

COLLECTIVITÉS

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



RENCONTRE POUR LES ÉLUS EMPLOYEURS
**LE CIG, UN PARTENAIRE QUOTIDIEN POUR AMÉLIORER
L'EFFICIENCE DE VOS POLITIQUES PUBLIQUES**



À VOS AGENDAS !



Édito

RENDEZ-VOUS LE 23 SEPTEMBRE

Le 23 septembre, au CIG Petite Couronne, j'aurai le plaisir d'introduire et de conclure un événement exceptionnel auquel l'ensemble des élues et des élus – maires, présidents, adjoints au maire et vice-présidents en charge des RH – sont invités. Il s'agit d'une demi-journée d'échanges et de réflexion autour d'un enjeu central : le pilotage des ressources humaines au service d'un service public local performant.

Effectivement, dans un contexte de transformation profonde de nos collectivités – entre transition écologique, révolution numérique, attentes croissantes des citoyens – nous, élus-employeurs, sommes appelés à jouer un rôle stratégique.

Au programme : dialogue social, responsabilité sociale des organisations, prévention, médiation, attractivité des métiers territoriaux, qualité de vie au travail... Autant de leviers concrets pour renforcer l'efficacité de l'action publique tout en valorisant les agents qui la portent au quotidien.

Des élues et élus engagés – issus de notre conseil d'administration – viendront partager leurs expériences, leurs outils et leur vision d'une fonction publique locale moderne, inclusive et résiliente.

Cette journée sera aussi l'occasion de rappeler que l' élu employeur n'est pas seul : il peut s'appuyer sur le CIG Petite Couronne pour faire de la gestion RH un véritable levier de transformation.

Le président, Jacques Alain Bénisti

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

SOMMAIRE

3. ÉVÉNEMENT

➤ Rencontre du 23 septembre : le CIG, un partenaire précieux pour les élus employeurs

4-5-6. Enjeux

- Du nouveau pour les missions en matière de prévention, de santé et d'action sociale
- Concours de la filière technique : une réflexion partenariale
- Cap Service Public : un nouveau salon pour l'emploi et l'attractivité territoriale, le 27 novembre

7. Rencontre avec

Marie Chavanon, maire de Fresnes (94) et membre du conseil d'administration du CIG

8-9. Expertise

- L'assistance GRH se renforce pour mieux accompagner les collectivités
- La laïcité en pratique : le référent du CIG sensibilise les agents de la Ville de Nanterre (92)

10-11. En bref

- Brèves d'actualités

12. Portrait

- Marie Arrestier, DRH de Meudon (92)



Donnez-nous votre avis !



Enquête de lectorat sur
le journal « Collectivités »



www.cig929394.fr/node/7209

ÉVÉNEMENT •

LE CIG, UN PARTENAIRE PRÉCIEUX POUR LES ÉLUS EMPLOYEURS

Mardi 23 septembre, le CIG Petite Couronne organise une rencontre à destination des élus et élus des collectivités. Ce rendez-vous doit les aider à identifier les leviers RH nécessaires pour améliorer l'efficacité de leurs organisations, depuis les aspects fondamentaux de leur rôle d'employeur jusqu'aux outils de pilotage RH dont ils peuvent disposer.

À l'heure où se profile, en 2026, une double échéance avec les élections municipales et les élections professionnelles, le dialogue social est l'une des priorités auxquelles les élus employeurs apportent une attention particulière. Ils ont en effet un rôle essentiel à jouer au sein des instances paritaires placées auprès du CIG. En participant à titre volontaire aux CAP et CCP en tant que membres du collège employeurs, ils contribuent à faire vivre ce dialogue social. Pour eux, c'est aussi une véritable opportunité de mieux connaître le contexte et les pratiques RH à l'échelle de la petite couronne. Des parcours de sensibilisation leur sont d'ailleurs proposés dans le cadre de l'accompagnement porté par le CIG. La médiation constitue elle aussi une piste intéressante pour les employeurs. En tant que modalité de résolution apaisée des conflits, elle favorise un climat de dialogue et de confiance au sein d'une organisation, réduisant les coûts et les effets négatifs d'un trop long contentieux devant le juge administratif.

Des outils de pilotage RH pour un service public attractif

Autre aspect fondamental pour les élus : l'engagement dans une démarche de responsabilité sociale des organisations. Que ce soit en matière d'égalité professionnelle, de transition numérique et écologique ou de politiques d'inclusion, les collectivités ont une exemplarité particulière à assumer. Là encore, il s'agit, outre le fait de répondre aux enjeux d'actualité,

de donner du sens à leurs actions pour améliorer l'efficacité du service public local et valoriser leur image auprès des usagers et des agents.

À partir de ce socle, les élus ont également la possibilité d'activer différents outils de pilotage dans le cadre de leur politique RH, en partenariat avec le CIG, parmi lesquels les actions de prévention qui permettent une meilleure maîtrise des coûts grâce à leurs effets positifs sur l'environnement de travail. Enfin, c'est sur la question de l'attractivité des emplois et de la fidélisation des agents que les élus peuvent agir, à travers une démarche de marque employeur ou d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail par exemple. Des dispositifs d'aide sont aussi accessibles via le CIG (notamment sa mission intérim) ou son réseau de partenaires (CNFPT, France Travail, association La Cordée).

Des thèmes d'actualité et des exemples concrets

Tous ces thèmes seront abordés en détails, au cours de la rencontre du 23 septembre prochain, avec la participation des élus du conseil d'administration. Des exemples concrets de démarches menées par le CIG sur le territoire, en accompagnement des employeurs, seront donnés aux participants. En complément, un point d'information sur l'actualité de la fonction publique territoriale (protection sociale complémentaire et accords collectifs) sera aussi présenté. Les élus employeurs des collectivités et établissements publics de la petite couronne peuvent dès à présent s'inscrire [cf. ci-dessous]. ●



À VOS AGENDAS

Rencontre « élus-employeurs » - Mardi 23 septembre 2025

de 12 h (avec cocktail déjeunatoire) à 17 h au CIG Petite Couronne, à Pantin.

Ce rendez-vous s'adresse 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.

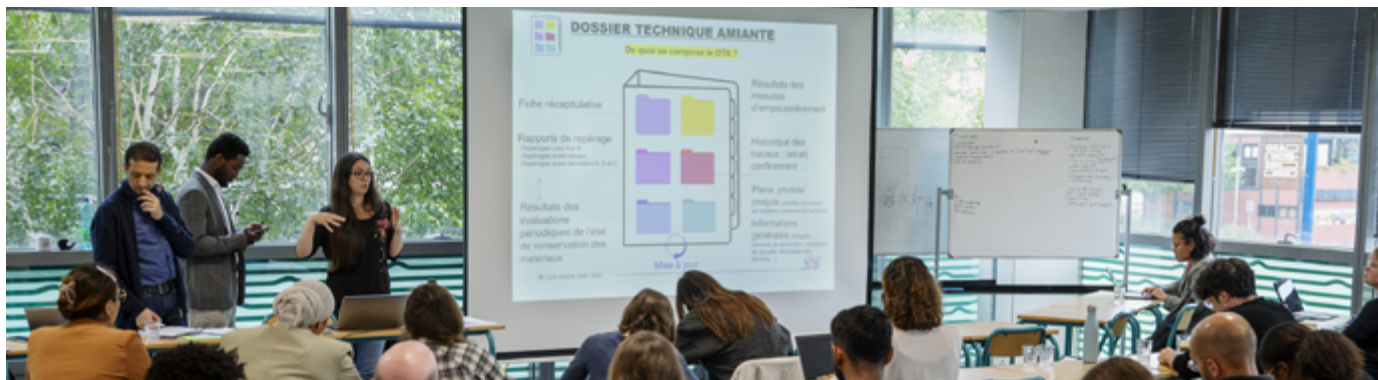
Informations et inscriptions :

www.cig929394.fr/evenement/rencontre-pour-elues-elus-petite-couronne-mardi-23-septembre-12-h



LE CIG FAIT ÉVOLUER SON OFFRE DE PRÉVENTION, DE SANTÉ ET D'ACTION SOCIALE

À compter du 1^{er} janvier 2026, les prestations facultatives du CIG de prévention, de santé et d'action sociale seront réorganisées pour mieux répondre aux besoins actuels des collectivités. Un accompagnement sera proposé aux employeurs tout au long de la transition vers cette nouvelle offre de service (conventions, tarifs...).



Accompagnement psychosocial, mise à disposition de professionnels de santé ou d'assistants sociaux du travail, prévention des risques professionnels, maintien dans l'emploi... les missions facultatives du CIG en matière de prévention, de santé et d'action sociale sont nombreuses. D'autres prestations viennent d'ailleurs peu à peu étoffer cette offre de service, notamment via des approches pluridisciplinaires pour répondre aux besoins des collectivités. Au total, ce sont 20 types d'interventions spécifiques que le CIG pourra à terme proposer. Une vaste démarche de réorganisation et de simplification a donc été menée depuis plusieurs mois pour apporter à cette offre de service plus de lisibilité pour les employeurs territoriaux. Elle a été présentée en conseil d'administration le 24 juin 2025 pour une entrée en application au 1^{er} janvier 2026.

3 conventions au lieu de 11

La quasi-totalité des prestations seront ainsi incluses dans une convention-cadre générale, à laquelle pourront s'ajouter deux procédures distinctes de mise à disposition de personnels : médecins de prévention et assistants sociaux du travail.

« Notre volonté était de rendre l'offre de service davantage adaptable aux problématiques rencontrées par les collectivités, notamment en facilitant les interventions transversales de différentes expertises de l'établissement, souligne Benoît Haudier, directeur général adjoint délégué aux concours, à la santé et à l'action sociale. Cette nouvelle offre va entraîner la résiliation de fait des conventions actuelles. Une nouvelle procédure d'adhésion sera donc nécessaire de la part des collectivités. Nous les accompagnerons bien sûr dans cette transition. »

De nouveaux tarifs

En complément, un réajustement des tarifs est en cours. « Les nouveaux tarifs seront communiqués aux collectivités après leur adoption au conseil d'administration du 24 juin 2025, afin de leur permettre d'anticiper leurs perspectives budgétaires 2026, précise Stéphanie Catto, directrice de la prévention, de la santé et de l'action sociale. Ils resteront, en tout état de cause, très compétitifs, avec un tarif préférentiel pour les structures affiliées, car nous sommes conscients de l'importance de nos interventions pour les collectivités, dans un contexte financier très contraint. »

CONTACT
dpsas@cig929394.fr

EN SAVOIR +
www.cig929394.fr/grh/sante/sante-action-sociale



Un diagnostic précis a été établi par le groupe de travail des centres de gestion, sur la base des données chiffrées des concours des 6 années précédentes ainsi que de l'analyse de 79 000 offres d'emploi des collectivités.

CONCOURS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE : **UN RÔLE MOTEUR DU CIG** DANS LES RÉFLEXIONS NATIONALES D'ÉVOLUTION

Face aux évolutions des métiers et aux difficultés de recrutement rencontrées par les collectivités territoriales, le CIG Petite Couronne et le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle ont animé, dans le cadre de l'ANDCDG, un groupe de réflexion réunissant plusieurs centres de gestion sur la réforme des concours de la filière technique pour alimenter le débat national actuel.

Moderniser l'architecture des concours pour mieux répondre aux attentes des employeurs publics et aux profils des candidats : c'est tout l'enjeu du travail collaboratif, entre centres de gestion, copiloté par le CIG Petite Couronne et le CDG de Meurthe-et-Moselle avec la participation de plusieurs autres centres de gestion dans le cadre de la commission concours de l'ANDCDG dirigée par Xavier Bastard.

Un diagnostic précis

Une base de données complète a été constituée, recensant six années de chiffres sur les concours (nombre d'inscrits, de postes ouverts, taux de réussite). Parallèlement, une analyse approfondie de 79 000 offres d'emploi a été menée pour identifier les besoins spécifiques des collectivités.

Ce diagnostic a révélé des déséquilibres majeurs : options obsolètes, métiers émergents – comme l'ingénierie écologique ou la cybersécurité – qui peinent à trouver un cadre adapté.

De plus, la complexité actuelle du système nuit à son attractivité et mobilise d'importantes ressources pour l'organisation des épreuves.

Les travaux ont abouti à plusieurs pistes d'évolution discutées au sein du groupe de travail, structuré autour de trois axes majeurs.

Trois axes de mutation identifiés

Premier axe : la refonte du périmètre des spécialités et options dont un nouveau découpage en termes de spécialités pourrait être envisagé.

L'évolution de la nature des épreuves est une seconde piste : des propositions concrètes ont émergé telles que la mise en place d'une épreuve de « culture scientifique et technique » pour le concours d'ingénieur, qui viendrait notamment remplacer l'épreuve de mathématiques et physique appliquées. Ces propositions visent à évoluer vers des épreuves d'un côté plus opérationnelles et de l'autre plus généralistes, tout en

simplifiant l'organisation des concours. Enfin, une révision de certaines conditions d'accès est envisagée : l'allègement des conditions d'inscription permettrait ainsi d'élargir l'accès à la filière technique et de mieux adapter le processus de recrutement aux profils actuels et aux besoins des collectivités, sans pour autant compromettre la qualité du recrutement.

Peser dans le débat national

Ces travaux, qui s'inscrivent dans une démarche de consultation au-delà des centres de gestion (associations professionnelles, ...), visent à porter la voix des centres de gestion, autorités organisatrices des concours de la FPT, dans un débat public national parfois tronqué. Les propositions qui seront discutées au mois de septembre au sein de la FNCDG seront ensuite transmises au ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, Laurent Marcangeli, qui a déjà fait part de son intérêt pour ces travaux. ●

UN NOUVEAU SALON POUR L'EMPLOI ET L'ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE :

RENDEZ-VOUS LE 27 NOVEMBRE !

Pour valoriser les métiers territoriaux, le CIG Petite Couronne lance un nouvel événement : le salon « Cap Service Public ». Sa toute première édition se déroulera le 27 novembre prochain, à Pantin. Les collectivités peuvent d'ores et déjà s'inscrire à ce grand rendez-vous de l'emploi et de l'attractivité de la fonction publique territoriale en petite couronne.

Emploi et attractivité. Pour sa première édition, le salon « Cap Service Public » se fixe un double objectif. Il vise en effet à la fois à faciliter les rencontres entre les collectivités et les candidats, mais aussi à changer le regard sur les métiers territoriaux, en les rendant plus visibles et attractifs. « Dans le cadre d'un plan d'action prioritaire, le CIG impulse depuis près de 2 ans différentes initiatives en faveur de l'attractivité de l'emploi territorial en petite couronne, face aux difficultés croissantes des collectivités à recruter et à maintenir le périmètre de leurs services publics », rappelle Diana Devy, directrice déléguée du CIG chargée des ressources humaines, de l'emploi territorial et de l'assistance RH aux collectivités.

Démultiplier l'impact des actions du CIG

L'événement du 27 novembre regroupera des stands de collectivités volontaires pour participer, ainsi que des conférences thématiques, des séances de coaching... Ce rendez-vous s'adresse aux demandeurs d'emploi, aux agents publics en mobilité, aux lauréats de concours, aux étudiants et aux professionnels du secteur privé intéressés par la fonction publique territoriale. Comme les actions précédemment mises en place en faveur de l'attractivité, le salon « Cap Service Public » s'inscrit dans une dimension partenariale. « Cet événement est le fruit d'une dynamique collective, souligne Sophie Bataille, cheffe du service promotion de l'emploi territorial du CIG. En conjuguant nos efforts avec France Travail, Cap Emploi, le CNFPT, la Gazette et les collectivités participantes, nous démultiplions l'impact des actions en faveur de l'emploi public territorial en petite couronne. » ●

Jeudi 27 nov 2025

Cap Service Public

Le 1^{er} salon de l'emploi et de l'attractivité de la fonction publique territoriale en petite couronne*

250 métiers à découvrir pour travailler dans le 92, 93 ou 94.

* Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne

ENTRÉE LIBRE De 9 h 30 à 17 h au CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Géraïn à Pantin, métro Église de Pantin (ligne 5).

En partenariat avec

France Travail | CAP EMPLOI | la Gazette | emploi public | CNFPT | territoire | CIG Petite Couronne



COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS DE LA PETITE COURONNE

Comment participer au salon « Cap Service Public » ?

Pour vous accompagner dans vos recrutements, le CIG Petite Couronne vous accueille sur ce 1^{er} salon de l'emploi et l'attractivité. Vous pouvez d'ores et déjà réserver un stand dans le cadre de cet événement.

Informations et inscriptions (jusqu'au 5 septembre)

www.cig929394.fr/evenement/salon-cap-service-public-reservez-votre-stand

CONTACT

Service promotion de l'emploi territorial
01 56 96 81 50
promotionemploi@cig929394.fr



Réservez un stand
« Cap Service Public »



« Le CIG propose un panel de ressources et de solutions d'une grande richesse »

Marie Chavanon, maire de Fresnes (94), est également membre du conseil d'administration du CIG Petite Couronne.

RENCONTRE AVEC

→ **En quoi consiste votre rôle d'élue au conseil d'administration ?**

Je représente les collectivités de la petite couronne au sein du conseil d'administration. Cette instance de décision dispose d'un atout essentiel : être composé d'élus de différentes sensibilités reflétant l'équilibre politique à l'échelle de la petite couronne à l'issue des dernières élections municipales. Cela permet au centre de gestion d'intervenir en toute neutralité et en toute équité auprès des collectivités et de disposer d'un véritable capital de confiance de la part des employeurs territoriaux. Cela donne aussi au CIG une marge de manœuvre pour porter des projets importants sur des thématiques d'actualité comme les transitions environnementale et numérique ou encore l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

→ **Les thématiques que vous venez de citer seront au cœur de la rencontre pour les élus employeurs qui aura lieu le 23 septembre prochain. Pouvez-vous nous en dire plus ?**

Le rendez-vous du 23 septembre sera primordial pour les élus et élus de la petite couronne. Il est vraiment essentiel que les maires et présidents, mais aussi leurs adjoints et vice-présidents en charge de ressources humaines participent à cet événement. Des membres du conseil d'administration viendront en effet leur présenter les leviers RH que ces élus peuvent activer pour améliorer l'action publique de leurs administrations, et cela malgré les contraintes budgétaires toujours plus importantes qui s'imposent à eux.

« Le rendez-vous du 23 septembre sera primordial pour les élus et élus de la petite couronne. Il est vraiment essentiel que les maires et présidents, mais aussi leurs adjoints et vice-présidents en charge de ressources humaines participent à cet événement. »

→ **De votre point de vue, en quoi le projet d'établissement Proximité II porté par le CIG répond-il aux besoins des collectivités de la petite couronne ?**

La rencontre pour les élus employeurs du 23 septembre illustre bien la dynamique impulsée à travers ce projet Proximité II. Le CIG se mobilise en effet pour accompagner les élus et décideurs locaux face aux problématiques RH qu'ils rencontrent au quotidien. Je pense par exemple aux parcours d'information pour les membres des instances paritaires ainsi qu'aux plans d'action mis en place prioritairement, l'année dernière, autour des conseils de discipline, de la gestion des dossiers du conseil médical, mais aussi de l'attractivité de l'emploi territorial et, prochainement, de la médecine préventive. Les élus de la petite couronne doivent garder à l'esprit que le CIG est un partenaire qui leur propose un panel de ressources et de solutions d'une grande richesse. C'est ce dont les collectivités ont plus que jamais besoin pour préserver, mais aussi développer les services publics de proximité en faveur de nos concitoyens. ●

L'ASSISTANCE GRH DU CIG SE RENFORCE POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS

Créé en 2020, le service chargé de l'assistance à la gestion des ressources humaines auprès des collectivités et établissements de la petite couronne est en plein développement. Il propose aujourd'hui trois modalités de prestations adaptées aux besoins des employeurs territoriaux.



Rencontre sur site entre l'équipe assistance GRH du CIG et l'établissement public Sénéo, dans le cadre de la convention d'externalisation de la gestion des ressources humaines.

Un nombre d'adhésions en nette augmentation, des demandes de plus en plus nombreuses de la part des collectivités et établissements publics, et des effectifs renforcés pour répondre à ces sollicitations : pas de doute, le service d'assistance à la gestion des ressources humaines du CIG Petite Couronne monte en puissance.

Son catalogue de prestations s'est étoffé ces dernières années. Il comporte désormais trois offres de service :

- la convention assistance GRH, pour les établissements ou collectivités de petite et moyenne taille qui font le choix d'externaliser complètement leur gestion RH ;

- la mission facultative « d'intervention ponctuelle », dans les locaux de la collectivité demandeuse, pour des prestations rapides et sur-mesure, en fonction des besoins ;

- la mission facultative de gestion des allocations chômage pour le compte des collectivités.

« Dans un contexte où certaines collectivités peuvent manquer de personnel pour assurer des fonctions RH

essentielles, comme la paye par exemple, l'assistance GRH du CIG apporte un soutien indispensable pour garantir la continuité de l'activité. En renforçant ce service, nous souhaitons pouvoir répondre à un plus grand nombre de demandes des collectivités, avec la même efficacité », souligne Diana Devy, directrice déléguée du centre de gestion. À l'heure actuelle, 8 collectivités adhèrent à la convention d'assistance GRH et 12 à la mission de gestion des allocations chômage.

Expertise pratique

La grande force de l'équipe d'experts chargés de ces prestations réside dans leur connaissance pratique des procédures RH. « Si la collectivité dispose de suffisamment d'agents, mais que ceux-ci manquent d'expérience - par exemple lorsqu'ils prennent tout juste leurs fonctions - notre accompagnement reste utile pour leur permettre de monter en compétence », précise Amandine Walquenart, cheffe du service assistance GRH.

Ces experts participent également aux différents dispositifs transversaux du CIG Petite Couronne pour favoriser

la professionnalisation des agents - ou futurs agents - chargés des dossiers RH : formation en gestion financière et ressources humaines, parcours d'accompagnement des gestionnaires carrière et paye en poste, sessions de découverte du métier de gestionnaire RH.

Et pour faciliter la gestion des demandes relatives aux dossiers retraite, une réorganisation a récemment permis de regrouper, au sein d'une même direction, le service assistance GRH et le service retraite. Tous deux peuvent ainsi travailler avec une meilleure coordination opérationnelle au bénéfice des collectivités. ●



CONTACT

Service assistance à la gestion des ressources humaines

demandeagr@cig929394.fr

LE RÉFÉRENT DU CIG PETITE COURONNE SENSIBILISE LES AGENTS DE LA VILLE DE NANTERRE

À la demande de la Ville de Nanterre, Aurélien Théraulaz, le référent laïcité du CIG Petite Couronne, a mené des sessions de sensibilisation pour appuyer une démarche de promotion de la laïcité dans cette collectivité. Ces interventions, réparties entre janvier et mai, ont ciblé diverses directions et services (enfance, jeunesse, DG, finance et administration) avec l'objectif de renforcer les connaissances et les pratiques au sein des services publics. La Ville va poursuivre ce travail au long cours, notamment auprès de ses encadrants et animateurs.



Bruno Demont, DRH de la Ville de Nanterre, a ouvert la session de sensibilisation à la laïcité, avec Robert Mineo, DGA en charge des politiques éducatives et de santé. Ils ont notamment souligné l'importance de ce principe de laïcité et leur souhait de mobiliser les agents en ce sens.



Le référent du CIG est chargé de conseiller et d'accompagner les agents et de s'assurer du respect du principe de laïcité, afin de promouvoir une culture de la laïcité effective.



Termes clés, rappel historique, mise en perspective des enjeux... la sensibilisation explique de manière détaillée ce qu'est la laïcité, avec des exemples concrets et des jurisprudences illustratives.



Lors de cette session, 41 agents de la DRH ont activement participé aux discussions en échangeant et en posant de nombreuses questions autour de mises en situation concrètes et de cas pratiques qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans leurs missions.



À l'issue de la session, chacun repart avec la charte de la laïcité dans les services publics rappelant les principes de laïcité et les obligations spécifiques qui en découlent pour les agents publics et leur rapport aux administrés et usagers.

Le référent laïcité du CIG propose ce format d'intervention à toutes les collectivités territoriales affiliées souhaitant renforcer la compréhension et l'application du principe de laïcité dans leurs services. Depuis deux ans et demi, ce type de sensibilisation a déjà été réalisé avec succès dans 15 autres collectivités et établissements affiliés au CIG, démontrant ainsi son efficacité et son adaptabilité aux besoins spécifiques de chaque structure.



Quels nouveaux enjeux de prévention dans les services techniques ?

Lundi 16 juin, les responsables des services techniques, des ressources humaines ainsi que tous les acteurs de la prévention des collectivités et établissements publics de la petite couronne étaient conviés au CIG pour la 26^e Rencontre de la prévention, sur le thème : « Transformation des services techniques : construisons ensemble une culture de prévention durable ». Difficultés

de recrutement, transition écologique, innovations technologiques, exigences réglementaires : dans un environnement en pleine mutation des services techniques territoriaux, le CIG souhaitait, à travers cet événement, proposer un état des lieux et explorer des solutions concrètes pour relever ces nouveaux défis, tout en garantissant la qualité du service public. ●

Médiation : une nouvelle convention globale

Pour faciliter l'adhésion des collectivités à l'ensemble de ses missions de médiation, le CIG Petite Couronne propose désormais une convention globale. Celle-ci donne ainsi accès aussi bien au dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) qu'à celui de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties. Les collectivités conservent bien entendu également la possibilité d'adhérer, selon leur souhait, de façon indépendante, à l'une ou l'autre de ces deux conventions qui continuent d'exister en l'état. ●

POUR EN SAVOIR PLUS :

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

Bientôt un nouveau site Internet pour le CIG

À l'automne, le CIG Petite Couronne disposera d'un site Internet entièrement repensé. L'objectif principal de cette refonte est de permettre un meilleur accès à l'information des différents publics auxquels s'adresse le CIG : gestionnaires RH des collectivités, candidats aux concours, agents territoriaux, partenaires sociaux... L'ergonomie et le design du site seront modernisés, mais les fonctionnalités proposées sur le site actuel resteront accessibles, notamment toutes les procédures dématérialisées (saisine de SVP Statut, Net-CAP, Net-PI...).

Plus d'informations sur cette refonte du site Internet vous seront présentées dans le prochain numéro du journal « Collectivités », en octobre. ●

L'accompagnement social du travail lors d'un événement grave

Jeudi 5 juin, le CIG Petite Couronne accueillait la 4^e journée du réseau des assistants sociaux du travail. Animé par le service social du travail du CIG, ce réseau est un espace d'échanges, de concertation et de mutualisation des pratiques autour de l'action sociale en milieu professionnel.

Cette nouvelle rencontre portait sur un thème central : l'intervention du service social du travail en cas d'événement grave, avec les expertises croisées de plusieurs professionnels



FAIRE BOUGER LES LIGNES SUR LES MOBILITÉS

Le CIG Petite Couronne a organisé le 26 juin sa Rencontre emploi-RH 2025 sur le thème : « Attirer, fidéliser, dynamiser : miser sur les mobilités professionnelles ». De nombreux responsables RH des collectivités de la petite couronne étaient présents pour s'interroger ensemble sur la manière de favoriser la mobilité choisie de leurs agents, à la lumière d'interventions d'experts et de retours d'expériences d'acteurs RH territoriaux. ●



du CIG – assistant social du travail, préventeur, médecin de prévention et psychologue du travail. ●

CANCER ET TRAVAIL : PARTAGER LES BONNES PRATIQUES

Le 3 juin dernier, le CIG a organisé dans ses locaux une journée thématique sur la problématique du cancer dans l'environnement professionnel. Ce rendez-vous s'adressait aux acteurs territoriaux de la santé au travail (médecins, infirmiers), de la prévention ainsi que des ressources humaines (DRH, conseillers de prévention, partenaires sociaux...). Il visait à partager les bonnes pratiques, à la fois en matière de prévention du risque cancérigène, mais aussi en ce qui concerne l'accompagnement des agents touchés par la maladie. Le CIG mène un travail de fond depuis plus de 10 ans sur ces questions de santé publique. Près de 4 millions de Français vivent aujourd'hui avec le cancer. ●

POUR EN SAVOIR PLUS :

➤ www.cig929394.fr/grh/sante/medecine-preventive



Un cycle pour les DRH sur le maintien dans l'emploi

Un nouveau cycle d'accompagnement sur la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi et de reclassement va être relancé cette année par le CIG et le CNFPT. Cette initiative est destinée aux DRH des collectivités et établissements de la petite couronne. Elle se déroulera sur 5 jours, entre le 16 octobre 2025 et le 5 février 2026, dans les locaux du CNFPT à Pantin. Au total, 20 participants pourront être accueillis. Il est demandé à l'ensemble des inscrits de s'engager à suivre ce cycle dans son intégralité afin d'assurer une continuité dans le travail collaboratif et par respect pour les collectivités qui ne pourront pas être acceptées. ●

Les inscriptions se font sur la plateforme du CNFPT : <https://inscription.cnfpt.fr>
(code stage CIG01 – code session : 003)



3 journées pour bien préparer sa retraite !

L'édition 2025 du forum « Objectif Retraite » s'est tenue les 18, 19 et 20 juin dans les locaux du CIG Petite Couronne. Pendant 3 jours, les agents territoriaux des établissements et collectivités affiliés, à moins de 5 ans de la retraite, ont pu venir préparer et s'informer sur leur future retraite, mais aussi être accompagnés dans leurs démarches grâce à des ateliers pratiques, des conférences d'experts, des stands de divers exposants et des réponses à toutes les questions sur la retraite par les caisses de retraite et l'équipe du service retraite du CIG. ●

Le CIG acteur de l'innovation en santé et sécurité au travail

Comment prévenir l'usure professionnelle et mieux protéger les agents du secteur de la petite enfance ? Quels sont les enjeux en matière de qualité de vie et de sens au travail et les solutions pour y répondre ? Sur ces thématiques, plusieurs experts du CIG ont été invités à apporter leurs témoignages à l'occasion du salon Préventica Paris 2025, lors de 2 conférences, les 10 et 11 juin. En participant à cet événement national majeur, le CIG joue son rôle d'acteur de 1^{er} plan pour la promotion d'une culture partagée de la prévention et de la santé au travail. ●



DRH : participez à l'enquête sur la prévention !

Jusqu'au 15 septembre prochain, le CIG mène une grande enquête pour faire le point sur la prévention dans les établissements publics et les collectivités territoriales de la petite couronne. Un questionnaire en ligne est proposé aux DRH (temps estimé pour y répondre : 15 minutes). Une seule réponse par collectivité ou établissement est demandée.

Le formulaire est accessible via le site Internet du CIG :

www.cig929394.fr/actualite/20250514/cig-lance-grande-enquete-prevention-au-travail-petite-couronne



Les résultats seront dévoilés lors de la prochaine Journée santé et sécurité au travail, le 20 novembre 2025. ●

Portrait • **Marie Arrestier**

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES



Marie Arrestier est directrice des ressources humaines de la Ville de Meudon (Hauts-de-Seine, 800 agents, 48 000 habitants). Avec son équipe, elle s'engage pour faire vivre, au sein de toute la collectivité, des valeurs d'écoute, de confiance, de respect et de solidarité.

Dans les locaux de la DRH de la Ville de Meudon, inutile de chercher le bureau de la directrice. Au jour le jour, chaque membre de l'équipe peut en effet s'installer où il le souhaite. Des espaces de travail partagés en « open space » sont disponibles, ainsi que des « bulles » de tailles variées, pour les entretiens ou les tâches nécessitant plus de concentration. Luminosité, couleurs douces, espace d'accueil confortable, salle de pause, pièce « relaxation », sanitaires (avec douche) : tout a été pensé dans ses moindres détails, grâce à la participation collective des agents de la DRH. « Notre emménagement ici en 2024 a été comme un nouveau départ, explique Marie Arrestier. Ce projet a représenté une opportunité structurante et motivante pour toute l'équipe ». Maîtres-mots de cette nouvelle organisation : transversalité, coordination et proximité :

« Ça permet d'être en prise directe avec les collègues et d'intervenir rapidement quand il y a une tension ou si on voit que quelqu'un va moins bien ».

En poste depuis 5 ans,

Marie Arrestier a choisi de rejoindre Meudon car « cette ville offre un cadre exceptionnel en matière d'art, d'histoire, de culture, avec des institutions comme l'Observatoire, le Musée Rodin, le Hangar Y et bien d'autres encore... et tout ça aux portes de Paris, avec un patrimoine naturel exceptionnel : 50 % de son territoire est constitué de forêts. » Autre motivation : les projets portés par l'équipe municipale dans « un subtil équilibre : préserver ce riche patrimoine, tout en l'adaptant aux enjeux des transitions, notamment environnementale et sociale. Meudon, c'est un important écosystème numérique et d'innovation. Avec Bouygues, nous testons par exemple « Lucien », un standard intelligent, qui répond aux usagers en dehors des heures d'ouverture de la mairie. »

La DRH se compose de 17 professionnels. « Dans ce collectif,

il y a une grande diversité de générations, de parcours, que ce soit dans le privé ou le service public. Il y a des titulaires et des contractuels, des Meudonnais et des non-Meudonnais, des femmes et des hommes. C'est notre richesse. Et ce qui nous fédère, c'est notre engagement et notre passion pour nos missions. »

À titre d'exemple de cette intelligence collective qu'elle encourage au quotidien, la DRH cite la présentation du RSU le 10 juin dernier en CST : « C'était un véritable tour de force de produire ce document dans un délai aussi court - moins de 2 mois -, avec un rétroplanning serré et une répartition claire des indicateurs à traiter entre l'ensemble des collaborateurs ». Autre projet marquant : la remise à jour en début d'année des lignes directrices de gestion,

« en associant très largement les représentants du personnel, les agents, les managers de tous les niveaux et de toutes les directions. Ce document constitue vraiment une

fierté pour mon équipe parce qu'il est structurant, pose le cadre et donne de la visibilité aux grands objectifs RH. »

En guise de soutien, Marie Arrestier sait qu'elle peut compter, d'un côté, sur la confiance de sa direction générale et, de l'autre, sur l'expertise du CIG : « Le centre de gestion est un partenaire du quotidien. Nous assistons régulièrement aux différents ateliers et aux journées d'information statutaire, que ce soit à Pantin ou en visio. Nous avons une convention sur la partie conseil et inspection, en appui de notre conseillère de prévention qualité de vie au travail, et un partenariat sur le suivi médical de nos agents. Et puis bien sûr, nous travaillons en étroite collaboration sur les campagnes de promotion interne, les éventuels conseils de discipline, des questions juridiques RH du quotidien... » ●

**Ce qui nous fédère, c'est
notre engagement et notre
passion pour nos missions.**

