



Faits marquants

2025



Jacques Alain Bénisti

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

Les agents territoriaux, acteurs essentiels des politiques publiques

Comme vous pourrez le constater à la lecture de ces « faits marquants » 2025, le CIG Petite Couronne est résolument un tiers de confiance mais aussi un tiers de référence pour vous, nos affiliés.

Depuis le début de la mandature, qui se termine en juin 2026, notre établissement ou plutôt votre établissement s'est profondément modernisé sous l'impulsion de notre projet « Proximité II ».

Avec la volonté d'être encore plus proche de vous, en vous conseillant, en vous accompagnant, en vous épaulant dans la gestion de vos ressources humaines au plus près de vos réalités et de vos besoins.

Car les agents territoriaux sont des acteurs essentiels des politiques publiques menées sur le territoire de la petite couronne.

Je vous souhaite une bonne lecture.

RH : UNE RENCONTRE EXCEPTIONNELLE pour accompagner les élus territoriaux dans leur rôle stratégique d'employeur



Comme l'a souligné le président du CIG au cours de la rencontre « élus-employeurs » du 23 septembre 2025, « les agents territoriaux sont des acteurs essentiels des politiques publiques menées sur les territoires. Il est donc primordial de travailler ensemble pour permettre aux collectivités à la fois d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser les personnels en poste, ainsi que d'améliorer les conditions de travail et le dialogue social, le tout dans une équation budgétaire tenable à terme. »

Le 23 septembre 2025, le CIG Petite Couronne a organisé une rencontre exceptionnelle pour les élus et les élus du territoire : maires, présidents, adjoints aux maires et vice-présidents en charge des RH. Objectif : les accompagner dans leur rôle d'employeur public en leur apportant des clés de compréhension et des outils concrets pour piloter efficacement leur politique RH.

Un large éventail de thématiques a été abordé : dialogue social, responsabilité sociale des organisations, prévention, médiation, attractivité des métiers territoriaux, qualité de vie au travail... Ce sont les élus du conseil d'administration du CIG, eux-mêmes élus locaux et représentants des collectivités territoriales, qui sont intervenus lors de rendez-vous.

La rencontre a été animée par Hugues Périnel, ancien directeur des rédactions du groupe Moniteur, journaliste et animateur du Réseau Service Public et du Cercle des Acteurs Territoriaux, vice-président de Dirigeantes et Territoires.

Cette rencontre a été riche des propos de nombreux élus et élus conscients que les RH ne sont pas que techniques, mais aussi politiques au sens noble du terme.

Elle a vocation à devenir un rendez-vous annuel pour les élus de la petite couronne.

Trois nouveaux membres au comité de direction

En 2025, trois nouvelles personnes ont rejoint le comité de direction du CIG en raison de la création de deux nouvelles directions et du remplacement d'une directrice :



Mélanie Courtinard

Directrice de l'assistance RH et retraite



Sédik Mokéddem

Directeur de l'appui au pilotage et à la sécurisation des activités



Marthe Longuet

Directrice des ressources humaines

UN REGARD sur le passé pour mieux préparer l'avenir



Le 7 mars 2025, le CIG a offert à ses agents une matinée marquante avec trois figures majeures liées à son histoire: Anicet Le Pors, ancien ministre et « père du statut » de la fonction publique, et deux anciennes directrices générales de l'établissement, Marine Dorne-Corraze et Sylvie Husson. Lors de cet événement intitulé « Le CIG hier, aujourd'hui... et demain? », plus de 200 participants ont pu (re)découvrir les évolutions du CIG et du statut de la fonction

publique territoriale, dont le 40^e anniversaire avait récemment été célébré.

Dans un contexte où ce statut est parfois remis en question, il a été rappelé son rôle clé dans l'organisation des services publics de proximité. Les interventions ont retracé l'histoire et les missions des centres de gestion, soulignant la spécificité du CIG et son engagement dans la défense et l'application du statut.

Ce rendez-vous aura également montré comment le CIG a évolué depuis 40 ans, comment ses missions se sont diversifiées ainsi que les défis à relever. Cela concerne à la fois les besoins croissants des collectivités dans un contexte financier de plus en plus contraignant, mais aussi la prise en compte, dans les évolutions des ressources humaines, de grands enjeux tels que la révolution numérique et la transition environnementale.

C'est d'ailleurs sur les leçons du passé que le CIG s'appuie pour mettre en œuvre son projet d'établissement, « Proximité II », dans lequel le centre de gestion réaffirme sa volonté de pleinement jouer son rôle d'accompagnement des employeurs publics en évoluant vers davantage d'écoute, de conseil, de proximité et de réactivité.

Se former aux défis d'aujourd'hui et de demain



Dans sa volonté d'amélioration continue au service de ses affiliés, le CIG a proposé à ses agents les formations qui vont les armer pour faire face aux défis contemporains. C'est ainsi qu'en 2025, 223 agents de l'établissement ont été formés sur l'intelligence artificielle intégrée dans ses outils bureautiques.

MIEUX ÉVALUER POUR MIEUX ÉVOLUER

Avec la création en 2025 d'une direction consacrée à l'appui au pilotage et à la sécurisation de ses activités, le CIG fait un choix stratégique pour améliorer son action au service de ses affiliés. Cette direction doit notamment développer une démarche d'évaluation des missions obligatoires et facultatives du centre de gestion. Elle sollicitera pour cela les collectivités et établissements publics de la petite couronne, afin de recueillir des données qualitatives et quantitatives. Grâce à ces indicateurs, le CIG pourra définir des scénarios d'évolution plus précis pour anticiper les adaptations nécessaires de son offre de service aux besoins des employeurs territoriaux.



La qualité des prestations d'accueil des usagers du CIG certifiée « ISO 9001:2015 »



Le CIG s'est vu décerner le 15 décembre 2025 la certification « ISO 9001: 2015 » sur la qualité de ses prestations d'accueil des usagers.

Cette reconnaissance internationale vient récompenser un important travail mené dans le cadre du projet d'établissement

Proximité II, à la fois pour sécuriser l'accès des visiteurs au bâtiment mais aussi pour améliorer l'accueil physique et téléphonique du Centre.

Outre des procédures spécifiques, une base de connaissances partagée a été élaborée, afin de disposer d'une information fiable et à jour pour répondre aux demandes de l'ensemble de nos interlocuteurs. Cette démarche découle d'un véritable engagement collectif fondé sur l'organisation, la coopération et l'amélioration continue.

Cette démarche qualité n'est pas figée et s'inscrit dans une dynamique évolutive, nourrie par l'écoute des usagers, l'analyse des pratiques et l'adaptation aux changements. Elle encourage la formation, l'autoévaluation et l'innovation, tout en valorisant les réussites collectives.

L'OFFRE du CIG Petite Couronne gagne en visibilité et en lisibilité

En 2025, le CIG Petite Couronne a adopté une présentation de son offre en 5 grands domaines afin de lui donner plus de visibilité et de lisibilité auprès des affiliés.

Ainsi les missions du centre de gestion sont classées dans emploi, recrutement et concours ; pilotage et assistance RH ; conseil et ressources statutaires ; dialogue social, instances et médiation ; prévention, santé et accompagnement social. Une brochure a été élaborée selon cette nomenclature. Et en octobre une nouvelle édition a intégré les tarifs des missions facultatives valables à compter du 1^{er} janvier 2026. Cette dernière sera bien sûr mise à jour annuellement. Ce même classement des différentes missions du CIG a été adopté pour le nouveau site Internet du CIG mis en ligne en fin d'année et pour le document que vous avez entre les mains.



UN NOUVEAU SITE INTERNET pour le CIG



Le 16 décembre 2025, le CIG Petite Couronne s'est doté d'un site Internet entièrement repensé. L'objectif principal de cette refonte est de permettre un meilleur accès à l'information des différents publics auxquels s'adresse le CIG : gestionnaires RH des collectivités, candidats aux concours, agents territoriaux, partenaires sociaux... L'ergonomie et le design du site ont été modernisés. Les fonctionnalités du site précédent sont restées accessibles, notamment toutes les procédures dématérialisées (saisine de SVP Statut, Net-CAP, Net-Pl...). Mieux : connecté au « guichet unique » Proximité Partenaires, il permet aux affiliés de bénéficier notamment de téléservices comme la gestion et le suivi des demandes faites auprès de SVP Statut.



EMPLOI, RECRUTEMENT ET CONCOURS



CAP SERVICE PUBLIC : un nouveau salon pour l'emploi et l'attractivité territoriale

Pour renforcer l'attractivité de la FPT en petite couronne et accompagner concrètement les collectivités dans leurs recrutements, le CIG a lancé un nouvel

événement : le salon « Cap Service Public ».

Sa toute 1^{re} édition s'est déroulée le 27 novembre 2025, à Pantin. Le succès a été au rendez-vous pour ce grand événement de l'emploi et de l'attractivité de la fonction publique territoriale en petite couronne, avec 60 stands et plus de 1 000 visiteurs (demandeurs d'emploi, agents publics en mobilité, lauréats de

concours, étudiants et professionnels du secteur privé intéressés par la fonction publique territoriale...).

Dans le cadre d'un plan d'action prioritaire, le CIG impulse depuis près de 3 ans différentes initiatives en faveur de l'attractivité de l'emploi territorial en petite couronne, afin de répondre aux difficultés croissantes des collectivités à recruter et à maintenir le périmètre de leurs services publics.

Comme les actions précédemment mises en place en faveur de l'attractivité, ce salon s'est inscrit dans une dimension partenariale. En conjuguant les efforts du CIG Petite Couronne avec France Travail, Cap Emploi, le CNFPT, la Gazette des Communes et les collectivités participantes, le salon a permis de faciliter les mises en relation entre employeurs territoriaux et candidats, démultipliant ainsi l'impact des actions en faveur de l'emploi public territorial en petite couronne.



LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC FRANCE TRAVAIL



À l'occasion du salon Cap Service Public, le CIG Petite Couronne et France Travail ont renouvelé une convention de partenariat. En effet, depuis 2023, le CIG a engagé un partenariat structurant avec France Travail pour accompagner les collectivités dans leurs difficultés de recrutement.

La convention vise à consolider ce partenariat autour de 3 priorités :

- Renforcer l'attractivité des métiers territoriaux,
- Favoriser l'inclusion et le développement des compétences des candidats,
- Accompagner les employeurs publics dans leurs projets de recrutement.

Concrètement, cela se traduit par une meilleure information des conseillers France Travail sur les spécificités de la fonction publique territoriale, la promotion active des métiers en tension auprès des demandeurs d'emploi, et la valorisation des dispositifs d'immersion professionnelle.

Cette convention formalise également notre collaboration dans le cadre des formations GFI-RH, en facilitant l'organisation des journées de sélection et l'accès aux dispositifs de financement.

LA RENCONTRE EMPLOI-RH

a invité
les décideurs
RH à repenser
les mobilités



L'édition 2025 de la Rencontre emploi-RH du CIG s'est déroulée le 26 juin. Sur toute une matinée, cette 7^e édition a invité les responsables RH des collectivités de la petite couronne à s'interroger autour du thème : « Attirer, fidéliser, dynamiser : miser sur les mobilités professionnelles ».

Recherche de nouveaux défis, souhait d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle ou encore développement de nouvelles compétences : les raisons qui motivent un projet de mobilité choisie peuvent être multiples. Dans un contexte où recruter devient de plus en plus difficile, on pourrait croire que les employeurs n'auraient pas intérêt à encourager cette dynamique pour conserver leurs agents. Et pourtant, ne faudrait-il pas s'interroger sur la manière d'accompagner les souhaits de mobilité de ses collaborateurs, en considérant la mobilité choisie comme un levier de fidélisation et de prévention de la mobilité subie ? Plus largement, quelles sont les grandes tendances et évolutions qui traversent la dynamique des mobilités professionnelles, au regard notamment de l'allongement de la durée de la vie professionnelle et des évolutions du rapport au travail ? Et quel est l'impact des mesures réglementaires ou des dispositifs d'accompagnement pour favoriser les mobilités ? Autant de questions autour desquelles les experts conviés ont apporté leurs éclairages, propositions et expériences aux 85 participants de la rencontre.

MARQUE EMPLOYEUR :

le CIG a mis son expérience au service de ses affiliés

« Comment booster votre attractivité ? », tel était l'intitulé

du webinar proposé à ses affiliés par le CIG Petite Couronne au sujet de la marque employeur, le 20 mai 2025. Comment attirer de nouveaux talents et fidéliser les agentes et agents en poste ? Quelles actions concrètes est-il possible de mettre en place à moindre coût ? Engagé depuis plus de deux ans dans une démarche de marque employeur, le CIG a proposé de partager des pistes d'action utiles. Lors de cet événement, il a accueilli deux experts : Matthieu Escura (cabinet Politeia Conseil) et Léa Roux (site Profil Public).



UNE NOUVELLE CARTOGRAPHIE statistique et interactive



Une cartographie interactive, accessible en quelques clics et qui permet de visualiser les principaux indicateurs socio-démographiques (population, âges, activité, niveau de vie, effectifs territoriaux...): c'est le nouvel outil numérique récemment mis au point par le CIG Petite Couronne, au service notamment des employeurs territoriaux qui lui sont affiliés. Au total, ce sont 13 cartes qui sont proposées, à partir des données du recensement 2022 de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Grâce à des paramètres préétablis, il est possible de naviguer de manière interactive dans ces cartes ou de filtrer les données pour réaliser par exemple des comparatifs entre communes de strates similaires.

Pour en savoir plus : www.cig929394.fr/dossiers/dossier-02/



UNE NOUVELLE ENQUÊTE sur les absences pour raisons médicales en petite couronne

Le CIG Petite Couronne a conduit une nouvelle enquête portant sur les absences pour raisons médicales au sein des collectivités et établissements du territoire. Cet enjeu majeur touche à la fois la gestion des ressources humaines, la continuité du service public et l'équilibre financier des organisations.

Comprendre les absences apparaît essentiel pour agir sur les conditions de travail, renforcer la prévention – notamment des risques psychosociaux – et soutenir l'attractivité des métiers territoriaux dans un contexte de tension.

L'analyse menée à partir des rapports sociaux uniques entre 2019 et 2023 permet d'identifier les évolutions du phénomène, les déterminants possibles, ainsi que les disparités selon les types de collectivités et les profils d'agents (statut, âge, genre).

Les données montrent une légère baisse du taux global d'absentéisme sur la période, mais révèlent avant tout une durée des arrêts plus longue, témoignant de situations de santé plus complexes. Ces constats pour notre territoire reflètent les tendances observées au niveau national.

Pour en savoir plus :

www.cig929394.fr/publications/enquete_absences_raisons_medicales/

Concours de la filière technique : le rôle moteur du CIG dans les réflexions nationales d'évolution



Face aux évolutions des métiers et aux difficultés de recrutement, le CIG Petite Couronne et le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle ont copiloté, dans le cadre de la commission concours de l'ANDCDG dirigée par le directeur général du CIG Xavier Bastard, un groupe de réflexion réunissant

plusieurs centres de gestion sur la réforme des concours de la filière technique pour alimenter le débat national. Objectif : moderniser l'architecture des concours pour mieux répondre aux attentes des employeurs publics et aux profils des candidats.

Une base de données complète a été constituée, recensant des chiffres clés sur 6 années (nombre d'inscrits, postes ouverts, taux de réussite). Parallèlement, une analyse approfondie de 79 000 offres d'emploi a été menée pour identifier les besoins spécifiques des collectivités.

Ce diagnostic a révélé des déséquilibres majeurs : options obsolètes, métiers émergents – comme l'ingénierie écologique ou la cybersécurité – qui peinent à trouver un cadre adapté. De plus, la complexité actuelle du système nuit à son attractivité et mobilise d'importantes ressources pour l'organisation des épreuves.

Les travaux ont abouti à plusieurs pistes d'évolution discutées au sein du groupe de travail. Ces pistes ont été structurées autour de trois axes majeurs : refonte du périmètre des spécialités et options ; évolution de la nature des épreuves ; révision de certaines conditions d'accès.

Ces travaux visaient à porter la voix des centres de gestion, autorités organisatrices des concours de la FPT, dans un débat public national parfois tronqué. Les propositions qui, discutées au mois de septembre 2025 au sein de la FNCDG, ont ensuite été transmises aux pouvoirs publics.

CONCOURS : les grandes opérations 2025 du CIG

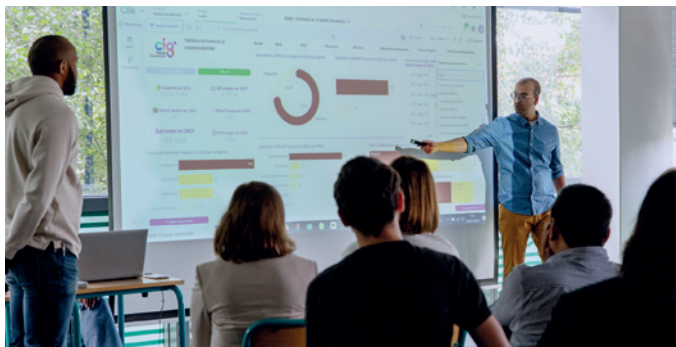


En 2025, le CIG a assuré le bon déroulement du concours de rédacteur, pour la région Île-de-France.

Les épreuves écrites ont eu lieu le 16 octobre et les oraux sont prévus en février 2026. Ce concours a représenté un important défi puisque 5 887 candidats s'y sont inscrits. Autre opération portée par le CIG Petite Couronne en 2025 : l'examen professionnel d'attaché principal, dont les inscriptions se sont clôturées le 28 novembre. Les épreuves écrites auront lieu le 3 avril et les oraux entre le 30 juin et le 4 juillet 2026. Le CIG est organisateur à un niveau interrégional, pour l'Île-de-France et le Centre-Val de Loire.

PILOTAGE ET ASSISTANCE RH

Pilotez votre masse salariale et vos données RH avec le CIG



Début 2025, le CIG a proposé une nouvelle mission optionnelle: le conseil en matière de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH (Analysis RH). Cette mission s'appuie sur un outil d'analyse mis au point par le centre de gestion et expérimenté par plusieurs collectivités.

À l'heure où la rigueur budgétaire s'impose à tous les employeurs territoriaux, la maîtrise de la masse salariale est plus que jamais une nécessité. C'est tout l'intérêt de l'application mise au point par le CIG.

À partir des informations propres à une collectivité, le CIG peut lui fournir un tableau de bord clés en main pour mieux visualiser ses données relatives à la masse salariale. Contrairement à un reporting figé issu d'un tableau Excel, l'outil propose une présentation dynamique qui facilite l'exploitation et l'analyse.

Cette application a été développée l'an dernier, puis expérimentée pendant plusieurs mois par une dizaine de collectivités partenaires.

Au-delà des chiffres, le conseil en matière de pilotage de la donnée RH est là pour aider les collectivités et leurs décideurs – élus, direction générale, direction des ressources humaines – à prendre du recul.

Contact :

direction de l'appui au pilotage et à la sécurisation des activités,
Sédik Mokeddem, tél. 01 56 96 87 89

s.mokeddem@cig929394.fr

Conventions Analysis RH 2025

21 collectivités

22 établissements publics

Représentant 24 934 agents, soit 17 % des agents de la petite couronne

Télétravail: de nouvelles modalités d'accompagnement par le CIG



Facteur d'attractivité, évolution du rapport au travail, transformation des pratiques managériales... la mise en œuvre du télétravail dans une collectivité apporte son lot d'opportunités, mais aussi d'interrogations.

C'est pourquoi le CIG a encore étoffé son offre de service sur cette thématique. Celle-ci est portée par une équipe pluridisciplinaire, avec des experts du conseil RH, de la prévention, du conseil en organisation et méthode, du juridique et du statut.

L'objectif est de pouvoir répondre de manière souple et adaptée aux demandes des employeurs, dans le cadre d'une convention spécifique ou en cohérence avec des interventions du CIG dans les collectivités.

Le 16 janvier 2025, un atelier d'échange de pratiques a ainsi été organisé pour que les DRH puissent comparer et mettre en perspective leurs retours d'expérience sur le télétravail. En complément, des temps d'information thématique ont été proposés. Un numéro hors-série du podcast « Minute Statut » a également été consacré au télétravail en juin 2025.

Le CIG peut également proposer une offre de conseil relative au télétravail aux employeurs qui en font la demande.

Contact:

direction de l'emploi territorial, Solenne Lépingle

s.lepingle@cig929394.fr

Secrétariat: tél. 01 56 96 82 62

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UNE « BOÎTE À OUTILS » PRÊTE À L'EMPLOI



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

Sur la thématique de l'égalité professionnelle, le centre de gestion met à la disposition de ses affiliés différentes ressources et modalités d'accompagnement. Outre un kit d'information composé d'un livret illustré et d'une exposition, le CIG donne accès à deux outils RH: le premier pour calculer l'index « égalité professionnelle » à partir des données du rapport social unique (RSU), le second pour aider une collectivité à élaborer son propre plan d'action. Par ailleurs, le CIG Petite Couronne accompagne les collectivités avec des rendez-vous réguliers sous la forme d'ateliers d'échange de pratiques entre acteurs territoriaux.

Pour en savoir plus :

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

RETRAITE : TROIS NOUVELLES MISSIONS EN 2025 !

Trois nouvelles missions optionnelles concernant la gestion des dossiers de retraite sont nées en 2025. « Retraite clé en main », « Renfort retraite » et « Retraite expertise + » ont été pensées pour répondre aux différents besoins des services retraite des affiliés.

- Une gestion externalisée, fluide et sécurisée de leurs dossiers retraite. La mission « Retraite clé en main » s'adresse plutôt aux petites collectivités (jusqu'à 700 agents) qui souhaitent externaliser, faute de ressources en interne, la gestion des dossiers retraite des fonctionnaires et des contractuels. Le service retraite du CIG leur propose un accompagnement permanent, comprenant la constitution et le suivi des dossiers, des simulations, des modèles d'actes et des entretiens individuels.
- Une expertise ponctuelle pour faire face aux urgences et aux transitions. La mission « Renfort retraite » consiste à mettre à disposition un expert en renfort, lorsque la collectivité ou l'établissement en a besoin, face à une perte de compétences ou une surcharge momentanée dans la gestion des dossiers retraite. Le CIG peut apporter un appui opérationnel et accompagner les gestionnaires retraite sur place, dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement, leur permettant ainsi de monter en compétences.
- Une sécurisation des procédures. La mission « Retraite expertise + » est là pour répondre aux enjeux sensibles des dossiers complexes (invalidité, etc.). L'expert accompagne, voire forme les gestionnaires et sécurise les procédures.



L'assistance GRH du CIG se renforce pour mieux accompagner les collectivités

En 2025, le service chargé de l'assistance à la gestion des ressources humaines a accueilli deux nouvelles gestionnaires pour répondre au mieux aux besoins d'accompagnement des collectivités et établissements de la petite couronne.

Créé en 2020, il propose trois modalités de prestations aux employeurs territoriaux :

- une externalisation complète de leur gestion RH ;
- des « interventions ponctuelles », dans les locaux de la collectivité, calibrées en fonction des besoins ;
- une assistance à la gestion des allocations chômage.

Dans un contexte où certaines collectivités peuvent manquer de personnel pour assurer des fonctions RH essentielles, comme la paie par exemple, l'assistance GRH du CIG apporte un soutien indispensable pour garantir la continuité de l'activité.



CONSEIL ET RESSOURCES STATUTAIRES

CGFP : LE CIG A POURSUIVIT SON TRAVAIL D'EXPLICATION



Entré en vigueur le 1^{er} mars 2022, le Code général de la fonction publique s'est vu doté d'une partie réglementaire. Les deux premiers livres de cette partie ont été introduits par un décret du 6 novembre 2024. Ils codifient, à compter du 1^{er} février 2025, les dispositions relatives aux droits, obligations et protections ainsi qu'à l'exercice du droit syndical et du dialogue social.

Les experts du CIG ont opéré une analyse très précise de ces textes, afin notamment de mettre à jour la banque d'informations statutaires BIP. Des tables de correspondance entre les nouvelles et les anciennes dispositions y sont notamment proposées. Cela vise à faciliter le travail des collectivités qui vont devoir mettre à jour leurs actes administratifs en y mentionnant les nouveaux textes de référence.

Pour expliquer ces changements, un dossier spécial des *Informations administratives et juridiques (IAJ)* a été publié en janvier 2025.

Un webinaire consacré à l'actualité statutaire a aussi évoqué ce sujet le 23 janvier.

En savoir plus :

IAJ : www.cig929394.fr/iajs/iaj-janvier-2025/

BIP : <https://bip.cig929394.fr/>
notamment les fiches « CGFP : mode d'emploi » (COGEFP) et « CGFP : tables de correspondance » (TABCOR)

Minute Statut : « Actualités statutaires » (février 2025) :

www.cig929394.fr/publications/minute-statut-actualites-fevrier-2025/

Webinaire sur l'actualité statutaire du 23 janvier 2025 :

www.cig929394.fr/publications/actualite-statutaire-janvier-2025-replay/

LA DIFFUSION d'une culture déontologique

En 2025, outre le traitement de près de 200 saisines d'agents et de leurs employeurs, le référent déontologue a également, en transversalité avec d'autres directions du CIG, participé à la production de diverses ressources mises à la disposition des affiliés : une contribution concernant les enjeux déontologiques entourant les départs des agents vers le secteur privé dans la revue des IAJ de décembre 2025 et lors de deux webinaris thématiques organisés par la direction du conseil et de l'expertise statutaires dans la perspective des élections municipales de 2026.



Une lettre d'information sur les ressources statutaires du CIG

Une lettre d'information numérique baptisée « Ressources statutaires » a été créée en octobre 2025.

Ressources statutaires

La lettre d'information des ressources statutaires à destination des affilés au CIG Petite Couronne

À destination des directions des ressources humaines des collectivités et établissements affiliés, elle vise à

mieux leur faire connaître les ressources statutaires produites par le CIG Petite Couronne. Chaque mois, un récapitulatif synthétique des supports mis en ligne le mois précédent permet de leur faire gagner du temps et de les aider à rester à jour face à une actualité RH toujours variée.

RETRAITE: une journée d'échanges entre experts pour renforcer l'accompagnement des collectivités

Pour la 2^e édition, le 12 novembre 2025, les équipes des services retraite du CIG Petite Couronne et du CIG Grande Couronne se sont retrouvées à Pantin pour une journée riche en partages et en apprentissages, entre retours d'expérience et réflexions sur les évolutions réglementaires.

Ces échanges entre experts permettent de mutualiser les savoir-faire et d'inspirer de nouvelles approches, avec un objectif clair : améliorer l'accompagnement des collectivités et établissements territoriaux dans la gestion des dossiers retraite de leurs agents.



Un ouvrage
idéal pour
découvrir
la fonction
publique
territoriale

Le CIG Petite Couronne vient de publier la 5^e édition du « Statut en bref » (créé en 2014), dans la collection « Découverte de la vie publique » de la Documentation française.

À la fois pédagogique et rigoureux, cet ouvrage s'adresse à un public de non-spécialistes du statut de la FPT : élus locaux, cadres territoriaux, étudiants, candidats aux concours, agents publics... Au sommaire : plus de 80 questions-réponses autour de 10 grands chapitres : présentation de la FPT, accès à la FPT, carrière, rémunération, formation professionnelle, droits et obligations, temps de travail et congés, mobilité, fin de fonctions, agents publics contractuels. Cette nouvelle édition tient compte des dernières évolutions législatives et réglementaires (notamment la publication du Code général de la fonction publique). Elle comporte de nombreux encadrés et propose des « focus » sur des thèmes spécifiques : difficultés de recrutement au sein de la FPT, écarts de rémunération entre femmes et hommes, temps de travail annuel...

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

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

LE FORUM « OBJECTIF RETRAITE »



Une nouvelle édition du forum « Objectif retraite » a été organisée les 18, 19 et 20 juin au CIG Petite Couronne. Destiné aux agents territoriaux de la petite couronne à moins de 5 ans de l'âge légal de départ en retraite, le forum a permis aux 772 visiteurs d'assister à des conférences, de poser leurs questions à des experts et de faire le point sur leur situation auprès des caisses de retraite et du service retraite du CIG Petite Couronne.

Des ateliers interactifs et des stands d'information visaient à faire découvrir les dispositifs d'accompagnement pour prendre soin de leur santé, trouver des idées de loisirs et commencer de nouvelles activités.

Ce forum les a ainsi aidés à préparer leur future vie à la retraite.

UNE NOUVELLE THÉMATIQUE DANS BIP : les actes administratifs en matière de gestion RH



La gestion quotidienne du personnel territorial implique l'élaboration d'actes (arrêtés, décisions, contrats...) qui doivent répondre à des normes juridiques précises pour être réguliers. En octobre 2025, afin de sécuriser au mieux les actes à prendre, le CIG a mis à disposition des abonnés à BIP des fiches pratiques pour les guider à chaque étape du processus, de l'élaboration de l'acte à sa disparition :

- qu'est-ce qu'un acte administratif en matière de gestion du personnel? (DEFACT)
- les règles d'élaboration: compétence (COMACT), procédure (PROACT), forme (FORACT), motivation (MOTACT)
- les règles de publicité (PUBACT)
- l'entrée en vigueur (EEVACT)
- le contrôle de légalité (CTRACT)
- la disparition de l'acte: l'abrogation et le retrait (ABRACT), les différents recours (RECACT), les effets de l'annulation juridictionnelle (EFANCO)

En outre, des fiches sont spécifiquement consacrées aux agents contractuels :

- 1 fiche sur le contrat de recrutement (CONACT)
- 3 modèles de contrats d'engagement (CONPER, CONATA, CONRTE).

UNE RENCONTRE STATUTAIRE AXÉE SUR LA GESTION DES ABSENCES DES AGENTS PUBLICS



Le 7 octobre dernier, la direction du conseil et de l'expertise statutaires a invité les responsables RH des collectivités de la petite couronne à s'interroger autour du thème : « Absences des agents

publics : expertise et pratique pour préserver la continuité et la qualité du service public ».

Dans un contexte de raréfaction des ressources, de défaut d'attractivité de la fonction publique et de modification du sens donné au travail associé à des métiers spécifiques de la fonction publique territoriale, le CIG a souhaité élargir les réflexions autour de trois thématiques tout au long de la journée : l'identification des absences des agents publics pour aller vers un pilotage RH plus efficient ; l'anticipation des absences pour mieux accompagner et prévenir ; l'organisation du travail et le management comme des leviers clés pour une gestion optimisée.

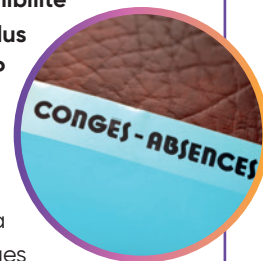
Cela a été l'occasion d'associer plusieurs intervenants tout au long de la journée, des experts internes au CIG, issus de la direction de l'appui au pilotage et à la sécurisation de ses activités, de la direction de l'emploi territorial, de la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale, et de la cellule conseil en organisation. Également, afin d'avoir un retour d'expérience évocateur, Anne Pennerat, cheffe du secteur santé et maintien dans l'emploi de l'EPT Est-ensemble (T8) est également intervenue, autour d'animations conduites par les juristes de la direction du conseil et de l'expertise statutaires.

Des ateliers en présentiel pour appréhender l'indisponibilité physique

La thématique de l'indisponibilité physique est la thématique la plus sollicitée auprès de l'assistance SVP Statut.

Afin d'accompagner au mieux les gestionnaires et de sécuriser leurs actions au quotidien dans la résolution de leurs problématiques sur ce thème, la direction du conseil et de l'expertise statutaires a réalisé deux ateliers, dont le deuxième a été organisé à deux reprises. L'un a porté sur les conditions d'octroi des congés pour raison de santé, organisé en partenariat avec le secrétariat du conseil médical ; l'autre a porté sur la gestion des agents pendant un congé pour raison de santé. Le premier atelier avait pour objectif d'aborder en détail la procédure de placement en congé pour raison de santé. L'objectif du second était quant à lui d'acquérir plus de connaissances ou de consolider les acquis des participants concernant la gestion des agents publics après avoir accordé le congé de maladie.

Ces ateliers, construits sur un modèle pédagogique favorisant la résolution de cas rencontrés dans la pratique, les mises en situation et divers exercices pratiques à découvrir au fil des journées, ont permis à 67 participants de monter en compétences sur cette thématique complexe.





DIALOGUE SOCIAL, INSTANCES ET MÉDIATION

DES PARTENARIATS POUR DÉVELOPPER LE RECOURS À LA MÉDIATION

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



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

À noter également que le nombre des adhérents aux conventions de médiation du CIG a poursuivi sa progression en 2025. On compte ainsi 90 collectivités adhérentes à la médiation préalable obligatoire (MPO), contre 71 fin 2024, et 63 à la médiation à l'initiative du juge ou des parties (MIJP), contre 42 fin 2024. Les agents couverts par la MPO sont ainsi passés de 45 344 fin 2024 à 52 219 (+ 15 %) et ceux par la MIJP de 24 570 fin 2024 à 37 654 agents (+ 53 %) fin 2025.

Médiation : une nouvelle convention globale

Pour faciliter l'adhésion des collectivités à l'ensemble de ses missions de médiation, le CIG Petite Couronne a adopté en 2025 une convention globale.

Celle-ci donne ainsi accès aussi bien au dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) qu'à celui de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties. Les collectivités conservent bien entendu également la possibilité d'adhérer, selon leur souhait, de façon indépendante, à l'une ou l'autre de ces deux conventions qui continuent d'exister en l'état.



CONFÉRENCE DU DIALOGUE SOCIAL



Le 16 décembre 2025, la 3^e édition de la conférence du dialogue social a été organisée au CIG avec les organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne entre 2023 et 2026 (CFDT, CFTC, CGT, FA-FPT, FO, SAFPT, SNUTER-FSU, SUD et UNSA). Son thème: « innover ensemble pour mieux accompagner les parcours des agents territoriaux ». La journée a été ouverte par Jacques Alain Bénisti, président du CIG. Puis une série de présentations et de tables-rondes réunissant divers professionnels du CIG Petite Couronne et des représentants syndicaux a été proposée le matin autour de deux thématiques: le rôle du conseil médical interdépartemental et la retraite.

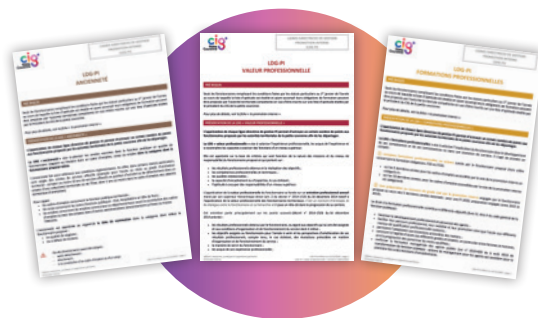
ADOPTION DE NOUVELLES LDG-PI

En novembre 2025, le CIG a lancé une consultation des comités sociaux territoriaux (du CST placé auprès du CIG et des CST des affiliés de plus de 50 agents) dans le cadre de la révision des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne (LDG-PI) qui interviendra en 2026. Les CST avaient jusqu'au 31 janvier 2026 pour rendre un avis.

Les propositions de modifications portent sur 3 LDG-PI: la valeur professionnelle, l'ancienneté, les formations professionnelles. Ainsi, pour la première, il est proposé qu'en l'absence de production du CREP de l'année N-1 ou N-2 (pièce obligatoire), le dossier du fonctionnaire proposé soit considéré comme incomplet et donc non instruit, les conditions de cette LDG n'étant pas remplies. S'agissant de l'ancienneté, la modification vise à supprimer la référence aux interruptions de carrière. Enfin, il serait attribué 2 points supplémentaires également pour les agents suivant une préparation à l'examen professionnel d'un grade du cadre d'emplois visé par la promotion interne, pas seulement au concours.

Rappelons que les LDG-PI servent à départager les dossiers transmis par les autorités territoriales au président du CIG Petite Couronne, assisté par le collège employeur, en vue de leur inscription sur une liste d'aptitude. Pour sélectionner les dossiers en vue d'une transmission au CIG, chaque autorité territoriale prévoit des critères de promotion visant à sélectionner et à prioriser les dossiers au sein de ses LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. C'est une démarche complémentaire: les LDG du CIG cadrent les sessions mutualisées de promotion interne, les LDG de chaque affilié cadrent sa politique RH locale.

Ce système permet d'assurer une cohérence entre collectivités affiliées dans les processus de promotion interne, tout en respectant la spécificité de la politique RH de chaque employeur public.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LE DÉBUT DE L'ACCOMPAGNEMENT



Dans la perspective des élections professionnelles de décembre 2026, le CIG a mis en place une « mission élecpro »

composée d'une cheffe de projet et de deux assistantes de gestion. Leurs missions: organiser les élections professionnelles pour le renouvellement général des instances placées auprès du CIG: CAP A, B et C, CCP, CST pour les collectivités de moins de 50 agents; accompagner les collectivités affiliées dans l'organisation de leurs propres élections locales (CST) en lien avec la direction du conseil et de l'expertise statutaires.

La mission doit ainsi:

- coordonner l'activité des parties prenantes internes,
- collaborer avec la direction des systèmes d'information et le prestataire pour la mise en œuvre de la solution de vote électronique,
- être l'interlocutrice des affiliés pour la photographie des effectifs, la gestion des listes électorales (réponses de 1^{er} niveau, circulaires) et l'organisation des opérations (adressage du matériel électoral),
- être l'interlocutrice des organisations syndicales pour le déroulement du projet, la gestion des candidatures et la communication des résultats,
- être l'interlocutrice des préfectures pour l'organisation des scrutins et les résultats du scrutin.



PRÉVENTION, SANTÉ ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

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

En 2025, pour mieux répondre aux besoins des collectivités, le CIG a actualisé et développé ses prestations facultatives en matière de prévention, de santé et d'action sociale. Ces changements, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026, ont trois mots d'ordre: diversification des missions, simplification des conventions et ajustement des tarifs.

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

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

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

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



Ergonomie: analyser le travail pour l'améliorer concrètement

En 2025, le CIG a développé son offre en matière d'ergonomie pour mieux répondre aux besoins des collectivités.

L'ergonomie vise à comprendre le travail réel pour le transformer, afin d'améliorer la santé des agents et la qualité du service rendu.

Cette approche scientifique du travail peut être mobilisée pour différentes situations: conception d'un espace de travail ou d'un bâtiment, réorganisation d'activités, évaluation de la charge de travail... Le CIG peut intervenir aussi bien sur le volet primaire (conception) que sur le volet

secondaire (amélioration d'un projet déjà conçu) ou sur le volet tertiaire (correction « après-coup »).

Le point de départ dans l'approche ergonomique consiste à analyser concrètement l'activité et ses composantes, notamment à travers l'observation des agents au travail. Cette démarche associe tous les acteurs et permet de dégager des pistes d'amélioration et des préconisations d'évolution.



PSC : l'accord collectif national du 11 juillet 2023 relatif à la prévoyance au sein de la FPT transposé en droit positif fin 2025



La protection sociale complémentaire (PSC) recouvre les risques d'atteinte à l'intégrité physique (santé ou « mutuelle ») et ceux liés à l'incapacité de travail, l'invalidité, l'inaptitude ou le décès (prévoyance ou « maintien de salaire »).

Depuis de nombreuses années, le CIG Petite Couronne accompagne ses affiliés en leur proposant des contrats-cadres mutualisés pour couvrir ces risques.

En fin d'année 2025, dans la perspective du renouvellement des contrats, le CIG a proposé à ses affiliés de s'associer à la procédure d'appel d'offres, mais un événement a changé la donne. Le 11 décembre 2025 en effet, l'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi visant à transposer en droit positif l'accord collectif national du 11 juillet 2023 relatif à la prévoyance au sein de la fonction publique territoriale.

Les modalités pratiques de mise en œuvre, notamment la transition avec les contrats et dispositifs en cours, faisaient encore l'objet de débat. La loi a été promulguée le 22 décembre 2025.

Le CIG Petite Couronne a sollicité ses conseils juridiques spécialisés pour étudier les modalités finalement retenues et proposer les solutions adéquates à ses affiliés.

Le CIG Petite Couronne se rapprochera de ses affiliés en tout début d'année 2026 pour la suite des opérations.

Plus d'informations :

www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/prevention-sante-et-action-sociale/contrat-dassurances-et-de-prestations-sociales/



UN NOUVEAU CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Le contrat-cadre d'assurance des risques statutaires (décès, accident de service, maladie professionnelle, congés de longue maladie ou de longue durée, maternité, etc.) porté par le CIG Petite Couronne pour les collectivités de la petite couronne s'est terminé le 31 décembre 2025.

De manière à pouvoir proposer un nouveau contrat-groupe à partir du 1^{er} janvier 2026, le CIG a lancé une mise en concurrence en 2025. Les affiliés pouvaient, s'ils le souhaitaient, s'associer à la consultation. Pour cela, il leur fallait mandater par délibération le CIG pour l'organisation de la procédure de mise en concurrence.

Le contrat-cadre 2022-2025 a permis de mutualiser les risques de 152 collectivités, représentant près de 40 000 agents CNRACL. Son renouvellement a été l'occasion d'une montée en puissance du dispositif : 204 entités publiques ont mandaté le CIG, dont 102 de plus de 50 agents.

Dans un contexte de fragilisation du marché assurantiel en rapport avec l'aggravation croissante de l'absentéisme au sein des collectivités, le retrait des opérateurs historiques et l'arrivée d'assureurs étrangers peu familiers du statut territorial, le rôle du CIG a été plus que jamais stratégique. Il garantit la sécurité juridique, la pertinence économique et la continuité de la couverture.

La convention-type d'adhésion précise les modalités de gestion du contrat-cadre et les relations financières entre le CIG et les entités adhérentes. Elle prévoit des frais de gestion fixés à 0,60 % de la prime annuelle, révisables par délibération du conseil d'administration.

À la suite de la mise en concurrence, c'est le groupement CNP Assurances/Relyens qui a été retenu.

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



Le CIG Petite Couronne a lancé lors du premier semestre 2025 un cycle collaboratif consacré à la prévention de l'usure professionnelle en crèches collectives. Ce parcours de formation inédit a été conçu pour accompagner les professionnels du secteur de la petite enfance et de la prévention.

À travers cinq journées thématiques, les participants ont pu bénéficier d'apports théoriques et d'études de cas, mais aussi travailler en sous-groupes afin de formuler des solutions adaptées à leur contexte.

Co-animé par le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, le service de médecine préventive et la direction de l'emploi territorial, le cycle a proposé une approche pluridisciplinaire globale et opérationnelle.

Les participants ont eu l'occasion d'appréhender, dans un cadre théorique et pratique, le contexte juridique et les enjeux sociaux liés à l'usure professionnelle. Ils ont notamment analysé les conséquences sur la santé et la sinistralité, et exploré les facteurs de risques spécifiques aux environnements de travail des crèches collectives.

Au programme:

- prévenir les risques sur l'environnement de travail, concevoir et réaménager les espaces: air, bruit, matériel, port de charges ;
- organiser le travail: planning, cycles, restrictions et aménagements de poste ;
- comprendre l'usure professionnelle en petite enfance: définition, enjeux et sinistralité, optimisation des espaces de travail, l'impact de l'organisation sur les conditions de travail ;
- prévenir le risque infectieux ;
- intégrer la prévention dans le projet pédagogique.

Action sociale: l'accompagnement des AST lors d'un événement grave

Le 5 juin 2025, le CIG Petite Couronne a accueilli la 4^e journée du réseau des assistants sociaux du travail.

Animé par le service social du travail du CIG, ce réseau constitue un espace d'échanges, de concertation et de mutualisation des pratiques autour de l'action sociale en milieu professionnel.

Cette nouvelle rencontre portait sur un thème central: l'intervention du service social du travail en cas d'événement grave, avec les expertises croisées de plusieurs professionnels du CIG – assistant social du travail, préventeur, médecin de prévention et psychologue du travail.



Cancer et travail: mieux comprendre pour mieux accompagner

Le CIG Petite Couronne a organisé en juin 2025 une rencontre d'une journée autour de la problématique du cancer dans l'environnement professionnel. Ce rendez-vous s'adressait à la fois aux acteurs de la santé au travail (médecins, infirmiers) et aux acteurs de la prévention et des ressources humaines (DRH, conseillers de prévention, partenaires sociaux...).

Avec cette problématique, les professionnels de la santé au travail et les employeurs, en particulier les collectivités territoriales, sont confrontés à un double enjeu. D'une part, leur responsabilité est de contribuer à la prévention du risque cancérigène qui existe en milieu professionnel, mais est généralement sous-évalué. D'autre part, ils doivent assurer le maintien dans l'emploi des agents concernés par la maladie, pendant et après les soins.

Cette journée a contribué à répondre à ce double défi, à travers le partage d'informations et de bonnes pratiques.



MAINTIEN DANS L'EMPLOI: des interventions en collectivités et un nouveau cycle d'accompagnement des DRH



Tout au long de l'année 2025, le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi (CIME) du CIG a participé à plusieurs actions de terrain avec les collectivités sur la thématique du handicap au travail et du maintien dans l'emploi: sensibilisations d'équipes, participation à des forums...

Et en partenariat avec le CNFPT, le cycle d'accompagnement des DRH des collectivités et établissements de la petite couronne sur la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi et de reclassement, a été relancé au second semestre 2025. Destiné à 20 participants, il est programmé sur 5 jours, entre le 16 octobre 2025 et le 5 février 2026, dans les locaux du CNFPT à Pantin.

Pour en savoir plus: service conseil, insertion et maintien dans l'emploi, tél. 01 56 96 87 12

servicecime@cig929394.fr

SALON PRÉVENTICA : LE CIG PRÉSENTE SON CYCLE USURE PROFESSIONNELLE



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

JSST: des organisations : un choix de valeur(s)

« Responsabilité sociale des organisations: faire grandir le service public de l'intérieur », tel a été le thème de l'édition 2025 de la Journée santé et sécurité au travail organisé au et par le CIG Petite Couronne le 20 novembre.

La responsabilité sociale est constitutive du service public. Mais comment cette responsabilité peut-elle se traduire concrètement dans le fonctionnement interne des collectivités? Et quelle place accorder aux agents, acteurs clés de cette dynamique, pour qu'ils deviennent moteurs de la transformation?

Pour répondre à ces questions relatives à la responsabilité sociale des organisations (RSO), des experts (chercheurs universitaires, représentants de collectivités affiliés...) ont été invités. Deux séances de théâtre forum ont également ponctué cette journée, le matin et l'après-midi. Elles ont permis à la fois d'illustrer les enjeux de cette question de la RSO, mais aussi de mettre en perspective les éléments de fond évoqués au cours de cette JSST.



Prévention : un rendez-vous destiné aux services techniques et aux DRH



En juin 2025, le CIG a organisé la 26^e Rencontre de la prévention sur le thème :

« Transformation des services techniques : construisons une culture de prévention durable ». Responsables, agents des services techniques et acteurs de la prévention ont ainsi pu, à travers des retours d'expérience, des conférences et des ateliers, poser un constat

partagé et explorer ensemble des leviers concrets d'actions : formation des agents, choix et gestion des équipements, organisation des locaux de travail.

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



CIG Petite Couronne

Centre interdépartemental de gestion
de la Petite Couronne de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin cedex

Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80

www.cig929394.fr