



Bilan 2020 - 2026



**VOTRE CENTRE  
DE GESTION**

AU CŒUR DE LA GESTION  
DES RESSOURCES  
HUMAINES





# Sommaire

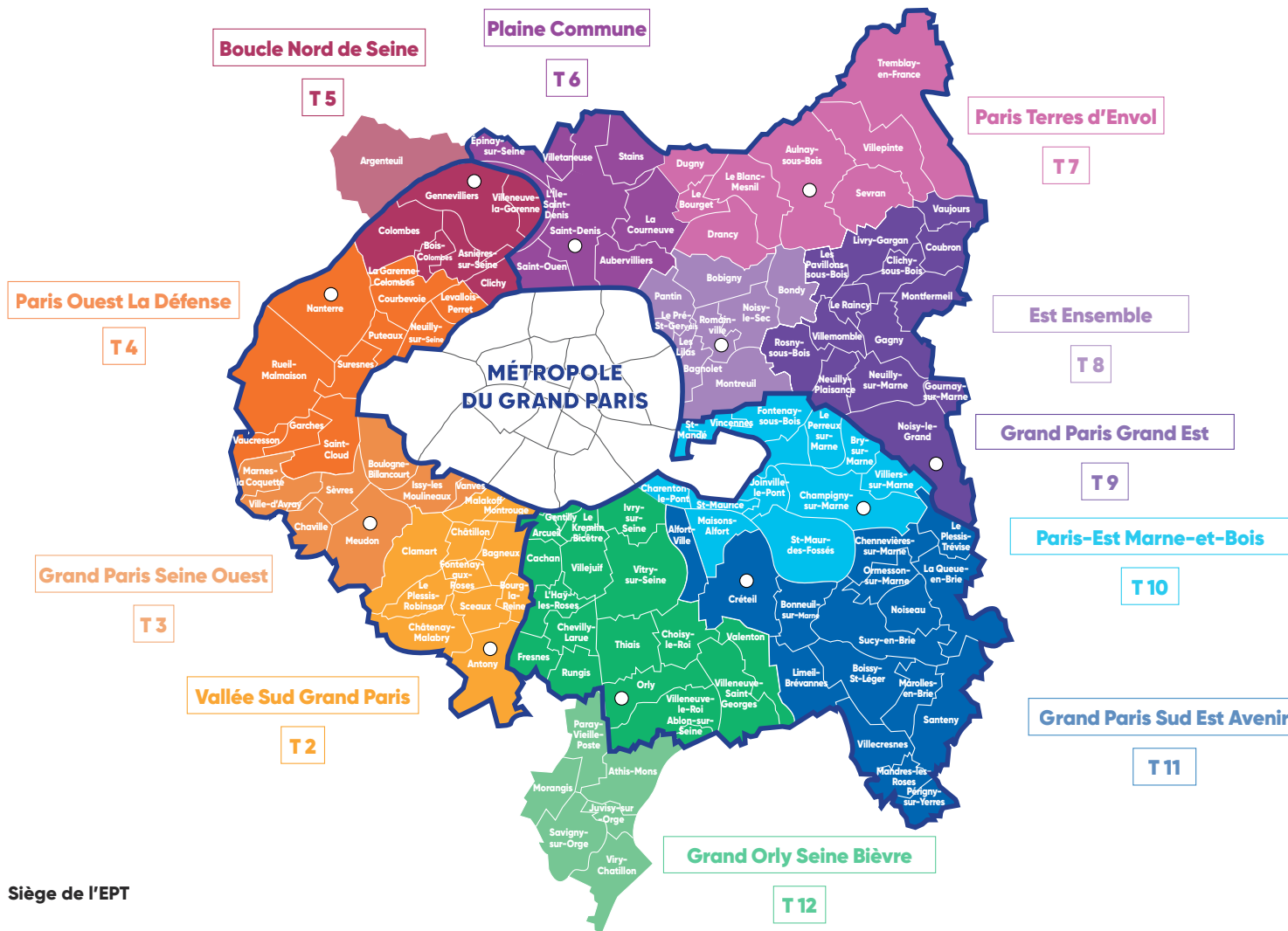
2020-2026

- p. **4-5** ● Une mutualisation efficiente avec 100 % d'affiliés
- p. **6-7** ● Le projet d'établissement Proximité II
- p. **8-11** ● Les 4 plans d'action sur l'attractivité, la discipline, le conseil médical et la médecine préventive
- p. **12-17** ● De nouvelles missions et des initiatives innovantes pour répondre aux besoins des affiliés, sécuriser les actes juridiques et les systèmes d'information...
- p. **18-19** ● La stratégie financière et la maîtrise budgétaire
- p. **20-21** ● Une promotion du dialogue social exemplaire
- p. **22-23** ● Le CIG, tiers de confiance vis-à-vis des employeurs
- p. **24-25** ● L'animation de réseaux et une influence auprès des pouvoirs publics
- p. **26-27** ● La démarche de développement durable du CIG
- p. **28-30** ● Et demain ?

2020-2026

# Une mutualisation efficace avec 100 % d'affiliés

**P**our les employeurs publics de la petite couronne, l'adhésion au CIG permet de mettre en commun des ressources à l'échelle du territoire et de bénéficier ainsi de prestations efficaces dans le domaine de la gestion des ressources humaines, pour un service public de qualité. Durant la mandature 2020-2026, le CIG Petite Couronne a conservé les 100 % d'affiliés acquis en 2018 alors même que la majorité des collectivités et établissements publics du territoire sont volontairement affiliés à l'établissement.





**Le Président,  
Jacques Alain Bénisti**  
Maire de Villiers-sur-Marne,  
vice-président de la Métropole  
du Grand Paris

## > UNE MUTUALISATION BÉNÉFIQUE POUR TOUS

« Au cours du mandat 2020-2026, le CIG Petite Couronne a maintenu son taux de cotisation à 0,50 % tout en continuant à se moderniser et à développer sa capacité d'action dans le domaine de la gestion des ressources humaines en faveur de ses affiliés. Nous avons ainsi maintenu nos 100 % d'adhésion, ce qui permet une mutualisation bénéfique pour tous. L'attractivité de l'affiliation ainsi que l'intérêt et l'efficacité de la démarche « Proximité II » que nous avons portée tout au long du mandat doivent à mon sens perdurer. Le taux d'affiliation nous honore et nous oblige. C'est l'exigence que j'ai défendue au quotidien pour vous, en réponse à vos besoins et, en définitive, à l'efficacité du service public. »

### • 100 % D'AFFILIÉS

Au cours de la mandature, le CIG Petite Couronne a conservé 100 % d'affiliés (un taux atteint en 2018), ce qui atteste non seulement de l'intérêt de la mutualisation mais aussi de la pertinence de la démarche « Proximité II » de l'établissement conduite pendant toute la durée de la mandature (cf. pages 6 et 7).

Les affiliés comptent 321 collectivités territoriales et établissements au 31 décembre 2025. Une majorité d'entre eux, soit 52,34 %, le sont à titre volontaire (168).



« **Ce taux d'adhésion,**  
même s'il constitue une reconnaissance,  
exige de continuellement nous adapter  
aux besoins des collectivités territoriales  
et des établissements publics affiliés,  
notamment en les anticipant. »



# Un projet d'établissement Proximité II participatif et opérationnel tourné vers les affiliés

**U**n nouveau projet d'établissement 2022-2026 baptisé Proximité II a été élaboré, dans le prolongement du précédent projet Proximité (2016-2021). Objectifs : donner du sens et de la visibilité à la politique et aux actions ; partager des valeurs communes qui portent ces actions ; adapter le fonctionnement, l'organisation et les moyens aux objectifs fixés.



## • UNE DÉMARCHÉ OPÉRATIONNELLE

Il a été conçu de manière participative avec les agents du CIG, qui ont formulé des propositions. En effet, la bonne application des décisions prises repose avant tout sur les compétences et l'engagement des agents de l'établissement. En a résulté un projet opérationnel tourné vers les collectivités et les établissements publics affiliés. Il a bien évidemment été tenu compte du contexte social, politique, économique, sanitaire et institutionnel en pleine mutation, en particulier sous l'effet de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

## • QUATRE ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET 20 PRIORITÉS

Recrutement, attractivité, accompagnement statutaire, santé, prévention des risques professionnels, pilotage et maîtrise de la masse salariale, temps et qualité de vie au travail... Sur tous ces enjeux auxquels font face les collectivités et établissements de petite couronne, le CIG s'est engagé autour de **20 priorités structurées en 4 grandes orientations stratégiques** :

- renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire, par une présence géographique accrue et l'animation de réseaux entre les acteurs RH ;
- innover et adapter ses modes d'interventions et ses outils aux nouveaux besoins ;
- être le relais des contraintes et difficultés des affiliés auprès des pouvoirs publics et développer de nouvelles coopérations avec les partenaires institutionnels ;
- poursuivre la bonne gestion des ressources et la modernisation de l'établissement.



**« Construire un projet, c'est donner du sens et de la visibilité à la politique et aux actions. C'est partager des valeurs communes qui portent ces actions. C'est adapter le fonctionnement, l'organisation et les moyens aux objectifs fixés. C'est élaborer un cadre de référence commun à l'ensemble des agents. »**

*Jacques Alain Bénisti  
Président du CIG Petite Couronne*



# POURQUOI le PROJET D'ÉTABLISSEMENT ? Proximité II



il faut  
DONNER UNE  
**NOUVELLE  
IMPULSION**  
au projet  
d'établissement !  
C'est  
l'ENVIRONNEMENT  
COMPLEXE  
de l'établissement de regard

1  
ÉVOLUTION  
LÉGISLATIVE

**C'EST le 3  
BON  
MOMENT !**  
# charnières  
que commencent

chacun a un rôle  
à JOUER  
C'est un projet qui nous  
RASSEMBLE et nous RESSEMBLE

DONNER de la  
VISIBILITÉ  
NOUS MOBILISER  
TOUS  
PRÉPARER  
L'AVENIR !

le 4  
AVRIL  
2023

## affiliés

**MIEUX CONNAÎTRE  
les AFFILIÉS pour  
MIEUX RÉPONDRE  
à LEURS BESOINS**

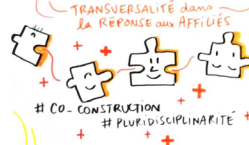


**MIEUX FAIRE  
CONNAÎTRE le  
CIG aux différents  
INTERLOCUTEURS**



ESPRIT  
# OUVERTURE

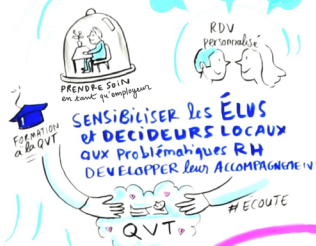
**FAVORISER les  
modes de TRAVAIL  
COLLABORATIFS**  
TRANSVERSALITÉ dans  
la RÉPONSE aux AFFILIÉS



**COMPLÉTER l'offre  
PAR de NOUVELLES  
MISSIONS TRANSVERSALES  
et/ou SUR-mesure**



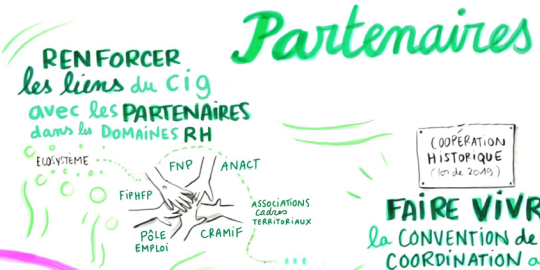
**PROPOSER des ACTIONS  
INNOVANTES en  
MATIÈRE de RESPONSABILITÉ  
SOCIALE & ENVIRONNEMENTALE**



**MIEUX ACCOMPAGNER  
les AGENTS de la  
PETITE COURONNE**  
# tous mobilisés!



# 20 PRIORITÉS



**FAIRE VIVRE  
la CONVENTION de  
COORDINATION avec  
le CNFPT**



**PROPOSER à la  
DGCL, DGAFP, CSEPT  
ÉVOLUTION du  
CADRE NORMATIF**



**GIP**  
# SYNERGIE  
# FORCE COLLECTIVE  
**MUTUALISER les  
OUTILS du SYSTÈME  
D'INFORMATION**  
avec les autres Centres de Gestion



**CRÉER un  
CADRE PROPICE  
à la QVT au TRAVAIL**



**LA SÉCURISATION  
du CADRE de nos  
ACTIVITÉS QUOTIDIENNES**



## ressources

**FAVORISER l'APPROPRIATION  
de la DÉMARCHE par une  
CULTURE managériale**



**innover!!! SOYONS PRO-ACTIFS!**

# Quatre plans d'action sur le conseil médical, la discipline, l'attractivité et la médecine préventive

**D**ans le cadre de sa démarche « Proximité II » pour la période 2022-2026, le CIG Petite Couronne a lancé 4 grandes démarches structurantes sur des problématiques prioritaires pour ses affiliés.

Les premiers résultats sont très encourageants.



## • CONSEIL MÉDICAL : UNE NOUVELLE ORGANISATION AUX EFFETS POSITIFS

Le CIG mobilise depuis juin 2023 ses différents services pour améliorer le fonctionnement du conseil médical. Principal point de blocage expliquant les délais au niveau de la formation restreinte, l'insuffisance de créneaux de rendez-vous auprès de médecins agréés fait l'objet d'une attention toute particulière. L'organisation interne du service a également été repensée tandis qu'un soutien accru aux affiliés est proposé pour fluidifier les échanges sur les situations. Le CIG reste plus que jamais mobilisé pour pérenniser cette dynamique et améliorer en continu le service rendu aux collectivités et établissements affiliés.

### 1<sup>er</sup> axe

#### « Faciliter le recours aux médecins agréés »

- campagne de recrutement proactive de médecins agréés ciblant l'ensemble des praticiens répertoriés par l'agence régionale de santé ;
- avance par le CIG des honoraires des praticiens pour accélérer leur paiement ;
- création d'un pôle « expertises médicales » (paiement, organisation des rendez-vous) pour simplifier les relations avec les médecins agréés ;
- mise en place d'un réseau de médecins agréés animé par le président du conseil médical pour soutenir l'exercice et partager les approches.

### 2<sup>e</sup> axe

#### « Renforcer l'accompagnement des affiliés »

- création d'un pôle « conseil en collectivités » dont les agents se déplacent chez les affiliés pour les assister dans l'appréhension du conseil médical ;
- renforcement de l'information et de la compréhension statutaire des affiliés sur le conseil médical.

### 3<sup>e</sup> axe

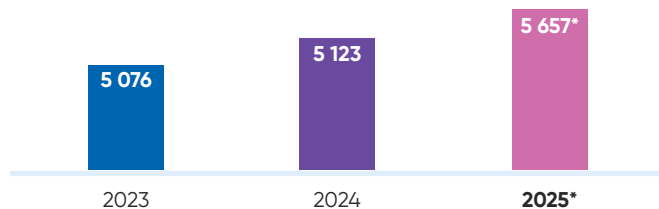
#### « Consolider l'organisation et le fonctionnement du conseil médical »

- lancement de la dématérialisation du traitement des dossiers pour un déploiement à la fin du premier semestre 2026 (voir p. 29) ;
- sensibilisation des représentants des employeurs et des représentants des agents sur leur rôle.



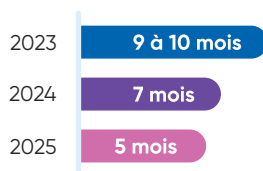
• RÉSULTATS (AU 31 DÉCEMBRE 2025)

**Saisines reçues pour les 2 formations confondues**



\* dont 115 saisines portant sur des contestations d'un avis d'un médecin agréé.

**Délai moyen de prise en charge d'une saisine (formation plénière ou formation restreinte)**

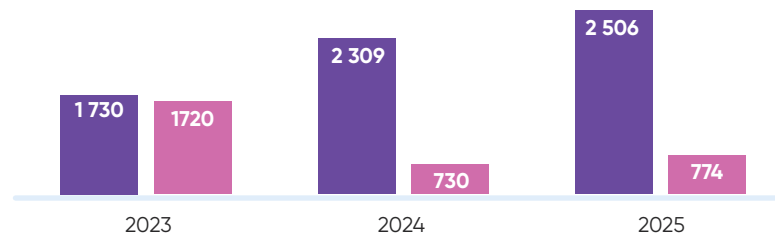


**Formation plénière**

• **61 %** des saisines reçues à la formation plénière ont fait l'objet d'un avis rendu par le conseil médical.

• Plus de **300** saisines ont été identifiées comme incomplètes ou ne relevant pas de la compétence du conseil médical.

**Formation restreinte**



Nombre d'expertises médicales organisées

Nombre de dossiers en attente de prise en charge

L'augmentation du nombre d'expertises médicales organisées a permis d'inscrire davantage de dossiers en séance et de diminuer le stock de dossiers en attente de prise en charge.

• En 2025, **70 %** des saisines reçues à la formation restreinte ont fait l'objet d'un avis rendu par le conseil médical dans un délai de 4 à 5 mois.

• **142** saisines de la formation restreinte ont été retournées en collectivité, le conseil médical n'étant pas ou plus compétent pour le motif demandé.



## • CONSEILS DE DISCIPLINE : DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES

La mandature a été l'occasion de mettre en œuvre un plan d'action pour les conseils de discipline, en lien avec les magistrats administratifs qui président les séances. Principaux objectifs : réduire les délais entre la saisine par la collectivité et l'envoi de l'avis rendu, mais aussi assurer une plus grande cohérence entre les sanctions proposées par les employeurs et les avis des instances

### Les différentes mesures mises en place :

- accompagnement des membres des instances disciplinaires (parcours de montée en compétences, mise à disposition de jurisprudences) ;
- accompagnement des employeurs (conseils personnalisés sur le montage des dossiers, analyse de jurisprudence lors des webinaires actualités) ;
- évolution du format des procès-verbaux pour les transmettre plus rapidement après la séance ;
- propositions de réformes du cadre juridique transmises aux pouvoirs publics : réduction du seuil de quorum, augmentation du nombre de suppléants, assouplissement du déroulement des séances... ;
- renouvellement des membres du collège employeurs pour accueillir des élus plus disponibles ;
- tenue le même jour des sessions ordinaires et des sessions disciplinaires ;
- convocation de séances supplémentaires en cas de défaut de quorum pour ne pas retarder le passage de nouveaux dossiers ;
- convocation de l'ensemble des affaires à 9 h pour pouvoir adapter autant que possible l'ordre de passage

en fonction des contraintes des collectivités et des éventuels retraits ou reports validés en amont de la séance. La dématérialisation des documents transmis aux membres a été mise en place courant 2025 pour l'ensemble des instances (CAP et CCP). Un travail est en cours sur la sécurisation des échanges entre collectivités et service notamment lors de l'envoi des dossiers de saisine.

### Des chiffres probants

- De 6 à 1,5 mois ! Le délai moyen de traitement d'un dossier, entre sa date de transmission au CIG et la date de son 1<sup>er</sup> passage en séance, a fortement baissé : de 6 mois en 2023, il est d'un mois et demi en moyenne sur l'année 2025.
- 173 : la quantité de saisines en 2025 a augmenté de 15 % par rapport à 2024.
- Cette amélioration des délais se produit dans un contexte pourtant peu favorable, la période pré-électorale fin 2025 entraînant davantage de défauts de quorum.

## LA TERRITORIALE EN PETITE COURONNE

*fait son show !*

Découvrez la fonction publique territoriale en petite couronne et ses opportunités professionnelles en visionnant leurs sketches sur le site Internet du CIG Petite Couronne.



## • **ATTRACTIVITÉ : PARTENARIATS ET ACTIONS DE TERRAIN**

Face aux difficultés croissantes des collectivités à recruter et à maintenir leur service public, un vaste plan d'action, ambitieux et innovant, est porté par le CIG. Cette démarche s'appuie sur le développement d'un réseau de partenaires. Le CIG s'est ainsi associé notamment avec :

- la délégation Île-de-France du CNFPT ;
- le pôle régional de France Travail ;
- l'association La Cordée, qui promeut la diversité sociale dans le secteur public.

Ces partenariats ont permis de mettre en place ou de développer différentes réalisations de terrain :

- 2 éditions d'un forum de l'apprentissage ;
- 2 campagnes de recrutement et de formation aux métiers de gestionnaire carrière, paye et finances sur une durée de 2,5 mois pour une trentaine de demandeurs d'emploi qui ont été ensuite recrutés par les collectivités de la petite couronne ;
- 10 sessions de formation « découverte métier gestionnaire carrière paie », dans le cadre de la mission d'intérim territorial ;
- une campagne de communication originale en vidéos, avec 3 humoristes reconnus de la scène « stand-up » ;
- des webinaires de découverte de la territoriale proposés tous les 2 mois aux candidats inscrits sur le site emploi territorial.

De plus, le CIG étend le champ d'action de son service assistance GRH, en s'appuyant sur 3 conventions qui peuvent activer les collectivités :

carrière et paye ; chômage ; appui ponctuel à la gestion de dossiers complexes.

Il a également fait un partage d'expérience au sujet de la marque employeur, a développé une offre de service sur le télétravail.

## • **MÉDECINE PRÉVENTIVE : FACILITER LE RECOURS DES COLLECTIVITÉS À UN MÉDECIN DU TRAVAIL**

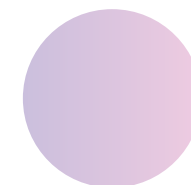
L'ensemble des employeurs territoriaux se trouve confronté à une difficulté majeure pour recruter des médecins du travail, acteurs indispensables de la prévention de la santé au travail. Plusieurs actions ont été accomplies durant la mandature :

- réorganisation du service de médecine préventive du CIG pour intégrer des infirmiers supplémentaires ;
- élargissement du rôle de ces infirmiers, à travers des protocoles spécifiques ;
- effort de rémunération, avec une revalorisation de 100 % de l'indemnité spécifique des médecins du travail entre 2023 et 2025 ;
- expérimentation du recours à des cabinets spécialisés pour le recrutement de nouveaux médecins et une politique proactive de cumul emploi/retraite ;
- diversification des prestations pour pouvoir proposer des interventions ponctuelles (comme des dépistages ou des actions de santé publique).

Mais pour aller plus loin face à la baisse continue du nombre de médecins du travail et aux contraintes réglementaires fortes pesant sur la médecine du travail, le CIG a lancé un plan d'action prioritaire sur cette question.

Parmi les axes d'intervention envisagés :

- le renforcement des partenariats avec les facultés de médecine et les écoles d'infirmiers ;
- un travail de fond auprès des pouvoirs publics pour agir sur les normes. En effet, le CIG milite pour la reconnaissance de la « pratique avancée » d'infirmière de santé au travail, le rapprochement du statut des infirmières territoriales sur celui du statut hospitalier et de nouvelles configurations de consultation des médecins du travail pour répondre notamment aux problématiques spécifiques que peuvent rencontrer les collectivités territoriales.



# De nouvelles offres et des initiatives innovantes pour répondre aux besoins des affiliés et sécuriser les actes juridiques et les systèmes d'information

**T**out au long de la mandature, le CIG Petite Couronne a lancé de nouvelles missions optionnelles, pris des initiatives pour mieux accompagner ses affiliés, leur apporter des compétences nouvelles et les mettre en relation. Il a également mis en place des dispositifs et des outils informatiques favorisant une dématérialisation et une sécurisation renforcées.



## • DE NOUVELLES MISSIONS OPTIONNELLES

### La mission de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH

Le CIG propose depuis début 2025 une mission optionnelle pour le conseil en matière de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH. Cette mission s'appuie sur Analysis RH, un outil d'analyse mis au point par le centre de gestion et expérimenté par plusieurs collectivités. Fin 2025, 43 collectivités et établissements publics avaient signé une convention de déploiement de cet outil.

### Le conseil en organisation et méthode

Durant le mandat, le CIG a développé une mission de conseil en organisation et méthode pour accompagner les collectivités dans l'évolution de leur organisation en alliant performance et amélioration de la qualité de vie au travail. Le CIG peut ainsi, en interdisciplinarité si besoin, établir des diagnostics organisationnels, proposer un accompagnement sur mesure, proposer un accompagnement méthodologique managérial, être un appui au pilotage des projets, co-concevoir des plans d'action, co-construire des outils, des ateliers... Cette mission peut être mise en œuvre en complémentarité avec d'autres accompagnements notamment sur des enjeux qui relèvent de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques professionnels (ingénieurs en prévention, médecins du travail, psychologues, ergonomes...).

### Le coaching et le co-développement

Le CIG a créé une nouvelle offre de coaching et de co-développement à destination des agents des col-

lectivités. Ces deux outils ont montré leur efficacité pour accompagner autant des agents que des collectivités pour les aider à surmonter des difficultés professionnelles et rendre les organisations plus efficaces.

### L'enquête administrative et le dispositif de signalement

Début 2024, le CIG a mis en place une mission d'expertise incluant deux volets : l'enquête administrative et le dispositif de signalement. Concernant l'enquête administrative, plusieurs niveaux de prestation sont possibles selon les besoins : appui méthodologique personnalisé, sensibilisation ou aide à la conception d'outils adaptés. Le second volet concerne le dispositif de signalement (pour les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation). Le CIG peut conseiller dans le cadrage de la démarche (recueil des signalements, participants à ce dispositif, procédure d'orientation...), mais aussi organiser des séances d'information et de sensibilisation. Dans tous les cas, le CIG reste cependant dans une posture d'accompagnant et ne se substitue pas à un employeur pour faire l'enquête à sa place ou recueillir et traiter les alertes.

### L'égalité professionnelle

Afin de renforcer son rôle en matière de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes, le CIG a adhéré le 1<sup>er</sup> janvier 2021 au Centre Hubertine Auclert. Un engagement qui fait écho à de multiples initiatives communes menées durant la mandature pour encourager et aider les collectivités dans ce domaine, par exemple la conception d'un outil de sensibilisation visant à déconstruire les idées reçues encore

répandues sur l'égalité, ou encore le guide sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce dossier est porté politiquement par Igor Semo, maire de Saint-Maurice, vice-président de Paris Est Marne & Bois et membre du conseil d'administration du CIG Petite Couronne.

### La nouvelle offre concernant le télétravail

Depuis 2024, le CIG accompagne les collectivités dans la mise en place, le pilotage et l'évaluation de leurs dispositifs de télétravail. C'est en effet un sujet complexe, qui comporte de multiples angles d'approche : organisation et management, pratiques RH, accessibilité du service public, santé et sécurité au travail, aspects juridiques et méthodologiques, et enfin contexte, notamment budgétaire, propre à chaque collectivité. Cette mission passe par la constitution d'une équipe pluridisciplinaire et transversale *ad hoc* en fonction des demandes (associant par exemple des experts du conseil RH, de la prévention, du juridique et du statut).



### L'enrichissement de la mission temps de travail

La mission « Temps de travail » du CIG, lancée dans la foulée de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, s'est enrichie de 2 nouvelles modalités de prestation durant la mandature, en complément de l'accompagnement sur mesure toujours mobilisable. La première concerne la semaine de 4 jours, type d'organisation sur lequel le Centre propose de réaliser des études de faisabilité. La seconde renvoie à l'accompagnement du CIG avec l'organisation d'ateliers collectifs sur les thématiques liées au temps de travail, notamment sur l'annualisation. 8 sessions ont pu être organisées, profitant à plus de 150 participants des collectivités affiliées. Les collectivités peuvent également demander la mise en place d'un atelier *ad hoc*, à destination de leurs directions opérationnelles.

### La nouvelle offre en prévention, santé et action sociale

La direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail a simplifié son système de conventions (passant de 11 à 3 conventions) et a étoffé sa gamme de services. Ainsi ont été créés pour les collectivités et établissements publics qui le souhaitent des séances de coaching et de co-développement dans le cadre des dispositifs psychosociaux ; de l'animation d'ateliers lors de forums handicap-maintien dans l'emploi-QVCT ; de l'ergonomie pour des projets de conception/réaménagement/rénovation de locaux et d'espaces de travail ; des interventions ponctuelles pour la santé au travail ; des

consultations à distance d'assistants sociaux du travail ; des accompagnements de collectifs en transformation et des sensibilisations prévention santé et action sociale au travail dans le cadre d'une offre de service transverse et sur mesure.

### Une offre plus abondante pour l'assistance GRH aux collectivités

Lancé en 2020, le service de l'assistance GRH aux collectivités a développé ses prestations au cours de la mandature. 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 paye par exemple), l'assistance GRH du CIG apporte un soutien indispensable venant garantir la continuité de l'activité.

### Le développement des missions retraite

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. Par ailleurs, pendant la mandature ont été organisés les forums « Objectif Retraite » à destination des agents territoriaux à moins de 5 ans de l'âge légal de départ en retraite. Ils ont réuni au total, de 2023 à 2025, près de 2 550 agents.



## • DES INITIATIVES POUR MIEUX ACCOMPAGNER, FAIRE MONTER EN COMPÉTENCES ET METTRE EN RELATION

Parmi les initiatives du CIG figurent :

### **Un renforcement du conseil et de l'expertise statutaires**

Début 2021, le CIG a développé son offre de services en matière de conseil et d'expertise statutaires pour répondre aux besoins renouvelés des affiliés qui sollicitent de plus en plus le Centre. Outre les séances d'information, le CIG a développé des prestations sur mesure via des conventions spécifiques. Il a également développé des outils en distanciel : webinaires, série de podcasts statutaires – « Minute Statut », infographies statutaires... Il a aussi développé un outil de saisine et de suivi en ligne du service SVP Statut. Enfin, il a mis en place début 2026 des réponses écrites aux questions des collectivités.

### **Le développement de cycles collaboratifs**

Après les succès du travail de prévention mené autour de la signalisation des chantiers sur la voirie, puis autour de la restauration collective, le CIG a souhaité développer des cycles collaboratifs, une nouvelle modalité de collaboration avec ses affiliés et ses partenaires. Ainsi, en 2023 et en 2025, le Centre a organisé, en partenariat avec la délégation régionale Île-de-France du CNFPT, deux cycles de formation sur le thème du maintien dans l'emploi destinés aux DRH et DRH adjoints des collectivités et établissements de la petite couronne. En 2024 et 2025, trois nouveaux cycles collaboratifs ont été lancés :

un cycle d'accompagnement visant à sensibiliser les « personnes compétentes en amiante » au sein des collectivités et deux cycles de prévention de l'usure professionnelle dans la restauration puis en crèches collectives.

### **Le dispositif d'accompagnement des agents en période préparatoire au reclassement**

Afin de sécuriser les parcours des agents placés en période de préparation au reclassement (PPR), le CIG a structuré un accompagnement spécifique mobilisant les services conseil insertion maintien dans l'emploi et promotion de l'emploi territorial, afin de leur permettre de construire un projet professionnel réaliste et compatible avec leur situation, de gagner en confiance et d'optimiser leurs démarches de reclassement.

Il repose sur deux axes :

- développement de la connaissance des métiers et des opportunités dans la FPT, à travers des réunions d'information ;
- accompagnement opérationnel via des ateliers (CV, lettre de motivation et entraînement aux entretiens) proposés de manière systématique.

Par ailleurs, le CIG a organisé des ateliers de mise en œuvre de la PPR destinés aux collectivités et développé l'aide au diagnostic initial permettant aux collectivités de formaliser les conventions PPR au plus proche du besoin de l'agent.

### **La création d'un dispositif d'accompagnement des agents en collectif**

Afin de compléter les dispositifs déployés par les collectivités en matière d'accompagnement des parcours, la direction de l'emploi territorial propose depuis 2024 : le bilan de parcours professionnel en collectif. Cet accompagnement en collectif a pour but d'aider les agents dans leur réflexion sur leur parcours professionnel. Il réunit des profils variés pour favoriser l'intelligence collective, le partage, l'effet miroir et le développement d'un réseau professionnel.



### **Le parcours de gestionnaires carrière et paie**

Jusqu'à une période récente, les chemins qui menaient au métier de gestionnaire RH en collectivité étaient souvent multiples et pas nécessairement bien balisés. C'est d'ailleurs pour pallier le manque de dispositif de formation initiale spécifique que le CIG Petite Couronne a mis en place en février 2024 un cycle sur les métiers de gestionnaire finances et RH à destination des demandeurs d'emploi, en partenariat avec France Travail.

En complément, et pour aider les agents en poste à monter en compétences, un parcours d'accompagnement a aussi été lancé en 2024. Objectif : leur permettre de mieux maîtriser leurs missions, d'être plus confiants et, par exemple, de répondre de manière plus précise aux questions des collègues dont ils gèrent les dossiers.

### **Santé mentale : des ressources en matière de formation et de prévention**

La circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique incite les employeurs publics à agir dans ce domaine. C'est ce que fait le CIG depuis 2024, à travers différents dispositifs. La 2<sup>e</sup> journée « réseau des assistants sociaux du travail de la petite couronne » de juin 2024, qui avait pour thème « la santé mentale, comment adapter son accompagnement ? » avec les interventions du responsable du service « dispositifs psychosociaux » et du coordinateur du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels du CIG. Une action de formation a également été mise en place au sein du CIG avec l'association « Premiers secours en santé mentale France ». Et dans le cadre du contrat d'assurance des risques statutaires conclu avec Relyens, 22 agents, issus de 15 collectivités de la petite couronne, ont eux aussi pu bénéficier d'une formation premiers secours en santé mentale.

### **La création d'un poste de chargé des relations extérieures**

En janvier 2023, le CIG Petite Couronne a créé un poste de chargé des relations extérieures rattaché à la direction de la communication. Après une immersion dans les directions de l'établissement, il est devenu un interlocuteur privilégié des affiliés en allant à la rencontre, seul ou accompagné de membres de la DG, élus, DGS, DGA et DRH, afin d'évoquer leurs besoins, leurs difficultés et les aider à mieux connaître la diversité de l'offre du CIG et les réponses que le centre de gestion peut leur apporter (178 personnes rencontrées représentant 148 collectivités et établissements publics entre 2023 et fin 2025).



## Convergences



## NET-CAP



### • DE LA DÉMATÉRIALISATION ET DE LA SÉCURISATION

La modernisation du CIG est également passée par des dispositifs et des outils informatiques notables.

#### Le renforcement de la sécurité avec Convergences

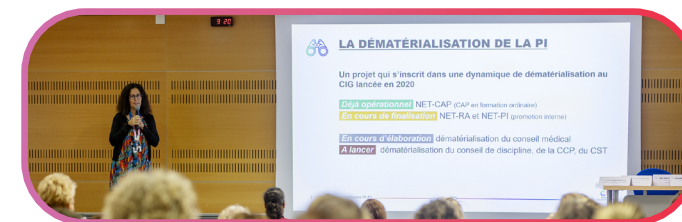
En début de mandature, le CIG a mis au point Convergences, un système qui a fortement sécurisé la gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG. De plus, il a permis une authentification unique : contrairement à ce qui se passait auparavant, l'utilisateur n'a en effet besoin de s'authentifier qu'une fois pour accéder aux différentes applications.

#### La dématérialisation des saisines CAP avec NET-CAP

NET-CAP, l'outil de saisine dématérialisée des commissions administratives paritaires A, B et C en formation ordinaire a été mis en place en février 2023. Il permet de faciliter la constitution des dossiers, les échanges pendant l'instruction et l'accès aux avis rendus. Cette application a permis de mieux informer et accompagner les affiliés, d'améliorer la relation de travail sur les dossiers transmis, de faciliter la constitution des dossiers (formulaire spécifique à chaque motif de saisine, téléversement des pièces, mise à disposition de l'avis rendu en séance...), de donner de la visibilité, à chaque étape, sur l'état d'avancement des dossiers, et ce en toute sécurité et en conformité avec la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel (RGPD).

#### La dématérialisation du traitement des dossiers de promotion interne avec NET-PI

Fin 2024, le CIG a dématérialisé le traitement des dossiers de promotion interne en mettant à disposition de ses affiliés l'application NET-PI. Grâce à cet outil, les employeurs peuvent vérifier que chaque fonctionnaire proposé remplit bien les conditions de services effectifs, être guidés dans les pièces à transmettre pour assurer la complétude du dossier et suivre l'avancée de l'instruction des dossiers par le CIG.



#### Proximité Partenaires

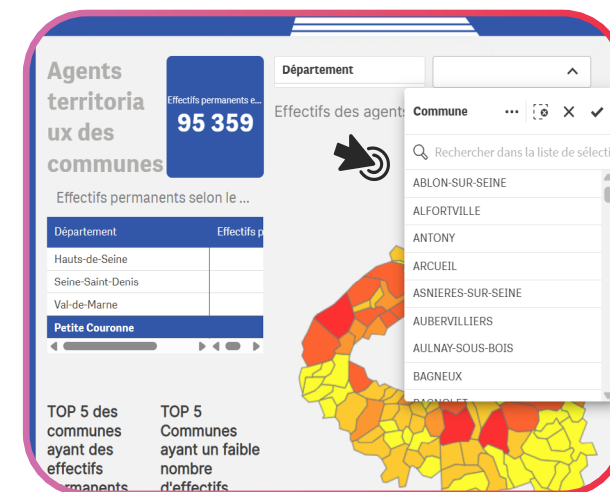
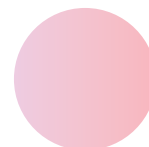
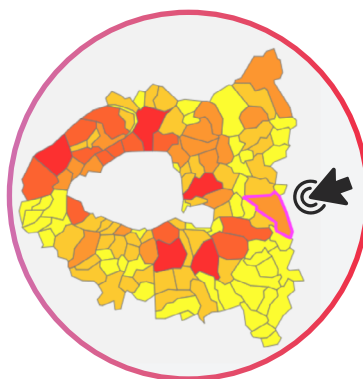
« Proximité Partenaires », c'est le nom de l'outil de gestion de la relation avec les affiliés (GRC) développé par le CIG depuis 2021, en partenariat avec le GIP informatique des centres de gestion. Le projet, qui comporte plusieurs modules, doit apporter plusieurs services à ses utilisateurs : annuaire partagé des interlocuteurs RH ; envoi de messages en masse avec indicateurs de suivi de ces envois ; gestion des demandes d'intervention ; gestion uniformisée des conventions et des devis ; guichet unique ouvert aux affiliés ; vue à 360°. C'est d'ailleurs grâce à cet outil que les collectivités peuvent aujourd'hui saisir et suivre leurs demandes auprès de SVP Statut et pourront demain mettre à jour leurs coordonnées ou accéder à une bibliothèque des conventions de coopération les liant au CIG.

## 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 mis au point sur son site Internet par le CIG Petite Couronne en 2025, 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'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.



### Françoise Kern

Adjointe au maire de Pantin,  
2<sup>e</sup> vice-présidente  
du CIG Petite Couronne,  
en charge des CAP A, B et C,  
des systèmes d'information,  
de la politique de la donnée,  
de la sécurité et des transitions

## ► UN ENRICHISSEMENT DE L'OFFRE DU CIG AU BÉNÉFICIE DE SES AFFILIÉS

« La politique menée durant six ans a permis notamment de compléter l'offre par de nouvelles missions transversales et/ou sur mesure. Nous avons aussi pris bon nombre d'initiatives – celles qui figurent dans ce document l'illustrent mais sont loin d'être exhaustives. Nous avons également développé de nouveaux outils informatiques pour faciliter les échanges et mieux exploiter la donnée, par exemple l'outil particulièrement innovant de gestion de la donnée RH et de la masse salariale Analysis RH qui rencontre un grand succès depuis son lancement, ou encore les outils de dématérialisation des saisines des commissions administratives paritaires et de la promotion interne, NET-CAP et NET-PI. »

## La stratégie financière et la maîtrise budgétaire

**D**e 2020 à 2026, le CIG a poursuivi une stratégie financière rigoureuse. Cette stratégie s'est déclinée sur plusieurs axes dans un cadre financier sain. Il utilise en effet les recettes propres du CIG et est tourné vers les affiliés, l'objectif premier étant d'offrir le meilleur service possible à un coût optimal.



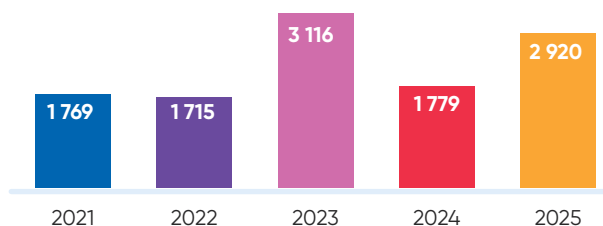
### • LES 5 PILIERS DE LA STRATÉGIE FINANCIÈRE DU CIG PETITE COURONNE

La stratégie financière repose sur cinq piliers :

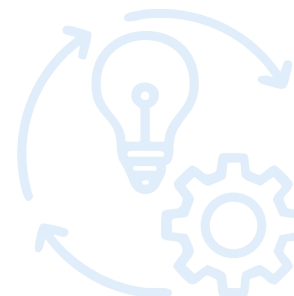
- La baisse du taux de cotisation de 0,60 % à 0,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et son maintien à ce niveau historiquement bas jusqu'à la fin du mandat, afin de donner de la visibilité aux affiliés et leur garantir des marges de manœuvre budgétaires.
- L'extinction de l'encours de dette, permettant de financer les dépenses d'investissement par les seules ressources propres de l'établissement ;
- Une gestion responsable des ressources, avec une attention particulière portée sur l'efficacité de l'organisation et le pilotage de la masse salariale ;
- Une harmonisation de la politique tarifaire concomitante à l'élargissement des offres proposées par le Centre ;
- La mise en place d'un plan pluriannuel d'investissement qui permet d'anticiper l'impact budgétaire des politiques d'innovation, de développement durable, de proximité territoriale et de préservation du patrimoine qui ont représenté plus de 11,3 millions de dépenses entre 2021 et 2025.



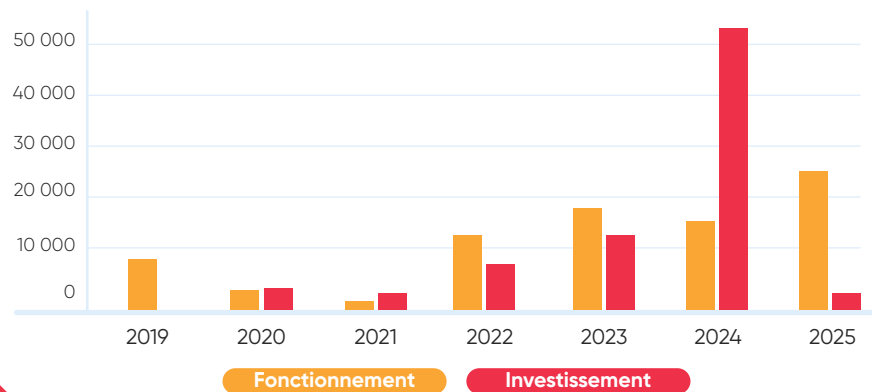
Évolution des dépenses d'investissement



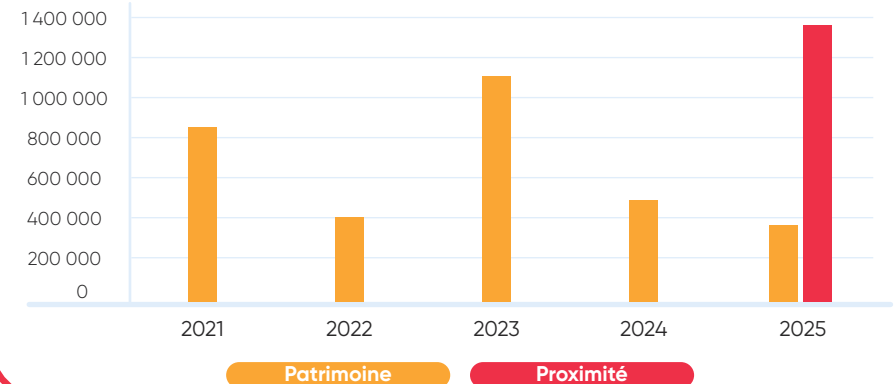
« La stratégie financière du CIG Petite Couronne, s'est déclinée sur plusieurs axes, dans un cadre financier sain. »



### Actions en faveur du développement durable



### Financements alloués au patrimoine et au renforcement de la proximité



#### Philippe Launay

Adjoint au maire de Levallois-Perret (92), 5<sup>e</sup> vice-président du CIG Petite Couronne, en charge des finances et de la commande publique

## > UNE GESTION FINANCIÈRE VERTUEUSE TOUT AU LONG DE LA MANDATURE

« La gestion financière du CIG Petite Couronne durant toute la mandature 2020-2026 peut être à mon sens qualifiée de vertueuse. Nous avons poursuivi le développement des missions à la fois obligatoires et facultatives, conformément au projet d'établissement du CIG Petite Couronne, assurant ainsi une réponse efficace aux besoins croissants des affiliés. Notre niveau d'investissement témoigne des actions menées pour maintenir la qualité de service rendu aux affiliés et assurer de bonnes conditions de travail aux agents du CIG Petite Couronne. »

**E**n 2022, le CIG a organisé avec succès les élections professionnelles.

Un protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne a été signé dans la continuité de ces élections, témoignant d'une culture de dialogue social de qualité.

Une culture renforcée par un accompagnement fortifié des membres des instances paritaires et l'organisation de conférences du dialogue social durant la mandature.



### • UNE ORGANISATION RÉUSSIE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Au cours du mandat, le CIG a pris en charge l'organisation des élections professionnelles pour les collectivités et établissements ayant placé auprès du centre de gestion leurs CAP, leur CCP et leur CST (collectivités et établissements de moins de 50 agents). Par leur ampleur et les ressources déployées, ces élections ont constitué un événement phare de 2022 avec 119 317 électeurs.

Ces élections ont été marquées par un certain nombre d'évolutions liées à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : création du CST (fusionnant le CT et le CHSCT) ; suppression des groupes hiérarchiques pour les CAP ; regroupement des CCP des différentes catégories en une seule instance. Par ailleurs, et pour la première fois, les scrutins se sont déroulés uniquement par voie électronique, sur Internet.

L'information aux collectivités et aux électeurs, le recensement des effectifs relevant de chaque instance, l'établissement et le contrôle des listes électorales dressées par les autorités territoriales, la vérification des listes de candidats déposées par les organisations syndicales sont quelques-unes des phases qui ont émaillé la préparation des élections jusqu'aux jours J.

#### 2022

Nombre d'électeurs	Votants
119 317	14 837

### • UN PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL EN PETITE COURONNE

Le 27 juin 2023, le président du CIG Petite Couronne a signé avec les représentants de 9 organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FA-FPT, FO, SAFPT, SNUTER-FSU, SUD et UNSA) un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne entre 2023 et 2026. Rédigé après les élections professionnelles de décembre 2022, cet accord est le fruit d'une large concertation entre le CIG et les représentants du personnel. C'est un marqueur fort de la qualité du dialogue social en petite couronne.

En effet, la fonction publique territoriale, dans son ensemble, fait face à des enjeux importants : besoin d'attractivité, renouvellement des effectifs, quête de sens du service public... Plus que jamais, les agents territoriaux sont des acteurs essentiels pour la mise en œuvre efficace des politiques publiques locales. Il est donc indispensable d'instaurer un environnement favorable à l'exercice de leurs missions. Cela passe par un dialogue régulier entre les partenaires sociaux, respectueux des avis de chacun, afin d'assurer de bonnes conditions de travail et d'apporter des solutions concrètes pour promouvoir la fonction publique territoriale.

L'ensemble des signataires de cet accord s'inscrit dans cet engagement. Le CIG Petite Couronne est chargé de le mettre en pratique avec l'ambition d'être utile à toutes et à tous, aux agents territoriaux comme aux collectivités et établissements qui les emploient.

## • UN DIALOGUE SUIVI ET CONSTRUCTIF AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Durant tout le mandat, des réunions d'information et/ou de concertation se sont tenues avec les représentants des syndicats signataires du protocole d'accord sur le droit syndical en petite couronne. À partir de 2023, le dialogue s'est encore renforcé avec l'organisation annuelle des conférences du dialogue social, un événement thématique propice à l'information, l'échange et la concertation sur des sujets d'actualité. Ainsi, fin 2023, la conférence

a porté sur la protection sociale complémentaire (PSC) prévoyance et santé. La fin 2024 a été consacrée aux leviers du dialogue social entre agents et employeurs que sont les instances paritaires et la médiation. Et fin 2025, une 3<sup>e</sup> conférence s'est concentrée sur la santé au travail à travers le conseil médical, la santé mentale et la retraite. De même, au sein des organismes paritaires, toutes les conditions ont été créées pour que le dialogue entre les représentants du personnel et les représentants des employeurs soit respectueux et constructif. Un parcours d'accompagnement a ainsi été proposé aux membres des instances pour leur permettre d'actualiser et approfondir leurs connais-

sances. Un socle commun a été élaboré autour de 4 modules thématiques, d'une demi-journée chacun (procédure disciplinaire, procédure ordinaire, fautes et sanctions, harcèlement). Ces modules de sensibilisation ont été l'occasion pour les participants d'échanger entre eux, chaque session mêlant des représentants des deux collèges, toutes instances et catégories confondues.



**Catherine Desprès**  
Conseillère municipale  
de Choisy-le-Roi,  
3<sup>e</sup> vice-présidente  
du CIG Petite Couronne,  
en charge du dialogue social  
et de la médiation

## > LE RENFORCEMENT DE LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL EN PETITE COURONNE

« La mandature a été l'occasion de renforcer l'accompagnement des membres des instances, qui siègent aussi bien dans le collège employeurs que dans celui des représentants du personnel, mais aussi des collectivités et établissements publics qui ont leurs CAP, CCP et CST placés auprès du CIG Petite Couronne. Nous avons aussi dématérialisé les saisines avec NET-CAP et NET-PI, ce qui a considérablement modernisé les procédures. Enfin le CIG a renforcé le dialogue social avec les partenaires sociaux en signant un protocole d'accord sur le droit syndical en petite couronne unanimement salué par les parties signataires, mais aussi en organisant des conférences annuelles du dialogue social. »

**D**urant la mandature 2020-2026, le CIG a encore renforcé son rôle de tiers de confiance vis-à-vis des employeurs, avec notamment la pérennisation de la médiation préalable obligatoire, l'instauration de la médiation à l'initiative du juge et des parties, le renforcement du rôle du référent déontologue et la création du référent laïcité.



### • LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Au début de la mandature, la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé la médiation préalable obligatoire (MPO) dans les compétences du CIG Petite Couronne. Le CIG Petite Couronne assure donc une mission de MPO pour les collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne ayant adhéré par convention au dispositif. Son objectif : permettre aux employeurs et aux agents de parvenir, dans le cadre de certains litiges de la fonction publique territoriale, à une solution amiable évitant le recours au tribunal administratif.

Le nombre d'adhérents à la MPO a augmenté régulièrement tout au long de la mandature pour atteindre 90 collectivités et établissements publics à fin janvier 2026 (52 219 agents couverts).

### • LA MÉDIATION À L'INITIATIVE DU JUGE OU DES PARTIES (MIJP)

Parallèlement à la MPO, le CIG propose de réaliser, dans les domaines relevant de sa compétence, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties.

Le nombre d'adhérents à la MIJP a augmenté régulièrement tout au long de la mandature pour atteindre 63 collectivités et établissements publics à fin janvier 2026 (37 654 agents couverts).

### • LA 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.

### • DES PARTENARIATS POUR DÉVELOPPER LE RECOURS À LA MÉDIATION

Début 2025, 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 sur l'ensemble du territoire de la petite couronne. Des conventions similaires avaient 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.



### **Anthony Mangin**

Adjoint au maire de Drancy délégué régional du CNFPT Ile-de-France, 4<sup>e</sup> vice-président du CIG Petite Couronne, en charge de l'emploi et des concours

## ► LE CIG, UN VÉRITABLE TIERS DE CONFIANCE POUR LES AFFILIÉS

« Le CIG est devenu au fur et à mesure du renforcement des exigences éthiques un véritable tiers de confiance vis-à-vis des employeurs de la petite couronne. La mandature a été l'occasion de renforcer encore ce rôle sur plusieurs aspects : la médiation avec la pérennisation de la médiation préalable obligatoire et la médiation à l'initiative du juge et des parties ; la déontologie avec la montée en puissance des interventions du référent déontologue auprès non seulement des agents mais aussi des employeurs ; la création du référent laïcité, une fonction cruciale pour que les agents s'approprient totalement le principe de laïcité, qui constitue une dimension essentielle de notre République. »

### • UN RÉFÉRENT LAÏCITÉ

En janvier 2023, le président du CIG a désigné un référent laïcité pour les collectivités territoriales et les établissements publics et pour les agents de la petite couronne. Son rôle revêt trois dimensions :

- conseiller les agents de la petite couronne, en toute confidentialité, s'agissant de l'application de ce principe et appuyer les encadrants chargés de veiller au respect de ce principe par leurs subordonnés. Le référent laïcité est ainsi régulièrement sollicité, principalement par des encadrants en quête d'aide ou d'appui pour faire appliquer l'obligation de neutralité par des agents placés sous leur responsabilité hiérarchique.
- animer des sessions de sensibilisation en vue de diffuser une culture de la laïcité en petite couronne. Le référent laïcité a ainsi animé 42 sessions d'une demi-journée auprès des affiliés depuis 2023, dont 25 en 2025, année des 120 ans de la loi du 9 décembre 1905. En parallèle et à la demande de la direction générale du CIG, il en a également animé 14 en interne entre 2024 et 2025, permettant à l'établissement de respecter son obligation d'employeur de former ses agents au principe de laïcité.
- organiser, chaque 9 décembre, la journée de la laïcité. Le 9 décembre est en effet la date anniver-

saire de la promulgation de la loi de 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État.

Cette loi, considérée comme l'un des textes fondateurs de la laïcité en France, consacre la liberté religieuse. En 2023, le CIG a ainsi proposé une exposition virtuelle en ligne dans laquelle affiches et vidéos précisent le champ d'application de la laïcité et déconstruisent certaines idées reçues souvent sources de confusion à son sujet. En 2024, il a conçu un jeu « L'EnJeu Laïcité : Assemblez la Marianne » et en 2025, il a organisé un Hackathon de la laïcité auquel ont participé 52 agents territoriaux, venus de 20 collectivités et établissements affiliés.

### • UN RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Le référent déontologue, désigné par le président du CIG dans le cadre d'une mission existant depuis 2017, est chargé d'apporter un éclairage à l'ensemble des agents publics de la petite couronne sur l'application des principes déontologiques et des bonnes pratiques qui en découlent. Tout agent public peut le saisir d'une question déontologique le concernant, dans le cadre d'un échange personnel et confidentiel. Depuis la réforme introduite par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le référent déontologue est également

chargé d'apporter un éclairage aux employeurs dans certaines situations déontologiquement sensibles, lorsqu'ils envisagent une nomination à certains emplois, ou sont saisis d'un projet de départ vers le secteur privé d'un de leurs agents ou d'une demande de temps partiel en lien avec la création ou la reprise d'une entreprise, afin d'apprécier la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées. Au total, c'est à plus de 200 reprises qu'il a été saisi chaque année par ces différents interlocuteurs. Enfin, dans la perspective d'une diffusion d'une culture déontologique portée par le CIG, le référent déontologue est régulièrement intervenu auprès des affiliés sous différentes formes : sessions de sensibilisation sur les obligations déontologiques et la prévention des conflits d'intérêts (19 sessions depuis 2023), participation à 2 colloques thématiques organisés par un affilié (cumul d'activités, déontologie de l'achat public), relecture de chartes ou guides conçus par des affiliés. Il a également, en transversalité avec d'autres directions ressources du CIG, participé à la production de diverses ressources mises à la disposition des affiliés : podcast sur la déontologie, contribution à la revue des IAJ ou encore webinaires thématiques dans la perspective des élections municipales de 2026.

## L'animation de réseaux et une influence auprès des pouvoirs publics

**T**out au long de la mandature, le CIG s'est placé aux côtés de ses affiliés pour se faire l'écho de leurs contraintes et difficultés dans l'application de textes législatifs ou réglementaires ou souhaits d'évolution auprès des pouvoirs publics, notamment la DGCL.



### • UNE CONTRIBUTION FORTE AUX ÉCHANGES ET AUX LIENS PROFESSIONNELS

Le CIG Petite Couronne a organisé de très nombreux événements sous différentes formes (conférences, ateliers d'échanges de pratiques, cycles...) durant toute la mandature, en présentiel et en distanciel, pour partager et mutualiser les savoirs et savoir-faire professionnels à l'échelon de la petite couronne. Ces rencontres ont permis la réflexion, la mise en commun des bonnes pratiques... Parmi les événements récurrents, citons les Rencontres emploi-RH, les Rencontres statutaires, les Journées Santé et Sécurité au Travail, les Rencontres de la prévention. Les ateliers d'échanges de pratiques ont aussi couvert de nombreuses thématiques en fonction de l'actualité et des besoins des affiliés : écarts de rémunération, mixité des métiers, lignes directrices de gestion, détachement, RIFSEEP, 1 607 heures, etc. Des réseaux professionnels ont ainsi pu être constitués de manière durable sur le recrutement, l'accompagnement des parcours ou encore l'égalité professionnelle.

### • UN APPUI POUR FAIRE ÉVOLUER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA FPT

Durant la mandature, le CIG Petite Couronne s'est fait l'écho des employeurs affiliés et a relayé leurs contraintes et difficultés dans l'application du droit statutaire, auprès des pouvoirs publics et de structures d'influence.

### On peut citer notamment les interventions directes au niveau ministériel :

- interpellation du ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique le 2 octobre 2024 sur la promotion interne de la filière police municipale, courrier relayé par 12 autorités territoriales du territoire ;
- interpellation du ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification le 30 avril 2025 sur le calendrier de la révision des LDG-PI incompatible avec les échéances municipales et professionnelles et échange avec le cabinet du ministre sur le projet de la réforme de l'encadrement supérieur, puis courrier du président du CIG le 30 septembre 2025.
- préparation avec les cabinets des ministres Stanilas Guerini puis de Laurent Marcangeli d'une visite ministérielle au CIG Petite Couronne.

**Dans le cadre des projets de réforme de la fonction publique**, le CIG a également contribué aux propositions présentées par la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et de l'association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG).

- « Propositions pour une réforme du statut de la fonction publique » transmises par l'ANDCDG au ministre de la transformation et de la fonction publique en avril 2024. Les principaux axes : favoriser, simplifier l'entrée dans la fonction publique territoriale et fidéliser les agents ; revaloriser et allonger les échelles de rémunération ; simplifier, rationaliser les rémunérations et développer une meilleure prise en compte des mérites ; sauver la médecine préventive et renforcer la prévention ; adapter le rôle des centres de gestion aux évolutions statutaires





**Philippe Laurent**

Maire de Sceaux,  
1<sup>er</sup> vice-président, en charge  
de la santé et de la prévention  
(dont les contrats de groupe)

## ► LE CIG : UN RELAIS D'INFLUENCE RECONNU AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS

« Aux côtés de ses affiliés, le CIG relaie leurs contraintes, leurs difficultés d'application des textes législatifs et réglementaires, ainsi que leurs propositions d'évolution. À ce titre, il constitue un interlocuteur influent auprès des pouvoirs publics. En effet, avec ses 321 affiliés représentant plus de 145 000 agents territoriaux – soit plus de 7 % des effectifs nationaux de la fonction publique territoriale – le CIG Petite Couronne occupe une place majeure dans l'écosystème territorial. Par son modèle d'affiliation spécifique – une majorité de ses affiliés le sont de façon volontaire –, ses missions de conseil et d'accompagnement RH auprès des collectivités et établissements de la petite couronne, le CIG joue un rôle prépondérant. Son action quotidienne sur le terrain, les événements qu'il anime, la qualité du dialogue social entretenu avec les partenaires sociaux, ses nombreux partenariats structurants en font un véritable lieu d'échanges où se croisent idées, pratiques professionnelles, retours d'expérience et concertation des acteurs de la gestion des ressources humaines. »

et aux besoins des collectivités territoriales.

• « Contribution de la FNCDG relative aux perspectives de la réforme de la Fonction publique territoriale » (adoptée lors du congrès de juin 2025). Les mesures proposées portaient sur les domaines suivants : évolution des modes de recrutement ; évolution des carrières, discipline et rémunérations ; l'emploi ; le temps de travail ; la santé / sécurité au travail ; la fin d'emploi ou de carrière ; l'évolution des centres de gestion.

**Concernant les élections professionnelles de 2022 et de 2026**, le CIG a participé aux groupes de travail DGCL mis en place pour la préparation des élections ; et aux échanges et travaux des commissions en charge de ce sujet au sein de la FNCDG et de l'ANDCDG.

**Le CIG a également effectué près d'une trentaine de questions statutaires auprès de la DGCL**, dont près des 2/3 en 2021-2022 compte tenu de l'actualité réglementaire riche dans cette période, en lien notamment avec la mise en œuvre des dispositions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Parmi ces sollicitations, on peut citer :

- instances consultatives : compétences des CAP, fonctionnement des conseils de discipline, fonctionnement du CST, élections professionnelles ;
- recrutement de contractuels : déclaration de vacance d'emploi et publicité ;
- cadre d'emplois des chefs de service de police municipale : quota promotion interne et régime indemnitaire ;
- nouveaux cadres d'emplois de catégorie B pour les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants ;
- indisponibilité physique : CITIS, réforme des services de médecine préventive, reclassement des fonctionnaires inaptés à l'exercice de leurs fonctions et PPR, réforme du temps partiel thérapeutique ;
- conditions et durée de travail : délibérations sur le temps de travail en application des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique.

**Enfin, il a participé à de nombreux échanges et travaux statutaires dans le cadre de l'ANDCDG**, notamment :

- **Commission statut**

- dispositif FMPE à la suite des modifications apportées par la loi TFP ;
- harmonisation des conditions d'accès aux concours et examens professionnels (avancement de grade / promotion interne)/conditions de services effectifs ;
- codification fonction publique/partie législative en 2022 et partie réglementaire (Livres I, II et III en 2025) ;
- élections professionnelles.

- **Commission concours (présidée par le directeur général du CIG Petite Couronne)**

• La commission réunit, trois fois par an, l'ensemble des centres de gestion du territoire national pour coordonner et harmoniser les pratiques des différents organisateurs de concours et examens professionnels. Un projet, piloté par le CIG Petite Couronne, a conduit à l'élaboration de propositions d'évolution des concours et examens professionnels afin notamment de les moderniser et les rendre davantage en lien avec les attendus des métiers d'aujourd'hui. 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.

**D**urant toute la mandature, une ambitieuse politique de développement durable a été déployée via notamment un groupe réunissant des agents volontaires de l'établissement.



### • UN GROUPE PROJET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Un groupe projet développement durable composé d'agents du CIG, actif depuis 2018, a poursuivi ses actions tout au long de la mandature. Les initiatives ont porté notamment sur la gestion responsable des ressources, la promotion des mobilités douces, la transition énergétique et la structuration de la démarche.

### • LA SENSIBILISATION AUX ENJEUX ÉNERGÉTIQUES ET CLIMATIQUES

Dans le contexte de crise énergétique de fin 2022, le CIG a fait appel à l'ALEC-MVE (Agence Locale de l'Énergie et du Climat - Maîtrisez Votre Énergie) afin de sensibiliser tous les agents du Centre aux enjeux énergétiques et climatiques ainsi qu'à la sobriété énergétique.

9 ateliers de sensibilisation aux enjeux énergétiques et climatiques se sont déroulés en 2023. Ces ateliers ont eu pour objectif d'appréhender le concept de sobriété énergétique et d'identifier collectivement des pistes d'actions pouvant être portées par le CIG. Cette démarche collaborative a permis de construire un plan d'action de sobriété énergétique pour le CIG. Le groupe développement durable a été chargé du suivi de la feuille de route, en menant les actions pas à pas.

### • LE SUIVI D'UN PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Durant le mandat, le CIG a adopté les mesures de sobriété à mettre en œuvre à moyen et à long terme.

Parmi celles-ci figurent :

- la modulation des températures dans les bureaux (été comme hiver) avec des valeurs qui correspondent au décret tertiaire,
- le contrôle et le remplacement des contacteurs d'ouverture des fenêtres,
- l'étude de l'optimisation du nombre de copieurs en collaboration avec le contrôle de gestion,
- le lancement d'un audit énergétique,
- le lancement d'un audit sur le contrat et la maintenance techniques du bâtiment,
- le lancement d'un audit sur le logiciel de gestion technique du bâtiment (GTB),
- la réduction de la période de chauffe et de climatisation du bâtiment,
- l'incitation à l'usage des escaliers via une campagne d'affichage,
- l'accompagnement de la direction des systèmes d'information dans le don de son matériel informatique à Emmaüs Connect, favorisant l'économie circulaire et l'inclusion numérique,
- la mise à jour de la signalétique de tri dans la salle de restauration.



- LE CIG, MÉDAILLÉ D'OR DU LABEL « EMPLOYEUR PRO-VÉLO »

Le CIG a obtenu en 2024 la médaille d'or du label « Employeur Pro-Vélo », récompensant ses efforts pour promouvoir l'usage du vélo : stationnements, flotte de vélos, formations, prévention/sécurité, communauté Teams, etc. L'événement « Mai à vélo » est venu renforcer cette dynamique.



- LA SEMAINE EUROPÉENNE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chaque année, dans le cadre de la Semaine européenne du développement durable, les agents du CIG Petite Couronne se sont mobilisés autour d'ateliers, défis et sensibilisations.



- INTÉGRATION DE CRITÈRES DURABLES DANS LES ACHATS PUBLICS

Le CIG a intégré des critères durables dans les achats publics, notamment avec des exigences sur la réduction des déchets, la consommation énergétique et l'écoconception.

- LA CRÉATION D'UN POSTE DE CHARGÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2024 a vu la création d'une mission de chargé de développement durable. Elle vise à définir une stratégie transversale interne et externe, à animer un réseau d'experts sur le territoire de la petite couronne et à aider les affiliés à anticiper les effets du réchauffement climatique sur leurs organisations de travail et sur les métiers territoriaux.

- UNE SENSIBILISATION À L'USAGE RAISONNÉ DE L'IA

En janvier 2025, le CIG a confié à un cabinet spécialisé une démarche structurante autour de la gestion des données et de l'intelligence artificielle. Dans le cadre de cette mission, les agents du CIG ont été formés à lancer des requêtes sur Copilot, une IA utilisée pour analyser, rédiger, synthétiser... Enfin des agents volontaires ont participé à la définition des règles d'usage de l'AI au CIG pour un recours à l'IA maîtrisé, contrôlé et respectueux des normes environnementales (voir également p. 29).

« **Durant le mandat, le CIG Petite Couronne a adopté les mesures de sobriété énergétique à mettre en œuvre à moyen et long terme.** »

.....



**2020-2026**

## Et demain ?

**L**a mandature s'achèvera en juin 2026.

**Les élus et élus de la petite couronne seront appelés à voter pour leurs représentants au conseil d'administration du CIG, lequel élira le président, les vice-présidents et les membres du bureau. Un nouveau projet d'établissement sera élaboré, poursuivant l'œuvre du précédent (Proximité II). Les élections professionnelles marqueront également l'année. Et d'autres temps forts sont prévus.**



### • LE RENOUELEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIG PETITE COURONNE

En juin 2026, les maires et les présidentes/présidents de la petite couronne sont appelés à voter pour renouveler les membres du conseil d'administration. Ainsi, les maires élisent leurs représentants au sein du collège des communes (24 sièges) : maires, adjointes/adjoints au maire, conseillères et conseillers municipaux. Les présidentes et présidents des établissements publics élisent leurs représentants au sein du collège des établissements publics locaux (2 sièges) : membres titulaires d'un mandat local des conseils d'administration. C'est lors du premier conseil d'administration du CIG Petite Couronne que sont élus le président, les vice-présidents et les membres du bureau.

### • UN NOUVEAU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

La démarche Proximité II pour la mandature 2022-2026, qui s'inscrivait dans la continuité de la précédente démarche, a permis de traduire l'ambition politique du conseil d'administration et du président. Elle a aussi établi une feuille de route cohérente à l'ensemble des agents du CIG. La nouvelle mandature sera l'occasion d'élaborer un nouveau projet en tenant compte notamment de l'écosystème territorial national et local, ainsi que des besoins des collectivités.

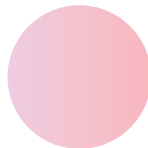
### • LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EN DÉCEMBRE 2026

En 2026, le CIG organise les élections professionnelles pour le renouvellement général des instances placées auprès de l'établissement : CAP A, B et C, CCP, CST pour les collectivités de moins de 50 agents. Il s'agit d'une opération d'ampleur puisqu'elle concerne plus de 122 000 électeurs. À la suite des élections, en décembre 2026, une phase d'échange et de négociation s'engagera avec les organisations syndicales représentatives pour aboutir à un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne.



## • DES OUTILS DE COMPTABILITÉ ANALYTIQUE ET DE PRÉPARATION BUDGÉTAIRE EN PHASE DE TEST

En 2026, le CIG poursuivra le déploiement d'outils innovants au service du pilotage financier et RH des collectivités. La comptabilité analytique, actuellement en phase test auprès de quatre collectivités pilotes (Gennevilliers, Villiers-sur-Marne, Maisons-Alfort et Drancy), vise à renforcer la transparence des coûts, l'aide à la décision et l'optimisation des ressources. En parallèle, une démarche de préparation budgétaire RH sera engagée à partir d'avril-mai 2026, associant un panel de collectivités volontaires, avec le CIG comme laboratoire sur son propre budget 2027. Ces expérimentations ont pour objectif de fiabiliser les données, d'anticiper les évolutions de la masse salariale et d'accompagner les élus et les services dans une gestion prospective mieux maîtrisée.



## • UNE IA SOUVERAINE

En 2024, la Rencontre Emploi Ressources Humaines avait choisi comme sujet de réflexion « Intelligence artificielle : chance ou menace pour l'expertise RH ? » Cette rencontre professionnelle avait permis aux responsables RH des collectivités de partager leurs interrogations autour de ce thème et d'entrevoir les éventuelles applications possibles dans le domaine des RH. Tables rondes, ateliers d'échanges et présentations d'outils étaient au programme. Demain, le CIG Petite Couronne prévoit d'aller plus loin avec le déploiement d'une IA souveraine, optimisant certaines tâches chronophages pour mieux répondre à ses affiliés. Par ailleurs, les règles d'usage de l'IA définies au CIG pourront être partagées avec les affiliés qui le souhaiteront dans le cadre de réseaux de réflexion qui restent à construire.

## • LA POURSUITE DE LA DÉMATÉRIALISATION AVEC HYGIE-CONSEIL MÉDICAL

La gestion des dossiers du conseil médical interdépartemental est en voie de dématérialisation puisque la mise en service de l'application Hygie-conseil médical (du nom de la déesse grecque de la santé) se fera en juin 2026. Les collectivités pourront saisir et consulter en ligne l'état d'avancement des dossiers, avec des notifications à chaque étape importante.

Par ailleurs, l'outil leur permettra de savoir quelles pièces justificatives sont nécessaires au bon traitement de chaque demande. Cette solution présente un haut niveau de sécurisation, conformément aux normes relatives à l'hébergement de données de santé. Les informations sensibles pourront transiter dans l'application. Deux espaces nouveaux seront mis en place : un espace agent accessible par FranceConnect permettra de communiquer toutes pièces utiles directement au conseil médical ; un espace médecin permettra de recueillir les expertises médicales. Autre innovation notable : la signature numérique des procès-verbaux de séance.





- LE RENOUVELLEMENT DE LA **RENCONTRE ELUS-EMPLOYEURS** ET DU **SALON CAP SERVICE PUBLIC**

2025 a vu l'organisation des premières éditions de la rencontre Elus-Employeurs destinée aux élus de la petite couronne en charge des ressources humaines et du salon de l'attractivité et de l'emploi dans la territoriale en petite couronne, Cap Service Public. En 2026, ces deux temps-forts seront reconduits.

- L'INAUGURATION DU SITE **DE VILLIERS-SUR-MARNE**

Après un recueil des besoins des futurs utilisateurs, notamment des collectivités environnantes, et des travaux d'aménagement, les locaux annexes du CIG Petite Couronne situés à Villiers-sur-Marne ont été inaugurés en février 2026. Plusieurs usages sont prévus pour ce nouvel équipement : mises à disposition des salles pour des réunions d'affiliés ; duplications de certains événements organisés à Pantin ; accueil des journées grand public (forums, salons...) ; présence ponctuelle du CIG pour des besoins individualisés des services RH (conseil statutaire, déontologie, accompagnement social, dossiers retraite, etc.) ; accueil des partenaires du CIG Petite Couronne, comme le CNFPT pour des sessions de formation.





# cis<sup>®</sup>

Petite  
Couronne

**Bilan 2020 - 2026**

● CIG Petite Couronne  
● 1 rue Lucienne Gérain  
● 93698 Pantin Cedex  
● T. +33 1 56 96 80 80  
● F. + 33 1 56 96 80 81