

COLLECTIVITÉS

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



1^{RE} ÉDITION DU SALON CAP SERVICE PUBLIC
**UN GRAND RENDEZ-VOUS POUR L'ATTRACTIVITÉ
DE L'EMPLOI TERRITORIAL
EN PETITE COURONNE**



Édito

UN NOUVEAU PLAN D'ACTION PRIORITAIRE AU SERVICE DE NOS AFFILIÉS

Un quatrième plan d'action vient d'être lancé par le CIG en ce qui concerne la médecine du travail, aspect essentiel d'une politique RH ambitieuse au sein des collectivités, notamment en matière de prévention et de santé.

Cette nouvelle démarche vient compléter les initiatives prioritaires portées depuis plus de 2 ans par le centre de gestion, en ce qui concerne les conseils de discipline, le conseil médical et l'attractivité de l'emploi territorial.

Sur cette dernière thématique, je tiens d'ailleurs à saluer le succès de la toute première édition du salon Cap Service Public, organisé le 27 novembre dernier. Destiné à promouvoir l'emploi et l'attractivité de la fonction publique territoriale en petite couronne, ce rendez-vous a accueilli plus de 1 000 visiteurs.

Cette réussite nous prouve une fois de plus que l'engagement du CIG au service de ses affiliés porte ses fruits. Nous restons donc mobilisés pour prolonger cette dynamique positive.

Une synthèse des actions de notre établissement vous sera présentée dans les « Faits marquants 2025 », mais aussi dans le « Bilan de mandature 2020-2026 », à paraître au cours des mois à venir.

Le président, Jacques Alain Bénisti

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

SOMMAIRE

3. Dialogue social

➤ Élections professionnelles : le compte à rebours est lancé

4-5. Enjeux

➤ 1^{re} édition du salon

« Cap Service Public »

➤ Comment agir pour faciliter le recours des collectivités à un médecin du travail ?

6. Mission

➤ Lignes directrices de gestion pour la promotion interne : vers une réforme en 2 temps

7. Rencontre avec

➤ Christine Cerrigone, adjointe au maire du Blanc-Mesnil (93) et membre du conseil d'administration du CIG Petite Couronne

8-9. Expertise

➤ Hackathon laïcité : 2 jours d'innovation partagée

➤ La banque de données sur le personnel (BIP) s'enrichit pour sécuriser les actes administratifs RH

10-11. En bref

➤ Brèves d'actualité

12. Pratique

➤ Marque employeur : les 7 points-clés d'une stratégie efficace

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LE COMPTE À REBOURS EST LANCÉ



Afin de permettre le bon déroulement de ces élections professionnelles 2026, le CIG Petite Couronne a commencé à proposer aux collectivités des modalités d'accompagnement spécifiques. Une réunion d'information s'est tenue dès le 21 novembre dernier dans les locaux du centre de gestion.

Les élections des représentants du personnel au sein des instances paritaires placées auprès du CIG (CAP, CCP, CST) auront lieu entre le 3 et le 10 décembre. La préparation de ce rendez-vous électoral va mobiliser les acteurs RH des collectivités et du CIG tout au long de l'année 2026.

Pour la 2^e fois, les élections professionnelles organisées par le CIG Petite Couronne se dérouleront entièrement par voie électronique. Le vote sera possible dès le jeudi 3 décembre et jusqu'au jeudi 10 décembre, date de clôture du scrutin. Il pourra s'effectuer 24 heures sur 24, depuis un ordinateur, un smartphone ou une tablette, via un site spécifique, sécurisé et accessible notamment aux personnes en situation de handicap visuel. Les informations pour se connecter à ce site seront transmises aux agents électeurs avec l'ensemble du matériel de vote au plus tard 15 jours avant la date d'ouverture du scrutin, à la mi-novembre.

Mais avant d'en arriver là, les collectivités et le CIG Petite Couronne vont travailler ensemble pendant plusieurs mois pour organiser ces élections. Une première étape vient d'être franchie avec le recensement des effectifs au mois de janvier. Ce recensement va permettre de déterminer le nombre de sièges dévolus aux représentants du personnel au sein de

chaque instance. Les organisations syndicales pourront ainsi constituer leurs listes de candidats (en respectant une représentation équilibrée entre femmes et hommes). La prochaine étape concernera la constitution des listes électorales, au mois de juin.

Tout au long de l'année 2026, collectivités et CIG vont aussi devoir conjuguer leurs efforts pour communiquer en direction des agents, afin de leur rappeler les enjeux de ces scrutins et l'importance d'y participer en tant qu'électeurs. C'est un défi collectif à relever par tous les acteurs RH afin d'assurer la représentativité et le dynamisme du dialogue social en petite couronne. Pour cela, un travail de pédagogie en direction des agents sera nécessaire, pour expliquer le rôle des différentes instances paritaires (CAP, CCP, CST) et des représentants du personnel qui y siègent. Le CIG va donc mettre à la disposition des collectivités des ressources dédiées (cf. encadré ci-dessous). ●

Des ressources spécifiques pour accompagner les collectivités

Afin de permettre le bon déroulement de ces élections professionnelles 2026, le CIG Petite Couronne a commencé à proposer aux collectivités des modalités d'accompagnement spécifiques :

- des rencontres d'information (dont la première s'est déroulée le 21 novembre) ;
- des ressources en ligne (notamment les textes de référence), sur le site Internet du CIG (cf. ci-dessous) ;
- la mise en place d'une équipe dédiée à l'organisation des élections professionnelles (cf. coordonnées ci-dessous) ;
- la conception de supports de communication (papier, numérique, vidéo...) tout au long de l'année 2026.

Pour savoir plus :

↳ www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/instances-et-dialogue-social/elections-professionnelles-2026-ressources/



CONTACT

Mission Elecpro 2026

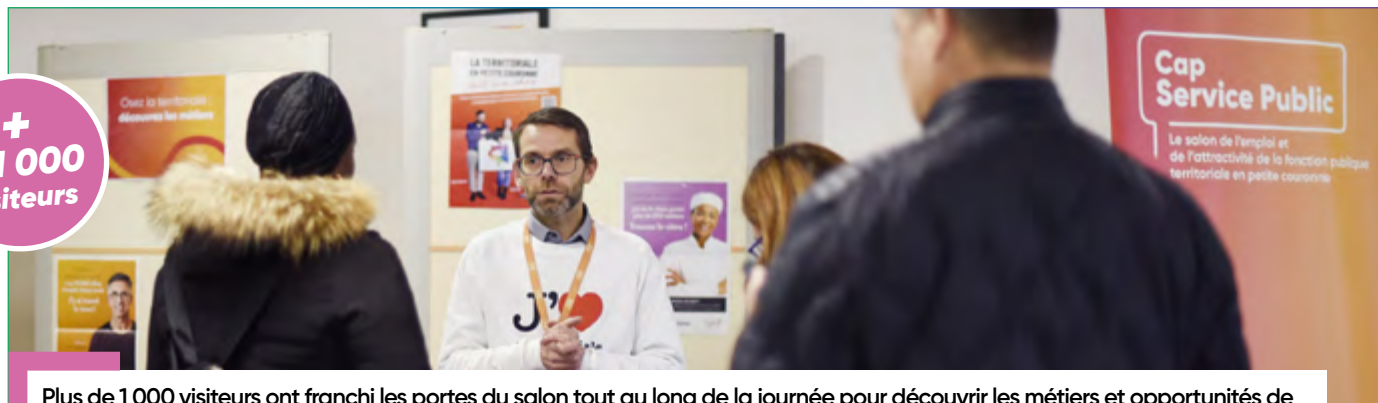
elecpro2026@cig929394.fr

01 56 96 87 94

1^{RE} ÉDITION POUR "CAP SERVICE PUBLIC"

Le 27 novembre dernier, le CIG a accueilli le 1^{er} salon de l'emploi et de l'attractivité de la fonction publique territoriale en Petite Couronne (92, 93, 94). Objectif : valoriser les 250 métiers de la FPT et susciter des vocations.

+
de 1 000
visiteurs



Plus de 1 000 visiteurs ont franchi les portes du salon tout au long de la journée pour découvrir les métiers et opportunités de la fonction publique territoriale. Les échanges avec des agents en poste, les stands thématiques et les conférences proposées ont offert une présentation concrète de la diversité des carrières. Un succès qui motive l'organisation d'une 2^e édition en 2026 !

+
de 2 600
offres



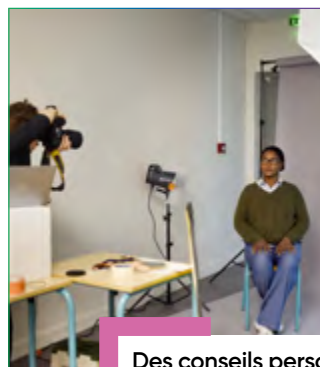
Une cinquantaine d'affiliés ont répondu présents. Plus de 2 600 offres étaient accessibles en ligne pour soutenir et accélérer les projets professionnels des candidats. Aux côtés des employeurs, les équipes du CIG Petite Couronne et une dizaine de partenaires (CNFPT, France Travail, La Gazette, La Cordée, Cap Emploi) ont contribué à répondre aux questions essentielles : accès, concours, carrière, formation, mobilité, rémunération, retraite...

Suivez l'actualité et les opportunités sur la nouvelle page LinkedIn : Déjà 800 abonnés en seulement deux mois, rejoignez la communauté pour ne rien manquer !

➤ Cap Service Public LinkedIn :
www.linkedin.com/company/cap-service-public-cig/

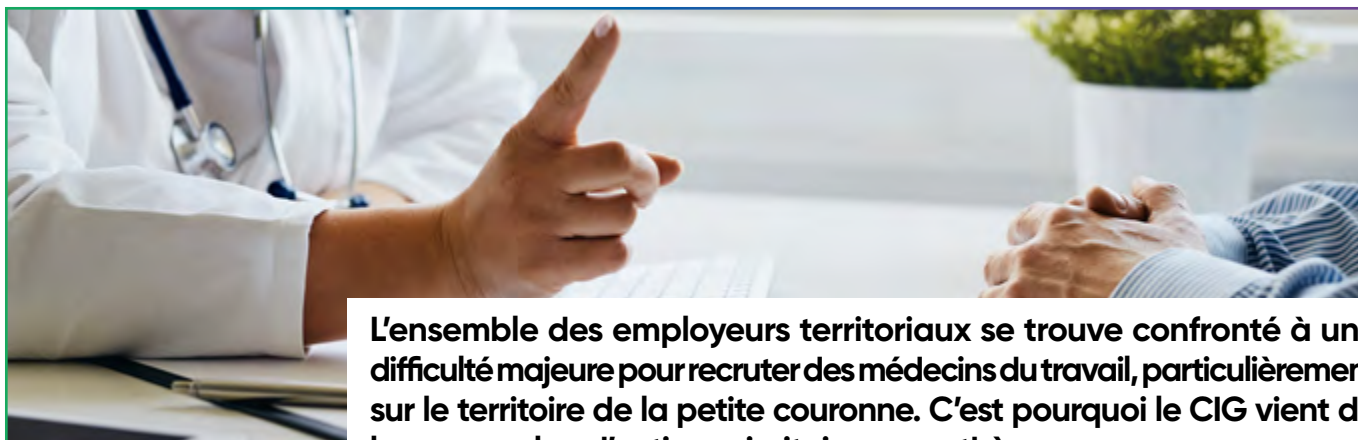


En ouverture de la journée, Jacques Alain Bénisti, président du CIG Petite Couronne, et Sophie Damolida, directrice départementale de France Travail 93 (représentante de Nadine Crinier, directrice régionale de France Travail Île-de-France), ont signé une convention de partenariat, en présence d'Anthony Mangin, vice-président du CIG en charge de l'emploi et des concours, et délégué régional Île-de-France du CNFPT.



Des conseils personnalisés pour préparer CV, entretiens et projets de mobilité. Un stand photo pour disposer d'un portrait professionnel. Autant de modalités d'accompagnement sur mesure pour répondre aux besoins des candidats et maximiser leurs chances auprès des employeurs.

MÉDECINE DU TRAVAIL : LE CIG S'ENGAGE DANS UN PLAN D'ACTION PRIORITAIRE



L'ensemble des employeurs territoriaux se trouve confronté à une difficulté majeure pour recruter des médecins du travail, particulièrement sur le territoire de la petite couronne. C'est pourquoi le CIG vient de lancer un plan d'action prioritaire sur ce thème.

Une chute de 15 % en 10 ans. C'est l'évolution observée, entre 2012 et 2023, du nombre de médecins de travail au niveau national. Et celle-ci devrait se poursuivre jusqu'en 2030. Ce contexte défavorable est accentué en petite couronne en raison de l'importante densité d'entreprises et de risques professionnels que concentre ce territoire.

Le CIG Petite Couronne, qui dispose de 4 médecins, dont 2 avec la qualification « médecin du travail », compte une liste d'attente de 40 collectivités. Face à la pénurie, de nombreuses collectivités ont recours à des solutions souvent peu adaptées et particulièrement onéreuses, par des services inter-entreprises.

DES EFFORTS INTERNES IMPORTANTS

Pour améliorer la situation, le centre de gestion a donc lancé plusieurs actions au cours des dernières années, comme l'explique Benoît Haudier, directeur général adjoint du CIG délégué aux concours, à la santé et à l'action sociale. « Nous activons tous les leviers pour recréer une dynamique positive. Nous avons d'abord réorganisé notre service de médecine préventive pour ouvrir davantage de postes, notamment

d'infirmiers. Nous avons également consenti un important effort de rémunération, avec une revalorisation de l'indemnité spécifique des médecins du travail entre 2023 et 2025. Par ailleurs, nous avons missionné des cabinets spécialisés dans le recrutement de médecins pour être proactif et offensif sur ce marché du travail très spécialisé. Enfin, nous diversifions nos prestations pour pouvoir proposer des interventions ponctuelles (comme des dépistages ou des actions de santé publique). »

AGIR AU NIVEAU NATIONAL

Mais pour faire face notamment à la baisse continue du nombre de médecins du travail, il faudra certainement aller plus loin. C'est pourquoi le CIG a lancé un véritable plan d'action prioritaire sur cette question. Parmi les axes d'intervention envisagés, on peut notamment citer la promotion du cumul emploi-retraite pour les médecins et le renforcement des partenariats avec les facultés de médecine et les écoles d'infirmiers, mais aussi un travail de fond auprès des pouvoirs publics [cf. encadré]. ●



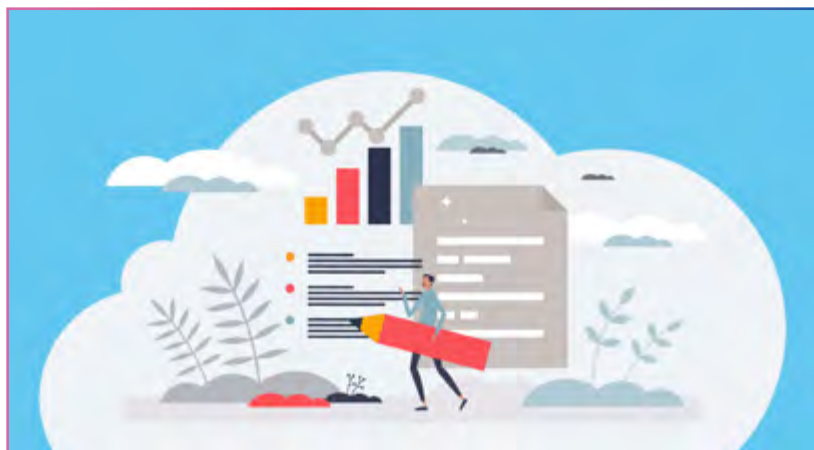
FAIRE ÉVOLUER LE CADRE NORMATIF

Le CIG a renforcé le pouvoir d'action des médecins collaborateurs, non qualifiés médecins du travail et des infirmières, par l'élaboration de protocoles d'intervention. Au regard de la situation de pénurie de médecins du travail et des contraintes réglementaires fortes qui pèsent sur la médecine du travail, le CIG a interpellé les pouvoirs publics pour faire évoluer certaines dispositions.

Parmi les ouvertures demandées, figure notamment une pleine reconnaissance de la pratique avancée en santé au travail pour les infirmiers et infirmières à l'instar d'autres spécialités médicales. Cette reconnaissance permettrait en effet de développer les interventions de ces professionnels en autonomie. Le CIG souhaite également que les centres de gestion puissent, à l'image de services hospitaliers, organiser des consultations pour des situations particulières d'agents de collectivités ne disposant pas d'un médecin du travail.

Mission •

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA PROMOTION INTERNE : VERS UNE RÉFORME EN 2 TEMPS



Les lignes directrices de gestion pour la promotion interne (LDG-PI) applicables aux collectivités affiliées ayant confié l'établissement des listes d'aptitude au CIG Petite Couronne arrivent à échéance le 31 décembre prochain. Pour les réformer, le CIG envisage une procédure adaptée.

Les nouvelles LDG-PI du CIG devront avoir été adoptées pour le 1^{er} janvier 2027. Or l'année 2026 s'annonce d'ores et déjà très chargée pour les collectivités territoriales. Celles-ci vont en effet être fortement mobilisées par les élections (municipales en mars et professionnelles en décembre). Le président du CIG a d'ailleurs alerté les pouvoirs publics à ce sujet.

De plus, la première session 2027 de promotion interne ouvrira dès le 16 juin 2026. Il est donc important de définir le cadre général de la procédure suffisamment en amont pour le communiquer aux affiliés. Cela leur permettra d'intégrer les évolutions dans le choix des dossiers pour, in fine, sécuriser les listes d'aptitude 2027.

UNE PROCÉDURE EN 2 TEMPS

C'est pourquoi le CIG a envisagé une réforme des LDG-PI en 2 étapes. La 1^{re} verra l'adoption dès le printemps 2026, et après consultation des CST (du CIG et des affiliés), d'une version ajustée pour corriger les dysfonctionnements identifiés sans bouleverser le cadre général.

Les évolutions concernent en particulier :

→ la valeur professionnelle : une nouvelle formulation est proposée pour confirmer l'obligation de transmission du compte rendu d'entretien professionnel afin d'apprécier la valeur professionnelle de chaque dossier ;

→ l'ancienneté : la modification vise notamment à neutraliser les congés parentaux qui étaient plus particulièrement discriminants pour les femmes ;

→ les formations professionnelles : l'ajustement envisagé valorisera la préparation à l'examen professionnel d'un grade du cadre d'emplois visé par la promotion interne au même titre que la préparation au concours, par l'attribution de points supplémentaires (mais sans cumul possible entre la bonification liée au concours et celle liée à l'examen professionnel).

Une fois cette 1^{re} étape franchie, et après les élections municipales, le CIG va organiser, dans un 2^d temps, une consultation large et qualitative, avec toutes les parties prenantes, dès le 2^e semestre 2026. L'objectif est d'aboutir à une révision approfondie des LDG-PI à l'été 2027. ●



POUR EN SAVOIR PLUS

www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/conseil-et-ressources-statutaires/promotion-interne/





« Le CIG est reconnu au-delà même des limites de la petite couronne pour sa capacité à innover. »

Christine Cerrigone, adjointe au maire du Blanc-Mesnil (93) et conseillère régionale d'Île-de-France, est également membre du conseil d'administration du CIG Petite Couronne.

RENCONTRE AVEC

→ **Que représente pour vous le fait de siéger au conseil d'administration du CIG ?**

C'est une responsabilité forte que j'assume depuis plus de 10 ans, en tant que représentante des collectivités. Pour l'élue de terrain que je suis, siéger dans l'instance délibérante d'un acteur institutionnel de premier plan comme le CIG est passionnant à bien des égards. Car le CIG est aujourd'hui reconnu au-delà même des limites de la petite couronne, notamment pour sa capacité à innover. Je pense par exemple aux prestations proposées en matière d'analyse de la donnée RH et de pilotage de la masse salariale ou encore à l'outil informatique de gestion de la relation aux collectivités, Proximité Partenaires, dont nous constatons chaque jour qu'ils suscitent énormément d'intérêt.

Le CIG a récemment signé deux conventions importantes, l'une avec la délégation francilienne du CNFPT et l'autre avec France Travail Île-de-France. Quel est pour vous le sens de ces partenariats ?

Renforcer les liens avec les autres institutions publiques est l'un des axes forts du projet d'établissement Proximité II que nous portons depuis le début de la mandature, en 2020. Dans l'écosystème où nous évoluons, c'est une démarche fondamentale. Cela nous permet de poursuivre le développement de nos missions, de renforcer nos complémentarités et d'agir plus efficacement. Au niveau national, cela nous confère d'ailleurs un statut d'interlocuteur auprès des pouvoirs publics afin de leur faire remonter les problématiques RH auxquelles sont confrontés nos affiliés.

Car ce sont bien les employeurs territoriaux qui demeurent nos partenaires du quotidien et nous veillons à rester à l'écoute de leurs préoccupations.

Lors de sa séance du 27 novembre, le conseil d'administration a d'ailleurs pris la décision de maintenir pour l'année 2026 les taux de cotisation appliqués aux collectivités et établissements de la petite couronne, afin qu'ils disposent d'une bonne visibilité dans la préparation de leur budget pour l'année à venir. 2026 s'annonce en effet comme une année charnière avec, outre les élections municipales au mois de mars, les élections pour le conseil d'administration du CIG au début de l'été et les élections professionnelles au mois de décembre.

→ **Vous avez évoqué le projet Proximité II. En quoi cette démarche répond-elle aux besoins des collectivités et établissements de la petite couronne ?**

Le projet Proximité II est une démarche ambitieuse, notamment parce qu'elle affirme la volonté du CIG de travailler différemment, de s'adapter pour faire face à la complexité des enjeux qui se présentent à nous depuis quelques années. Je pense bien sûr à l'accélération des transitions numériques, mais aussi environnementales, un sujet qui me touche particulièrement puisque mes délégations d'adjointe au maire du Blanc-Mesnil incluent le développement durable.

À ce propos, je suis très heureuse de voir le CIG mener une réflexion de fond sur la manière d'aider les employeurs territoriaux à agir de manière vertueuse sur le plan environnemental dans la gestion de leurs ressources humaines. ●

Expertise •

HACKATHON LAÏCITÉ : DEUX JOURS D'INNOVATION PARTAGÉE

Organisé à l'occasion des 120 ans de la loi du 9 décembre 1905 portant séparation des Églises et de l'État, le « hackathon » sur la laïcité, qui s'est tenu au CIG les 8 et 9 décembre 2025, a généré une très belle dynamique collective : 52 agents de 30 collectivités et établissements de la petite couronne y ont participé.



Réunis en équipes mêlant des profils professionnels variés, les participants ont travaillé pendant 2 jours pour imaginer des solutions concrètes et créatives sur le thème de la laïcité dans le service public (que ce soit pour les agents venant de rejoindre l'administration, les encadrants ou les usagers).



Les 52 agents présents venaient de toute la petite couronne et de tous les horizons professionnels : RH, encadrants, en contact avec le public ou simplement intéressés par la thématique.



Évaluées par un jury, les idées lauréates seront étudiées par le CIG Petite Couronne pour de futurs projets autour de la laïcité à destination de ses affiliés. L'équipe « coup de cœur » du jury a remporté une visite de l'Assemblée nationale.



Les projets lauréats sont :

- pour le défi « agents », un kit d'explication sur la laïcité et l'obligation de neutralité avec un quiz lors de l'entretien de recrutement et la remise d'un support didactique (BD et charte) à la prise de poste ;
- pour le défi « usagers », une mallette pédagogique pour les animateurs et autres agents en contact avec les jeunes publics, pour les aider à adapter leur discours selon les situations ;
- pour le défi « encadrants », une boîte à outils (contenus pédagogiques et personnes ressources) pour rompre le sentiment d'isolement des managers face aux difficultés éventuelles à faire appliquer le principe de neutralité dans leurs équipes.



UN NOUVEAU DOMAINE DES ACTES ADMINISTRATIFS DANS BIP

La banque de données sur le personnel (BIP) s'enrichit pour sécuriser les actes administratifs RH.

La gestion quotidienne des ressources humaines dans les collectivités territoriales repose sur la production d'actes administratifs – arrêtés, décisions, contrats – qui doivent respecter des règles juridiques précises. Une exigence incontournable pour garantir leur régularité et prévenir tout risque de contentieux. Pour accompagner les collectivités dans cette mission, le CIG Petite Couronne enrichit la banque d'informations statutaires (BIP) avec une nouvelle thématique : les actes administratifs en matière de gestion RH.

UNE RÉPONSE AUX BESOINS DES COLLECTIVITÉS

L'intégration de ce nouveau domaine dans BIP répond à un besoin croissant exprimé par les services RH : disposer d'outils pratiques et fiables. « Si BIP proposait déjà des modèles enrichis au fil du temps, il nous est apparu essentiel de proposer des outils juridiques complémentaires », explique Frédéric Espinasse, directeur de la diffusion statutaire. L'objectif est de permettre aux services de gagner en autonomie dans la prise de tout type d'acte, en tenant compte des spécificités propres à chaque situation, là où un modèle-type ne suffit pas toujours. »

UN CONTENU STRUCTURÉ ET OPÉRATIONNEL

Onze fiches pratiques couvrent ce nouveau domaine autour des étapes clés de la vie d'un acte RH : définition, élaboration, règles de publicité, entrée en vigueur, contrôle de légalité, jusqu'à sa disparition (abrogation, retrait, recours).

Le recrutement d'agents contractuels étant en augmentation, des ressources spécifiques complètent l'offre : une fiche sur le contrat de recrutement et trois modèles de contrats d'engagement.

UN OUTIL POUR SÉCURISER ET HARMONISER LES PRATIQUES RH

« Cette structuration permet à chaque utilisateur, selon l'avancement de son dossier, d'identifier la procédure applicable et de trouver plus facilement des réponses à ses questions », précise Frédéric Espinasse.

Cette nouvelle thématique vise à renforcer la sécurisation des actes RH, contribuant ainsi à réduire les risques de recours contentieux. Elle accompagne également les nouveaux gestionnaires dans leur prise de poste et, plus largement, peut servir de référentiel pour harmoniser les pratiques d'élaboration des actes.

Soucieux de répondre aux

problématiques les plus courantes en matière de ressources humaines, le CIG poursuit une réflexion continue sur l'élargissement de BIP à de nouvelles thématiques.

Pour découvrir les nouvelles ressources de la banque d'informations statutaires, rendez-vous sur BIP (accès réservé aux collectivités affiliées et abonnées). ●



POUR EN SAVOIR PLUS

Banque d'information pour la gestion du personnel territorial (BIP) :

<https://bip.cig929394.fr>





En bref •

UNE QUALITÉ D'ACCUEIL CERTIFIÉE : L'EXCELLENCE AU SERVICE DES USAGERS

En décembre dernier, le CIG a franchi une étape majeure : la certification « ISO 9001 : 2015 » pour la qualité de son accueil. Cette reconnaissance consacre l'engagement du centre à gestion à offrir une expérience fluide, sécurisée et chaleureuse à tous nos visiteurs.

C'est le fruit d'un travail collectif ambitieux mené dans le cadre du projet Proximité II, avec pour objectif de sécuriser l'accès au bâtiment, d'améliorer l'accueil physique et téléphonique, et de garantir une information fiable et à jour grâce à une base de connaissance partagée. L'organisation est

ainsi pensée pour répondre efficacement aux besoins des interlocuteurs du centre de gestion.

« Mettre en œuvre une démarche qualité, c'est faire le choix d'une organisation structurée et collaborative, où chacun contribue à l'excellence du service, estime Stéphanie Louis-Philippe, responsable du pôle accueil du CIG. Parce qu'au CIG, un accueil de qualité est bien plus qu'une formalité, cette certification est le premier pas vers une relation durable et de confiance. » ●



Dialogue social et accompagnement des agents

La 3^e édition de la conférence du dialogue social s'est déroulée le mardi 16 décembre au CIG. Elle portait sur les modalités d'innovation pour mieux accompagner les agents territoriaux, notamment en ce qui concerne le traitement des dossiers du conseil médical et les dispositifs d'information sur la retraite. Animé par des experts du CIG, cet événement a rassemblé 70 représentants des organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne. ●

ÉLECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIG : le vote se fera par voie électronique

Comme les élections professionnelles 2026, les élections permettant de désigner les représentants des communes et des établissements publics au conseil d'administration du CIG Petite Couronne se feront par un vote électronique. Un décret autorisant le recours à cette modalité de scrutin a été publié le 6 février dernier. Les élections auront lieu du 11 au 18 juin prochains.

Les sièges du conseil d'administration sont répartis de la façon suivante :

- 24 sièges de représentants pour les communes affiliées ;
- 2 sièges de représentants pour les établissements publics affiliés ;
- 1 siège de représentant pour chacun des 3 départements affiliés (92, 93 et 94).

Les représentants des communes sont élus, au scrutin de liste, parmi les maires et conseillers municipaux des communes affiliées. Les électeurs sont les maires de ces communes, chacun disposant d'une voix.

Les représentants des établissements publics sont élus, au scrutin de liste, parmi les membres titulaires d'un mandat local des conseils d'administration des établissements publics affiliés. Les électeurs sont les présidents de ces établissements publics, chacun disposant d'une voix par fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps complet ou à temps non complet affecté dans l'établissement et en position d'activité auprès de celui-ci.

Les représentants des départements seront désignés ultérieurement, chaque département mandatant une représentante ou un représentant parmi ses élus.

Vote



Un site Internet plus performant

Depuis la mi-décembre, le CIG Petite Couronne vous propose son nouveau site Internet. Entièrement repensé afin de mieux vous accompagner et de faciliter l'accès à l'information, ce site permet une navigation adaptée aux différents publics du CIG : élus, gestionnaires RH des collectivités, candidats aux concours, agents territoriaux, partenaires sociaux... Pour le découvrir : www.cig929394.fr

Une vidéo de présentation est également disponible :

↳ <https://embed.api.video/vod/viyoZZot0jmG8UVI5FrSY9B>



CIG-CNFP : un partenariat qui se poursuit

Depuis le 16 octobre et jusqu'au 5 février, le CIG propose en partenariat avec le CNFP la 3^e édition de son cycle de formation consacré à la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi et de reclassement. Conçu pour un collectif de DRH et de cadres des ressources humaines de la petite couronne, ce programme s'appuie sur l'expertise d'une dizaine de professionnels des différents services du CIG et sur des retours d'expérience de collectivités afin d'offrir une vision complète des enjeux actuels. Cette formation vise à renforcer les connaissances, enrichir les pratiques professionnelles et à favoriser le partage entre pairs, tout en consolidant une culture commune sur ces thématiques. Cette action s'inscrit dans le cadre de la convention de partenariat entre les deux établissements, renouvelée par une signature officielle le 27 novembre dernier en présence de Jacques Alain Bénisti, président du CIG Petite Couronne, et d'Anthony Mangin, délégué régional du CNFP Île-de-France. ●

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

vers une transposition de l'accord collectif national

À ce jour, les décrets d'application et la modification des décrets en vigueur ne sont pas encore publiés. Le Président Bénisti a interpellé le ministre délégué chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État, sur les précisions indispensables à apporter pour permettre aux collectivités et au CIG de se projeter et de s'organiser. ●

Pour suivre toute l'actualité liée à ce sujet, consultez

le site Internet du CIG :

↳ www.cig929394.fr et dans le prochain numéro du journal « Collectivités ».



MARQUE EMPLOYEUR : LES 7 POINTS-CLÉS D'UNE STRATÉGIE EFFICACE

Le CIG mène depuis 2 ans une réflexion pour identifier les éléments importants d'une démarche de marque employeur. En voici un récapitulatif.

1. Soigner l'expérience candidat

- Sécuriser les candidatures qui correspondent aux besoins en les contactant rapidement.
- Communiquer sur le processus de recrutement dès l'offre d'emploi.
- Tester le processus de recrutement avec un « candidat mystère ».

2. Réinterroger son processus de recrutement

- Humaniser ses offres d'emploi (approche rédactionnelle, photos) et sa communication RH.
- Rééquilibrer la relation employeur-candidat lors de l'entretien, laisser de la place pour les questions.

3. Réaliser sa cartographie RH

- Définir quelles sont vos singularités en tant qu'employeur, donner du sens à la démarche de transformation que vous proposez aux candidats.
- Communiquer sur le niveau de rémunération (même de manière indicative).
- Créer une page « vitrine » sur votre site internet pour recenser les avantages RH que vous proposez.

4. Avoir un discours adapté au public ciblé

- Associer les agents des secteurs qui recrutent prioritairement afin de mieux comprendre les attentes des candidats et leurs stratégies de recherche d'emploi.
- Créer une communauté d'ambassadeurs internes.

5. Se donner plus de visibilité

- Publier les annonces sur différentes plateformes (et pas uniquement sur les sites dédiés à l'emploi territorial).
- Créer des liens avec les écoles et les différentes structures de formation.
- Recourir à la publicité en ligne.

6. S'engager dans une démarche pluriannuelle de marque employeur

- Prioriser et ajuster les actions dans le temps.

7. Ne pas nécessairement prévoir un budget trop coûteux

- De nombreuses actions peuvent être réalisées sans impact financier. ●



Sur la base de ces recommandations, le CIG a lui-même mis en place des ateliers de travail avec des groupes d'agents dans différents secteurs prioritaires de recrutement, afin de mieux comprendre les attentes des candidats et leurs stratégies de recherche d'emploi.

Un webinar pour en savoir plus

Un webinar « Marque employeur – Comment booster votre attractivité ? » a été organisé en 2025 afin de mettre en lumière les différents aspects contribuant à l'attractivité d'une collectivité et d'explorer les différentes façons d'y travailler. Vous pouvez consulter son enregistrement sur le site Internet du CIG :

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

