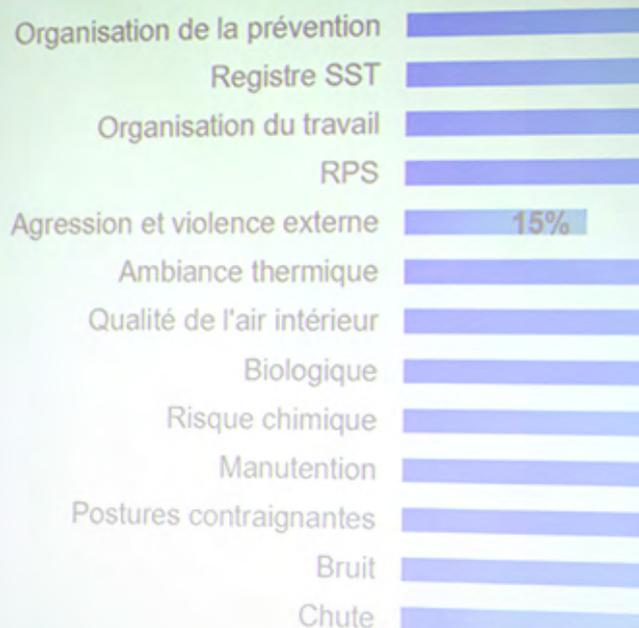


COLLECTIVITÉS

Le journal du CIG destiné aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés



RISQUES DÉTECTÉS 2024



CRÈCHES COLLECTIVES

**UN PARTENARIAT AVEC LES
COLLECTIVITÉS POUR FAIRE
PROGRESSER LA PRÉVENTION
DE L'USURE PROFESSIONNELLE**



Édito

ÉLUES, ÉLUS : MOBILISONS-NOUS !

Depuis 3 ans maintenant, le projet d'établissement Proximité II constitue notre feuille de route pour renforcer le lien qui unit le CIG à ses collectivités et établissements affiliés. La consolidation de ce lien passe bien évidemment par une présence toujours plus importante des équipes du centre de gestion sur le terrain, au plus près de vos besoins dans la gestion de vos ressources humaines.

Mais cela nécessite également une meilleure connaissance mutuelle. C'est la raison pour laquelle, au-delà des interlocuteurs qui, au quotidien sont à votre écoute et à vos côtés, que ce soient les membres de la direction générale ou notre chargé des relations extérieures (cf. page 10), j'ai souhaité l'organisation d'un événement exceptionnel le 23 septembre prochain.

Il s'agit d'une rencontre destinée aux élus afin de les accompagner dans leur rôle d'employeur. Car ce sont les maires, les présidents, les adjoints au maire ou les vice-présidents en charge des ressources humaines qui, dans leur collectivité ou leur établissement, donnent le cap et la dynamique des politiques RH. Ils ont donc un rôle essentiel à jouer pour imaginer et impulser, avec le CIG, des solutions innovantes afin de répondre aux besoins de leurs usagers au niveau local (cf. page 5).

La présence d'un maximum d'élus à ce rendez-vous est primordiale. À l'heure où les regards se tournent vers les élections municipales qui se profilent en 2026, il est plus que jamais important de nous mobiliser collectivement pour œuvrer ensemble à l'efficacité de la fonction publique territoriale en petite couronne.

Le président, Jacques Alain Bénisti

Maire de Villiers-sur-Marne,
Vice-président de la Métropole du Grand Paris.

SOMMAIRE

3. GRH

↳ Un cycle collaboratif pour prévenir l'usure professionnelle en crèches collectives

4-5-6. Enjeux

- ↳ Cancer et travail : mieux comprendre pour mieux accompagner
- ↳ Maintien dans l'emploi : des interventions en collectivités et un nouveau cycle de formation pour les DRH
- ↳ Proximité II : une rencontre le 23 septembre pour aider les élus dans leur rôle d'employeur
- ↳ La Rencontre emploi-RH invite les décideurs RH à repenser les mobilités
- ↳ Attractivité : 1^{re} édition du salon « Cap Service Public », le 27 novembre
- ↳ Un webinar sur la marque employeur le 20 mai

7. Rencontre avec

↳ Philippe Launay, adjoint au maire de Levallois-Perret (92), conseiller territorial Paris Ouest La Défense et vice-président du CIG

8-9. Expertise

- ↳ Partenariat CIG – France Travail : nouveaux publics, nouvelles opportunités
- ↳ Rencontre de la prévention : un rendez-vous destiné aux services techniques et aux DRH, le 16 juin
- ↳ Une nouvelle édition du forum « Objectif retraite », les 18, 19 et 20 juin

10-11. En bref

↳ Brèves d'actualités

12. Portrait

↳ Hélène Betou, DRH de Pantin (93)



À travers cinq journées thématiques, les participants à ce cycle collaboratif ont alterné entre apports théoriques, études de cas et travaux en sous-groupes afin de formuler des solutions adaptées à leur contexte.

UN CYCLE COLLABORATIF POUR PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE EN CRÈCHES COLLECTIVES

Le CIG Petite Couronne a lancé un cycle collaboratif dédié à la prévention de l'usure professionnelle en crèches collectives. Ce parcours de formation inédit a été conçu pour accompagner les directrices et directeurs de crèches, les coordinatrices et coordinateurs, les conseillères et conseillers ainsi que les assistantes et assistants de prévention.

Outiliser les acteurs de la petite enfance pour anticiper et réduire les risques liés à l'activité quotidienne auprès des enfants : tel est l'objectif du cycle collaboratif organisé par le CIG sur la prévention de l'usure professionnelle en crèches collectives. À travers cinq journées thématiques, les participants ont pu bénéficier d'apports théoriques et d'études de cas, mais aussi travailler en sous-groupes afin de formuler des solutions adaptées à leur contexte.

Une approche pratique et participative

Co-animé par le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, le service de médecine préventive et la direction de l'emploi territorial, le cycle a proposé une approche pluridisciplinaire globale et opérationnelle. Les participants ont eu l'occasion d'appréhender, dans un cadre théorique et pratique, le contexte juridique et les enjeux sociaux liés à l'usure professionnelle. Ils ont notamment analysé les conséquences sur la santé et la sinistralité,

et exploré les facteurs de risques spécifiques aux environnements de travail des crèches collectives.

Au programme :

- prévenir les risques sur l'environnement de travail, concevoir et réaménager les espaces : air, bruit, matériel, port de charges (28 janvier) ;
- organiser le travail : planning, cycles, restrictions et aménagements de poste (11 février) ;
- comprendre l'usure professionnelle en petite enfance : définition, enjeux et sinistralité, optimisation des espaces de travail, l'impact de l'organisation sur les conditions de travail (11 mars) ;
- prévenir le risque infectieux (1^{er} avril) ;
- intégrer la prévention dans le projet pédagogique (30 avril).

Un enjeu clé pour la qualité de l'accueil en crèche

Le secteur de la petite enfance est aujourd'hui confronté à des enjeux d'attractivité des métiers et d'usure professionnelle alors même que la demande sociale ne cesse de croître autour de ce mode de garde. Bâtir un plan d'amé-

lioration des conditions de travail des professionnels du secteur est donc un enjeu pour maintenir la qualité d'accueil des enfants par les collectivités locales. Les agents travaillant en crèche sont confrontés à des contraintes physiques et organisationnelles importantes : port de charges, gestes répétitifs, postures contraignantes, exposition aux maladies infantiles, stress lié à l'organisation du travail, etc. Ces facteurs, s'ils ne sont pas anticipés et gérés, peuvent engendrer des risques pour la santé et une usure professionnelle prématurée. En prenant en compte les besoins des professionnels et en améliorant leur bien-être, ce cycle ambitionne de mieux préserver la santé des agents et, par ricochet, d'améliorer la qualité d'accueil des jeunes enfants. Il représentait donc une véritable opportunité pour les acteurs des crèches collectives de mutualiser leurs expériences, de renforcer la sécurité et la qualité de vie au travail, et de construire ensemble un environnement plus sain et plus résilient face aux défis du quotidien. ●

CANCER ET TRAVAIL

MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX ACCOMPAGNER

Le CIG Petite Couronne organisera le mardi 3 juin une rencontre d'une journée autour de la problématique du cancer dans l'environnement professionnel. Ce rendez-vous s'adresse à la fois aux acteurs de la santé au travail (médecins, infirmiers) et aux acteurs de la prévention et des ressources humaines (DRH, conseillers de prévention, partenaires sociaux...).

Trouver les mots pour parler du cancer reste aujourd'hui encore une chose délicate. Et les facteurs qui concourent au développement de la maladie demeurent complexes à appréhender. Pourtant près de 4 millions de Français vivent aujourd'hui avec cette maladie. Avec cette problématique, les professionnels de la santé au travail et les employeurs, en particulier les collectivités territoriales, sont confrontés à un double enjeu. D'une part, leur responsabilité est de contribuer à la prévention du risque cancérigène qui existe en milieu professionnel, mais est généralement sous-évalué. D'autre part, ils doivent assurer le maintien dans l'emploi des agents concernés par la maladie, pendant et après les soins.

Pour répondre à ce double défi, le partage d'informations et de bonnes pratiques est une démarche essentielle, pour aider chaque acteur de l'organisation à mieux comprendre et donc à agir de manière plus adaptée. C'est dans cet objectif que le service de médecine préventive du CIG Petite Couronne propose une journée d'échange et de réflexion sur la thématique du cancer en milieu professionnel. ●



Les inscriptions sont ouvertes via le site internet du CIG Petite Couronne :

↳ www.cig929394.fr

POUR EN SAVOIR PLUS

Service médecine préventive / Tél. 01 56 96 81 87 / medecinepreventive@cig929394.fr

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Plusieurs interventions en collectivités et un nouveau cycle d'accompagnement des DRH

Ce printemps, le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi (CIME) du CIG participe à plusieurs actions de terrain avec les collectivités sur la thématique du handicap au travail et du maintien dans l'emploi :

- à Saint-Maur-des-Fossés (94), lors d'un forum qui s'est tenu le 25 mars et a permis de rencontrer 90 agents, puis le 10 avril, avec une action de sensibilisation à destination d'une trentaine d'encadrants de la collectivité ;
- à Charenton-le-Pont (94), à l'occasion de deux interventions le 16 mai pour sensibiliser un collectif de 80 encadrants.

Par ailleurs, en partenariat avec le CNFPT, le cycle d'accompagnement des DRH des collectivités et établissements

de la petite couronne sur la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi et de reclassement, va être relancé au 2^e semestre.

Il se déroulera sur 5 jours, entre le 16 octobre 2025 et le 5 février 2026, dans les locaux du CNFPT à Pantin. Les DRH volontaires pour y participer pourront s'inscrire via la plateforme du CNFPT : <https://inscription.cnfpt.fr/inscriptions/inter> (code stage CIG01 – code session : 003)

Ce cycle est destiné à 20 participants. Il est demandé à l'ensemble des inscrits de s'engager à le suivre intégralement afin d'assurer une continuité entre les modules et par respect pour les collectivités qui ne pourront pas être acceptées.

POUR EN SAVOIR PLUS

Service conseil, insertion et maintien dans l'emploi / Tél. 01 56 96 87 12 / servicecime@cig929394.fr

PROXIMITÉ II ACCOMPAGNER LES ÉLUS DANS LEUR RÔLE D'EMPLOYEUR

Mardi 23 septembre 2025, le CIG Petite Couronne organise une après-midi exceptionnelle à destination des élus et élus de la petite couronne. Objectif : leur présenter les nouveaux leviers RH pour mettre en œuvre avec efficacité leurs politiques publiques.

Dans un contexte marqué par de fortes contraintes budgétaires, les élus employeurs ont plus que jamais besoin d'identifier et d'activer les leviers les plus pertinents pour résoudre l'équation complexe qui se pose à eux, entre bonne gestion financière et déploiement efficace du service public.

C'est pourquoi le CIG a décidé de proposer une rencontre exceptionnelle d'une demi-journée aux maires, présidentes et présidents, adjointes et adjoints au maire ou vice-présidentes et vice-présidents en charge des ressources humaines de la petite couronne.

Quand ? Le mardi 23 septembre, dans les locaux du centre de gestion. Animée par le président Jacques Alain Bénisti et plusieurs autres élus du conseil d'administration, cette rencontre vise à présenter aux participants « les nouveaux leviers RH pour mettre en

œuvre avec efficacité leurs politiques publiques ».

Comme le souligne le président Bénisti, « le centre de gestion agit depuis de nombreuses années pour valoriser cette fonction des élus-employeurs et pour les accompagner, avec une conviction forte : les agents territoriaux sont des acteurs essentiels des actions publiques menées sur les territoires. Il est donc primordial de travailler ensemble pour permettre aux collectivités à la fois d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser les personnels en poste, ainsi que d'améliorer les conditions de travail et le dialogue social, le tout dans une équation budgétaire tenable à terme. »

Réponses innovantes

« Le Centre propose des solutions à ses affiliés, explique Xavier Bastard, directeur général. C'est par exemple le cas en matière de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH.

Par ailleurs, il déploie au quotidien des réponses innovantes pour prévenir l'usure professionnelle des agents. Depuis quelques mois, il travaille sur une nouvelle offre disponible prochainement. Objectif : aider ses affiliés à anticiper les risques et effets des transitions écologiques et numériques sur les organisations. En renforçant leur collaboration, employeurs territoriaux et services du CIG trouvent ensemble des solutions répondant aux besoins des services publics locaux et de leurs usagers. »

Ce rendez-vous du 23 septembre s'inscrit pleinement dans la démarche portée par le CIG à travers son projet d'établissement « Proximité II » jusqu'à l'horizon 2026, afin notamment d'accompagner et de renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire. ●



Animée par le président Jacques Alain Bénisti et plusieurs autres membres du conseil d'administration, la rencontre du 23 septembre permettra de présenter aux élus participants « les nouveaux leviers RH pour mettre en œuvre avec efficacité leurs politiques publiques ».

Rencontre « élus-employeurs » - Mardi 23 septembre 2025
de 12 h 30 (avec cocktail déjeunatoire) à 17 h
au CIG Petite Couronne, à Pantin.

Des invitations seront adressées prochainement aux élus.

Les inscriptions ouvriront au mois de mai sur : www.cig929394.fr/cig/evenement-exceptionnel-destine-elues-elus-petite-couronne

ÉVÉNEMENT

LA RENCONTRE EMPLOI-RH INVITE LES DÉCIDEURS RH À REPENSER LES MOBILITÉS

La prochaine édition de la Rencontre emploi-RH du CIG Petite Couronne se déroulera le jeudi 26 juin. Sur toute une matinée, cette 7^e édition invitera les responsables RH des collectivités de la petite couronne à s'interroger autour du thème : « Attirer, fidéliser, dynamiser : miser sur les mobilités professionnelles ».

Rencontres
Emploi RH



Recherche de nouveaux défis, souhait d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle ou encore développement de nouvelles compétences : les raisons qui motivent un projet de mobilité choisie peuvent être multiples. Dans un contexte où recruter devient de plus en plus difficile, on pourrait croire que les employeurs n'auraient pas intérêt à encourager cette dynamique pour conserver leurs agents.

Et pourtant, ne faudrait-il pas s'interroger sur la manière d'accompagner les souhaits de mobilité de ses collaborateurs, en considérant la mobilité choisie comme un levier de fidélisation et de prévention de la mobilité subie ? Plus largement, quelles sont les grandes tendances et évolutions qui traversent la dynamique des mobilités professionnelles, au regard notamment de l'allongement de

la durée de la vie professionnelle et des évolutions du rapport au travail ? Et quel est l'impact des mesures réglementaires ou des dispositifs d'accompagnement pour favoriser les mobilités ?

Autant de questions autour desquelles les experts conviés par le CIG Petite Couronne à l'occasion de l'édition 2025 de la Rencontre emploi-RH, viendront apporter leurs éclairages, propositions et expériences. ●

Rencontre Emploi-RH

Jeudi 26 juin 2025 de 9 h à 12 h 30 au CIG Petite Couronne, à Pantin.

Ouverture des inscriptions le 19 mai 2025 sur :

↳ www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-emploi-rh



MARQUE EMPLOYEUR

Le CIG met son expérience à votre service

« Comment booster votre attractivité ? » C'est l'intitulé du webinaire proposé à ses affiliés par le CIG Petite Couronne au sujet de la marque employeur, le mardi 20 mai de 10 h à 11 h 30.

Comment attirer de nouveaux talents et fidéliser les agentes et agents en poste ? Quelles actions concrètes est-il possible de mettre en place à moindre coût ? Engagé depuis plus de deux ans dans une démarche de marque employeur, le CIG vous propose de partager des pistes d'action utiles. Lors de cet événement, il accueillera deux experts : Matthieu Escura, du cabinet Politeia Conseil, et Léa Roux, du site Profil Public.

Pour s'inscrire à ce webinaire :

↳ www.cig929394.fr/evenement/webinaire-marque-employeur-comment-booster-votre-attractivite



À VOS AGENDAS

1^{re} édition du salon

« Cap Service Public », le 27 novembre

Un grand salon de l'emploi public et de l'attractivité en petite couronne est organisé au CIG le jeudi 27 novembre prochain.

Ce tout nouvel événement doit permettre d'offrir aux collectivités un espace privilégié pour présenter leurs offres de recrutement. Il vise à attirer un maximum de candidats en recherche d'emploi, avec des profils variés afin de promouvoir les métiers de la territoriale.

>>> Plus d'informations à venir dans les prochains numéros du journal « Collectivités ».



« La stratégie financière du CIG repose sur 4 piliers »

Philippe Launay, adjoint au maire de Levallois-Perret, conseiller territorial Paris Ouest La Défense, est également vice-président chargé des finances et de la commande publique du CIG Petite Couronne.

RENCONTRE AVEC

→ **Le 11 février s'est tenu au sein du conseil d'administration du CIG Petite Couronne le débat d'orientation budgétaire. Pouvez-vous nous donner des éléments de contexte sur ce débat ?**

Dans le contexte incertain que traversent aujourd'hui les employeurs publics, l'ambition affirmée du CIG Petite Couronne est de poursuivre ses innovations pour consolider le lien de confiance avec les affiliés, tout en faisant évoluer les modalités de travail de l'établissement pour gagner en efficacité.

Pour ce faire, le CIG s'appuie sur les objectifs contenus dans son projet d'établissement « Proximité 2 » qui définit la stratégie pluriannuelle de l'établissement entre 2023 et 2026. L'objectif du CIG est de renforcer sa proximité auprès de ses affiliés, en consolidant sa présence sur l'ensemble du territoire de la petite couronne. Cette démarche va se poursuivre cette année, comme en témoigne l'implantation de locaux annexes à Villiers-sur-Marne.

L'établissement déploie par ailleurs son action partenariale, visant à mieux identifier et diffuser les bonnes pratiques, encourager la mutualisation des expertises et favoriser l'innovation ainsi que l'expérimentation à tous les niveaux. Dans cette dynamique, le CIG continue également de développer ses missions de conseil et d'appui destinées aux acteurs territoriaux.

Cette année encore, le Centre poursuivra son engagement auprès des collectivités en les accompagnant au quotidien sur des enjeux essentiels tels que les volets RH, statutaires, médicaux, l'attractivité, le dialogue social ou encore les conditions de travail.

→ **Innovations, proximité, évolution des modalités de travail, partenariats... Comment se traduisent concrètement ces enjeux en termes de stratégie financière ?**

Les grands axes de développement se traduisent dans une stratégie financière qui repose sur 4 piliers :

- L'engagement de maintenir le taux de cotisation à

0,50 % jusqu'à la fin du mandat, afin de donner de la visibilité aux affiliés et de leur garantir des marges de manœuvre budgétaires ;

- L'utilisation des excédents antérieurs cumulés pour autofinancer les dépenses de fonctionnement comme d'investissement ;

- Une réflexion menée sur les organisations de travail de l'établissement, une vigilance sur l'évolution de la masse salariale tout en assumant la création de postes directement liés à la satisfaction des besoins des affiliés. L'objectif sera de rechercher l'efficacité interne de l'organisation ;

- Une refonte de la politique tarifaire ; le travail est en cours par l'analyse des coûts complets des missions, grâce à la comptabilité analytique. Progressivement, le montant des recettes des missions facultatives sera dynamisé, ce qui permettra de financer la création de postes, notamment pour les activités de pilotage de la masse salariale, d'accompagnement des transitions, d'assistance GRH, ou encore de conseil en organisation.

→ **Et concernant plus particulièrement l'investissement, qu'en est-il ?**

L'année dernière, une démarche de préparation d'un Plan pluriannuel des investissements (PPI) pour la période 2025-2027 a été initiée. Ce document devra, à terme, devenir la feuille de route stratégique de l'établissement en matière d'investissements.

Il contient plusieurs orientations comme notamment le renforcement de la présence du CIG sur le territoire pour un montant prévisionnel de 5 millions d'euros, ou encore le développement de ses investissements durables estimés à 923 000 euros avec notamment l'installation de panneaux photovoltaïques en toiture.

Nous ne recourons pas à l'emprunt au cours de ce mandat ; ce sont les ressources propres de l'établissement qui financent son développement actuel et futur, au plus près des affiliés. ●

PARTENARIAT NOUVEAUX PUBLICS, NOUVELLES OPPORTUNITÉS

En 2023, le CIG Petite Couronne et France Travail Île-de-France s'associaient à travers une convention pour promouvoir l'emploi territorial. Le bilan de cette première année de travail en commun est très positif et ouvre de nouvelles perspectives. Explications.

En matière d'attractivité de l'emploi territorial, c'est la mobilisation générale. Quelques semaines après sa signature, la convention entre le CIG et France Travail a abouti à une première action concrète en début d'année 2024. Une formation de 2 mois et demi portant sur la gestion financière et les ressources humaines a été lancée

en février-mars. Quinze demandeurs d'emploi sélectionnés pour l'occasion ont suivi cette formation, avec plusieurs stages en collectivités. Résultat : 13 stagiaires recrutés à l'issue du dispositif. Celui-ci a été reconduit en 2025, avec 15 nouveaux bénéficiaires qui ont terminé leur formation en avril. « En coordonnant nos actions, nous pouvons renforcer notre efficacité, en touchant par exemple de nouveaux publics et en faisant la

promotion, auprès des personnes en recherche d'emploi, des opportunités de postes proposées par les collectivités et les établissements publics de petite couronne, explique Solenne Lépingle, directrice de l'emploi territorial au CIG. Pour nos collectivités affiliées, il est également intéressant de mieux leur faire connaître l'offre de service de France Travail, dont l'implantation et la capacité de relais sur le terrain sont de véritables atouts pour élargir leur vivier de candidats. Le partenariat permet aussi de renforcer et d'affiner la connaissance qu'ont les équipes de France Travail de la territoriale, des spécificités d'accès et des évolutions des métiers, pour mieux cibler les profils recherchés. »



La 2^e édition de la formation en gestion financière et ressources humaines (GFI-RH) s'est déroulée du 3 février au 21 avril. Assurée par des formateurs d'ADIAJ Formation et par des intervenants du CIG, elle regroupait 15 nouveaux stagiaires sélectionnés avec France Travail. À l'issue de leur cursus de 11 semaines, ceux-ci doivent effectuer une mission d'intérim de 6 mois dans des collectivités volontaires, en vue de leur possible recrutement à plus long terme.

La convention signée en 2023 permet par ailleurs aux deux partenaires de promouvoir les dispositifs qu'ils portent respectivement. Le CIG a ainsi reçu des candidatures supplémentaires pour ses sessions de découverte des métiers territoriaux (notamment sur les fonctions de gestionnaire carrière et paye) ainsi que pour sa mission d'intérim territorial. Des actions de

promotion du métier de policier municipal ont aussi été organisées, en octobre dernier à L'Hay-les-Roses (94) et Montreuil (93). France Travail, a pu mieux valoriser son dispositif d'immersion professionnelle : à ce jour une vingtaine de collectivités ont déjà manifesté leur intérêt sur la plateforme en ligne qui permet d'y accéder. L'objectif des deux partenaires est aussi de développer la mobilisation autour de l'offre de service France Travail Pro* auprès des

employeurs territoriaux de la petite couronne.

« Nous souhaitons renforcer notre maillage auprès des collectivités territoriales, souligne Célia Itamouna, chargée de mission institutionnelle / relations élus - réseaux consulaires, à la direction régionale de France Travail. Ce partenariat et nos échanges avec le CIG nous permettent d'avoir une connaissance plus fine des spécificités de l'emploi territorial. 2024 a été une année charnière pour notre établissement, avec une nouvelle identité et une nouvelle organisation, plus départementalisée. En 2025, nous espérons pouvoir consacrer encore plus d'énergie à faire vivre ce partenariat. »

L'objectif serait notamment de décliner, à une échelle plus large au sein des collectivités et des établissements de petite couronne, les actions menées efficacement entre le CIG et la direction France Travail de Seine-Saint-Denis sur les métiers les plus en tension. Cela passera par exemple par des actions visant à favoriser l'anticipation des projets et besoins en recrutement des employeurs territoriaux (en particulier sur les métiers de la petite enfance, de l'animation, de la sécurité, des ressources humaines, de la gestion financière...). ●

CONTACT

Direction de l'emploi territorial

Tél. 01 56 96 82 62

promotionemploi@cig929394.fr

Expertise •

PRÉVENTION UN RENDEZ-VOUS DESTINÉ AUX SERVICES TECHNIQUES ET AUX DRH

Le lundi 16 juin, le CIG organise la Rencontre de la prévention pendant une journée dans ses locaux, sur le thème : « Transformation des services techniques : construisons une culture de prévention durable ».

Les services techniques territoriaux évoluent dans un contexte marqué par des transformations : difficultés de recrutement, transition écologique, évolution technologique et exigences réglementaires. Ces réalités impactent l'organisation du travail et la prévention des risques professionnels. Avec le soutien des acteurs de la prévention, les encadrants techniques sont en première ligne pour faire face à ces enjeux, tout en maintenant la qualité du service public et la sécurité des agents.

La 26^e édition de la Rencontre de la prévention se tiendra le lundi 16 juin 2025, de 9 h à 17 h dans les locaux du CIG Petite Couronne. À travers des retours d'expérience, des conférences et des ateliers, cette journée a pour objectif de poser un constat partagé et d'explorer ensemble des leviers concrets d'actions : formation des agents, choix et gestion des équipements, organisation des locaux de travail.

Cet événement s'adresse aux responsables, aux agents des services techniques et aux acteurs de la prévention. ●



Programme et modalités d'inscription à venir sur le site Internet du CIG :

↳ www.cig929394.fr

FORUM « OBJECTIF RETRAITE » UNE NOUVELLE ÉDITION EN JUIN PROCHAIN

Le forum « Objectif retraite » revient pour une nouvelle édition 2025 destinée aux agents territoriaux à moins de 5 ans de l'âge légal de départ en retraite. Rendez-vous les 18, 19 et 20 juin au CIG Petite Couronne.

Pourquoi conseiller à un agent de participer au prochain forum « Objectif retraite » ? Parce que c'est le meilleur moyen pour lui d'y voir clair sur sa retraite. En venant au forum, les agents pourront assister à des conférences, poser leurs questions à des experts et faire le point sur leur situation auprès des caisses de retraite et du service retraite du CIG Petite Couronne.

Ce forum permettra de les aider à préparer aujourd'hui leur future vie à la retraite. Grâce à des ateliers interactifs et des stands d'information, ils découvriront les dispositifs d'accompagnement pour prendre soin de leur santé, trouver des idées de loisirs et commencer de nouvelles activités.

Cet événement s'adresse aux agents territoriaux de la petite couronne à moins de 5 ans de l'âge légal de départ en retraite. Les agents pourront s'inscrire et venir le jour qui leur convient le mieux, sans restriction par rapport à leur département de rattachement.

Les collectivités sont donc invitées à relayer l'information aux personnes qui, dans leurs effectifs, seraient concernées. Des éléments de communication (visuels, affiches...) seront bientôt mis à leur disposition en version dématérialisée. ●

Forum « Objectif retraite » 2025

Mercredi 18, jeudi 19 et vendredi 20 juin

9 h 30 à 18 h /// CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérard, 93500 Pantin



En bref •

Égalité professionnelle Une « boîte à outils » prête à l'emploi

L'égalité professionnelle reste un sujet d'actualité au CIG. Le 6 février dernier, Igor Semo, maire de Saint-Maurice, membre du conseil d'administration et délégué à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour le CIG, a présenté le plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle au sein du centre de gestion. Le 8 mars, une action de sensibilisation a aussi été organisée à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Sur la thématique de l'égalité professionnelle, le centre de gestion met à la disposition de ses affiliés différentes ressources et modalités d'accompagnement. Outre un kit d'information composé d'un livret illustré et d'une exposition, le CIG donne accès à deux outils



RH : le premier pour calculer l'index « égalité professionnelle » à partir des données du rapport social unique (RSU), le second pour aider une collectivité à élaborer son propre plan d'action. Par ailleurs, le CIG Petite Couronne accompagne les collectivités avec des rendez-vous réguliers sous la forme d'ateliers d'échange de pratiques entre acteurs territoriaux. ●

POUR EN SAVOIR PLUS :

↳ www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle



Des partenariats pour développer le recours à la médiation

Le 9 janvier, le CIG Petite Couronne a signé une convention avec la Cour administrative d'appel de Versailles et le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise pour développer le recours à la médiation dans les litiges intéressant les collectivités territoriales du ressort des Hauts-de-Seine et leurs agents.

Avec ce partenariat, le CIG complète ainsi ses collaborations institutionnelles avec les juridictions administratives dans ses différents territoires d'intervention. Des conventions similaires ont en effet déjà été signées en 2024 avec le Tribunal administratif de Melun et avec le Tribunal administratif de Montreuil, pour les ressorts du Val-de-Marne et de la Seine-Saint-Denis.

Au 1^{er} avril 2025, 78 collectivités et établissements publics adhéraient à la mission de médiation préalable obligatoire du CIG et 43 à sa mission de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties. ●

POUR EN SAVOIR PLUS :

↳ www.cig929394.fr/grh/missions-mediation

Un interlocuteur privilegié pour les collectivités

Depuis plus d'un an, Geoffrey Kergoat, chargé des relations extérieures du CIG Petite Couronne, vient à la rencontre des décideurs RH afin de recueillir leurs attentes et leurs besoins dans le domaine des ressources humaines. Au cours de la période écoulée, il a ainsi pu rencontrer plus de 80 représentants d'environ 60 collectivités.

Vous êtes élu, élue, DG, DGA-RH, DRH ou responsable dans les RH et vous souhaitez en savoir plus ? N'hésitez pas à le solliciter pour convenir d'un rendez-vous : vous pourrez mieux connaître la diversité de l'offre du CIG et les réponses que le centre de gestion peut vous apporter face aux problématiques que vous rencontrez dans le fonctionnement quotidien de votre collectivité. ●

CONTACT :

↳ relations-collectivites@cig929394.fr

Tél. : 01 56 96 81 12





STATUT

Un regard sur le passé pour mieux préparer l'avenir

Le vendredi 7 mars, le CIG Petite Couronne a offert à ses agents une rencontre exceptionnelle avec trois figures majeures liées à son histoire : Anicet Le Pors, ancien ministre et « père du statut » de la fonction publique, ainsi que Marine Dorne-Corraze et Sylvie Husson, deux anciennes directrices générales qui ont marqué l'établissement. Lors de cet événement intitulé « Le CIG hier, aujourd'hui... et demain ? », plus de 200 participants ont pu (re)découvrir les évolutions du CIG et du statut de la fonction publique, dont le 40^e anniversaire a récemment été célébré. Dans un contexte où ce statut est parfois remis en question, cette matinée a permis de rappeler son rôle clé dans l'organisation des services publics de proximité. Les interventions ont retracé l'histoire et les missions des centres de gestion, soulignant la spécificité du CIG et son engagement dans la défense et l'application de ce statut.

Au-delà, ce rendez-vous aura également été l'occasion de montrer comment le CIG a évolué depuis 40 ans, comment ses missions se sont diversifiées ainsi que les défis qu'il doit aujourd'hui relever. Cela concerne à la fois les besoins croissants des collectivités dans un contexte financier de plus en plus contraignant, mais aussi la prise en compte, dans les évolutions des ressources humaines, de grands enjeux tels que la révolution numérique et la transition environnementale. C'est d'ailleurs sur les leçons du passé que le CIG s'appuie pour mettre en œuvre son projet d'établissement, « Proximité II », dans lequel le centre de gestion réaffirme sa volonté de pleinement jouer son rôle d'accompagnement des employeurs publics en évoluant vers davantage d'écoute, de conseil, de proximité et de réactivité. ●

CGFP : le CIG poursuit son travail d'explication

Entré en vigueur le 1^{er} mars 2022, le Code général de la fonction publique se voit désormais doté d'une partie réglementaire. Les deux premiers livres de cette partie ont été introduits par un décret du 6 novembre 2024. Ils codifient, à compter du 1^{er} février 2025, les dispositions relatives aux droits, obligations et protections ainsi qu'à l'exercice du droit syndical et du dialogue social. Les experts du CIG ont opéré une analyse très précise de ces textes, afin notamment de mettre à jour la banque d'informations statutaires BIP. Pour expliquer

ces changements, un dossier spécial des *Informations administratives et juridiques (IAJ)* a été publié en janvier dernier. Un webinaire consacré à l'actualité statutaire a aussi évoqué ce sujet le 23 janvier. Le centre de gestion propose notamment des tables de correspondance entre les nouvelles et les anciennes dispositions. Cela vise à faciliter le travail des collectivités qui vont devoir mettre à jour leurs actes administratifs en y mentionnant les nouveaux textes de référence. ●

POUR EN SAVOIR PLUS :

- IAJ : www.cig929394.fr/publications/iaj/2025-01
- BIP : <https://bip.cig929394.fr/>, notamment les fiches « CGFP : mode d'emploi » (COGEFP) et « CGFP : tables de correspondance » (TABCOR)
- Minute Statut : « Actualités statutaires » (février 2025) : www.cig929394.fr/grh/expertise/podcast-minute-statut
- Webinaire sur l'actualité statutaire du 23 janvier 2025 : www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-statutaires



Portrait • Hélène Betou

DRH : « UN MÉTIER QU'IL Y A 1 000 MANIÈRES D'INCARNER »

Hélène Betou est directrice des ressources humaines de la Ville de Pantin (Seine-Saint-Denis, 1 600 agents, 61 000 habitants). Dans ses fonctions, elle s'attache à créer du lien entre les agents et entre les services, pour faire vivre une dynamique d'échange au sein de sa collectivité.

Après 20 ans à travailler dans la relation et les services aux usagers, devenir DRH a été pour Hélène Betou un changement d'orientation radical. « *Mais c'est quelque chose que j'aurais dû faire bien avant !* », s'enthousiasme-t-elle. Après des études de droit à Nantes et à Paris, elle a commencé sa carrière dans un point d'accès au droit. Elle passe ensuite par Angers, Lille, puis revient en région parisienne : précédemment, elle était DGA à Joinville-le-Pont (94).

« *Le fait de pouvoir aider, orienter, conseiller... tout cela me plaît beaucoup. Je crois que c'est ce profil plutôt liant, cette capacité d'ouverture, qui a intéressé la Ville de Pantin* », explique-t-elle. Dans ses nouvelles fonctions, elle a pris le parti d'aller très vite sur le terrain. « *J'ai encouragé mes équipes à faire de même en instaurant ce qu'on appelle les « Rencontres RH » : ce sont des rendez-vous où les gestionnaires vont rencontrer les collègues des services dont ils s'occupent. C'est important de mieux nous connaître et de partager la politique RH de la collectivité* ».

« *J'ai été séduite par la capacité de la collectivité à s'interroger sur elle-même.*

Le maire a été l'un des premiers à faire passer sa Ville aux 37 h 30, sans y être obligé. En 2024, il a mis à jour le RIFSEEP, malgré le contexte d'incertitude généralisée. Le cap à suivre est clair : c'est une force. »

Élément emblématique de cette politique RH : la grille salariale, résolument égalitaire. « *Que vous soyez une femme ou un homme, si vous occupez la même fonction, vous aurez le même régime indemnitaire. La différenciation se fait uniquement sur le traitement indiciaire, propre à la carrière de chacun. Cela simplifie beaucoup de choses. Et puis ça met en avant notre collectif.* » À noter que la Ville de Pantin a obtenu un excellent score (95/100) à l'index pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Autre motif de satisfaction pour la DRH : elle dispose d'une équipe « *au complet, efficace et plutôt bien outillée.* »

Cela représente 32 personnes réparties en 4 secteurs : carrière et paye ; recrutement, formation et maintien dans l'emploi ;

vie au travail ; appui et pilotage RH. « *Nous disposons même, depuis 6 ou 7 ans, d'une cellule de deux agents dédiés à la PPR. Les résultats sont là : nous arrivons à repositionner tous les agents en moins d'un an.* »

De sa première année et demie de fonction, Hélène Betou retient une multitude de projets et de situations à régler : travaux pour regrouper la DRH au 4^e étage du centre administratif, dématérialisation des fiches de paye, mise en place des congés menstruels, transfert du pôle social au Département...

Prochain enjeu : la mise à jour des lignes directrices de gestion. « *Avant d'occuper ce poste, j'avais une image d'un quotidien de DRH fastidieux. Et je découvre un métier passionnant, protéiforme, qu'il y a 1 000 manières d'incarner.* »

Dans ses missions, elle apprécie le soutien du CIG sur des aspects comme le conseil en prévention des risques professionnels ou bien la mutualisation des contrats d'assurance statutaire et de protection sociale complémentaire, en particulier sur le volet prévoyance. « *Le centre de gestion nous apporte un regard extérieur, une aide précieuse pour nous guider dans nos réflexions.* »

Passionnée de culture – lecture, cinéma, spectacle vivant... – autant que par son métier, Hélène Betou a récemment trouvé matière à réflexion dans l'exposition « Louvre couture : objets d'art, objets de mode »*. « *Je trouve que faire dialoguer des choses qui ne dialoguent jamais entre elles, c'est quelque chose d'inspirant. Le dialogue, c'est ce qui permet de trouver des solutions et d'innover. Et l'innovation, le changement, c'est ce qui fait vivre une organisation.* » ●



Le dialogue, c'est ce qui permet de trouver des solutions et d'innover.

* Jusqu'au 21 juillet au Musée du Louvre, à Paris.

Collectivités est une publication du CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérain, 93698 Pantin Cedex.

/// Directeur de la publication : J. A. Bénisti. Directeur de la rédaction : X. Bastard. Rédacteur en chef : W. Gerber. Rédacteur : G. Chartier.

/// Crédits photo : B. Delessard, G. Chartier, S. Kowalczewski, Adobe Stock. Dr.

/// Conception graphique et mise en pages : C. Baudouin/C. Richard. Impression : Arteprint by SB. Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948

IMPRIM'VERT