

**CENTRE INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 27 novembre 2025**

Procès-verbal



Le jeudi 27 novembre deux mil vingt-cinq à onze heures, le Conseil d'administration du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France, dûment convoqué le 21 novembre 2025, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Géraïn à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

Nombre d'administrateurs :

- en exercice : 29 ;
- quorum : 22 (membres présents ou représentés) :
 - présents : 11 ;
 - représentés : 11.

Etaient présents :

Monsieur Jacques Alain BENISTI
Monsieur Fernand BERSON
Monsieur Jean-Luc CADEDDU
Monsieur Patrick de la MARQUE
Madame Catherine DESPRES
Monsieur Bernard FOISY
Monsieur Daniel GUERIN
Madame Françoise KERN
Monsieur Philippe LAUNAY
Monsieur Anthony MANGIN
Monsieur Igor SEMO

Avaient donné procuration :

Madame Sabrina ASSAYAG à Monsieur Anthony MANGIN
Madame Nadège AZZAZ à Madame Françoise KERN
Madame Jacqueline BELHOMME à Monsieur Jacques Alain BENISTI
Monsieur Pierre-Olivier CAREL à Monsieur Jean-Luc CADEDDU
Madame Christine CERRIGONE à Monsieur Philippe LAUNAY
Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY
Monsieur Jean-François DUFEU à Madame Catherine DESPRES
Monsieur Etienne FILLOL à Monsieur Daniel GUERIN
Monsieur Jean-Christophe FROMANTIN à Monsieur Fernand BERSON
Monsieur Philippe LAURENT à Monsieur Igor SEMO
Madame Aurore THIROUX à Monsieur Patrick de la MARQUE

Etaient absents et excusés :

Monsieur Belaïde BEDREDDINE
Madame Marie CHAVANON
Madame Julie FOURNIER
Monsieur Quentin GESELL
Monsieur Laurent LAFON
Monsieur Frédéric MOLOSSI
Monsieur Julien WEIL

Assistaient également à la réunion : M. Xavier BASTARD, directeur général, Monsieur Benoît HAUDIER, directeur général adjoint des concours, de la santé et de l'action sociale, Mme Louise HARGUINTEGUY directrice générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, M. Laurent SALLET, secrétaire général, Mme Marie-Gaël DAREAU, responsable de la Trésorerie des Etablissements publics locaux de Paris.



Le Président remercie chaleureusement les membres du Conseil d'administration de leur présence pour cette séance du Conseil d'administration.

Le Président salue Madame Marie-Gaël DAREAU, qui exerce les fonctions de responsable de la Trésorerie des Etablissements publics locaux de Paris depuis le 21 novembre, succédant ainsi à Monsieur Marc JOINOVICI. Comme son prédécesseur, Mme DAREAU sera amenée à assister aux séances de Conseil d'administration ; au nom du Conseil d'administration, le Président lui souhaite la bienvenue et plein succès dans ses nouvelles responsabilités.

Autre élément d'information, le Président informe de la présence de Madame Marie-Charlotte MENARD qui rejoindra l'établissement le 1^{er} janvier 2026 en qualité de Directrice Générale Adjointe chargée des ressources humaines, de l'emploi territorial, de l'assistance GRH aux collectivités et de la retraite.

Le Président donne ensuite lecture de l'ordre du jour, consacré aux 25 projets de délibérations soumis au Conseil, à une brève d'actualité sur l'avancement du Plan médecine du travail et enfin à un débat sur la relation CIG / FNCDG.

Le sommaire de la séance est déposé sur table ; les membres du Conseil disposent de tous les éléments utiles et nécessaires dans le dossier qui leur a été transmis de manière dématérialisée la semaine précédente.



1- Approbation du procès-verbal de la précédente séance du Conseil d'administration du 23 septembre 2025

Aucune observation n'étant formulée, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

2- Décision du Président

2.1 Décision n° 2025-6

Conformément à l'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le Président a reçu délégation du Conseil d'administration, par délibération n° 2020-43 du 3 novembre 2020.

A ce titre, le Président rend compte au Conseil d'administration des décisions qu'il a adoptées.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte de la décision du Président prise dans le cadre de sa délégation d'attribution, à savoir la décision n° 2025-6 relative à un virement de crédits entre chapitres autorisé par l'instruction budgétaire et comptable M57.

3- Finances

Le Président passe la parole à Monsieur Philippe LAUNAY, vice-président chargé des finances et de la commande publique, pour l'adoption des délibérations relatives aux finances du Centre.

3.1 Fixation du taux de cotisation 2026 applicable aux missions obligatoires des collectivités et établissements affiliés

L'article L. 452-25 du code général de la fonction publique prévoit que les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice des missions obligatoires exclusivement exercées au profit des collectivités et établissements affiliés sont financées par une cotisation obligatoire assise sur leur masse salariale.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,50 % depuis le 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient à 0,50 % de la masse salariale le taux de cotisation aux missions obligatoires du CIG Petite Couronne applicable pour l'exercice 2026.

3.2 Fixation du taux de cotisation 2026 applicable aux missions des collectivités et établissements non affiliés

Le code général de la fonction publique rappelle que les centres de gestion exercent au profit de toutes les collectivités territoriales, indépendamment de tout lien d'affiliation, des missions obligatoires énumérées à l'article L. 452-35 dudit code et financées par une cotisation obligatoire payée par les collectivités et établissements concernés.

Pour l'exercice de ces missions, le CIG a instauré un taux de cotisation établi à 0,29 % de la masse salariale depuis 2019.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient à 0,29% de la masse salariale le taux de cotisation des collectivités et établissements publics non affiliés applicable aux missions obligatoires à caractère général pour l'exercice 2026.

3.3 Fixation du taux de cotisation 2026 applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours des collectivités et établissements non affiliés

L'article L. 452-30 du code général de la fonction publique prévoit que les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions complémentaires à caractère facultatif peuvent être financées par une cotisation additionnelle, assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et modalités que la cotisation obligatoire.

Les missions de prestations concours pour les collectivités et établissements non affiliés entrent dans cette catégorie.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient à 0,17% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de cotisation applicable aux prestations relatives à l'organisation des concours pour l'exercice 2026.

3.4 Fixation du taux de contribution 2026 relatif au financement des missions d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines pour les collectivités et établissements non affiliés

L'article L. 452-39 du code général de la fonction publique prévoit que les collectivités ou établissements non affiliés au centre de gestion peuvent demander à bénéficier d'un ensemble de missions sans pouvoir choisir entre elles.

Financées par une contribution dans la limite d'un taux fixé par la loi, ces missions constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines et incluent :

- Le secrétariat des conseils médicaux,
- Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue,
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine,
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite,
- Et la désignation d'un référent laïcité.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient à 0,20% de la masse salariale des collectivités et établissements publics non affiliés le taux de la contribution applicable aux missions d'appui technique indivisible de la gestion de leurs ressources humaines pour l'exercice 2026.

3.5 Adoption du taux de participation 2026 à la banque de données pour les collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat de communes pour le personnel

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, maintient, pour l'année 2026, le taux de participation à la banque de données des collectivités et établissements publics affiliés à l'ancien syndicat des communes pour le personnel comme suit :

- 0,23 euro par habitant pour les communes,
- 16,50 euros par agent pour les établissements publics.

3.6 Autorisation d'engager des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2026

La réglementation budgétaire autorise les collectivités et établissements publics, sur approbation de leur assemblée délibérante, à engager, liquider et mandater des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif, dans la limite d'un quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, à l'exclusion des dépenses relatives au remboursement de la dette et des restes à réaliser.

Afin d'assurer la continuité des activités du Centre, il est nécessaire de procéder à certaines opérations budgétaires avant l'adoption du budget primitif.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise le Président, avant le vote du budget 2026, à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement à hauteur de 1 150 000 euros (montants arrondis), ainsi répartis :

- Chapitre 20 : 360 000 €
- Chapitre 21 : 790 000 €

3.7 Fixation des durées d'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles acquises à partir du 1er janvier 2026

Dans un objectif de meilleure maîtrise des dotations aux amortissements et afin d'en assurer la cohérence, il est proposé d'adapter les modalités du dispositif d'amortissement des immobilisations du CIG.

Cette révision s'accompagne d'une actualisation du seuil des biens de faible valeur, fixé à 600 € TTC, lesquels seront amortis sur une année, quelle que soit leur nature comptable.

Par ailleurs, l'application du *prorata temporis* sera généralisée à l'ensemble des biens. À titre de simplification, et en l'absence d'information précise, la date d'émission du mandat sera retenue, de manière générale, comme date de mise en service du bien.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, actualise l'ensemble des durées d'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles du CIG Petite Couronne constatées à compter du 1^{er} janvier 2026 et abroge, à compter de cette même date, la délibération du 29 novembre 2023 fixant les durées d'amortissement depuis le 1^{er} janvier 2024.

3.8 Acte constitutif d'une régie d'avances

Le dispositif de carte achat avait été instauré pour garantir le règlement rapide et sécurisé de certaines dépenses indispensables à la continuité des activités et au fonctionnement courant du Centre, tout en allégeant la charge administrative des services.

La cessation de ce dispositif, en raison de l'absence d'établissement bancaire, compromet aujourd'hui la fluidité de ces opérations et pèse sur la continuité des activités.

La création d'une régie d'avances, strictement limitée aux dépenses définies à l'article 3 de son acte constitutif, instaurerait un cadre structuré, placé sous le contrôle du Trésorier, et garantirait la continuité opérationnelle.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité institue une régie d'avances auprès du CIG Petite Couronne, dont les dépenses sont limitées aux catégories suivantes :

- *Frais de déplacement et d'hébergement dans le cadre des missions des agents et des élus du Centre ;*
- *Acquisition de logiciels informatiques, abonnements et frais afférents ;*
- *Abonnement à des sources documentaires professionnelles ;*
- *Frais de formation ;*
- *Frais de colloques et séminaires ;*
- *Frais de déplacement liés aux congés bonifiés ;*
- *Alimentation ;*
- *Frais de nettoyage de biens professionnels (vêtements, nappes...) ;*
- *Taxes et impôts sur les véhicules.*

3.9 Adoption de la décision modificative n°1 du budget primitif 2025

La décision modificative n°1 a pour objet d'ajuster le budget du CIG au regard de l'état d'avancement de son exécution, des réalisations concrètes et des opportunités survenues au cours de l'exercice. Ces ajustements répondent à l'élargissement des missions de l'établissement, aux aléas affectant certaines prévisions budgétaires, ainsi qu'à la nécessité d'adapter le budget aux réalités opérationnelles constatées depuis son approbation en mars dernier.

Les propositions soumises au vote s'élèvent :

- *A + 499 469 euros en section de fonctionnement ;*
- *Et à - 698 376 euros en section d'investissement.*

En investissement, il est proposé au Conseil d'administration de réévaluer à la baisse les crédits initialement prévus pour les travaux de canalisation (-366 000 €). Une avance sera prochainement versée pour le démarrage des opérations, et la facturation restante interviendra sur l'exercice 2026.

Les crédits pour les acquisitions de mobiliers et de petits équipements (-43 470 €), les audits et études relatifs au site de Pantin, ainsi que pour certains travaux (-71 009 €) sont également ajustés. Ces modifications reflètent des ajustements dans le calendrier des opérations et l'adaptation des crédits aux besoins constatés sur le terrain.

Dans le domaine des systèmes d'information, les ajustements budgétaires proposés traduisent à la fois des économies réalisées, des reports de projets et des besoins supplémentaires liés aux évolutions d'infrastructure et aux priorités opérationnelles.

Il est proposé de mobiliser une enveloppe de 22 000 € au titre de la solution d'infrastructure Nutanix, afin de soutenir la mise en œuvre des évolutions indispensables au bon fonctionnement des infrastructures.

La mise à jour des salles de visioconférence et l'acquisition de clés d'authentification multifactorielle (MFA), identifiées comme priorités, nécessitent une enveloppe supplémentaire de 38 000 €.

Par ailleurs, un complément de 24 000 € est prévu pour l'accompagnement relatif à Microsoft 365, afin d'optimiser l'exploitation de la solution déployée et de limiter au maximum les impacts sur les utilisateurs.

Enfin, le renouvellement anticipé du cœur de réseau, rendu nécessaire par l'échéance des maintenances, mobilisera un montant de 45 000 €.

À l'inverse, plusieurs projets font l'objet d'une réévaluation à la baisse de leurs crédits, en raison de reports ou d'évolutions opérationnelles. L'intégration du projet relatif à la mission d'intérim territorial au GRC permet ainsi une économie de 20 000 €.

L'enveloppe dédiée à la mise en œuvre et à l'accompagnement des services sur Asana (plateforme de gestion de projets) est réduite de 33 600 €.

Les projets reportés à 2026, à savoir le projet Amiante de l'EIPRP et les prestations liées à l'intelligence artificielle souveraine, entraînent un ajustement global de 40 000 €.

Par ailleurs, l'audit de sécurité prévu dans le cadre du projet Convergences n'a pu être réalisé, ce qui représente une économie de 30 000 €.

Des économies complémentaires résultent de la rationalisation des licences (-39 000 €) et de l'optimisation des équipes de sécurité de la solution de cybersécurité, Fortinet (-35 000 €).

Par ailleurs, l'évaluation de la recette relative au FCTVA fait l'objet d'une révision à la hausse de 60 327 €.

En fonctionnement, afin d'adapter les crédits aux besoins constatés au cours de l'exercice, tout en préservant le périmètre et les missions existantes, il est proposé au Conseil d'administration de réévaluer à la hausse le budget des dépenses de personnel (+200 000 euros).

À l'inverse, certaines économies sont identifiées sur plusieurs postes de dépenses au chapitre 011. Ainsi, il est enregistré une diminution de 35 000 € au titre des fournitures (enveloppes, papier à en-tête, cartes de visite), de 19 435 € sur le marché de maintenance et de 94 271 € pour les opérations de communication.

S'agissant des systèmes d'information, des économies complémentaires sont proposées au chapitre 65, notamment une diminution de 13 100 € sur les crédits affectés aux licences des outils de gestion de l'apprentissage (LMS) et de la plateforme collaborative « Klaxoon ». Par ailleurs, la non-utilisation des licences prévues dans le cadre du projet MIT génère une économie de 10 000 €, à laquelle s'ajoute une réduction de 25 000 € sur le projet de préparation budgétaire.

Les prévisions de recettes font l'objet d'un ajustement global à la hausse, porté principalement par la réévaluation des produits liés au coût lauréat (+524 933 €) ainsi qu'au dispositif psychosocial (+76 400 €) et les prestations assurées par le service Assistants sociaux (+127 179 €).

À l'inverse, certaines lignes de recettes sont révisées à la baisse afin de mieux refléter les réalités de facturation, notamment celles afférentes au pilotage de la masse salariale (-100 000 €) et à la MIT (-100 000 €).

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la décision modificative n°1 du budget primitif de l'année 2025.

4- Ressources humaines

4.1 Modification du tableau des emplois permanents et temporaires

1) Emplois permanents :

- ❖ Il est tout d'abord proposé de **supprimer les trois emplois suivants** dans le cadre de mouvements au sein de l'établissement et de réorganisation de services :
 - Un emploi d'attaché principal,
 - Un emploi de directeur territorial,
 - Un emploi d'agent de maîtrise principal.
- ❖ Il est proposé de créer **deux emplois d'attaché principal** dans le cadre du déroulement de carrière des agents de l'établissement.
- ❖ Afin de répondre aux nouveaux besoins du CIG, il est proposé la **création de trois emplois :**
 - **Un emploi d'attaché** pour pourvoir un poste d'expert statutaire à la direction du conseil et de l'expertise statutaires,
 - **Un emploi du cadre d'emplois des adjoints administratifs afin de recruter** un agent administratif polyvalent à la direction de l'administration générale,
 - **Un emploi d'attaché ou ingénieur** afin de recruter un préventeur et ainsi faire face aux demandes croissantes reçues par le service Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

Les candidats devront être titulaires d'un titre permettant l'accès aux concours du cadre d'emplois de leur grade de recrutement. La rémunération de ces agents sera établie sur la grille indiciaire de leur grade en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification des candidats et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées à leur grade, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

❖ Il est ensuite proposé d'élargir les possibilités de recrutement des emplois suivants :

- **D'administrateur territorial** à administrateur hors classe afin de recruter un directeur général adjoint en charge des ressources humaines, de l'emploi territorial et de l'assistance RH et retraites aux collectivités,
- **De conseiller emploi** actuellement sur le grade de rédacteur au cadre d'emplois des rédacteurs,
- **De gestionnaire carrière-paie** actuellement sur le grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe aux cadres d'emplois des rédacteurs et des adjoints administratifs,
- **De chef du service Documentation et archives** actuellement sur le grade d'attaché principal aux cadres d'emplois des attachés et des bibliothécaires,
- **De gestionnaire administratif et financier des concours** actuellement sur le grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe aux cadres d'emplois des rédacteurs et des adjoints administratifs,
- **D'assistant social du travail** actuellement sur le grade d'assistant socio-éducatif au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs,
- **De gestionnaire concours** actuellement sur le grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe aux cadres d'emplois des adjoints administratifs et des rédacteurs.

Il est proposé, en cas d'appel à candidatures infructueux de fonctionnaires pour pourvoir ces emplois à temps complet, d'autoriser le recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique pour une durée maximale de 3 ans.

Les candidats devront être titulaires d'un titre permettant l'accès aux concours du cadre d'emplois de leur grade de recrutement. La rémunération de ces agents sera établie sur la grille indiciaire de leur grade en fonction de l'expérience professionnelle et de la qualification des candidats et comprendra les primes et indemnités pouvant être attribuées à leur grade, conformément à la délibération du CIG sur le régime indemnitaire du personnel de l'établissement.

Compte tenu des besoins des services, le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve le tableau des emplois permanents ci-dessous, pour tenir compte des suppressions et créations de postes :

EMPLOIS BUDGETAIRES	Nombre
Directeur général	1
Directeur général adjoint	3
Administrateur général	1
Administrateur hors classe	2
Cadre d'emplois des administrateurs	1
Administrateur	1
Directeur territorial	4
Attaché hors classe	5
Attaché principal	21
Attaché territorial	86
Cadre d'emplois d'attaché	1
Cadre d'emplois des attachés ou bibliothécaires	1
Attaché ou ingénieur	2
Cadre d'emplois d'attaché ou ingénieur	1
Rédacteur principal de 1ère classe	22
Rédacteur principal de 2ème classe	19
Rédacteur	39
Cadre d'emplois des rédacteurs ou adjoints administratifs	4
Cadre d'emplois des rédacteurs	3
Adjoint administratif principal 1ère classe	32
Adjoint administratif principal 2ème classe	16
Adjoint administratif	10
Cadre d'emplois des adjoints administratifs	2
Bibliothécaire principal	2
Bibliothécaire	1
Ingénieur en chef hors classe	1
Ingénieur principal	13
Ingénieur	28
Technicien principal de 1ère classe	2
Technicien principal de 2ème classe	1
Technicien	1
Agent de maîtrise principal	5
Adjoint technique principal de 2ème classe	1
Adjoint technique	2
Médecin (médecine préventive)	10
Médecin à TNC (14H00)	2
Médecin à TNC (10H30)	1
Médecin (secrétariat du comité médical interdépartemental)	1
Cadre d'emplois des psychologues territoriaux à TNC (17H30)	1
Psychologue de classe normale	2
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	3
Infirmier en soins généraux de classe exceptionnelle	1
Infirmier en soins généraux	3
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	5
Assistant socio-éducatif	12
Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	1
TOTAL DES EMPLOIS	376

2) Emplois temporaires :

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, autorise les recrutements ponctuels suivants pour l'année 2026, en application de l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique territoriale, en lien avec l'accroissement temporaire d'activité du CIG pour une durée de :

- 24 mois sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- 36 mois sur le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- 36 mois sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux,
- 6 mois sur le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- 12 mois sur le cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Ces agents contractuels de catégorie A, B et C seront rétribués sur la base de la grille indiciaire des cadres d'emplois d'attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, techniciens ou ingénieurs territoriaux selon la formation et l'expérience des candidats.

Ils percevront le régime indemnitaire alloué aux agents du CIG relevant de ces cadres d'emplois.

4.2 Adoption de la convention générale liant le CIG Petite Couronne et la caisse de solidarité du personnel (CSP) pour 2026 – 2028

L'action sociale, telle que définie par le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 731-1 au L. 731-3 portant droits et obligations des fonctionnaires, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, mais aussi à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'article L. 731-4 du code général de la fonction publique énonce le caractère obligatoire de l'action sociale pour les agents des collectivités territoriales, dans le respect du principe de la libre administration.

L'organe délibérant doit ainsi fixer le type des actions sociales, les dépenses afférentes et les modalités de mise en œuvre.

Il est par conséquent proposé au Conseil d'administration d'adopter une nouvelle convention pour régir les relations entre l'établissement et la Caisse de solidarité pour le personnel (CSP) du CIG Petite Couronne, la précédente convention approuvée par délibération n° 2022-50 du 29 novembre 2022 arrivant à expiration le 31 décembre 2025.

Conclue pour une période courant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028, cette convention jointe en annexe définit les modalités de l'aide financière et matérielle apportée par le CIG au fonctionnement de la CSP, et notamment celles relatives à la détermination et à l'affectation de la subvention annuelle.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention générale avec la Caisse de Solidarité du Personnel et autorise sa signature par le Président.

4.3 Versement d'une avance sur la subvention 2026 à la CSP

Chaque année, afin de lui permettre d'assurer la continuité de son fonctionnement, la CSP demande au CIG une avance sur la subvention de l'année suivante. Le montant aujourd'hui demandé est identique à celui de l'an dernier, et s'élève à 65 000 euros.

Cette demande d'avance s'explique de la manière suivante :

- Le nombre d'adhérents a augmenté passant de 262 en 2023, à 281 en 2024 pour atteindre 289 en 2025. Les récents recrutements effectués au sein de l'établissement laissent augurer une nouvelle augmentation durant l'année 2026 ;
- Le prix des places de cinéma a subi une augmentation que la CSP ne souhaite pas répercuter sur les adhérents ;
- Le tarif des week-ends et séjours proposés par les voyagistes est en constante augmentation.

Cette avance permettra de faire face aux charges du premier trimestre de l'année 2026, à savoir :

- Verser la cotisation annuelle auprès du CNAS au 1^{er} janvier 2026 ;
- Répondre aux demandes de prestations de type événement familial (bons naissance, mariage, décès, etc.).

Ainsi, il est proposé au Conseil d'administration d'accorder à cet organisme associatif une avance sur la subvention 2026, avant le vote par le Conseil d'administration du budget primitif 2026 et du montant définitif de la subvention annuelle allouée à la CSP.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, fixe à 65 000 € le montant de l'avance sur la subvention 2026. Cette somme serait à verser au début de l'année 2026 et à déduire du montant qui sera alloué pour la subvention de l'année 2026.

4.4 Présentation du rapport social unique (RSU) 2024 du CIG Petite Couronne

Le rapport social unique, entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021, est venu se substituer au rapport sur l'état de la collectivité, au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Elaboré chaque année par l'établissement, le rapport social unique reprend notamment les données relatives aux effectifs, au recrutement, à la formation, aux rémunérations, à la santé et la sécurité au travail etc. En vertu des dispositions réglementaires, le rapport social unique est présenté au Conseil d'administration, après avis du comité social territorial de service, rendu le 16 octobre 2025.

Est ainsi transmise au Conseil d'Administration du CIG la synthèse du Rapport Social Unique 2024, support de présentation reprenant les principaux critères exploités par le R.S.U. Cette année, et pour la troisième fois consécutive, le choix a été fait de faire une présentation distincte pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), pris en charge par le CIG.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, prend acte de la présentation du rapport social unique 2024.

5 - Santé et Action Sociale

5.1 Contrat d'assurance pour les risques statutaires du personnel : Convention-type d'adhésion au contrat

Dans le cadre de l'ancien article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le CIG souscrit pour le compte des collectivités qui le demandent des contrats d'assurance en garantie des risques découlant de la protection sociale des fonctionnaires et des agents publics : décès, accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, maternité, congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD).

Ces contrats permettent aux employeurs de se prémunir financièrement en cas d'absence de leurs agents pour raisons de santé.

Le CIG rédige et passe le marché public, sélectionne l'opérateur économique dont l'offre est la plus adaptée au cahier des charges et assiste les collectivités dans le pilotage financier du dispositif.

Le contrat-cadre 2022-2025 a permis de regrouper 152 collectivités, couvrant près de 40 000 agents CNRACL. Souscrit en 2022 pour 4 ans, il doit être renouvelé pour l'échéance du 1^{er} janvier 2026.

En garantissant une large mutualisation et en sécurisant juridiquement les procédures, le CIG joue un rôle central dans la négociation du marché et dans la gestion des contrats.

Ce rôle est d'autant plus important qu'une fragilisation croissante du marché assurantiel est constatée depuis plusieurs années, résultat d'une convergence de facteurs défavorables déstabilisant le secteur.

D'une part, l'augmentation des risques financiers, au regard de l'aggravation croissante de l'absentéisme au sein des collectivités en rapport avec une pyramide des âges vieillissante et la pénibilité de nombreux métiers propres à la territoriale, contribue au désengagement progressif des opérateurs « historiques ». D'autre part, ce désengagement crée les conditions d'une concurrence préjudiciable aux collectivités en ouvrant le marché aux assureurs étrangers. Ces derniers, pour remporter les lots, formulent des tarifs non adaptés du fait de leur méconnaissance des spécificités du statut et n'hésitent pas à rompre unilatéralement leurs engagements dès le constat de pertes financières, laissant ainsi les collectivités sans couverture assurantielle.

Pour le nouveau marché, le centre de gestion a été mandaté par 204 entités publiques, dont 102 de plus de 50 agents CNRACL.

Accompagné par un cabinet d'avocats spécialisés dans les marchés d'assurances et dans l'actuariat, le CIG a défini avec précision, en lien avec les collectivités et les établissements publics affiliés, les besoins en matière d'assurance de l'ensemble des entités mandataires et veillera au bon déroulement de la procédure.

Le marché sera attribué par la Commission d'Appel d'Offres aux entreprises ayant soumissionné dans le cadre strict de l'ensemble des clauses et éléments définis dans le règlement de la consultation.

Les conditions dans lesquelles les collectivités et les établissements adhéreront au contrat-cadre d'assurance sont précisées dans une convention. Cette convention fixe également les modalités de gestion du contrat-cadre ainsi que les relations financières entre le CIG et chaque entité adhérente. Elle est indissociable du contrat-cadre d'assurance.

Pour cette mission facultative, le CIG appliquera des frais de gestion qui s'élèveront à 0,60 % de la prime annuelle d'assurance.

Fixé annuellement par délibération du Conseil d'administration du CIG, ce pourcentage peut faire l'objet d'une révision qui s'appliquera aux conventions en cours, à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante, sans nécessiter la signature d'un avenant ou d'une nouvelle convention.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention-type d'adhésion au contrat-cadre d'assurance des risques statutaires et autorise le Président à signer les conventions d'adhésion à venir ainsi que tout document y afférent.

5.2 Avenant aux conditions particulières de la convention de participation pour le risque « santé » portant revalorisation des cotisations au 1^{er} janvier 2026

La convention « santé », portée depuis 2020 par le CIG pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne, a été prorogée d'un an en vertu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 qui la régit.

Souscrite auprès d'Harmonie mutuelle, elle offre des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident à près de 25 000 adhérents et ayants-droits.

Pour cette dernière année de déploiement, au regard des mécanismes de révision des cotisations prévus dans le contrat, les tarifs de la convention seront revalorisés de 3,2% répartis comme suit :

- 1,9% au titre de la revalorisation du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pour l'année 2026 ;
- 1,3% consécutifs à l'application des cas de majoration explicitement prévus à l'article 20 du décret du 8 novembre 2011, notamment en cas de modification de la réglementation (évolutions réglementaires en termes de prise en charge des dépenses en santé, conventionnelles ou fiscales dont les revalorisations techniques des actes médicaux et des tarifs des masseurs-kinésithérapeutes, l'extension du 100 % santé aux prothèses capillaires et la location de courte durée pour les véhicules pour personnes handicapées ainsi que l'intégration dans le panier 100% santé de nouvelles prothèses dentaires).

Cette proposition, travaillée avec le cabinet d'actuaire conseil du CIG, permet de maintenir la couverture des agents et de leurs ayants-droits adhérents dans l'attente du renouvellement du contrat.

Les nouveaux montants de cotisation sont détaillés dans l'avenant aux conditions particulières de la convention de participation annexé à la présente note.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'avenant à la convention de participation pour le risque santé portant sur la revalorisation des cotisations à compter du 1^{er} janvier 2026 et autorise le Président à signer ledit avenant ainsi que tout document y afférent.

5.3 PSC : lancement d'une consultation pour la conclusion de conventions de participation de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance)

Initiée par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale place la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.

Elle introduit pour ces derniers une obligation de participer au financement de la couverture des deux risques :

- Depuis le 1^{er} janvier 2025 pour les contrats prévoyance et,
- À compter du 1^{er} janvier 2026, pour les contrats santé.

En application de l'article L. 827-7 du Code général de la fonction publique, les centres de gestion ont l'obligation de conclure des conventions de participation relatives à chacun de ces risques pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Par ailleurs, l'accord collectif national, signé le 11 juillet 2023 par les associations représentatives d'employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale, renforce les obligations des employeurs et les droits de leurs agents en instituant la généralisation de l'adhésion obligatoire des agents aux garanties de prévoyance dans le cadre de contrats collectifs financés par moitié par leur employeur.

La transposition législative de l'accord est toujours en cours. Elle fixerait à échéance du 1^{er} janvier 2029 la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en prévoyance.

Le CIG porte depuis 2020 deux conventions (santé et prévoyance) pour le compte des employeurs de la petite couronne. Elles ont été prorogées d'un an et arriveront à échéance le 31 décembre 2026.

Le CIG envisage leur renouvellement à effet du 1^{er} janvier 2027 à l'échelle des 3 départements afin de ne laisser aucun employeur sans solution.

En tenant compte des textes législatifs et réglementaires en vigueur, du contexte financier tendu dans les territoires, et dans la perspective des évolutions apportées par l'accord collectif national, le CIG pilotera l'ensemble du processus, tant pour ce qui concerne le dialogue social dans le cadre du CST placé sous son autorité pour la rédaction du projet d'accord collectif, que la définition des garanties, la rédaction du cahier des charges, la conduite des négociations avec les assureurs, l'analyse des offres, la mise en place de la gestion des prestations et le suivi et le pilotage des contrats.

Les employeurs de la petite couronne sont invités dès maintenant à s'associer à la procédure et à communiquer au CIG les données qualitatives et quantitatives de leur effectif à assurer, données nécessaires à la tarification par les organismes d'assurance.

Un actuaire-conseil expert dans le champ de la protection sociale complémentaire ainsi qu'un cabinet d'avocat spécialisé accompagnent le CIG dans l'ensemble des étapes afin de fiabiliser la procédure.

La publicité de la consultation est prévue en mars/avril 2026, pour une sélection des offres à l'automne 2026, accompagnée d'une campagne d'information aux employeurs.

Pour un point d'actualité, le Président passe la parole à Benoît HAUDIER qui rappelle le contexte.

La transposition de l'accord national de juillet 2023, qui prévoit notamment une participation des employeurs à hauteur de 50 % de la cotisation et l'adhésion obligatoire des agents, se poursuit. Après son adoption par le Sénat avant l'été, la proposition de loi a été examinée le 26 novembre en commission et sera soumise à la séance de l'Assemblée le 11 décembre.

A ce jour, la date de transposition est toujours fixée au 1^{er} janvier 2029. Pour le 1^{er} janvier 2027 donc, le CIG travaillera avec ses conseils pour permettre aux affiliés de conserver le choix : garanties actuellement en vigueur ou anticipation de la mise en place de l'accord.

Cela implique une organisation complexe des marchés mais contrairement à d'autres centres de gestion, le CIG ne souhaite pas imposer un choix à ses affiliés.

Pour les collectivités qui n'ont pas encore de contrat, la labellisation est la solution par défaut. Lorsque l'accord collectif national de 2023 sera en vigueur, la labellisation en matière de prévoyance ne sera plus possible.

Le Président reprend la parole pour mise au vote.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité :

- Approuve le lancement de cette consultation,
- Autorise le Président à signer les documents afférents,
- Autoriser le Président à signer les conventions-type CNRACL et IRCANTEC de la Caisse des dépôts et consignations pour le recueil des données nécessaires à la publication du marché.

6- Emploi

Le Président passe ensuite la parole à Monsieur Anthony MANGIN, vice-président chargé de l'emploi et des concours, pour les 2 projets de délibérations suivants.

6.1 Convention avec France Travail

Pour répondre aux enjeux de recrutement et d'attractivité des collectivités du territoire, le CIG Petite Couronne s'est engagé depuis 2023 dans un partenariat avec France Travail visant à renforcer l'accompagnement des employeurs publics territoriaux de la petite couronne dans la gestion de leurs difficultés de recrutement.

Avec cette convention, les deux établissements entendent consolider leur partenariat pour renforcer la visibilité des opportunités proposées par les employeurs publics territoriaux de la petite couronne et accélérer le retour à l'emploi des publics accompagnés.

A cette fin, le CIG Petite Couronne et France Travail ont défini trois priorités d'action visant à répondre de manière concertée aux tensions de recrutement dans la fonction publique territoriale en petite couronne :

- Agir sur l'attractivité des métiers de la fonction publique territoriale,
- Favoriser l'inclusion et le développement de compétences des candidats qui souhaitent intégrer un emploi territorial en petite couronne,
- Accompagner les employeurs territoriaux de la petite couronne dans leurs projets de recrutements

Les actions menées conjointement portent notamment sur une meilleure information des conseillers France Travail sur les postes et les modalités de recrutement de la fonction publique territoriale, une promotion des métiers auprès des demandeurs d'emploi dans les secteurs en tension, et la communication sur les dispositifs d'immersion proposés par France Travail auprès des DRH du territoire.

Cette convention formalise également le partenariat entre les 2 établissements dans le cadre des sessions de formations GFi-RH, visant la formation de demandeurs d'emploi gestionnaire carrière-paie et gestionnaires comptables. Le partenariat avec France Travail permet ainsi d'organiser des journées de sélection des demandeurs d'emploi, mais aussi de pouvoir s'inscrire dans les dispositifs de financement prévus par France Travail.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuve la convention avec France Travail et autorise le Président à la signer ainsi que tout document y afférent.

Xavier BASTARD précise que le CIG organise ce jour l'évènement « CAP Emploi » et invite les membres du Conseil d'administration à y assister à l'issue de la réunion.

6.2 Adoption d'une convention-type GFi-RH avec les EPT du territoire

Depuis plusieurs années, les collectivités des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne rencontrent des difficultés à pourvoir leurs postes de gestionnaire carrière-paie et gestionnaire comptable, les obligeant à devoir recourir à l'intérim dans ces domaines.

Afin de répondre à ces besoins, le CIG Petite Couronne, en partenariat avec France Travail, a mis en place un dispositif de formation à destination des demandeurs et demandeuses d'emploi, intitulé « GFi-RH » (Gestionnaire Finance et Ressources Humaines). Ce parcours de formation est suivi d'une mission d'intérim de six mois, offrant aux agents une immersion en collectivité propice à la mise en pratique des compétences acquises au cours des formations dispensées.

Un établissement public territorial et ses communes membres, confrontés aux même problématiques, a sollicité le CIG Petite Couronne pour bénéficier de ce dispositif, dans l'objectif de recruter par la suite les personnes formées.

La présente convention a pour objet de déterminer les modalités de mise en œuvre du dispositif de formation GFi-RH entre un établissement public territorial et le CIG Petite Couronne.

Fort de l'expérience acquise lors de deux sessions précédentes du dispositif de formation GFi-RH, le CIG Petite Couronne s'engage à assurer les prestations suivantes :

- Des temps d'appui et de conseil des interlocuteurs de l'EPT dans la conduite du dispositif,
- La participation à la sélection des candidats et au job dating dans le cadre de son partenariat avec France Travail,
- Les jours de formation animés par les agents du CIG Petite Couronne.

La durée prévisionnelle de l'ensemble de ces interventions est estimée en jours, elle pourra faire l'objet d'un réajustement au cours du dispositif, en fonction des besoins réels constatés.

Cette prestation fera l'objet d'une tarification à la journée d'intervention de 800 euros par jour, ou 400 euros la demi-journée.

Une surcote de + 50% de la tarification est fixée pour les établissements non affiliés pour l'ensemble de ces prestations.

Cette convention prendra effet dès sa signature par les deux parties et se poursuivra jusqu'à la fin du dispositif de formation. Elle s'appliquera à tous les établissements publics territoriaux de la petite couronne.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, adopte la convention type ci-annexée portant sur la mise en place du dispositif de formation GFi-RH auprès d'un établissement public territorial, autoriser le Président à signer les conventions afférentes et fixe, pour toute nouvelle adhésion à compter du 1er janvier 2026, les tarifs suivants :

- 800 € la journée,
- 400 € la demi-journée.

Une surcote de + 50% de la tarification est fixée pour les établissements non affiliés pour l'ensemble de ces prestations.

7- Direction des systèmes d'information

Le Président passe ensuite la parole à Madame Françoise KERN, vice-présidente chargée des CAP, des systèmes d'information, de la politique de la donnée de la sécurité et des transitions, pour les 3 projets de délibérations suivants.

7.1 Adhésion à une centrale d'achat spécialisée dans le domaine du numérique et des télécoms dénommée « CANUT »

La mutualisation des achats constitue un levier important au regard de l'efficacité économique de la commande publique qui amène de plus en plus à recourir aux centrales d'achats.

C'est dans cet objectif qu'a été créée en novembre 2023 une nouvelle centrale d'achat à destination des collectivités territoriales et établissements publics : la Centrale d'Achat du NUmérique et des Télécoms (CANUT).

La CANUT est un acheteur sous forme de pouvoir adjudicateur au sens des dispositions de l'article L. 1211-1 du Code de la commande publique (CCP) ayant pour objet d'exercer une activité de centrale d'achats au sens de l'article L. 2113-2 du CCP ou tout texte subséquent le complétant ou s'y substituant. Elle n'exige pas d'exclusivité lors de l'utilisation de ses marchés, et permet de résilier la souscription à un marché à tout moment.

Cette centrale d'achat a donc la volonté d'adopter une gouvernance représentative des différents adhérents et des procédures de gestion leur apportant transparence et sécurité.

Elle permet aussi une gestion simplifiée de l'achat de fournitures et de services en matière d'informatique et de télécoms, proposant à ses membres :

- Une gestion simplifiée des achats,
- Des marchés adaptés aux besoins des collectivités territoriales,
- Des frais d'accès réduits,
- Une relation directe avec les titulaires pour l'exécution des marchés,
- Une représentation de leurs intérêts face aux titulaires de marchés,
- Des interlocuteurs dédiés apportant une forte réactivité aux sollicitations qu'elle recevra.

L'adhésion à la CANUT est gratuite ; seul le coût annuel d'utilisation des marchés est facturé par l'association selon les tarifs suivants (pour un établissement seul) :

Coût annuel	Etablissement >=500 employés			Etablissement <500 employés			Etablissement <100 employés		
	P.U. HT remisé	Total HT	Total TTC	P.U. HT remisé	Total HT	Total TTC	P.U. HT remisé	Total HT	Total TTC
Structure seule									
1er accord-cadre	600 €	600 €	720 €	300 €	300 €	360 €	150 €	150 €	180 €
2 accords-cadres (remise 20%)	480 €	960 €	1 152 €	240 €	480 €	576 €	120 €	240 €	288 €
3 accords-cadres (remise 30%)	420 €	1 260 €	1 512 €	210 €	630 €	756 €	105 €	315 €	378 €
4 accords-cadres (remise 40%)	360 €	1 440 €	1 728 €	180 €	720 €	864 €	90 €	360 €	432 €
5 accords-cadres (remise 45%)	330 €	1 650 €	1 980 €	165 €	825 €	990 €	83 €	413 €	495 €
6 accords-cadres (remise 50% = PLAFOND)	300 €	1 800 €	2 160 €	150 €	900 €	1 080 €	75 €	450 €	540 €

Dans un contexte où les dépenses numériques représentent un poste budgétaire important, il est stratégique d'optimiser les coûts tout en garantissant la qualité et la fiabilité des équipements et services. De plus, la complexité et l'évolution rapide des marchés du numérique nécessitent l'appui d'acheteurs spécialisés.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'adhésion à la Centrale d'Achat du Numérique et des Télécoms (CANUT), spécialisée dans le domaine du numérique et des télécoms, et autorise le président à signer les documents y afférents.

7.2 Adhésion à la centrale d'achat Resah

Le Resah (Réseau des Acheteurs Hospitaliers) est un groupement d'intérêt public créé en 2007, dont la mission est de professionnaliser et mutualiser les achats dans les secteurs sanitaire, médico-social, social et public non lucratif.

Il s'adresse notamment aux collectivités territoriales, aux établissements publics et aux centres de gestion, comme le CIG Petite Couronne, qui souhaitent optimiser leurs achats dans un cadre sécurisé et conforme à la commande publique.

Le Resah propose une offre complète de plus de 6 000 marchés publics, couvrant 12 grandes familles d'achat, avec un volume d'achats mutualisés dépassant 3,2 milliards d'euros en 2024. Ce réseau représente une solution innovante et efficiente pour répondre aux enjeux d'optimisation budgétaire, de performance achat et de responsabilité sociétale.

Les achats numériques représentent un poste budgétaire important pour le CIG Petite Couronne. Afin d'optimiser les coûts tout en garantissant la qualité des équipements et des prestations, la mutualisation des achats apparaît comme une solution efficace.

L'adhésion à la Centrale d'Achat du Resah permettrait de bénéficier de tarifs préférentiels, de conditions contractuelles avantageuses et d'une gestion améliorée des achats dans ce domaine.

Le coût pour le CIG se décompose comme suit :

- Une tarification annuelle correspondant à l'adhésion d'un montant ajustable de 600 €
- Une contribution financière annuelle appliquée en fonction du marché sélectionné.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve l'adhésion à la centrale d'achat « Resah » et autorise le président à signer les documents y afférents.

7.3 Convention de collaboration entre le GIP informatique des CDG et le CIG Petite Couronne concernant la mise en œuvre de la Solution GRC

Dans le cadre de la création du Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion dénommée « GIP Informatique des CDG », par arrêté du ministère de l'Intérieur du 9 juin 2017, l'ensemble des centres de

gestion collaborent au sein du GIP Informatique pour développer et utiliser des logiciels nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ce groupement s'est substitué aux coopérations informatiques inter-CDG existantes et notamment l'Alliance Informatique.

Le GIP Informatique des CDG coordonne et sécurise juridiquement les initiatives de mutualisation informatique entre centres de gestion au niveau national, en particulier dans la mise en place des outils informatiques et leur exploitation. Il permet ainsi d'optimiser les performances des centres de gestion.

Lorsque le GIP a consulté tous les CDG en juillet 2020 sur leurs intentions, 39 établissements ont fait part de leur intérêt pour une telle solution, dont 20 avec une priorité haute et 12 avec une priorité moyenne. Ce projet a donc été inscrit au Schéma directeur des Systèmes d'information (SDSI) du GIP.

Un groupe de travail regroupant plusieurs centres de gestion a été mis en place en 2021, mais ayant déjà pour projet de déployer cet outil en s'appuyant sur une équipe de développement informatique interne, le CIG Petite Couronne a proposé au GIP de porter ce projet ambitieux au niveau national dans une logique de mutualisation, et en coopération avec 3 autres centres de gestion pilotes.

De cette réflexion est né le projet GRC (Gestion des Relations avec les collectivités), constitué de 6 modules :

- Un annuaire des autorités territoriales et des interlocuteurs RH au sein des affiliés,
- Une gestion des envois de messages en masse à ces contacts avec suivi de ces envois,
- La gestion des interventions, des conventions CIG / affiliés et des facturations,
- La gestion et le suivi des demandes des affiliés,
- Un guichet unique ouvert aux affiliés,
- Et une vue à 360°.

Depuis 2022, le CIG a pris en charge 75% des frais de développement de ce projet important qui s'inscrit dans la démarche globale d'innovation, orientation stratégique du CIG.

Le dernier module a été livré au GIP en juin 2025, conduisant désormais les parties prenantes à une phase de maintenance (TMA, la tierce maintenance applicative), dans les conditions prévues dans la convention soumise ce jour à l'approbation du Conseil d'administration.

Ce document a pour objet de définir les conditions et modalités de collaboration entre le GIP et le CIG. Pour cette phase de maintenance et jusqu'au 31 décembre 2027, les frais seront partagés à 50 / 50 entre les deux parties.

Le GIP pourra utiliser les résultats des développements du socle commun de la solution pendant toute la durée des droits d'auteur du CIG et s'engage, dans le cadre des conventions signées entre le GIP et chacun des CDG, à spécifier les droits du CIG Petite Couronne relatifs au socle commun de ladite solution ; les droits d'auteur du CIG relatifs aux développements du socle commun du CRM ne sont pas cédés au profit du GIP.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve la convention de collaboration avec le GIP informatique des CDG concernant la mise en œuvre de la solution GRC, et autorise le Président à la signer ainsi que tous documents y afférents.

8- Concours

Le Président passe la parole à Monsieur Anthony MANGIN, vice-président chargé de l'emploi et des concours, pour le projet de délibération suivant.

8.1 Actualisation de la convention-type relative à l'élaboration et la fourniture de sujets nationaux de concours ou d'examen professionnel

Depuis 2009, les centres de gestion ont mutualisé l'élaboration des sujets des concours transférés du CNFPT afin de réduire les coûts et garantir l'égalité de traitement des candidats. Cette organisation repose sur des calendriers nationaux et une charte encadrant la conception des sujets, fondée sur deux principes : la centralisation de la production par un centre « pilote » et la cession des sujets aux autres Centres contre une participation financière.

Initialement, cinq centres pilotes et six centres participants actifs collaboraient au sein d'une cellule pédagogique nationale. Le coût des sujets est calculé en fonction du nombre d'utilisateurs, avec une tarification forfaitaire évolutive : 1 632 € en 2009, 2 000 € en 2011, puis 2 500 € en 2022, en raison de l'élargissement du champ de compétence (filière technique, sapeurs-pompiers, police municipale) et de la complexification du processus de conception.

Aujourd'hui, le dispositif est fragilisé par le désengagement de certains centres et des difficultés de recrutement. Seuls quelques Centres (CDG 35, 54, 69, CIG GC et PC, et ponctuellement CDG 13, 33, 45, 59, 68) assurent encore la production, mettant en péril la pérennité du système.

Face à ce risque, une revalorisation du tarif est proposée afin de couvrir les charges afférentes et sécuriser les Centres concepteurs. Le nouveau prix de vente est fixé à 3 500 € par sujet, applicable dès les opérations de l'année 2026.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, approuve, la convention relative à l'élaboration et la fourniture de sujets nationaux de concours ou d'examen professionnel et autorise le Président à la signer ainsi que tout document y afférent.

9- Affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires

9.1 Habilitation à ester en justice

Aux termes de l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion, le Conseil d'administration décide de toute action en justice et c'est le Président qui représente le Centre en justice aux termes de l'article 28 du même décret.

Le Conseil d'administration, à l'unanimité, décide d'agir en justice et d'habiliter le Président à représenter le Centre dans le cadre du contentieux l'opposant à Monsieur Sébastien TEMPLET, qui par deux requêtes en référé enregistrées par le Tribunal administratif de Montreuil (dossier n°2516426 et n°2516544) le 17 novembre 2025 demande au juge, d'une part, de bien vouloir enjoindre au CIG Petite Couronne prendre l'arrêté le plaçant en congé de longue durée conformément à l'avis du conseil médical, et d'autre part, le versement d'une provision de 8 000 euros suite au refus implicite d'une demande de régularisation du congé de longue durée.



Le Président aborde ensuite la brève relative aux actions lancées à son initiative pour renforcer la médecine du travail proposée par le CIG aux affiliés.

La santé au travail est une priorité pour le CIG : près d'un tiers des agents de l'établissement relèvent de la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail.

Mais le CIG fait face à une difficulté majeure : recruter et fidéliser des médecins du travail, une qualification indispensable pour assurer la médecine préventive.

Aujourd'hui, le service compte 4 médecins, dont 2 qualifiés « médecin du travail », soit 3,3 ETP, avec une liste d'attente de 40 collectivités. La pyramide des âges est défavorable et un nouveau départ à la retraite se profile. Cette tension est nationale : entre 2012 et 2023, le nombre de médecins du travail a chuté de 15 %, et la baisse devrait se poursuivre jusqu'en 2030.

Le territoire accentue cette difficulté : la petite couronne concentre une densité exceptionnelle d'entreprises et de risques professionnels.

La CRAMIF estime à 2 millions le nombre d'établissements professionnels et à 5 millions le nombre de salariés dans la région, sans compter le secteur public.

Résultat : une concurrence féroce pour une ressource rare.

Faute de médecins, certaines collectivités recourent à des solutions coûteuses et peu adaptées, comme les services inter-entreprises.

Face à cette situation, le CIG agit depuis plus de deux ans, dans plusieurs directions :

- Réorganisation du service en 2022 puis 2024 pour intégrer des infirmiers et faciliter le tutorat ;
- Forte revalorisation des rémunérations (+100 % pour l'indemnité spécifique des médecins du travail entre 2023 et 2025) ;
- Recours à des cabinets spécialisés, avec des résultats encore limités ;
- Mise en place de protocoles pour élargir le rôle des infirmiers et libérer du temps médical ;
- Évolution de notre offre pour des interventions ponctuelles (dépistages, actions de santé publique).

Pour aller plus loin, le CIG entend également déployer certaines pistes :

- Développer le cumul emploi-retraite pour les médecins ;
- Renforcer les partenariats avec les facultés de médecine et écoles d'infirmiers ;
- Interpeller les autorités pour lever des blocages avec la reconnaissance de la « pratique avancée » d'infirmière de santé au travail, le rapprochement du statut des infirmières de la fonction publique territoriale sur celui du statut hospitalier, et de nouvelles configurations de médecins du travail pour répondre notamment aux urgences.

Lors du prochain conseil, le Président abordera l'avancement du Plan conseil médical, enjeu prioritaire pour notre établissement et ses affiliés.

Le Président propose enfin un temps de débat sur les liens entre le CIG et la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG).

Sous statut associatif loi 1901, la Fédération a 3 grands rôles :

- Un rôle de coordination dans la mise en œuvre des compétences et le développement des missions des CDG ;
- Un rôle de représentation politique des Centres de Gestion auprès des pouvoirs publics ;
- Enfin, un rôle de valorisation, à la fois de l'action des Centres et de l'image de la FPT.

Le CIG est membre de cette Fédération depuis 2001 mais deux actualités récentes ont conduit à s'interroger sur la relation instaurée entre le CIG et la FNCDG et à ouvrir aujourd'hui une réflexion collective sur le sujet.

Tout d'abord, un sujet lié au modèle économique de la Fédération et au mode de calcul actuel de la cotisation ... Plus gros centre de gestion de France, le CIG s'acquitte chaque année d'une cotisation établie à raison de 1,50 € par agent public titulaire employé sur le territoire. Pour la période 2023-2026, cette cotisation annuelle s'élève à 125 380,50 euros, représentant 13% des cotisations perçues par la FNCDG.

Appelée à quitter ses locaux actuels situés au siège du CNFPT dans le 12^e arrondissement de Paris, la Fédération va faire face à une augmentation des coûts de location immobilière et a souhaité revoir les modalités de calcul de ses cotisations.

Réuni le 19 novembre dernier, le bureau de la Fédération a retenu une option majorant de 21 000 euros la cotisation du CIG, montant qui s'ajoute à la participation active du CIG aux travaux de la FNCDG, au travers de la participation de ses experts aux instances, aux groupes de travail ou aux échanges techniques, le tout sans compensation d'aucune sorte.

Cette situation amène le Président au deuxième sujet, lié à la relation parfois asymétrique, nouée avec la FNCDG et qui le conduit à s'interroger sur le retour concret que le CIG, premier contributeur de l'association, obtient aujourd'hui de la FNCDG.

Si la Fédération joue un rôle politique indéniable dans le paysage de la fonction publique territoriale, on peut s'interroger sur sa réelle plus-value pour le CIG. Force est de constater que les spécificités du CIG ne sont pas suffisamment prises en compte dans les positions que défend la Fédération, notamment dans les projets de loi et les réformes en cours.

Il est donc aujourd'hui légitime de se demander si la voix du CIG est réellement portée et si les actions de la Fédération reflètent les enjeux auxquels il est confronté. Quelles réalisations concrètes de la FNCDG ont bénéficié au CIG ces dernières années ?

Après ces rappels introductifs, le Président ouvre donc le débat sur les points suivants :

- La pertinence du montant de la cotisation au regard des apports réels de la FNCDG ;
- Les contreparties attendues de la FNCDG ;
- Le positionnement stratégique du CIG Petite couronne au sein de la Fédération ;
- Les alternatives ou compléments possibles, notamment via l'ANDCDG, l'association des directeurs de CDG ;
- Les perspectives d'évolution de notre engagement dans les instances nationales.

Ce débat ne vise pas nécessairement à remettre en cause l'appartenance à la FNCDG, mais à réinterroger la valeur ajoutée de cette adhésion, dans un esprit constructif et prospectif.

Le Président invite donc les membres du Conseil d'administration à s'exprimer pour partager leurs analyses et propositions éventuelles à ce sujet.

M. MANGIN ouvre la discussion en soulignant les difficultés rencontrées dans le classement des préfectures, qualifiant la situation de « réelle » et donnant parfois le sentiment aux CIG d'être considérés comme des « parias ». Il a précisé s'être abstenu lors du vote d'un texte relatif au passage en CDI. Comparant les centres de gestion au CIG, il a relevé plusieurs écarts : la plupart des CDG ne disposent pas du nombre de services proposés par le CIG, leurs cotisations sont nettement plus élevées, tandis que le CIG bénéficie de 100 % d'affiliés.

La prestation offerte par la FNCDG reste, selon lui, décevante.

Poursuivant son intervention, M. MANGIN insiste sur un autre point : le déséquilibre entre les collectivités et établissements réputés riches dans le périmètre de la Métropole de Paris et les autres. Bien que ces structures soient les plus grands financeurs et disposent d'atouts importants, il regrette que la Fédération ne s'appuie pas sur elles et ne les défende pas, notamment dans le cadre de la réforme sur le statut de la fonction publique territoriale. Il rappelle que des initiatives de mobilisation ont été prises face à cette réforme qui impacte certains emplois fonctionnels, mais constate à regret que la Fédération n'a pas été un soutien dans ce contexte.

Mme DESPRES interroge ensuite l'assemblée sur la localisation du siège, soulignant le coût élevé d'une implantation à Paris et évoquant la possibilité d'un déménagement pour éviter une hausse des cotisations. Cette proposition trouve un écho favorable auprès de M. LAUNAY qui partage également l'avis de M. Mangin et estime qu'il est nécessaire d'engager une négociation claire sur ce sujet.

En complément, prenant la parole sur un autre sujet, M. SEMO remercie le Président et le Directeur général pour l'organisation de la conférence du 25 novembre, soulignant également la forte participation des agents de l'établissement lors de la journée consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Revenant sur le sujet des avis rendus par le CIG (Conseil et expertise statutaires), M. MANGIN rapporte des retours de certaines collectivités concernant la forme donnée à ces avis, parfois jugés « virtuels » en l'absence d'écrit formel. Louise HARGUINTEGUY répond que le sujet concerne le service SVP Statut qui ne répond habituellement pas par écrit. Elle reconnaît toutefois que la pratique des écrits est souhaitée par le CIG et qu'une expérimentation a été menée cet été auprès de certaines collectivités, avec des résultats satisfaisants, mais révélant aussi la diversité des attentes des affiliés. Elle annonce qu'en 2026, des réponses écrites seront proposées, mais uniquement pour un nombre limité de demandes, car cette évolution nécessiterait un renfort en personnel.

Xavier BASTARD évoque les rencontres en collectivités avec le chargé des relations extérieures, constatant lui aussi la diversité des attentes sur le sujet. Il peut être reproché au CIG de ne pas s'engager dans les réponses juridiques formulées (comme peut le faire le CIG de la grande couronne par exemple) quand une prise de position permettrait au contraire de se positionner face à des partenaires extérieurs, notamment la DGCL. Il rappelle toutefois que les sujets sont complexes et que les réponses doivent être adaptées.

Le Président insiste sur la nécessité de préciser qu'il ne s'agit que d'un avis et Louise HARGUINTEGUY réaffirme l'importance des réserves dans les avis rendus.

Daniel GUERIN, pour sa part, estime que la formalisation est essentielle, même avec des précautions. Le CIG doit disposer d'un service capable de devenir une référence, au-delà de la simple compétence technique. Louise HARGUINTEGUY conclut en rappelant la délicate frontière entre le conseil et le rôle de l'avocat.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président remercie les membres du Conseil pour leur participation.

Il rappelle que la prochaine séance du Conseil se tiendra **mardi 17 février 2026**.

La séance se termine à 12h23.



Le président,

Jacques Alain BÉNISTI
Maire de Villiers-sur-Marne
Vice-président de la Métropole du Grand Paris