

COLLECTIVITÉS

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



RENCONTRE POUR LES ÉLUS EMPLOYEURS
**LES RH : UN SUJET NON SEULEMENT TECHNIQUE,
MAIS AUSSI POLITIQUE.**



Édito

ÉLU EMPLOYEUR : UN RÔLE À LA DIMENSION STRATÉGIQUE

Nous vivons une époque singulière, où les crises s'enchaînent : crise écologique, raréfaction des ressources publiques, transformation des attentes citoyennes, risques numériques, crise de l'attractivité de la fonction publique...

Dans ce contexte, le rôle d'employeur des élus territoriaux prend une dimension stratégique. Il ne s'agit plus seulement d'assurer le quotidien, mais de piloter, d'anticiper, de créer les conditions de la continuité, de la qualité et de l'efficacité des politiques locales. Et cela passe, très concrètement, par des choix RH structurants : attirer les bons profils, veiller à la santé des équipes, prévenir les conflits, négocier, innover, fidéliser...

Dans ce paysage exigeant, le CIG est là. Plus qu'un prestataire, il est un tiers de confiance, un partenaire loyal, un facilitateur. Il soutient les élus employeurs, les DGS, les DRH, les équipes, dans toutes les dimensions de leur action.

C'est ce qu'est venu rappeler et détailler la rencontre pour les élus employeurs, que nous sommes très heureux d'avoir pu organiser le 23 septembre dernier.

Car les ressources humaines ne sont pas qu'un sujet technique. C'est aussi et avant tout un sujet politique, au sens noble du terme.

Le président, Jacques Alain Bénisti

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

SOMMAIRE

3. GRH

➤ Une rencontre exceptionnelle pour et avec les élus territoriaux

4-5. Enjeux

➤ Interview : « Avec Cap Service Public, nous renforçons notre engagement en faveur de l'attractivité. »

➤ Prochainement sur vos écrans : le nouveau site Internet du CIG Petite Couronne

6. Mission

➤ Retraite : le CIG propose trois nouvelles missions !

8-9. Expertise

➤ JSST 2025 - La responsabilité sociétale des organisations : un choix de valeur(s)

➤ Prévention, santé et action sociale : assurer la continuité des interventions du CIG avec la nouvelle offre de service

10-11. En bref

➤ Brèves d'actualités

12. Portrait

➤ Victoria Silvestre, DRH de Grand Paris Sud Est Avenir (T11)

UNE RENCONTRE EXCEPTIONNELLE POUR ET AVEC LES ÉLUS TERRITORIAUX

Le CIG Petite Couronne a eu le plaisir d'accueillir, mardi 23 septembre à Pantin, de nombreux élus des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne pour un après-midi d'échanges consacré à leur rôle stratégique d'employeur public.



L'objectif de cette rencontre était de renforcer l'accompagnement des élus employeurs, en les aidant à mieux connaître les missions du CIG, pour construire une gestion RH moderne, responsable et adaptée aux défis de demain.



Attractivité des métiers, qualité de vie au travail, dialogue social, prévention, pilotage de la masse salariale... Autant de sujets essentiels pour garantir un service public local performant et innovant, qui ont été abordés au cours de cet événement.



Jacques Alain Bénisti, président du CIG Petite Couronne, ainsi que des membres du conseil d'administration (Catherine Desprès, Igor Semo, Sabrina Assayag, Anthony Mangin et Philippe Laurent) ont assuré plusieurs interventions. L'après-midi a été animé par Hugues Perinel, ancien directeur des rédactions du groupe Moniteur, journaliste et animateur du Réseau Service Public et du Cercle des Acteurs Territoriaux, vice-président de Dirigeantes et Territoires (à gauche sur les photos).

Enjeux •

Avec Cap Service Public, nous renforçons notre engagement en faveur de l'attractivité

Le tout 1^{er} salon « Cap Service Public » aura lieu le jeudi 27 novembre au CIG Petite Couronne. Rencontre avec **Solenne Lépling**, directrice de l'emploi territorial du centre de gestion, qui coordonne l'organisation de ce nouvel événement.

Comment a germé l'idée d'organiser le salon « Cap Service Public » ?

Nous observons depuis plusieurs années les besoins croissants et les difficultés des collectivités territoriales de la petite couronne en matière de recrutement, en particulier via les statistiques d'emploi-territorial.fr, le site que nous mettons à leur disposition pour publier leurs offres d'emploi*.

La dernière édition de notre étude bisannuelle sur ce thème illustre elle aussi ces difficultés**.

Pour y répondre, le CIG Petite Couronne met en œuvre depuis 2023 un plan d'action prioritaire en faveur de l'attractivité. L'organisation du salon Cap Service Public vient renforcer cet engagement.

Avec ce nouvel événement « Cap Service Public », quel est votre objectif ?

Ce salon a une double vocation : d'un côté, promouvoir la diversité des métiers et les possibilités d'emploi et de mobilité dans la fonction publique territoriale en petite couronne ; de l'autre, apporter un appui aux recruteurs, en leur offrant un espace de rencontre avec des candidats potentiels.

Le public visé est assez large : étudiants, lauréats de concours, apprentis, demandeurs d'emploi, agents publics en recherche de mobilité, professionnels du privé en reconversion... L'entrée du salon sera d'ailleurs libre et sans inscription.



1^{er} salon de l'emploi et de l'attractivité de la fonction publique territoriale

Jeudi 27 novembre, de 9 h 30 à 17 h

**CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Géraïn,
à Pantin.**

Métro « Église de Pantin » (ligne 5)

Entrée libre et sans inscription

De quelles ressources les visiteurs pourront-ils bénéficier en se rendant au salon « Cap Service Public » ?

Cet événement leur offrira, en l'espace d'une journée, un panorama à la fois large et détaillé des opportunités professionnelles existantes dans la FPT, via des conférences et des témoignages d'agents. De plus, les représentants de quelque 50 collectivités disposeront d'un stand sur place, afin de recueillir directement leurs candidatures. Et si les visiteurs ont besoin de conseils et d'un accompagnement, ils pourront participer à des séances de coaching. Un stand photo sera même installé afin de leur fournir un portrait de qualité pour leur CV. Des stands seront également animés par nos partenaires, tels que le CNFPT, France travail, Cap emploi ou la Cordée, pour pouvoir renseigner au mieux tous les types de publics.

Comment va être assurée la promotion de ce nouvel événement ?

Nous avons préparé une importante campagne de communication, que soit sur Internet ou par voie d'affichage dans les transports. Nous comptons également sur nos différents partenaires institutionnels, notamment *La Gazette des Communes*. Les collectivités participantes ont également leur rôle à jouer, avec un kit de communication clés en main. Une chose est sûre : les employeurs territoriaux étaient très demandeurs d'un événement de ce type. Les 50 stands proposés ont été attribués très rapidement. C'est un premier signal encourageant ! ●

* Cf. le baromètre des offres d'emploi 2024 – CIG Petite Couronne : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/2024_barometre_des_offres_vf.pdf

** Enquête « Pratiques et difficultés de recrutement » (janvier 2025) – CIG Petite Couronne : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete-recrutement_2024.pdf



PROCHAINEMENT SUR VOS ÉCRANS : LE NOUVEAU SITE INTERNET DU CIG PETITE COURONNE



Avant la fin de l'année, le CIG Petite Couronne disposera d'un site Internet entièrement repensé, plus clair, à jour et offrant de nouvelles fonctionnalités.

Pour mener à bien la refonte de son site Internet, le CIG s'est appuyé sur un prestataire spécialisé dans les sites web publics.

L'objectif principal de la refonte est de permettre un meilleur accès à l'information des différents publics du CIG.

L'ergonomie et le design du site ont été modernisés.

Les fonctionnalités proposées sur le site actuel resteront accessibles, notamment toutes les procédures dématérialisées (saisine de SVP Statut, Net-CAP, Net-Pl...). Mieux : les gestionnaires RH bénéficieront d'autres téléservices via la connexion du site avec la plateforme de gestion de la relation partenariale « Proximité Partenaires », par exemple la

gestion et le suivi des demandes faites auprès de SVP Statut. Comme sur le site actuel, les contenus seront soit accessibles à tous, soit « restreints », c'est-à-dire disponibles, après s'être identifié via le dispositif Convergences, dont les modalités restent inchangées.

Enfin il est à noter que l'éco-conception a guidé la réalisation de ce site (arborescence optimisée, téléchargement sur un serveur « vert », etc.). Une attention particulière a été apportée à la question de l'accessibilité numérique (couleurs contrastées pour les personnes ayant des difficultés sur le plan visuel, contenus rédigés selon la méthode « facile à lire et à comprendre »...). ●



UNE ARBORESCENCE OPTIMISÉE

L'arborescence du site a été particulièrement travaillée. Elle s'appuie sur 8 profils d'utilisateurs afin de les guider au mieux dans leurs recherches d'informations.

- « Je souhaite un accompagnement dans la gestion des RH » s'adresse aux DRH et leurs services ;
- « Je souhaite passer ou faire passer un concours ou un examen professionnel » est un profil destiné aux candidats, mais aussi aux intervenants concours ;
- « Je souhaite accéder aux publications et ressources du CIG » vise divers publics et permet de retrouver tous les supports sur un sujet donné : les publications, mais aussi les podcasts, les foires aux questions, etc. ;
- « Je souhaite travailler dans la FPT » est destiné aux personnes en recherche d'emploi ou de mobilité ;
- « Je souhaite travailler au CIG Petite Couronne » permet de mettre en exergue la marque employeur de l'établissement ;
- « Je suis un agent de la petite couronne » cible les fonctionnaires et contractuels de la petite couronne ;
- « Je suis une autorité territoriale de la petite couronne » est consacré aux élus ;
- « Je représente une organisation syndicale de la petite couronne » est réservé aux partenaires sociaux.

RETRAITE : LE CIG PROPOSE TROIS NOUVELLES MISSIONS !

MISSION RETRAITE CLÉ EN MAIN
*Libérez vos équipes RH :
confiez-nous la gestion complète
de vos dossiers retraite.*



MISSION RENFORT RETRAITE
*Un expert en renfort,
quand vous en avez besoin.*



MISSION RETRAITE EXPERTISE +
*Dossiers complexes, enjeux sensibles :
bénéficiez d'un expert retraite pour
fiabiliser vos pratiques.*



Le CIG Petite Couronne étoffe son offre relative à la gestion des dossiers retraite pour répondre aux besoins de ses affiliés.

Trois nouvelles missions optionnelles concernant la gestion des dossiers de retraite sont proposées aux collectivités et établissements publics de la petite couronne. « Retraite clé en main », « Renfort retraite » et « Retraite expertise + » ont été pensées pour répondre aux différents besoins des services retraite des affiliés.

Ainsi, la mission « Retraite clé en main » s'adresse plutôt aux petites collectivités (jusqu'à 700 agents) qui souhaitent externaliser, faute de ressources en interne, la gestion des dossiers retraite des fonctionnaires et des contractuels. Le service retraite du CIG leur propose un accompagnement permanent, comprenant la constitution et le suivi des dossiers, des simulations, des modèles d'actes et des entretiens individuels. « Cela revient à leur offrir une gestion externalisée, fluide et sécurisée de leurs dossiers retraite »,

résume Mélanie Courtinard, directrice de l'assistance RH et de la retraite, nouvellement arrivée au CIG. Liée à la convention « Gestion retraite », cette offre permet une intervention à la demande et coûte 350 euros par dossier.

La mission « Renfort retraite » consiste à mettre à disposition un expert en renfort, lorsque la collectivité ou l'établissement en a besoin, face à une perte de compétences ou une surcharge momentanée dans la gestion des dossiers retraite. Le CIG peut apporter un appui opérationnel et accompagner les gestionnaires retraite sur place, dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement, ce qui leur permettra de monter en compétences. « On peut résumer cette offre à une expertise ponctuelle pour faire face aux urgences et aux transitions », explique Claire Loubet, cheffe du service retraite par intérim du CIG. La convention

« Intervention retraite » à laquelle cette offre est associée accorde une intervention de 3 mois à 1 an maximum au tarif de 800 euros par jour.

Enfin, la mission « Retraite expertise + » est là pour répondre aux enjeux sensibles des dossiers complexes (invalidité, etc.). « L'expert accompagne, voire forme les gestionnaires et sécurise les procédures », poursuit Claire Loubet. Associée à la convention « Assistance retraite », cette offre est d'une durée de 3 ans renouvelable. L'intervention se fait à la demande et son coût est de 800 euros par jour. ●



CONTACT

Service retraite

01 56 96 82 76

retraite@cig929394.fr



« Nous entrons dans une période charnière pour l'avenir du centre de gestion. »

Jean-Luc Cadeddu, adjoint au maire de Maisons-Alfort (94), est également membre du conseil d'administration du CIG Petite Couronne.

RENCONTRE AVEC

→ Pouvez-vous nous parler de votre rôle d' élu au conseil d'administration ?

Je siège depuis 2008 au conseil d'administration en tant que représentant des collectivités. C'est une instance qui incarne parfaitement l'ambition affirmée de proximité et de neutralité du CIG. Ses membres ont en effet été élus sur une liste d'union reflétant, à l'échelle de la petite couronne, la diversité politique issue des dernières élections municipales.

C'est d'ailleurs cette représentativité qui confère au centre de gestion toute sa légitimité pour accompagner, en toute transparence, les employeurs territoriaux. Rappelons que 100 % des collectivités et établissements des trois départements couverts par le CIG lui sont affiliés, que ce soit à titre obligatoire ou volontaire. C'est une marque de confiance et de reconnaissance.

→ Et en 2026 se profilent plusieurs échéances électorales importantes pour le CIG et ses affiliés, n'est-ce pas ?

Tout à fait. Il y aura d'abord les élections municipales, les 15 et 22 mars prochains. Elles seront suivies par le renouvellement du conseil d'administration du CIG qui interviendra à l'été. L'enjeu sera que ce scrutin, auquel prendront part les représentants des collectivités et des établissements de la petite couronne, puisse pérenniser notre approche transpartisane assurant la représentativité et la légitimité du centre de gestion auprès de ses affiliés.

Les membres des collèges des représentants des employeurs dans les instances paritaires placées auprès du CIG (CAP, CCP, CST) seront renouvelés car seuls peuvent y siéger les détenteurs d'un mandat électif. Enfin, l'année 2026 se terminera avec les élections

professionnelles, qui permettront de désigner les représentants des agents territoriaux dans ces mêmes instances paritaires. Nous entrons donc dans une période charnière pour l'avenir du centre de gestion qui impulsera une dynamique pour plusieurs années.

→ C'est pour cette raison que la rencontre proposée aux élus employeurs le 23 septembre dernier recouvrait une importance toute particulière ?

Cette rencontre du 23 septembre, à laquelle j'ai eu le plaisir d'assister, était en effet une occasion exceptionnelle pour les élus et élus de la petite couronne de mieux connaître le CIG et la manière dont celui-ci peut les accompagner dans leur rôle stratégique d'employeur. Alors qu'au quotidien, le CIG est un interlocuteur reconnu des dirigeants territoriaux et cadres RH des collectivités (directions générales des services, directions des ressources humaines...), c'est cette fois aux maires, adjoints au maire, présidents et vice-présidents, c'est-à-dire aux représentants exécutifs des entités territoriales locales, qu'il s'est adressé à travers cette initiative.

Et justement, ce premier rendez-vous, placé sous le signe du partage d'expériences et de l'accompagnement, est appelé à être reconduit pour les élus de la petite couronne. Il s'inscrit en effet pleinement dans la démarche portée par le CIG à travers son projet d'établissement « Proximité II » jusqu'à l'horizon 2026. C'est une manière efficace de renforcer le lien avec les collectivités sur l'ensemble du territoire, dans la construction d'une gestion RH moderne, responsable et performante. ●

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS : UN CHOIX DE VALEUR(S)

Le 20 novembre prochain, la Journée santé et sécurité au travail traitera de la responsabilité sociétale des organisations (RSO). Cet événement qui s'adresse à tous les acteurs RH permettra de faire le lien entre valeurs d'engagement du service public et conditions de travail des agents.

Dans un contexte marqué par des exigences de performance et de soutenabilité, les services publics s'adaptent pour mieux prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans leurs territoires. En effet, la responsabilité sociétale est constitutive du service public. Mais comment cette responsabilité peut-elle se traduire concrètement dans le fonctionnement interne des collectivités ? Et quelle place accorder aux agents, acteurs clés de cette dynamique, pour qu'ils deviennent moteurs de la transformation ?

Pour répondre à ces questions, le CIG Petite Couronne vous invite à participer à l'édition 2025 de la Journée santé et sécurité au travail. Dans la liste des experts invités pour évoquer cette thématique de la RSO, on trouvera notamment Mathieu Detchessahar, professeur des universités au Laboratoire d'économie et de management Nantes-Atlantique

(LEMNA) et auteur de nombreux travaux sur les transformations du travail et des organisations. Il parlera sens au travail et espace de discussion sur le travail.

Autre spécialiste qui viendra contribuer à cette vaste réflexion : Bérangère Condomines, maîtresse de conférences au Conservatoire national des arts et métiers, dont les recherches sur la gestion des ressources humaines portent notamment sur les conditions de mise en place d'une politique de responsabilité sociétale dans les entreprises.

Et parmi les témoignages de collectivités qui sont prévus lors de cet événement, on peut citer l'intervention des représentants des espaces publics et des espaces verts de la Ville de Pantin (93), qui participeront à une discussion croisée sur les nouveaux enjeux environnementaux et la manière de gérer leur impact sur les conditions de travail des agents. ●



Une mise en perspective avec le théâtre forum

Deux séances de théâtre forum viendront ponctuer cette journée, le matin et l'après-midi. Elles permettront à la fois d'illustrer les enjeux de cette question de la RSO, mais aussi de mettre en perspective les éléments de fond évoqués au cours de cette JSST. Entre improvisation scénique et interactivité avec le public, ces temps de théâtre forum seront joués par des comédiennes et des comédiens qui sont également agents du CIG, donc tout à fait conscients des problématiques de gestion des ressources humaines, de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique territoriale.

JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

« Responsabilité sociétale des organisations : faire grandir le service public de l'intérieur »

Jeudi 20 novembre

de 9 h à 17 h / CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérard à Pantin

Inscriptions

➤ www.cig929394.fr/evenement/journee-sante-securite-au-travail-responsabilite-societale-organisations-faire-grandir-service-public-interieur



Il est notamment conseillé aux collectivités de signer avant le 31 décembre la convention cadre donnant accès à l'ensemble des missions facultatives de la nouvelle offre de service (hors adhésion aux prestations de médecine préventive et d'assistant social du travail à plus de 40 % d'un temps complet).

Prévention, santé et action sociale au travail

NOUVELLE OFFRE DE SERVICE :

ASSURER LA CONTINUITÉ DES INTERVENTIONS DU CIG DANS VOTRE COLLECTIVITÉ

Pour mieux répondre aux besoins des collectivités, le CIG actualise et développe ses prestations facultatives en matière de prévention, de santé et d'action sociale. Ces changements entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Voici comment bien vous y préparer.

Diversification des missions, simplification des conventions et ajustement des tarifs. Voilà les principaux changements qui vont intervenir dans le catalogue des missions facultatives du CIG en matière de prévention, de santé et d'action sociale.

Diversification tout d'abord, avec une offre de service riche de plus de 20 prestations différentes (dont plusieurs nouveautés – par exemple, l'accompagnement des collectifs en transformation, l'ergonomie de conception, des interventions ponctuelles de santé au travail ou encore le co-développement et le coaching)

Simplification ensuite, avec désormais 3 conventions proposées au lieu de 11 auparavant. « Une convention cadre ouvre notamment l'accès à la presque totalité des prestations, par exemple l'accompagnement en matière de prévention des risques professionnels ou les interventions liées aux dispositifs psychosociaux »,

précise Astrid Rouh, directrice adjointe de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail.

Ajustement des tarifs enfin, avec le souci de rester accessible aux employeurs territoriaux dans un contexte financier très contraint, notamment en offrant des conditions préférentielles pour les structures affiliées.

Se préparer dès à présent

L'entrée en vigueur de cette nouvelle offre se fera au 1^{er} janvier 2026. Les collectivités et établissements adhérents ou intéressés par les prestations du CIG en prévention, santé et action sociale doivent donc préparer dès à présent cette échéance. Il leur sera en effet nécessaire de signer les nouvelles conventions sans tarder (ce qui peut impliquer une présentation devant l'assemblée délibérante), notamment pour poursuivre les prestations en cours sans interruption. Un courrier signé par le président Bénisti a été envoyé début juillet

à l'ensemble des autorités territoriales pour résilier les conventions en cours et préciser les informations utiles pour le nouveau conventionnement.

« Nous invitons en particulier les collectivités à signer au plus vite la convention cadre, souligne Astrid Rouh. Cela ne les obligera nullement à solliciter des prestations immédiatement. En revanche, elles pourront le faire dès que le besoin s'en fera sentir. Il leur suffira alors d'adresser une lettre de demande au CIG qui, après examen, répondra par une lettre de cadrage qui inclura le coût de la prestation, avant de mettre en place son intervention. Cette procédure nous permettra d'être encore plus réactifs. »

Avec cette nouvelle offre de service, le CIG souhaite en effet renforcer sa capacité à répondre plus rapidement et de façon plus adaptée aux problématiques rencontrées par les collectivités et les établissements territoriaux de la petite couronne. ●

Pour en savoir plus, consultez le site Internet du CIG : www.cig929394.fr/grh/sante/sante-action-sociale

Pour toute question : dpsas@cig929394.fr

En bref •



Un ouvrage idéal pour découvrir la fonction publique territoriale

Le CIG Petite Couronne vient de publier la 5^e édition du « Statut en bref » (créé en 2014), dans la collection « Découverte de la vie publique » de la Documentation française. À la fois pédagogique et rigoureux, cet ouvrage s'adresse à un public de non-spécialistes du statut de la FPT : élus locaux, cadres territoriaux, étudiants, candidats aux concours, agents publics...

Au sommaire : plus de 80 questions-réponses autour de 10 grands chapitres : présentation de la FPT, accès à la FPT, carrière, rémunération, formation professionnelle, droits et obligations, temps de travail et congés, mobilité, fin de fonctions, agents publics contractuels.

Cette nouvelle édition tient compte des dernières évolutions législatives et réglementaires (notamment la publication du Code général de la fonction publique). Elle comporte de nombreux encadrés et propose des « focus » sur

des thèmes spécifiques : difficultés de recrutement au sein de la FPT, écarts de rémunération entre femmes et hommes, temps de travail annuel... ●

La 5^e édition du « Statut en bref » est en vente sur le site Vie publique (en format papier : 14,50 € ; en format numérique : 9,99 €)

➤ www.vie-publique.fr/catalogue/24089-fonction-publique-territoriale

MIEUX ÉVALUER POUR MIEUX ÉVOLUER

Avec la création d'une direction consacrée à l'appui au pilotage et à la sécurisation de ses activités, le CIG fait un choix stratégique pour améliorer son action au service de ses affiliés. Cette direction mènera notamment une démarche d'évaluation des missions obligatoires et facultatives du centre de gestion. Elle sollicitera pour cela les collectivités et établissements publics de la petite couronne, afin de recueillir des données qualitatives et quantitatives. Grâce à ces indicateurs, le CIG pourra définir des scénarios d'évolution plus précis pour anticiper les adaptations nécessaires de son offre de service aux besoins des employeurs territoriaux. ●

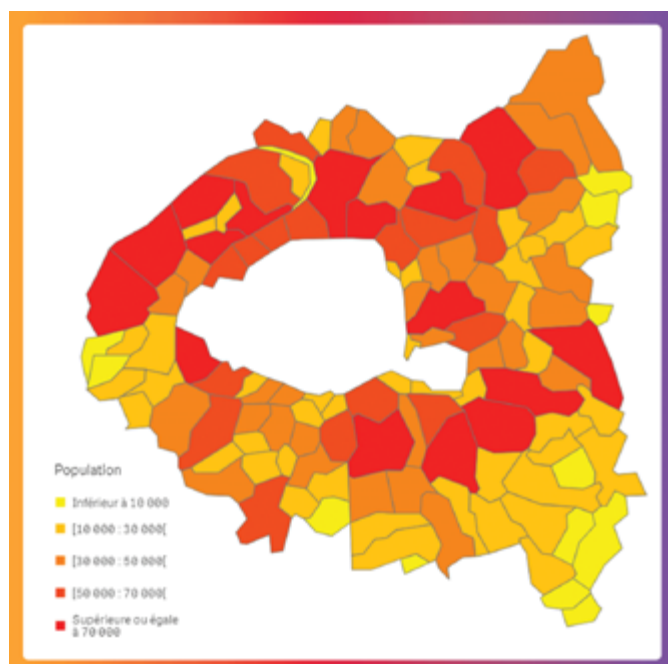
Une nouvelle cartographie statistique et interactive

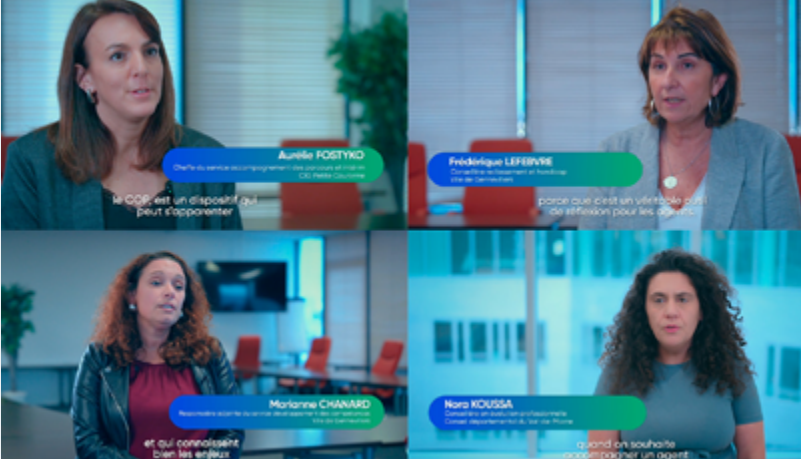
Une cartographie interactive, accessible en quelques clics et qui permet de visualiser les principaux indicateurs socio-démographiques (population, âges, activité, niveau de vie, effectifs territoriaux...) : c'est le nouvel outil numérique récemment mis au point par le CIG Petite Couronne, au service notamment des employeurs territoriaux qui lui sont affiliés. Au total, ce sont 13 cartes qui sont proposées, à partir des données du recensement 2022 de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

Grâce à des paramètres préétablis, il est possible de naviguer de manière interactive dans ces cartes ou de filtrer les données pour réaliser par exemple des comparatifs entre communes de strates similaires. ●

Pour en savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/emploi/cartographie-petite-couronne





20 ans de conseil en orientation professionnelle

La mission de conseil en orientation professionnelle du CIG Petite Couronne vient de fêter sa 20^e année d'existence. À travers cette prestation, le centre de gestion accompagne, à titre individuel, les agents territoriaux de la petite couronne dans leur projet de mobilité. Le conseil en orientation professionnelle est une démarche partagée avec l'agent concerné (qui doit être volontaire

pour participer et en activité professionnelle effective) et son employeur. Le dispositif est adaptable selon les besoins.

Pour présenter cette mission, une vidéo avec des témoignages du Département du Val-de-Marne (94) et de la Ville de Gennevilliers (92) a récemment été réalisée. ●

POUR LA VISIONNER ET EN SAVOIR PLUS :

➤ www.cig929394.fr/grh/emploi/conseil-orientation-professionnelle

CONTACT

accompagnement-parcours@cig929394.fr

Élections professionnelles 2026 : une réunion d'information sur la déclaration des effectifs

En décembre 2026 aura lieu le renouvellement général des représentants du personnel au sein des instances consultatives locales (CAP, CCP et CST). Afin de préparer au mieux ces élections et de vous accompagner à chaque étape du processus, le centre de gestion va organiser plusieurs temps d'information à compter du mois de novembre 2025 et pendant l'année 2026.

La première rencontre se tiendra le vendredi 21 novembre en matinée au CIG Petite Couronne et portera sur la photographie des effectifs au 1^{er} janvier 2026. Cette rencontre sera l'occasion :

- d'expliquer les modalités de recensement des effectifs pour répondre à l'obligation réglementaire de photographie des effectifs par chaque collectivité et établissement affilié ;
- de vous aider à recenser et déclarer les effectifs pour chaque instance pour laquelle le CIG organise le scrutin (CAP des catégories A, B et C, CCP et CST pour les affiliés de moins de 50 agents). ●

Pour vous inscrire à cet événement du vendredi 21 novembre :

➤ www.cig929394.fr/evenement/elections-professionnelles-2026-1ere-partie-declaration-effectifs-211125



CONSEILS DE DISCIPLINE : DE NOUVELLES RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Dans le cadre de son plan d'action prioritaire pour les conseils de discipline, le CIG a réalisé récemment plusieurs documents d'information :

- une foire aux questions des conseils de discipline ;
- un guide des procédures disciplinaires ;
- un document de synthèse sur les procédures disciplinaires ;
- une vidéo expliquant le fonctionnement d'une séance de conseil de discipline.

Ces ressources sont destinées à renforcer l'accompagnement proposé aux membres des instances et aux employeurs territoriaux. ●

Retrouvez tous ces éléments sur :

➤ www.cig929394.fr/grh/organismes/conseils-discipline

Portrait • Victoria Silvestre

TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES ET AMBITION COLLECTIVE



Victoria Silvestre est directrice des ressources humaines de l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir (Val-de-Marne, 1 200 agents, 16 communes, 320 000 habitants). Dans une structure appelée à grandir, elle souligne l'importance de l'accompagnement et du dialogue dans son travail quotidien.

« Et si la DRH était un vêtement ? ». Voilà la question que Victoria Silvestre, directrice des ressources humaines de Grand Paris Sud Est Avenir, a récemment posé à son équipe lors d'un atelier de réflexion sur le futur projet de direction. « La quasi-totalité des réponses étaient : un manteau, une cape... explique-t-elle. Cela souligne un double besoin de protection : pour nous-mêmes, mais aussi pour les agents dont nous nous occupons. »

Dans une ambiance à la fois studieuse et décontractée, Victoria Silvestre anime depuis 1 an et demi ce collectif de travail de quelque 50 personnes. Diplômée d'école de commerce, puis de Sciences Po, elle s'était d'abord orientée vers les politiques sociales. « Après une candidature en collectivité, on m'a proposé un poste de DRH adjointe, notamment pour encadrer le pôle santé au travail. C'est là que j'ai découvert la diversité des fonctions qu'englobe une DRH autour de l'accompagnement de l'agent. Et cela m'a beaucoup plu. »

Créé en 2016, GPSEA est une structure encore « jeune », mais appelée à grandir. De 500 agents initialement, elle en compte aujourd'hui 1 200. Parmi les raisons de son choix d'y devenir DRH, Victoria Silvestre évoque la volonté affirmée de l'établissement d'être un employeur « de la trajectoire », par exemple « à travers un soutien à la carrière via l'avancement de grade ou la promotion interne, mais aussi l'ambition d'offrir une "seconde carrière" en cas de situation d'usure professionnelle. Nous avons travaillé avec le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi du CIG pour définir notre politique et nos actions prioritaires dans ce domaine. »

Dans les projets récemment réalisés, elle souligne la démarche « Pensez talents » qui illustre la politique des ressources humaines de l'établissement. « Initiée par la direction générale des services, il s'agit d'une sensibilisation des managers au fait de repérer

les potentiels d'évolution en interne de leurs agents. C'est une manière de répondre aux problématiques d'attractivité et de fidélisation, que nous rencontrons comme tous les employeurs territoriaux. »

Autre aspect auquel Victoria Silvestre est attachée : la politique sociale de GPSEA. « Nous avons fait le choix de proposer à nos agents un contrat collectif - négocié par le CIG Petite Couronne -, avec un an d'avance sur nos obligations réglementaires. Et nous avons fixé une participation employeur volontariste, à hauteur de 50 % de la cotisation. De plus, nous menons tous les ans une campagne de revalorisation du régime indemnitaire. Pour chaque agent, cela représente la possibilité de voir sa rémunération évoluer. C'est une preuve de reconnaissance et un levier de

motivation supplémentaire pour les managers. »

GPSEA a aussi créé « un observatoire du régime indemnitaire, pour repérer et corriger les écarts qui paraîtraient injustifiés, notamment entre femmes et hommes, dans le cadre de notre plan d'action pour l'égalité professionnelle. »

Parmi les missions du CIG que l'établissement est amené à solliciter, la DRH insiste là encore sur l'aspect social, avec la mise à disposition d'une assistante sociale du travail 4 jours par semaine.

« C'est un appui fondamental pour notre direction des ressources humaines et pour les agents. Elle nous permet de mener à bien cette ambition d'accompagnement et de développement inscrite dans notre ADN, pour donner aux agents de bonnes conditions de travail et soutenir le service public. »

En guise de devise, Victoria Silvestre aime d'ailleurs citer le célèbre « Que la force soit avec toi ! » de l'univers Star Wars, comme un appel à « l'empowerment » et un rappel « qu'on a tous en nous des ressources qui peuvent nous porter et nous amener à faire de grandes choses. » ●



**Donner aux agents de
bonnes conditions de travail
et soutenir le service public.**