Enjeux* / Rencontre avec Xavier Bastard, nouveau directeur général du CIG petite couronne

8 • *Enjeux* / Assurances statutaires : les collectivités peuvent désormais adhérer au contrat 2022-2025

9 • *Mission* / Une nouvelle image pour le CIG en 2022

10 • *En Bref* / Brèves d'actualités

11 • *Portrait* / Un site web national pour l'emploi territorial !

12 • *Statut* / Conseil et expertise statutaires : une nouvelle ambition pour l'accompagnement des collectivités

# Le projet de transition d'Arcueil pour répondre aux défis du présent et de l'avenir

**Dans un contexte marqué par les difficultés liées à la Covid-19, la Ville d'Arcueil a fait en 2020 un choix ambitieux : impulser une démarche participative pour élaborer un nouveau projet d'administration. Avec un double objectif : mettre en pratique les orientations de l'exécutif issu du dernier scrutin municipal, mais aussi recréer une dynamique positive au sein de ses services.**

« **C**rise : nom féminin. Moment très difficile dans la vie d'un groupe, [marqué] par un trouble profond. » (1) Dans l'immense majorité des collectivités, c'est en ces termes que pourraient être qualifiés les mois qui, en 2020, ont suivi la mise en place des restrictions sanitaires liées à la pandémie de Covid-19. Ces restrictions ont en effet contraint la plupart des décideurs territoriaux, élus ou administratifs, à mettre leurs projets à l'arrêt pour faire face à l'urgence et à l'incertitude de la situation. Mais à Arcueil (Val-de-Marne), l'histoire s'est écrite différemment. Loin de se focaliser sur le court terme, la collectivité a fait le choix d'entamer une réflexion managériale globale pour élaborer un véritable projet d'administration à l'horizon 2026.

Si cette ambition a été rendue possible, c'est grâce à plusieurs conditions favorables, à commencer par le travail prospectif mené en 2019-2020 par un chargé de mission, Guillaume Arnal, pour poser les bases de la future mandature : « Nous avons réalisé un état des lieux des services de la mairie : raison d'être, moyens RH et financiers, réalisations 2016-2020, enjeux à venir... toutes ces informations ont

été réunies dans un livret, publié à l'occasion d'un séminaire début 2020, au cours duquel les responsables de services ont présenté chacun leur fiche de manière ludique et créative. »

### « Une perspective d'avenir »

Autre point important : les élections municipales de 2020 ont vu la reconduction du maire Christian Métairie. Pour ce nouveau mandat, la municipalité a affiché une ambition forte, celle de faire d'Arcueil une « ville en transition », aussi bien en termes de démocratie, d'écologie que d'inclusion (Hélène Peccolo, 1<sup>re</sup> maire adjointe et conseillère départementale, a d'ailleurs pour délégation ce sujet de « la ville en transition »).

Dernier élément propice, l'arrivée, à l'automne 2020, d'un nouveau directeur général des services, Lylian Sénéchal. Son idée : créer une nouvelle dynamique en interne en faisant de la « transition » non seulement une fin, mais aussi un moyen. C'est ainsi qu'il a proposé que l'administration elle-même participe à la traduction concrète de cette notion dans les services publics rendus aux usagers. « Sur cette période, nous avons tous pu constater les difficultés quotidiennes que se rencontrer... C'est un contexte qui a accru la sensation du « morne désespoir du travailleur » (2) : la gestion des urgences dans un quotidien de crise a contribué à obscurcir un horizon commun. L'équipe d'encadrement a d'ailleurs exprimé le besoin d'échanger, mais aussi de clarifier le sens du travail, d'avoir un cadre, une perspective d'avenir. »

### « Lost in transition »

Est-ce parce que les confinements et couvre-feux ont amené beaucoup de personnes à consommer de manière frénétique des séries télévisées ? C'est sous la forme d'un feuilleton, articulé en plusieurs épisodes et plusieurs saisons, que s'est imaginée la démarche visant à préciser ce qu'est une ville « en transition ». Le tout avec une bonne dose de second degré, dans les supports de communication (newsletters, questionnaire), notamment dans l'intitulé du premier rendez-vous, « Lost in transition » (3), en avril 2021.

Comme l'explique Guillaume Arnal, « ce 1<sup>er</sup> séminaire, destiné

1. [www.larousse.fr](http://www.larousse.fr)
2. expression d'Alain Supiot au sujet de la crise écologique du travail
3. référence au film « Lost in translation » de Sofia Coppola
4. transposition du terme anglais « team »





**« Tout le monde est plus réceptif aux aspects positifs du changement. »**

« Comparativement à 2014, les questions qui se posent en ce début de mandat ont complètement changé. Avec l'urgence climatique, les incendies, les inondations... il y a une prise de conscience convergente des citoyens.

La crise sanitaire a aussi joué un rôle. Elle a amené une réflexion sur nos valeurs, sur le sens de la vie... Elle a également révélé l'utilité du service public municipal, sa capacité d'innovation, non seulement aux yeux des habitants, mais aussi des agents eux-mêmes.

Dans notre projet, il nous a paru essentiel que l'organisation globale de l'administration soit repensée pour tenir compte de cet objectif de « ville en transition ». Prenons

l'exemple de la végétalisation d'une cour d'école : cela pose des questions en termes d'environnement, mais aussi de fonctionnalité de l'espace, d'activités pédagogiques... Bref, ce n'est pas uniquement l'affaire des services techniques ! Nous avons demandé à la direction générale de mener cette réorganisation, en lui laissant une marge de manœuvre suffisante pour traduire concrètement nos objectifs. Je suis heureux que l'administration adhère à ce projet. Bien sûr il y a eu des craintes, mais elles ont été largement compensées par l'intérêt que les agents ont trouvé à prendre part à cette démarche. C'est une autre évolution notable aujourd'hui : tout le monde est plus réceptif aux aspects positifs du changement. » ●

aux encadrants, leur a permis d'exprimer leurs questionnements sur le cadre de travail posé par l'exécutif, mais aussi de s'accorder sur des objectifs communs et sur les moyens de les atteindre, en faisant évoluer les pratiques et en inventant de nouvelles. Ils ont ainsi pris conscience de leur capacité à agir, individuellement et collectivement. Pour incarner cette volonté de travailler en équipe et donner une identité propre aux supports liés à la démarche, nous avons d'ailleurs créé un personnage baptisé Tim (4). »

**« Une histoire commune »**

Entre fin avril et fin juin, le 2<sup>e</sup> épisode a vu la constitution de petits groupes de travail. Ils ont commencé à plancher sur les actions réalisées ou en cours et pouvant s'inscrire dans cet objectif de ville (déjà) en transition pour les mettre en valeur, mais aussi, souligne Lylian Sénéchal « pour les relier ». « Nous souhaitons passer de la production de services et projets qui sont autant de « nouvelles éparpillées » à la constitution d'une histoire commune, écrite par et avec les élus, les agents et les habitants : le roman de la ville en transition. »

L'animation des ateliers a été confiée à des agents « porteurs de projet » qui se sont appropriés l'esprit de la démarche et en sont donc devenus eux-mêmes des acteurs. Le fruit de ce travail collaboratif sera présenté à l'automne ce qui marquera le 3<sup>e</sup> épisode de la série et la fin de la 1<sup>re</sup> saison de cette réflexion. Au cours des années qui suivront, restera alors à imaginer et à mettre en place les actions complémentaires pour arriver au terme de la « transition ». Bref une chose est sûre, à Arcueil, 2020 ne sera pas l'année où tout se sera arrêté, mais plutôt celle où tout aura (re) commencé. ●



►►► À travers le projet de « ville en transition », Arcueil entend notamment mettre en lumière et en cohérence diverses initiatives déjà portées par les élus, les agents ou les habitants de la commune.

**CONSEIL EN ORGANISATION ET CONDUITE DE PROJET : L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ PAR LE CIG**

Le CIG petite couronne propose une mission de conseil en organisation et méthodes. Il s'agit d'un accompagnement structurel et opérationnel de conduite de projets transversaux, en réponse aux besoins de chaque collectivité, dans une logique prospective, par exemple en vue de la définition d'un projet d'administration ou de service. Cet accompagnement est réalisé par un ou plusieurs consultants du CIG afin d'améliorer l'efficacité de l'organisation, en s'appuyant sur une méthodologie facilitant le changement et en impliquant les différents acteurs de la collectivité : élus, direction générale, encadrement, agents, partenaires sociaux. Le CIG met à disposition une connaissance du secteur public, un regard tiers de confiance et une méthodologie adaptée. ●

**POUR EN SAVOIR PLUS :**

[www.cig929394.fr/cig/conseil-organisation-methodes](http://www.cig929394.fr/cig/conseil-organisation-methodes)

# XAVIER BASTARD, NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL



**Xavier Bastard assume depuis le 1<sup>er</sup> septembre\* les fonctions de directeur général du CIG petite couronne. Interview et portrait.**

## *Est-ce difficile de remplacer Sylvie Husson, une directrice générale qui était très appréciée par les différentes parties prenantes du CIG ?*

On ne remplace pas Sylvie Husson, on lui succède, pour reprendre la formule d'un ancien garde des Sceaux. Sylvie Husson est effectivement une femme qui a marqué de son empreinte le CIG et le territoire de la petite couronne. Elle y a travaillé trente ans et est devenue directrice générale en 2016. Elle a su piloter de nombreuses réformes, avec enthousiasme et efficacité, sous l'égide du président Bénisti.

J'ai eu la chance de travailler à ses côtés et de participer activement au projet d'établissement « Proximité ». Ce projet place les collectivités au cœur de l'ambition du CIG afin de renforcer la qualité du service rendu tout se rapprochant encore davantage des réalités territoriales et en poursuivant une stratégie financière affirmée : stabiliser, voire baisser, la cotisation sans obérer les capacités de développement de l'établissement. « Proximité » s'est inscrit dans le cadre posé par les orientations stratégiques définies pour le précédent mandat (2014-2020).

Ma volonté est de poursuivre et de renforcer le changement engagé, une sorte de « changement dans la continuité », pour le nouveau mandat (2020-2026).

## *Précisément, quels sont les enjeux essentiels pour le CIG et aussi les affiliés ?*

J'ai la conviction que le CIG petite couronne est à un tournant de son histoire.

Créé il y a plus de trente-cinq ans, dans la logique des lois de décentralisation de 1982, il a d'abord joué un rôle de « gardien du statut » et d'organisation de concours et d'examen professionnels. Tout en restant un expert dans les missions obligatoires qu'il assume, il a su s'adapter pour devenir progressivement un partenaire stratégique dans le domaine de la gestion des ressources humaines en développant notamment son offre via les missions facultatives. Il a su s'adapter et accompagner les collectivités et les établissements publics en étant souvent proactif, en personnalisant

ses réponses, en faisant du sur-mesure, en fonction notamment de la taille des collectivités, tout en respectant l'équité et bien entendu les textes en vigueur.

Les collectivités et les établissements publics du ressort territorial de la petite couronne ont bien compris l'intérêt de la mutualisation et de l'affiliation. Depuis 2018, 100 % d'entre eux sont affiliés, dont plus de la moitié à titre volontaire.

Si nous pouvons nous réjouir de cette situation qui est une forme de reconnaissance, elle constitue également un défi : celui de la préserver. À cette fin, il nous faut répondre aux grands enjeux auxquels ont à faire face les collectivités en matière de ressources humaines.

Ces enjeux sont multiples en matière de recrutement, d'attractivité, de fidélisation, d'employabilité, de santé, de prévention des risques professionnels, de pilotage et de maîtrise de la masse salariale, de temps de travail, de modernisation de l'action publique, de qualité de vie au travail... Aujourd'hui plus que jamais, les profondes mutations de la société – sur les plans politique, sanitaire, avec cette crise de la Covid qui n'en finit pas, économique, social, environnemental – demandent une mobilisation et un investissement des agents territoriaux pour mener à bien les politiques locales dans un contexte difficile. La gestion des ressources humaines est devenue un sujet crucial pour les élus, et pas seulement pour ceux qui ont cette délégation, mais aussi pour les maires et les présidents.

Le CIG est justement à leurs côtés pour les accompagner dans l'accomplissement de ces enjeux. Notre feuille de route pour la mandature 2020-2026 du président Bénisti est bien claire.

## *Justement, comment le CIG compte-t-il répondre à ces enjeux, quel est votre projet pour l'établissement et les affiliés ?*

Il nous faut accompagner et renforcer le lien avec les élus et les cadres dirigeants de la petite couronne. Innover en adaptant nos modes d'intervention pour satisfaire pleinement nos affiliés. Renforcer

# DU CIG PETITE COURONNE

les liens avec les partenaires institutionnels. Et puis poursuivre la bonne gestion et la modernisation de l'établissement. Bien sûr, ces quatre axes sont intimement liés entre eux.

## **Comment comptez-vous vous y prendre concrètement pour renforcer le lien avec les élus et les cadres dirigeants de la petite couronne ?**

Je tiens tout d'abord à souligner que le conseil d'administration du CIG est composé d'élus locaux de la petite couronne issus d'une liste unique constituée de personnalités de diverses sensibilités politiques. C'est une force. L'ambition collective de tous les élus du conseil d'administration est d'être avant tout à l'écoute des besoins et des attentes des employeurs publics locaux et d'y répondre de manière efficiente, neutre et en tenant toujours compte des collectivités les plus fragiles.

Concrètement, nous allons renforcer la proximité avec les affiliés par une présence physique accrue sur tout le territoire de petite couronne. À titre personnel, je consacrerai du temps pour rencontrer les élus, prioritairement les nouveaux, et les décisionnaires en charge des ressources humaines afin de recueillir les besoins, rappeler l'intérêt de l'affiliation et les perspectives d'évolution d'accompagnement.

Il faut accentuer la sensibilisation des élus sur d'importants enjeux RH que le CIG a pris à bras-le-corps, par exemple le dialogue social, les lignes directrices de gestion, le temps de travail, le pilotage de la masse salariale, la protection sociale complémentaire et la santé au travail.

À terme, nous allons également conduire des pratiques innovantes sur les sites déconcentrés du CIG. En effet, afin d'avancer dans notre projet « Proximité » et profiter d'une opportunité d'investissement immobilière, le CIG a acheté en décembre 2020 un espace dans le Val-de-Marne. Une autre implantation sera également effectuée dans les Hauts-de-Seine. Nous pourrions ainsi notamment organiser des réunions sur chaque site afin de nous rapprocher géographiquement de toutes les collectivités.

Proposer aux DRH des outils utiles aux élus pour le suivi des effectifs et de la masse salariale ainsi que sur les éléments variables de paie (vacations,

heures supplémentaires) constitue aussi l'un de mes objectifs.

Et bien sûr, je n'oublie pas les élus qui siègent dans les collèges employeurs des instances consultatives (CAP, CCP...): en concertation avec les vice-présidents du CIG délégués aux instances, c'est-à-dire Françoise Kern, Catherine Desprès et Fernand Berson, nous renforcerons l'accompagnement au profit de ces élus qui rendent des avis importants sur la carrière et les conditions de travail des agents territoriaux et participent à un dialogue social de qualité.

## **Et en termes d'innovation ?**

**« Innover en adaptant nos modes d'intervention pour satisfaire pleinement nos affiliés »...**

## **Pouvez-vous préciser par des exemples concrets ce que cela recouvre ?**

Un exemple concret : je pense qu'une mission d'évaluation sur les missions, en particulier les missions facultatives, reste à créer. L'objectif est de mesurer le degré de satisfaction des affiliés pour ajuster si nécessaire l'offre proposée.

Nous allons également renforcer nos approches pluridisciplinaires chaque fois que c'est possible, comme nous le faisons ou l'avons fait avec succès sur de nombreux sujets : temps de travail, maintien dans l'emploi... Nous devons également personnaliser nos réponses, faire du sur-mesure en fonction notamment de la taille des collectivités, tout en respectant l'équité, et bien entendu la réglementation. Les volumes, les circuits internes, les délais d'instruction ne sont pas vraiment comparables. J'encouragerai donc toutes les initiatives internes visant à tenir compte du contexte dans lequel évoluent les collectivités de la petite couronne.

Nous allons également organiser une « mobilisation générale » autour des instances médicales qui fusionneront au 1<sup>er</sup> février 2022. Comment ? En accélérant le processus de dématérialisation des instances médicales ; en renforçant ponctuellement les moyens en interne pour accélérer l'instruction des dossiers ; en sensibilisant les agents des collectivités à la nécessaire complétude des dossiers par une immersion au sein du service des instances médicales. Sarah Deslandes, qui était la DGA en charge notamment des questions de santé et d'action

>>> suite page 6 >>>

**Il nous faut accompagner et renforcer le lien avec les élus et les cadres dirigeants de la petite couronne. Innover en adaptant nos modes d'intervention pour satisfaire pleinement nos affiliés.**



\* pour des raisons statutaires, Xavier Bastard est nommé au 1<sup>er</sup> septembre directeur général par intérim, avant d'être nommé sur le poste vacant de Sylvie Husson au 1<sup>er</sup> décembre 2021.



sociale, rejoint ce mois-ci la Ville de Chambéry – je profite de l’occasion de cet entretien pour lui rendre hommage. C’est son remplaçant, Benoît Haudier, l’actuel directeur de l’action sociale de proximité de la collectivité européenne d’Alsace, et qui va rejoindre le CIG début novembre, qui devra coordonner l’ensemble de ces actions.

Nous allons aussi renforcer le rôle de la mission remplacement. Mon ambition est de proposer aux collectivités des agents pleinement opérationnels dans leurs domaines respectifs – gestion des carrières, finances, commande publique, etc. – qui permettent de répondre immédiatement aux besoins et qui pourraient ensuite être recrutés par les collectivités. Une réflexion doit être entreprise pour mobiliser toutes les énergies – apprentissage, reconversion professionnelle, fonctionnaires momentanément privés d’emploi – en lien avec notre partenaire, la délégation régionale du CNFPT Île-de-France, dont le délégué régional n’est autre que le vice-président en charge de l’emploi et des concours du CIG, Anthony Mangin.

### ***C’est effectivement propice à un bon partenariat. Venons-en au renforcement des liens avec les partenaires institutionnels.***

Oui, le CIG évolue dans un écosystème constitué d’acteurs publics importants : la DGCL, la DGAFP, le CSFPT, la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), l’association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG), le CNFPT, etc. Il est fondamental de cultiver et de renforcer nos liens avec tous ces acteurs afin de gagner en efficacité et d’améliorer le service rendu tout en restant attentifs au devenir du statut dans un contexte profondément différent de celui des lois de décentralisation. Ainsi, par exemple, nous continuerons d’être le relais de nos affiliés pour nous faire l’écho de leurs contraintes et de leurs difficultés dans l’application de textes législatifs ou réglementaires ou souhaits d’évolution en matière de GRH. Nous serons toujours très actifs au sein des groupes de travail ou des commissions de la FNCDG, de l’ANDCDG, de l’AMF, de la DGCL et de la DGAFP, notamment sur le dossier des élections professionnelles 2022.

Nous soutiendrons des initiatives des associations des cadres dirigeants territoriaux (SNDGCT, ADRHGCT, ANDRHDT) : par exemple, la remise à plat des instances médicales ; la création des « entretiens-infirmiers » pour faire face à la démographie déclinante des médecins de prévention ; l’accompagnement de la réforme de la haute fonction publique.

Je précise aussi qu’outre Philippe Laurent, qui est vice-président du CIG et président du Conseil supérieur de la FPT, nous avons également un contact précieux au sein de cette instance en la personne de Sylvie Husson, devenue membre du CSFPT dans le collège des employeurs, et également membre du Conseil commun de la fonction publique dans la formation spécialisée « Examen des projets de texte et d’ordonnance ».

Conformément à l’article 50 de la loi de transformation de la fonction publique, nous sommes également en train de préparer une convention avec la délégation régionale d’Île-de-France du CNFPT afin de mieux articuler nos actions, notamment en matière d’organisation de concours et d’examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d’emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l’exercice de leurs fonctions, d’accompagnement personnalisé à la mobilité et d’emploi territorial. Avec les directrices générales adjointes, Aurore Barthel et Sarah Deslandes, nous avons déjà rencontré Bruno Partaix, le directeur régional Île-de-France, dans le cadre de la convention-cadre en préparation et une prochaine réunion est déjà prévue.

### ***Et concernant la « poursuite de la bonne gestion et la modernisation de l’établissement », quel est le programme ?***

Quatre domaines concernant directement les affiliés me viennent à l’esprit : la sécurité des systèmes d’information, la maîtrise financière, la modernisation de nos outils informatiques et de nos modalités de communication, ainsi que la qualité du dialogue social en petite couronne.

L’actualité récente sur les cyberattaques ainsi que la réglementation en matière de données personnelles nous incitent à renforcer notre politique de sécurité des systèmes d’information, en nous appuyant notamment sur le responsable de la sécurité des systèmes d’information qui a intégré le CIG il y a quelques mois, et notre déléguée à la protection des données. À cet égard, le projet de modernisation de la gestion des identités et des accès aux applications du CIG, baptisé Convergences, qui devrait être opérationnel avant la fin de l’année, participe de cette politique.

S’agissant des finances, en concertation avec le président et le vice-président délégué aux finances et à la commande publique, Philippe Launay, il convient de rééquilibrer la part des ressources financières (produit de la cotisation, tarifs) afin qu’elles correspondent davantage à la réalité de nos interventions. Par ailleurs, la politique de baisse de la cotisation doit notamment permettre à certains affiliés de disposer d’une

marge de manœuvre pour accéder aux missions facultatives proposées par le CIG.

Il s'agira aussi de moderniser nos équipements sur les 3 sites grâce à une politique d'investissement active. La poursuite du déploiement de la comptabilité analytique, avec l'appui notamment de notre chargé de contrôle et du dialogue de gestion, pour obtenir une approche en coûts complets au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et analyser finement les coûts des missions obligatoires et des missions facultatives est un objectif qui s'inscrit dans la maîtrise budgétaire.

Concernant la modernisation de nos outils informatiques et de nos modalités de communication, nous allons achever les projets Convergences, que j'ai précédemment évoqué, et PCI (plan de continuité des systèmes d'information). Un CRM (outil de gestion de la relation avec les affiliés) sera également mis en place pour renforcer l'interaction entre le CIG et les collectivités. Nous finaliserons aussi le projet de dématérialisation des instances paritaires pour simplifier et fiabiliser les saisines.

Nous allons également repenser notre communication et renforcer notre image. Nous commençons d'ailleurs dès ce mois-ci puisque le CIG a entamé une démarche de management de marque pour que son image soit davantage fidèle à ce qu'il est devenu. Cette démarche inclut une réflexion sur notre identité (plateforme et signature de marque) durant

laquelle nous solliciterons notamment un panel de représentants des affiliés, un nouveau logo, une charte graphique et une charte éditoriale (cf. article page 9). Et bien sûr, nous allons renforcer la promotion de nos missions et initiatives, dont certaines sont méconnues par nos affiliés. Enfin, et c'est aussi un sujet auquel le président Bénisti est sensible, nous maintiendrons la qualité du dialogue social au niveau interdépartemental avec les organisations syndicales, dans le cadre d'un protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne. Cette qualité se perçoit dans les échanges entre les membres des instances paritaires placées auprès du CIG – les CAP, les CCP, le CT... – mais aussi dans les réunions d'information et de concertation que nous avons régulièrement avec les organisations syndicales, notamment dans le cadre de la préparation des élections professionnelles de 2022.

### **Une dernière question : en une phrase, comment envisagez-vous le CIG à la fin du mandat du président, en 2026 ?**

Un tiers de confiance, un partenaire connu, reconnu et apprécié par tous, vers lequel on se tourne naturellement pour tout besoin en matière de gestion des ressources humaines. ●



#### PORTRAIT

### **Xavier Bastard, un dirigeant attaché à la cause du service public**

Le parcours professionnel de Xavier Bastard (47 ans) constitue un bel exemple de méritocratie républicaine.

Entré dans la fonction publique territoriale en 1996, il gravit les différents cadres d'emplois de la filière administrative, évoluant d'un poste d'adjoint administratif vers des fonctions de rédacteur, d'attaché, d'attaché principal puis d'administrateur à la suite de la réussite de concours et d'examens professionnels. « *Ce parcours m'a convaincu que tout agent, quelle que soit sa fonction, contribue pleinement au bon fonctionnement et à la performance des services publics de proximité.* » Le sport a également forgé son caractère. Amateur notamment du noble art et du ballon rond, il a un mental de compétiteur. « *Le sport, notamment le sport collectif, apprend la persévérance, mais aussi l'humilité, la solidarité, le respect, l'esprit d'équipe. Des valeurs qui m'animent aussi dans le cadre professionnel.* » Il débute sa carrière à la ville de Boulogne-Billancourt puis la poursuit à la ville de Clichy-la-Garenne, où il occupe le poste de directeur des ressources humaines, au sein d'une administration locale de 1 800 agents. Il connaît bien le territoire de la petite couronne et les problématiques des collectivités et établissements lorsqu'il intègre le CIG petite couronne en juin 2018. Le poste de

DGA Ressources – Secrétaire général de l'établissement lui permet de consolider son expérience sur un large périmètre d'intervention – relations avec les élus et avec les organisations syndicales, finances, contrôle de gestion, commande publique, ressources humaines, systèmes d'information, logistique. À ce poste, aux côtés de Sylvie Husson, il assimile le rôle et la posture d'un directeur général, notamment en temps de crise. La richesse de son expérience professionnelle, sa parfaite connaissance de l'environnement territorial, ses qualités managériales, son expertise dans le domaine de la gestion des ressources humaines, du statut et des finances, de la conduite de projets d'envergure constituent des atouts pour assurer cette fonction de direction. S'y ajoutent le conseil et l'accompagnement d'élus, sa compréhension des enjeux stratégiques et politiques, ainsi que sa culture du dialogue social. Ses compétences ainsi que ses qualités humaines convainquent le président Bénisti de le nommer directeur général de l'établissement. Xavier Bastard a conscience du défi qu'il doit relever avec ses équipes. Mais il reste optimiste. En fin connaisseur de l'histoire politique contemporaine, il cite à ce propos Churchill : « *Un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité, un optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté.* »

## ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

# Les collectivités peuvent désormais adhérer au contrat 2022-2025

**Le CIG a renouvelé début juillet son contrat groupe d'assurance garantissant les collectivités contre les risques financiers statutaires. Les collectivités qui avaient donné mandat au centre de gestion dans le cadre de cette procédure ont maintenant jusqu'au 31 décembre pour délibérer.**



Le contrat, géré en capitalisation, prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il est souscrit pour une durée de 4 ans avec des taux garantis pendant une période ferme précisée dans chaque bulletin d'adhésion. À la fin de cette période, l'entité adhérente et l'assureur, disposeront d'une faculté de résiliation annuelle sous un préavis de 6 mois avant l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier. Le contrat intègre une palette de services associés et propose différents niveaux de franchises. Chaque entité publique détermine librement les risques et les franchises qu'elle souhaite retenir.

**U**ne offre d'assurance concurrentielle et attractive : voilà ce que le nouveau contrat-cadre du CIG petite couronne propose aux collectivités mandataires en matière d'assurance des risques statutaires (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). L'actuel contrat arrivant à échéance fin décembre, le CIG a lancé une consultation au mois d'avril en vue de son renouvellement pour la période 2022-2025.

Pour garantir des conditions intéressantes et obtenir des taux de cotisation avantageux, le CIG s'est appuyé sur les conseils d'un actuaire. La forme juridique du contrat ainsi que les modalités de passation du marché ont été adaptées pour répondre aux spécificités des collectivités franciliennes.

Cette démarche a suscité de l'intérêt puisque 209 collectivités s'y sont associées. Pour le précédent contrat (2018-2021), on recensait 156 adhérents, qui tous ont d'ailleurs redonné mandat au CIG pour la nouvelle consultation.

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, 4 compagnies d'assurance ont été retenues. Les 116 entités publiques mandataires de moins de 50 agents ont été regroupées dans un seul lot : leurs taux de cotisation sont ainsi mutualisés. Les collectivités et établissements de plus de 50 agents bénéficient de tarifications individualisées en fonction de leur propre sinistralité. Ainsi, les 93 entités publiques en question ont été destinataires d'une offre personnalisée.

### ***Une délibération nécessaire pour l'adhésion***

Les candidats ainsi que les propositions tarifaires retenus ont été communiqués à chacune des collectivités mandataires fin juillet. Celles-ci ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour rejoindre le contrat, en renvoyant leur bulletin de réponse :

→ soit par voie postale (1 rue Lucienne Gérain, 93698 Pantin cedex)

→ soit par courriel :

[assurance.statutaire@cig929394.fr](mailto:assurance.statutaire@cig929394.fr)

Pour finaliser leur adhésion au contrat-groupe, les collectivités devront fournir une délibération d'adhésion. Le CIG reste à leur disposition pour les accompagner dans la phase d'adhésion et tout au long du contrat. ●



### **EN SAVOIR PLUS**

**Kamélia PINAT**

Chargée du pilotage des contrats

Tél. : 01 56 96 82 34 / [assurance.statutaire@cig929394.fr](mailto:assurance.statutaire@cig929394.fr)

# Une nouvelle image pour le CIG en 2022



**Plateforme et signature de marque, logo, charte graphique et charte éditoriale, le CIG se lance dans une politique de management de sa marque qui se concrétisera dès l'année prochaine. Principal enjeu : disposer d'une identité en phase avec le CIG d'aujourd'hui et de demain.**

**L**a mandature 2020-2026 du président Jacques Alain Bénisti est l'occasion d'accélérer la transformation et la modernisation du CIG petite couronne pour en faire un tiers de confiance connu et reconnu vers lequel ses différents publics se tournent naturellement (cf. interview de Xavier Bastard page 4).

Pour accompagner cette nouvelle dynamique, le CIG a entrepris une réflexion sur sa marque et une refonte totale de son identité visuelle, cette dernière datant de plus de vingt ans (2000). La volonté de remanier l'identité visuelle du CIG demande l'adoption d'une démarche de management de la marque. Cette dernière passe par la conception d'une plateforme de marque (cf. encadré). Cette plateforme de marque permettra de donner un sens à la marque, qui devra se traduire dans des signes : logo, signature de marque, charte graphique et charte éditoriale.

## Projeter la marque dans l'avenir

« Les enjeux de cette démarche structurante sont importants, explique Wilfrid Gerber, directeur de la communication du CIG petite couronne. Il s'agit tout d'abord d'asseoir l'identité et influencer positivement sur l'image de l'établissement en faisant coïncider le plus possible l'identité voulue avec l'image perçue et projeter la marque dans l'avenir. Cela doit également permettre de conserver une cohérence dans toutes les réalisations graphiques de l'établissement, de communiquer "d'une seule voix" avec comme conséquence positive une maîtrise de l'image du Centre et une identification immédiate. Cela constituera également un élément d'attractivité vis-à-vis des futurs collaborateurs ainsi que de fierté et de renforcement du sentiment d'appartenance pour les agents du CIG. »

C'est l'agence Bastille, spécialisée dans la communication publique, qui va accompagner le CIG dans cette démarche. La première étape de travail, qui va se dérouler au mois de septembre et octobre, consiste en un diagnostic de l'existant et le recueil de la parole d'acteurs internes et externes (panel de représentants d'affiliés et de partenaires) par le truchement d'entretiens individuels, l'organisation d'ateliers avec des agents et d'enquêtes par le biais de questionnaires. « S'appuyer sur des

regards extérieurs, tenir compte de la perception de l'écosystème du CIG, sont essentiels », ajoute Wilfrid Gerber. L'objectif est de recueillir la parole et les perceptions pour nourrir la réflexion et identifier les représentations communes. Bien entendu, le projet d'établissement « Proximité » va venir nourrir la plateforme de marque.

La conception du nouveau logo, de la signature de marque, de la charte graphique et de la charte éditoriale s'appuiera sur la plateforme de marque. Ces étapes devraient s'étendre jusqu'au début de l'année 2022. La nouvelle identité visuelle du CIG petite couronne devrait donc être déployée à compter du printemps 2022. ●

## DÉFINITIONS

- ▶ **Plateforme de marque** : outil marketing à la fois simple et essentiel, il se compose d'un ensemble de concepts qui formalisent l'identité de la marque : vision, mission, promesse...
- ▶ **Signature de marque** : slogan qui accompagne généralement le logo sur les différents supports et messages de communication. Il revendique généralement les valeurs, une promesse ou les ambitions de la marque. Un cas d'école avec Air France : « Faire du ciel le plus bel endroit de la Terre ».
- ▶ **Logo** : ou logotype, c'est une représentation graphique d'une marque. Le logo doit renforcer l'image de l'établissement et favoriser la reconnaissance de la marque. Il doit à la fois être évocateur de l'identité de l'établissement et permettre son identification immédiate.
- ▶ **Charte graphique** : guide contenant les recommandations d'utilisation et les caractéristiques des différents éléments graphiques pouvant être utilisés : logos, couleurs, polices, typographies, symboles, calques... La charte graphique permet de garantir l'homogénéité et la cohérence de la communication visuelle.
- ▶ **Charte éditoriale** : guide rédactionnel destiné à assurer l'homogénéité et la qualité des contenus éditoriaux publiés : ligne éditoriale, ton, champ lexical, règles de mise en forme éditoriale (hiérarchisation de l'information, niveaux de lecture, repères de lecture...).



## Les effectifs en petite couronne à la loupe

Le bilan social présente de façon synthétique les principaux résultats issus des Rapports sur l'état des collectivités (REC) de la petite couronne au 31 décembre 2019. Le taux de retour global des REC s'élève à 85 %, soit 307 collectivités et établissements publics sur les 361 que compte la petite couronne.

Pour consulter la synthèse du bilan social 2019 :

► [www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/bilan\\_social\\_2019\\_vf.pdf](http://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/bilan_social_2019_vf.pdf)

## APPRENTISSAGE

### Les collectivités accompagnées par le centre de gestion



**Vendredi 2 juillet**, le CIG a organisé pour la 4<sup>e</sup> année un job dating pour permettre aux employeurs territoriaux de petite couronne de recruter en apprentissage des étudiants de licence professionnelle « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » de l'université Paris-Saclay de Sceaux. Dix collectivités ont pris part à cet événement. Pour la première fois, des entretiens ont également pu avoir lieu en visioconférence.

## Une aide personnalisée aux employeurs pour élaborer leurs lignes directrices de gestion

Le CIG petite couronne poursuit son accompagnement à l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG), notamment à travers la conduite de missions de conseil et de formalisation du projet au sein des collectivités qui sollicitent son appui.

Cette prestation personnalisée permet aux équipes des collectivités concernées de prendre du recul sur leurs pratiques, de les valoriser et d'animer un dialogue social et de gestion sur les axes d'amélioration envisagés. La mobilisation de l'intelligence collective au service du projet LDG se révèle également bénéfique à la dynamique en interne.

Pour en savoir plus, rendez-vous dans le prochain numéro du journal « Collectivités ».

Contact : **Nabila Snane**

Consultante RH, organisation et méthodes

Tél. : 01 56 96 82 30 / [n.snane@cig929394.fr](mailto:n.snane@cig929394.fr)

► [www.cig929394.fr/grh/lignes-directrices-gestion-ldg](http://www.cig929394.fr/grh/lignes-directrices-gestion-ldg)



## Santé et action sociale : 3 jours de webinaires pour les acteurs RH

Le CIG petite couronne propose un nouvel événement, les 6, 7 et 8 décembre prochains. Intitulé « Panorama 2019-2021 de la santé et de l'action sociale », ce rendez-vous se tiendra sous la forme de webinaires. Destinées aux acteurs des ressources humaines, ces interventions doivent notamment leur permettre de s'approprier les principales évolutions juridiques et réglementaires intervenues depuis 2019.

Informations complémentaires et inscriptions à venir prochainement sur le site du CIG :

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

## LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT

### Des informations utiles sur [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

Le CIG petite couronne accompagne les employeurs publics territoriaux dans la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR). Pour guider les employeurs territoriaux, il propose de nombreuses informations utiles sur son site internet : webinaire « La mise en œuvre opérationnelle de la PPR » (12 octobre 2020), plaquette d'information, références juridiques et documents utiles (convention-type, modèle de délibération d'approbation).

Pour en savoir plus :

► [www.cig929394.fr/grh/sante/periode-preparation-au-reclassement-ppr](http://www.cig929394.fr/grh/sante/periode-preparation-au-reclassement-ppr)

Contact : **Sabrina Baringthon**

Cheffe du service CIME (Conseil, insertion, maintien dans l'emploi)

## Un site web national pour l'emploi territorial !

Au revoir « RDVEmploipublic », bonjour « Emploi territorial » ! À partir du 16 novembre, le CIG va proposer aux collectivités une nouvelle plateforme web, d'envergure nationale, pour assurer la publicité de leurs recrutements.

**E**mploi-territorial.fr : une adresse web que les employeurs territoriaux de petite couronne vont apprendre à connaître à compter du 16 novembre prochain. En lieu et place de RDVEmploipublic, cette plateforme va devenir leur outil de référence pour déclarer leurs vacances d'emploi et leurs recrutements.

C'est un véritable changement d'échelle qui s'opère : emploi-territorial.fr compte en effet 2 millions de visites par mois (soit environ 70 000 par jour), bref un vivier de postulants largement diversifié, sur tout l'Hexagone. Le site centralise d'ores et déjà la quasi-totalité des offres d'emploi territoriales. Par ailleurs, il accueille depuis le printemps dernier la plateforme nationale d'inscription pour les concours (concours-territorial.fr). Une nouvelle version du site, moderne et ergonomique, a d'ailleurs été mise en ligne à cette occasion.

Cette évolution de RDVEmploipublic vers emploi-territorial.fr s'inscrit donc dans la démarche de mutualisation portée par les centres de gestion afin de créer une voie unique d'accès à l'emploi dans les collectivités et établissements publics et ainsi donner plus de visibilité à la fonction publique territoriale.

### Un outil adapté et un accompagnement spécifique

Dans ce nouvel outil, les collectivités utilisatrices disposeront d'un tableau de bord récapitulatif de l'ensemble des opérations saisies. Elles y retrouveront l'historique et les données de leur compte RDVEmploipublic, ainsi que les fonctionnalités relatives à la saisie des déclarations de vacances d'emploi, la publication de leurs offres et la recherche de candidats. Elles auront à ce titre accès à une CVthèque nationale. Les offres d'emploi publiées sur emploi-territorial.fr seront automatiquement consultables sur le site « Place de l'emploi public » ([place-emploi-public.gouv.fr](http://place-emploi-public.gouv.fr)), qui recense les offres des trois fonctions publiques. Dès le 1<sup>er</sup> novembre, les candidats seront invités à s'inscrire sur le nouveau site, tandis que seront envoyés aux employeurs territoriaux leurs nouveaux identifiants et mots de passe.



### EN SAVOIR PLUS

- ▶ [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)
- ▶ [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr)
- ▶ Hotline : 01 56 96 87 66

Vous avez déjà fait  
**2 millions de vues ?**

Votre centre de gestion voit plus grand.  
Les sites RDVEmploipublic et Emploi-territorial fusionnent  
Publiez vos offres d'emploi sur le portail national unique **emploi-territorial.fr**

Dès la mi-novembre, publiez vos opportunités en toute simplicité !

\*2 millions de visites par mois sur le site [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr)

**emploi-territorial.fr** CIG petite couronne

Un dispositif d'accompagnement est prévu pour faciliter l'appropriation par les services RH de ce nouvel outil : une hotline spécifique sera à disposition et un webinaire ainsi que des ateliers « découverte » seront proposés sur tout le mois d'octobre et début novembre (modalités d'inscription à venir sur le site Internet du CIG : [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)). Des guides et tutoriels seront également disponibles en ligne. ●

# Une nouvelle ambition pour l'accompagnement des collectivités

**Début 2021, le CIG a réorganisé ses services pour créer la direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES). Objectif : développer l'offre de services pour répondre aux besoins renouvelés des affiliés.**

**N**ous sollicitons l'expertise statutaire du CIG de manière très régulière, au moins une fois par semaine. » Pour Bernard Cordier, DRH de la Ville de Drancy (93), pas de doute : le CIG est un partenaire essentiel pour mener à bien ses missions. « C'est une organisation de référence, qui nous fournit des informations complètes et de qualité. C'est un gage de crédibilité supplémentaire vis-à-vis de nos interlocuteurs en collectivité, notamment les élus. »

Dans les plus petites collectivités aussi, un service d'assistance tel que SVP Statut est une ressource précieuse, comme en témoigne Gwenola Lebasclé, DGS de Périgny-sur-Yerres (94) : « Nous n'avons pas de service RH. Aussi, face à toute question statutaire complexe, le CIG est consulté. Nous disposons déjà d'outils très complets tels que les fiches BIP. Mais en tant que gestionnaire, nous avons besoin parfois de confronter nos opinions et obtenir des éclaircissements, en fonction de notre situation. C'est ce qui fait la plus-value du service, cette proximité avec la collectivité. »

À ce titre, la crise sanitaire a mis en lumière ce besoin croissant des employeurs territoriaux. Pour s'adapter aux contraintes, de nouveaux outils d'information ont été mis en place, notamment en distanciel. « Les événements en présentiel permettent d'aller discuter directement avec les spécialistes qui sont là, mais je trouve que les webinaires sont plus adaptés, souligne Bernard Cordier. J'ai beaucoup apprécié l'émission Canal RH sur le temps de travail, en février dernier. »

Mais l'attente des acteurs RH reste très forte : modèles de documents, outils en ligne, éléments de réponses en urgence, notamment sur des questions d'actualité sensibles (autorisations spéciales d'absence, passe sanitaire)... les collectivités expriment encore de nombreux besoins complémentaires.

C'est tout le sens de la direction du conseil et de l'expertise statutaires nouvellement créée au CIG. Avec un effectif étoffé, sa mission sera d'améliorer encore l'offre de services :

- de manière collective, à travers des séances d'informations telles qu'elles existent actuellement, mais aussi en développant de nouveaux formats, alliant une approche technique et pratique,
- de manière individualisée, par l'intermédiaire notamment de la plateforme d'assistance SVP Statut, ou encore par le développement de prestations sur mesure via des conventions spécifiques.

« Une attention renforcée sera apportée à la mission de veille juridique, de suivi des projets de textes et de relais des interrogations de terrain auprès

des pouvoirs publics, explique Aurore Vinant, directrice du conseil et de l'expertise statutaires. Il s'agit d'une feuille de route ambitieuse, mais l'équipe de 10 juristes à présent en place est pleinement investie pour accompagner les affiliés au quotidien. Sans oublier que nous disposons, au sein même du CIG, de multiples ressources en travaillant en transversalité avec les autres directions. »



**L'équipe de la direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES) a été renforcée au cours de l'année 2021. Elle compte notamment 10 juristes pour accompagner au quotidien les collectivités.**



## EN SAVOIR PLUS

### Direction du conseil et de l'expertise statutaires

► SVP Statut : 01 56 96 81 81 / [expertisestatutaire@cig929394.fr](mailto:expertisestatutaire@cig929394.fr)

*Collectivités*

est une publication du CIG petite couronne, 1 rue Lucienne Gérard, 93698 Pantin Cedex.  
 Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction : Xavier Bastard. Rédacteur en chef : Wilfrid Gerber.  
 Rédacteur : Gaël Chartier. Crédits photos : B. Delessard, G. Chartier, Ville d'Arcueil, Adobe Stock. Dr. Conception graphique : Cédric Baudouin.  
 Mise en pages : Évelyne Gourdin-Juin/Cédric Baudouin. Impression : Arteprint. Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948

