



Bilan d'activité

2025

Ce document complète les grands événements notables déjà mentionnés dans les Faits marquants 2025 parus en avril 2026.

↳ www.cig929394.fr/publications/faits-marquants-2025/



SOMMAIRE



Éditorial	p. 3
Un conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune	p. 4
Un budget qui poursuit une stratégie financière structurante au service des affiliés	p. 6
Une politique de développement durable ambitieuse	p. 8
Emploi, recrutement et concours	p. 9
Pilotage et assistance RH	p. 14
Conseil et ressources statutaires	p. 16
Dialogue social, instances et médiation	p. 25
Prévention, santé et accompagnement social	p. 28

ÉDITO

UN SERVICE PUBLIC QUI S'INSCRIT DANS LA DURÉE, AU SERVICE DES AFFILIÉS

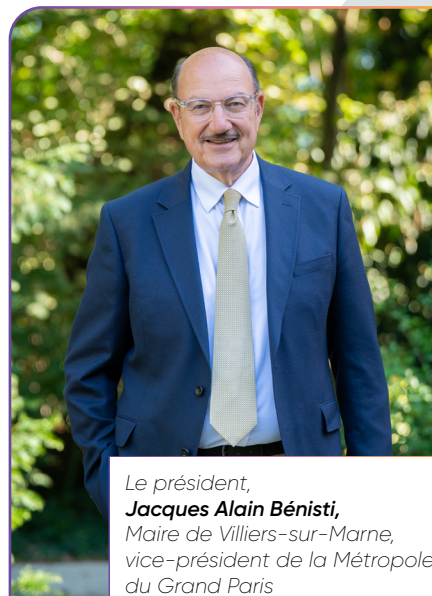
Dans un contexte de mutations permanentes, notre établissement affirme, année après année, son rôle de partenaire fiable et engagé aux côtés de l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne. L'année 2025 s'inscrit pleinement dans cette trajectoire, marquée par la continuité de l'action, la consolidation des acquis et l'adaptation constante aux besoins du territoire.

Plus qu'un simple opérateur de services, le CIG Petite Couronne se positionne comme un facilitateur et un accompagnateur de projets, attentif aux réalités locales et aux enjeux quotidiens de l'action publique. Les actions menées au cours de l'année témoignent d'une même exigence : proposer des solutions utiles, concrètes et adaptées, dans un souci permanent d'efficacité et de qualité du service rendu.

Ce bilan d'activité reflète avant tout un travail collectif. Il est le résultat de compétences mobilisées, d'une expertise reconnue et d'un engagement constant au service de l'intérêt général.

Il illustre également une volonté partagée d'innovation maîtrisée, pensée comme un levier au service des collectivités et non comme une finalité en soi.

Je tiens à remercier l'ensemble des équipes pour leur engagement, ainsi que nos partenaires et collectivités affiliées pour leur confiance renouvelée. C'est grâce à cette mobilisation commune que le CIG Petite Couronne peut poursuivre, avec rigueur et proximité, sa mission de service public. Ensemble, nous continuons à construire, dans la durée, des réponses adaptées aux évolutions de l'action publique et aux attentes de nos affiliés.



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

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMPOSÉ D'ÉLUS ISSUS D'UNE LISTE COMMUNE



Un conseil d'administration, renouvelé après chaque élection municipale (tous les 6 ans) dirige l'établissement. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne. Il élit un bureau et un président.

Le président du CIG est Jacques Alain BÉNISTI, maire de Villiers-sur-Marne, vice-président de la Métropole du Grand Paris

Vice-présidents

- **Philippe LAURENT**, 1^{er} vice-président, en charge de la santé et de la prévention (dont les contrats de groupe)
- **Françoise KERN**, adjointe au maire de Pantin, 2^e vice-présidente, en charge des CAP A, B et C, des systèmes d'information, de la politique de la donnée, de la sécurité et des transitions
- **Catherine DESPRES**, conseillère municipale de Choisy-le-Roi, 3^e vice-présidente, en charge du dialogue social et de la médiation
- **Anthony MANGIN**, adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président, en charge de l'emploi et des concours
- **Philippe LAUNAY**, adjoint au maire de Levallois-Perret, 5^e vice-président, en charge des finances et de la commande publique
- **Fernand BERSON**, adjoint au maire de L'Haÿ-les-Roses, 6^e vice-président, en charge des expertises juridiques et statutaires

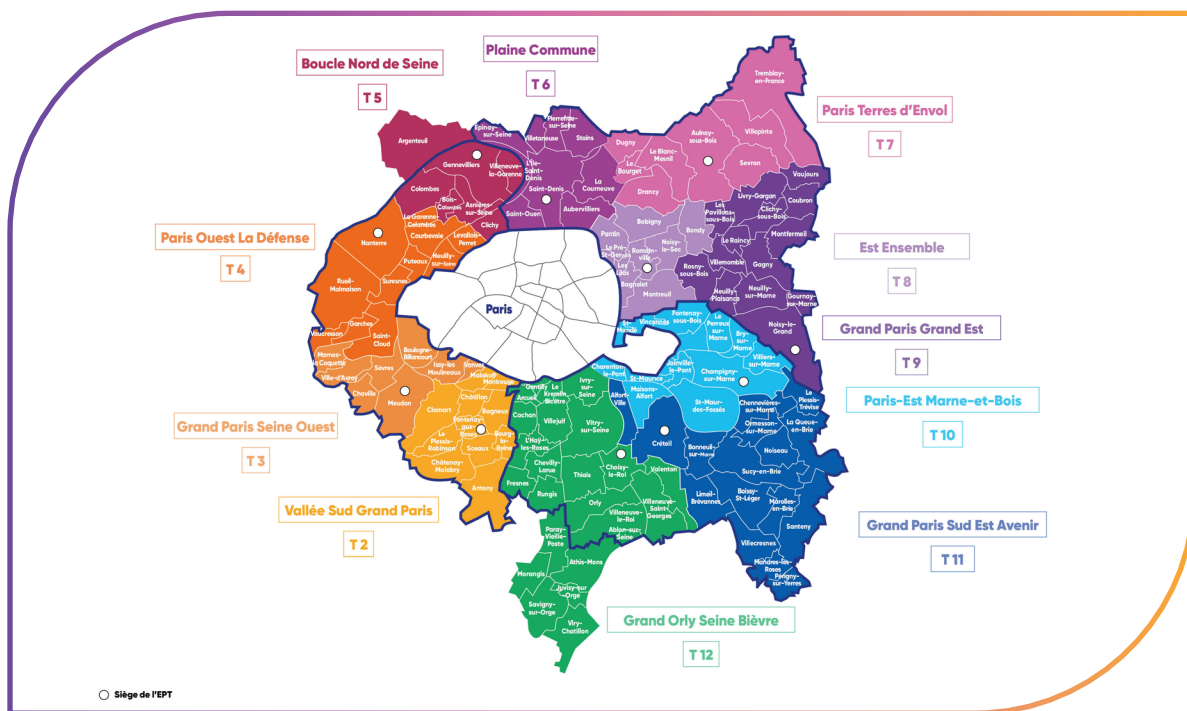
Autres membres du bureau

- **Marie CHAVANON**, maire de Fresnes
- **Jean-Luc CAEDDU**, adjoint au maire de Maisons-Alfort
- **Sabrina ASSAYAG**, adjointe au maire des Pavillons-sous-Bois
- **Christine CERRIGONE**, adjointe au maire du Blanc-Mesnil
- **Belaïde BEDREDDINE**, adjoint au maire de Montreuil
- **Bernard FOISY**, conseiller municipal du Plessis-Robinson

Toute la composition du conseil d'administration sur :

www.cig929394.fr

> Rubrique CIG Petite Couronne



100 % d'affiliés

Au 31 décembre 2025, tous les établissements publics et collectivités territoriales de son ressort sont affiliés au CIG, soit 321. 153 le sont à titre obligatoire (47,66 %), 168 à titre volontaire (52,34 %).

En 2025, des établissements publics ont été dissous ou n'emploient plus de fonctionnaires. Il s'agit des communes et des CCAS de Saint-Denis et de Pierrefitte-sur-Seine, des CCAS de Saint-Maurice et de Vanves, de l'OPH de Drancy, du syndicat intercommunal (SI) du lycée de Clamart Châtillon, du SI pour la restauration municipale et du SI d'études et de gestion de la base régionale de Plein air et de loisirs de la Corniche des Forts, de la caisse des écoles de Garches.

Par ailleurs, une collectivité et des établissements ont été créés en 2025 : la commune nouvelle de Saint-Denis et son CCAS, l'établissement public du mémorial de l'ancienne gare de déportation de Bobigny.

// Affiliations

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Communes	11	25	13	26	26	21	0	0	122
CCAS	6	20	9	26	21	18	0	0	100
CDE	2	5	1	5	2	2	0	0	17
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	0	1	12
Syndicats	6	0	10	0	17	2	0	6	41
Autres établissements	3	0	4	1	4	0	1	1	14
OPH	4	0	5	0	3	0	0	0	12
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
Total	34	53	44	61	74	46	1	8	321

Cela représente un effectif global de 145 980 agents, au 31 décembre 2025, soit 82 891 agents titulaires et 62 974 agents non titulaires, soit environ 8 % des effectifs de la fonction publique territoriale.

UN BUDGET QUI POURSUIT UNE STRATÉGIE FINANCIÈRE STRUCTURANTE AU SERVICE DES AFFILIÉS

Arrêtant les écritures de l'exercice 2025, le compte financier unique est venu illustrer l'engagement du CIG Petite Couronne à renforcer sa proximité avec l'ensemble de ses affiliés. Dans un contexte économique toujours incertain, il s'inscrit dans une démarche de proximité, d'accompagnement renforcé et d'évolution continue de ses modes de fonctionnement pour garantir une organisation fluide et une utilisation optimale des ressources.

Dans la continuité de la stratégie financière menée ces dernières années, elle s'articule autour de quatre axes :

- **Maintien du taux de cotisation à 0,50 %**, offrant aux affiliés une visibilité et la possibilité de préserver leurs marges de manœuvre budgétaires ;
- **Mobilisation des excédents cumulés**, permettant de financer à la fois les dépenses de fonctionnement

et d'investissement sans recourir à l'emprunt ;

- **Gestion rigoureuse et maîtrisée des ressources**, avec un suivi attentif des charges et de la masse salariale ;
- **Poursuite du plan pluriannuel d'investissement**, qui assure la lisibilité des engagements pris par le Centre et la modernisation continue des outils et infrastructures.



Une gestion attentive et efficace des ressources

Les **dépenses totales de la section de fonctionnement**, incluant l'ensemble des charges rattachées, **s'élèvent à 33,56 millions d'euros en 2025**, en baisse de 2,15 % par rapport à l'exercice 2024.

Cette évolution témoigne de la capacité du CIG à assurer la continuité et la qualité de ses services tout en maîtrisant ses dépenses.

Les charges de personnel : un levier stratégique

Les charges de personnel, indemnités de jurys de concours comprises, constituent 71 % du budget de fonctionnement. Elles connaissent une progression de 1,98 % par rapport à l'exercice précédent, reflétant à la fois les orientations stratégiques de l'établissement et la prise en compte de facteurs externes. Cette hausse résulte notamment :

- du renforcement ciblé de certaines missions,

destiné à répondre aux besoins croissants des collectivités et établissements affiliés ;

- de l'incidence des contributions et charges obligatoires, incluant l'augmentation de 3 % des contributions patronales à la CNRACL, ainsi que la progression des taux maladie, vieillesse et autres contributions réglementaires affectant directement le budget de l'établissement.

Une diminution attestant de l'effort de gestion mené par le Centre

Les charges à caractère général et les charges de gestion courante, indispensables au bon fonctionnement de l'établissement, connaissent une diminution significative, passant de 9,58 millions d'euros à 8,50 millions en 2025.

Cette évolution favorable s'explique par le contrôle attentif porté aux dépenses courantes du Centre et traduit la gestion rigoureuse et responsable, pierre angulaire du projet d'établissement.

Des recettes en progression malgré la stabilité du taux de cotisation

Les recettes de la section de fonctionnement atteignent 32,35 millions d'euros, soit une hausse de 3 % par rapport à 2024.

Cette évolution est principalement soutenue par le produit des cotisations, qui progresse également de 3 % pour atteindre 19,09 millions d'euros, malgré le maintien du taux inchangé.

Cette croissance reflète à la fois la bonne tenue des bases de cotisation et l'amélioration du traitement des impayés des exercices antérieurs.

La dynamique est également positive sur plusieurs autres postes de recettes :

- les remboursements liés à l'organisation des concours atteignent 1,8 million d'euros ;
- les publications (abonnements, IAJ et Répertoire des carrières) s'établissent à 1,6 million d'euros, en progression après la résorption des retards de facturation consécutifs à la mise en place de la gestion intégrée en 2024 ;
- les prestations d'assistance sociale représentent 870 000 euros ;
- la nouvelle mission pilotage de la masse salariale enregistre un démarrage prometteur, avec 61 600 € de recettes dès sa première année.

Un déficit maîtrisé, reflet d'un choix financier

La section de fonctionnement présente en 2025 un déficit de 1,2 million d'euros, conséquence attendue de l'orientation financière choisie par le CIG. L'établissement finance ses sections de fonctionnement et d'investissement par la mobilisation d'une part de ses excédents cumulés. Cette démarche permet de ramener progressivement les excédents à un niveau conforme aux préconisations de la Chambre régionale des comptes.



Des investissements pensés pour renforcer la proximité et accompagner les nouvelles dynamiques numériques

Les dépenses d'investissement s'élèvent en 2025 à 2,92 millions d'euros. Elles sont principalement portées par la finalisation des travaux du site de Villiers-sur-Marne (1,3 M€), ainsi que par les actions menées en matière de système d'information (1,1 M€), notamment le renforcement de la sécurité et de la continuité d'activité, et les

démarches engagées autour de l'innovation, de l'intelligence artificielle et de la gestion de la donnée.

Cette section est financée par la mobilisation des excédents de fonctionnement, complétée par le produit du FCTVA, à hauteur de 260 327 euros.

UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AMBITIEUSE



Le groupe projet développement durable du CIG Petite Couronne, actif depuis 2018, a poursuivi ses actions en 2025.

■ L'économie circulaire

La quatrième édition des semaines du développement durable a été organisée sur la thématique de l'économie circulaire. Cette initiative constitue désormais un rendez-vous incontournable dans le calendrier des événements internes du CIG et permet de mobiliser plus des deux tiers des effectifs de l'établissement.

■ Cap sur les mobilités durables

La formation et sensibilisation des agents est l'une des priorités du CIG. Parmi les actions déployées, de nombreuses étaient en faveur des mobilités durables, sujet sur lequel le CIG s'est déjà beaucoup mobilisé (labélisation employeur pro vélo en 2024, forfait mobilité durable, prêt de vélos électriques, etc.). Parmi ces formations, les plus grands conducteurs du CIG ont eu l'occasion de se former sur une demi-journée à l'écoconduite de véhicules électriques. De même, un module e-learning pour circuler en sécurité à vélo a été proposé à l'ensemble des agents du CIG.

■ Bilan carbone

Le renouvellement de notre bilan carbone a débuté fin 2025 et devrait se terminer au 1^{er} semestre 2026. Déjà effectué en 2024 sur les données de 2023, cet exercice permettra de guider le CIG dans ses futures décisions d'investissement, afin de réduire son empreinte carbone. Les pistes d'actions envisagées permettront également de nourrir la feuille de route développement durable en construction.

■ Un usage raisonné de l'IA

Par ailleurs, le CIG Petite Couronne a confié à un cabinet spécialisé, en janvier 2025, une démarche structurante autour de la gestion des données et de l'intelligence artificielle. Dans le cadre de cette mission, des agents volontaires ont participé à la définition des règles d'usage de l'IA au CIG pour un recours à l'IA maîtrisé, contrôlé et respectueux des normes environnementales.

EMPLOI, RECRUTEMENT ET CONCOURS

L'organisation de 7 concours et 7 examens professionnels

.....

Au total, on compte 11 652 candidats inscrits aux 7 concours et 7 examens professionnels organisés par le CIG en 2025. Ces opérations ont nécessité 11 jours d'épreuves écrites pour un total de 8 835 candidats présents et 43 jours d'épreuves orales. Le service pédagogique de la direction des concours du CIG Petite Couronne a assuré le pilotage de la cellule nationale pour 32 épreuves écrites, ce qui représente 24 réunions techniques et 4 conférences de jury, pour un total de 96 sujets conçus. Il a élaboré 14 livrets d'entretien détaillés pour les épreuves orales des concours et examens. 41 concepteurs de sujets, 280 correcteurs, 457 membres de jurys et examinateurs ont été mobilisés.

 **2 570 lauréats.**

Plusieurs concours et examens étaient notables par la complexité de leur organisation ou l'importance de leurs effectifs :

- le CIG a organisé pour la 4^e fois l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché territorial principal pour le compte des centres de gestion de l'inter région Ile-de-France Centre Val de Loire.
- les concours d'attaché de conservation du patrimoine ont fait l'objet d'une organisation nationale avec une répartition des spécialités entre les centres de gestion. Dans ce cadre, le CIG a pris en charge la spécialité « patrimoine technique, scientifique et naturel ».
- le CIG a également assuré, pour le compte de la Région Île-de-France, l'organisation des concours de rédacteur territorial. Les épreuves écrites se sont tenues en octobre 2025 au Parc des Expositions de Paris-Nord Villepinte. Cette session a rassemblé 5 879 candidats inscrits : 1 215 au concours externe, 4 075 au concours interne et 589 au troisième concours (pour 1 000 postes ouverts au total).



Une réorganisation de la direction des concours

.....

La direction des concours a revu son organisation afin de mieux répondre à la complexité croissante des opérations et à la montée en technicité liée à la dématérialisation. Les services administration générale et opérationnel ont fusionné pour former un service administration et gestion des concours, avec une requalification

de plusieurs postes. Le service pédagogique a évolué également avec la transformation des postes de secrétaires pédagogiques en gestionnaires pédagogiques. Cette réorganisation, discutée avec les agents, sera suivie de près, avec un premier bilan prévu après quelques mois de fonctionnement.

Les travaux au sein de la commission concours de l'ANDCDG

Forte de plus de 200 membres, la commission concours de l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG), animée par Xavier Bastard, directeur général du CIG Petite Couronne, a poursuivi durant l'année 2025 ses travaux de réflexion sur l'avenir des concours.

Depuis 2024, plusieurs groupes de travail ont été mobilisés pour repenser en profondeur les concours de la fonction publique territoriale.

Ces réflexions sont portées par l'ANDCDG et la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), avec l'objectif de proposer une réforme cohérente, lisible et adaptée aux enjeux actuels.

Partageant les mêmes constats (trop d'épreuves académiques, parfois inadaptées, manque de cohérence entre les filières, manque de lisibilité du système actuel, dû à des réformes successives non coordonnées), les divers groupes se sont mis d'accord sur des objectifs communs :

- professionnaliser les concours, en proposant des épreuves plus concrètes, valorisant les savoir-faire et savoir-être, afin de mieux évaluer les compétences réelles attendues sur le terrain ;
- réduire le nombre d'épreuves et supprimer notamment les épreuves de langue et les épreuves facultatives ;
- rechercher une cohérence entre les catégories hiérarchiques et les filières ;
- tenir compte de l'émergence des nouveaux métiers (transition écologique, gestion de la donnée...) ;
- rationaliser les concours, en gérant mieux les coûts, le temps et les ressources ;
- les rendre plus lisibles, plus compréhensibles et plus attractifs pour les candidats.

En raison de ses spécificités, la filière technique a fait l'objet d'un groupe de travail spécifique, conduit par le CIG Petite Couronne et le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle. La diversité des métiers et la technicité qu'ils requièrent imposent une organisation complexe des concours, fondée sur de multiples cadres d'emplois, spécialités et options.

Un travail collaboratif réunit centres de gestion et acteurs investis dans les concours afin de moderniser cette architecture et de l'adapter aux besoins des employeurs publics comme aux profils des candidats.

Les propositions présentées s'appuient sur un diagnostic approfondi fondé sur des données relatives aux concours et aux offres d'emploi. Elles visent principalement à redéfinir les périmètres des spécialités et options pour les simplifier et les harmoniser avec les réalités professionnelles, ainsi qu'à faire évoluer la nature des épreuves et les conditions d'accès aux différents concours et examens.

Des pistes d'évolution concrètes ont été avancées ; elles donneront lieu à l'élaboration d'un rapport de recommandations destiné à être transmis aux pouvoirs publics.

Par ailleurs, le groupe de travail a entamé une démarche visant à rapprocher les formations universitaires des conditions d'accès aux concours techniques territoriaux.

Face à l'hétérogénéité des équivalences et au manque de lisibilité pour les étudiants, il propose de réfléchir à la création d'un référentiel national, d'une doctrine commune d'instruction, voire d'un label reconnaissant les diplômes ouvrant droit au concours, afin de sécuriser, harmoniser et clarifier les parcours universitaires.

Former de nouveaux gestionnaires finances-RH pour les collectivités de la petite couronne

Du 3 février au 22 avril 2025, la 2^e édition du cursus « gestionnaire finances et RH » a formé 15 agents, ensuite recrutés pour des missions d'intérim de 6 mois par des collectivités volontaires. Menée dans le cadre du partenariat entre le CIG et France Travail, et animée par ADIAJ Formation avec l'appui d'agents du CIG, la formation a couvert l'organisation de la fonction publique territoriale, la gestion

de carrière, la rémunération, la comptabilité et les marchés publics, ainsi que 3 semaines de stage. Elle vise à ouvrir les métiers territoriaux à de nouveaux profils tout en répondant aux besoins de recrutement des collectivités affiliées.

Mission d'intérim territorial : un accroissement de la diversification des collectivités utilisatrices

Mission d'intérim territorial

Avec 81 conventions-cadre en cours sur l'année 2025, la mission d'intérim voit s'accroître la diversification des collectivités utilisatrices de la prestation. 43 nouvelles missions au sein de collectivités ou établissements du territoire ont vu le jour en 2025, dont plusieurs ont fait l'objet de prolongations. En diversifiant les profils proposés aux collectivités, la mission intérim alimente un vivier qui a permis à 17 agents remplaçants d'être recrutés par des collectivités sur des postes vacants depuis parfois de longs mois. Ils étaient déjà 30 à être recrutés sur besoin permanent au sein de collectivités l'année dernière à l'issue de leurs missions.

Pour en savoir plus : www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/emploi-recrutement-et-concours/mis-sion-dinterim-territorial/



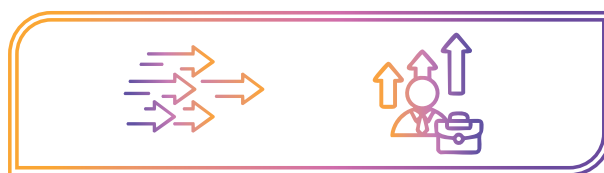
Conseil en orientation professionnelle : un outil multiservice pour les agents et ceux qui les accompagnent

Le conseil en orientation professionnelle confirme son rôle d'outil efficace dans l'accompagnement individuel des agents, quel que soit le motif de la demande : bilan à mi-carrière, orientation, usure professionnelle, réorganisation d'un service, période de préparation au reclassement (PPR), etc.

7 collectivités ont fait appel au dispositif, ce qui a permis d'accompagner 12 agents dans leur réflexion sur leur parcours, leur portefeuille de compétences, l'étude de différents postes, les préconisations en termes de formation et d'environnement de travail favorable.

Un accompagnement renforcé des FMPE qui permet de nombreux retours à l'emploi

Grâce aux actions d'accompagnement menées par le CIG Petite Couronne, 10 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) sont sortis du dispositif de prise en charge, contre 7 l'année précédente.



Le bilan de parcours professionnel : un dispositif au service de l'évolution professionnelle

Ce dispositif d'accompagnement des parcours constitue une obligation pour les collectivités. Pour les aider à y répondre, le CIG a mis en place une deuxième session d'accompagnement collectif. Ouvert à tous les agents territoriaux de la petite couronne, cet accompagnement a réuni des agents pendant 6 journées de travail en collectif. Ce processus permet aux participants de faire le bilan de leur parcours professionnel, de s'interroger sur leurs sources de motivation et leurs perspectives de carrière, et de réfléchir à un plan d'action pour déployer leur projet.

La réflexion en collectif offre une dynamique spécifique, à travers le partage d'expériences, l'effet miroir entre les participants mais aussi le développement d'un réseau professionnel.



La promotion des métiers en tension

En 2025, le service promotion de l'emploi territorial a renforcé la valorisation des métiers en tension et méconnus, avec un focus sur les carrières juridiques et les métiers de la sécurité. Trois nouvelles vidéos témoignages ont été publiées : animateur, jardinier et juriste.

Les webinaires « découverte » et un webinaire spécifique sur les métiers de la sécurité ont permis à 701 personnes de mieux connaître la fonction publique territoriale en petite couronne.

Le partenariat avec France Travail s'est renforcé via le déploiement d'un dispositif de relais sur les métiers en tension (14 collectivités du 93) et avec

de nouvelles visioconférences à destination des conseillers présentant les besoins de recrutement en petite couronne.

La participation à des ateliers proposés par l'association la Cordée, dans le dispositif « Ose la fonction publique » ont permis à des demandeurs d'emploi et jeunes d'un EPT du territoire de découvrir la FPT, ses métiers et préparer les entretiens. En 2025, le service promotion de l'emploi territorial a échangé avec 3 429 personnes lors de salons, forums et tables rondes, consolidant l'attractivité des métiers territoriaux dans nos collectivités et la promotion des carrières en tension.

Des dispositifs pour sécuriser les déclarations de vacance d'emploi

En 2025, le nombre de déclarations de création et de vacance d'emploi (DVE) sur le site emploi territorial s'élève à 55 034, soit une baisse de 4 % par rapport à 2024. Cette légère diminution traduit une stabilisation des volumes, tandis que la qualité des saisies progresse : les nominations augmentent à 24 165, portant le taux de nomination à 44 %, en hausse par rapport à 2024.

Les deux matinées DVE annuelles ont rassemblé 92 collectivités, offrant un temps d'échange sur le cadre réglementaire et les pratiques de recrutement sur le site emploi territorial. L'atelier DVE a été transformé en accompagnement sur

mesure, bénéficiant à quatre collectivités pour approfondir leurs procédures. De nouveaux ateliers en visioconférence ont également été proposés pour la prise en main du site emploi territorial. Les sessions d'initiation ont accueilli 34 collectivités et les sessions de perfectionnement 13. Deux nouveaux ateliers thématiques : CVThèque / Sourcing et Métiers, ont également été mis en place, avec respectivement 20 collectivités et 12 collectivités. Ces ateliers visent à améliorer la maîtrise des outils et la connaissance du répertoire des métiers au sein des collectivités.

Un nombre d'offres en légère hausse et une progression constante des candidats

En 2025, 29 423 postes ont été diffusés sur le site emploi territorial, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2024. Cette hausse s'inscrit dans la continuité de la dynamique engagée l'année précédente et reflète notamment une meilleure saisie des postes. La moyenne trimestrielle s'établit à 7 395 postes diffusés contre 7 115 en 2024, illustrant une constance dans la diffusion des offres tout au long de l'année.

Le top 3 des métiers les plus recherchés reste identique à 2024, avec en tête : animateur, agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, assistant éducatif petite enfance.

Côté candidats, 5 171 demandes de profils ont été validées sur le site emploi territorial en 2025, soit une augmentation de 51 % par rapport à 2024 et une progression constante depuis 2022 (1 614 en 2022, 2 365 en 2023, 3 424 en 2024). Cette hausse traduit un intérêt croissant pour les postes en Petite Couronne et une augmentation conséquente de la CVThèque. En 2025, 80 candidats ont bénéficié d'un suivi individualisé avec les conseillères emploi.

Parallèlement, 420 participants ont pris part aux ateliers d'accompagnement emploi pour les agents en PPR, contre 116 en 2024.

Dans l'ensemble, l'année 2025 confirme la tendance d'une progression continue des candidats et des offres, tout en renforçant la qualité de la diffusion et de l'accompagnement, contribuant ainsi à améliorer l'adéquation entre les besoins des collectivités et les profils disponibles.



Une gestion optimisée des listes d'aptitude

En 2025, la gestion des listes d'aptitude a concerné 40 sessions après concours et 19 listes après promotion interne, générant l'activité suivante :

- Pour les listes d'aptitude après concours : 5 nouvelles listes parues en 2025, 2 311 attestations d'inscription et de réinscription envoyées, 28 relances de listes effectuées, 16 arrêtés de réinscription et 9 arrêtés de radiation.
- Pour les listes d'aptitude après promotion interne : 619 attestations d'inscription et de réinscription envoyées, 13 relances de listes effectuées et 9 arrêtés de réinscription.

Pour informer et accompagner les lauréats, des réunions d'information et d'échanges ont été organisées en avril pour 5 listes et en septembre pour 2 listes. À l'issue de ces réunions, des ateliers « outils de candidature » et des entretiens individuels ont été proposés aux lauréats.

Cette année, 162 lauréats inscrits depuis deux ans ou plus ont demandé à bénéficier d'un accompagnement individualisé, tandis que 69 lauréats en dernière année d'inscription ont été joints par téléphone pour faire le point sur leur situation et les soutenir dans leurs démarches.

Un nouveau dispositif a été mis en place pour diffuser les offres d'emploi des collectivités directement aux lauréats ciblés, dans le respect du RGPD, avec 15 offres envoyées sur demande des collectivités.

Au total, 3 526 lauréats inscrits en 2025 sur les listes d'aptitude à l'issue de l'organisation des concours ont été concernés, avec un taux de nomination de 63 %.

PILOTAGE ET ASSISTANCE RH

Un nouveau guide pour analyser les écarts de rémunération femmes-hommes



Les inégalités salariales persistent dans la fonction publique territoriale : en moyenne, les femmes perçoivent 7,9 % de moins que les hommes. Pour aider les employeurs publics à agir, le CIG Petite Couronne met à disposition un guide méthodologique complet. Il propose une démarche structurée en cinq étapes :

- identifier les écarts de rémunération grâce à des indicateurs fiables ;

- analyser et mettre en forme les données pour faciliter leur appropriation ;
- comprendre les causes principales des écarts (ségrégation professionnelle, plafond de verre, temps partiel...) ;
- mobiliser les outils existants pour réaliser un autodiagnostic ;
- agir avec des pistes concrètes pour réduire les inégalités salariales.

Pour compléter cet outil, et en partenariat avec la FNCDG et l'ANDCDG, le CIG a également réalisé une nouvelle étude portant sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique au niveau national. Basée sur les Rapports sociaux uniques (RSU), elle vise à dresser un état des lieux des inégalités persistantes et des évolutions, tout en permettant aux collectivités de mieux se situer et alimenter les rapports obligatoires sur la thématique (le rapport de situation comparée ou le rapport égalité femmes-hommes imposé par la loi de 2014).

Télécharger le guide : www.cig929394.fr/wp-content/uploads/2026/01/Telecharger-le-guide.pdf

Télécharger l'étude : www.cig929394.fr/wp-content/uploads/2025/07/Etude_egalite_professionnelle_national.pdf

Un taux de retour global de 79 % du Rapport social unique



C'est le taux de retour global du Rapport social unique sur l'état des collectivités (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2023. Cela représente 262 collectivités et établissements publics sur les 332 que compte la petite couronne. Ces retours couvrent 87 % des effectifs de petite couronne. Ces données sont présentées de manière synthétique dans le bilan social consultable en ligne, et de façon dynamique sur le site du CIG.

Cette année, le CIG a innové en proposant un nouvel atelier sur le RSU à destination des personnes en charge de son élaboration dans

les collectivités. L'objectif est de partager de bonnes pratiques facilitant la réalisation du rapport, et de mettre à disposition 2 nouveaux outils conçus pour simplifier la saisie par le CIG.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/je-souhaite-acceder-aux-publications-et-resources-du-cig/?f=1&a=1&recherche=&categorie=observatoire-et-etudes-rh&sous-categorie=rsu-rapport-social-unique-bilan-social&-date=

Temps de travail : des accompagnements sur mesure couplés à une offre collective

Renouvelée en 2024, l'offre de la mission « Temps de travail » du CIG a pu se déployer en 2025. De nouveaux accompagnements sur mesure ont pu être menés dans 2 collectivités : l'un sur portant sur l'organisation du temps de travail d'une équipe d'aides-soignantes, l'autre sur les secteurs de la sécurité et des parcs et jardins.

En parallèle, les ateliers collectifs sur l'annualisation du temps de travail confirment leur succès : ils ont pu bénéficier à près de 60 participants de 44 collectivités, à travers les 4 ateliers organisés sur l'année. En complément, un atelier spécifique a pu être adapté pour l'équipe d'une collectivité.



En savoir plus :

www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/pilotage-et-assistance-rh/mission-temps-de-travail/

Un service assistance à la gestion RH se renforce pour mieux accompagner les collectivités

Durant l'année 2025, trois nouvelles collectivités ont fait le choix d'externaliser leur gestion RH auprès du service assistance GRH aux collectivités : l'établissement public territorial Paris Ouest la Défense, le syndicat Marne Vive ainsi que le syndicat d'action foncière du Val-de-Marne. La gestion de ces établissements porte à 493 le nombre d'agents et d'élus en gestion avec un peu moins de 400 paies par mois.

S'agissant de la convention d'assistance sur l'assurance chômage, le service a été sollicité par 9 collectivités pour le calcul ou le suivi des dossiers chômage, soit un total de 74 dossiers et 19 suivis d'actualisation mensuelle.

Enfin, 15 journées d'intervention ont été réalisées pour 6 établissements dans le cadre de la convention d'intervention ponctuelle qui prévoit la gestion opérationnelle de dossiers précis au sein des locaux de la collectivité.



Conventions facultatives de réalisation d'actes de gestion en lien avec la retraite

Jusqu'au 30 juin 2025, le service retraite a géré 4 conventions de prestations facultatives en vue de pallier la perte d'expertise retraite au sein de ces collectivités (départ de gestionnaire retraite, passage en gestion intégrée...).

Par ailleurs le service retraite a proposé à compter du 1^{er} juillet 2025 trois nouvelles conventions qui ont déjà convaincu 9 collectivités :

6 ont souscrit à la gestion externalisée (mission « retraite clé en main »), une a fait appel à une expertise ponctuelle (mission « renfort retraite ») et 2 à une sécurisation des procédures pour des dossiers complexes (mission « retraite expertise +).

CONSEIL ET RESSOURCES STATUTAIRES

Promotion interne : une hausse importante d'agents inscrits sur listes d'aptitude, de dossiers transmis et de postes ouverts

En 2025, on note une hausse de postes ouverts par rapport aux sessions précédentes avec + 19 %. On compte également + 34 % de dossiers transmis et + 53 % d'agents inscrits sur listes d'aptitude. L'année a aussi été marquée par le passage du quota « 1 pour 2 », un suivi en temps réel des dé-

claratifs dématérialisés et des échanges personnalisés sur les échéances à respecter. On relève aussi une relative stabilité du nombre de promouvables et de dossiers qui ne remplissaient pas les conditions (du point de vue des services effectifs ou de la formation statutaire obligatoire).

Promotions ouvertes en 2025	Postes ouverts		Promouvables déclarés		Dossiers transmis		Inscrits liste d'aptitude	
	Précédemment	2025	Précédemment	2025	Précédemment	2025	Précédemment	2025
Ingénieur (AC)	118	164	509	445	90 dont CNR SE 7 / FSO 8	96 dont CNR SE 1 / FSO 6	74 (22 ♀ - 52 ♂)	83 (15 ♀ - 68 ♂)
Ingénieur (EP)			41	57	26	37 dont CNR FSO 3	26 (12 ♀ - 14 ♂)	33 (16 ♀ - 17 ♂)
Professeur d'enseignement artistique (EP)	37	89	44	50	24 dont CNR FSO 7	42 dont CNR FSO 4	17 (12 ♀ - 5 ♂)	38 (24 ♀ - 14 ♂)
Directeur d'établissement d'enseignement artistique (EP)	0	1	0	2	0	2 dont CNR FSO 1	0	1 (♀)
Conseiller socio-éducatifs (AC)	9	30	1 784	1 042	56 dont CNR FSO 15	61 dont CNR SE 1 / FSO 10	9 (8 ♀ - 1 ♂)	30 (28 ♀ - 2 ♂)
Agent de maîtrise (AC)	Sans quota	Sans quota	15 056	15 101	807 dont CNR SE 6 / FSO 251	1 195 dont CNR SE 6 / FSO 263	529 (208 ♀ - 321 ♂)	902 (292 ♀ - 610 ♂)
Agent de maîtrise (EP)	262	199	245	265	89 dont CNR SE 1 / FSO 18	103 dont CNR SE 1 / FSO 11	70 (16 ♀ - 54 ♂)	90 (22 ♀ - 68 ♂)
Attaché (AC)	256	327	5 848	5 770	404 dont CNR SE 4 / FSO 74	466 dont CNR SE 2 / FSO 56	256 (181 ♀ - 75 ♂)	327 (229 ♀ - 98 ♂)
TOTAL	682	810	23 527	22 732	1 496 dont CNR SE 18 / FSO 373	2 002 dont CNR SE 11 / FSO 354	981	1 504 (633 ♀ - 871 ♂)

CNR : conditions non remplies s'agissant de la formation statutaire obligatoire (FSO) ou des services effectifs (SE)

AC : au choix

EP : après examen professionnel

Un accompagnement individualisé via SVP Statut en hausse

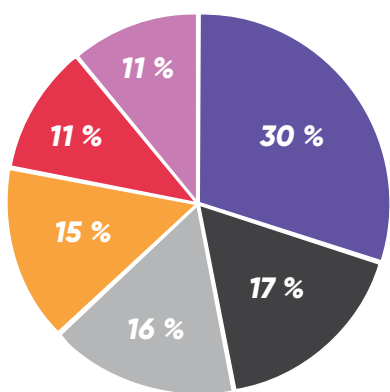
En 2025, 4 759 demandes ont été traitées via l'assistance SVP Statut (soit + 12 % par rapport à 2024), avec une médiane de prise en charge inférieure à 24 heures et un délai de traitement inférieur à 2 jours.

83% des demandes ont émané du formulaire de saisine disponible sur le site Internet du CIG, un pourcentage en hausse continue depuis sa mise en place en octobre 2023.

En moyenne, près de 400 demandes mensuelles ont été faites, avec des mois plus soutenus, comme les mois de mars, avril, juin et octobre. 40 % des saisines proviennent de collectivités et établissements de Seine-Saint-Denis, suivis du Val-de-Marne (28 %) et des Hauts-de-Seine (26 %). Le reste des saisines provient notamment des autres centres de gestion (+ de 4 % des saisines).

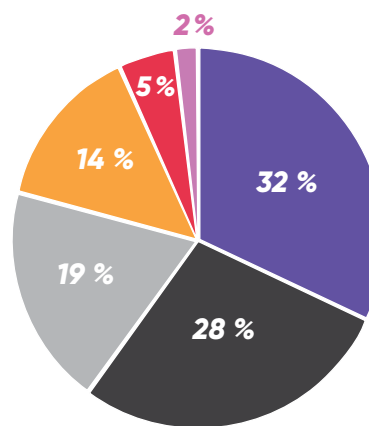


Thématique statutaire sollicitée



- l'indisponibilité physique
- les contractuels
- le suivi de la carrière
- le recrutement
- la rémunération
- les positions

Fonctions des demandeurs



- responsables RH
- chargé de mission
- gestionnaires RH
- juristes
- DRH et DRH adjoints
- assistant RH

Une expérimentation réussie des réponses écrites avec les collectivités

Depuis plusieurs années, les collectivités et établissements ont émis le souhait d'obtenir des réponses écrites à certaines de leurs sollicitations via SVP Statut. Afin de répondre à ce besoin, l'assistance SVP Statut a mené une expérimentation auprès d'une dizaine de collectivités en 2025. Après un échange mené en avril 2025, l'expérimentation a été menée auprès des collectivités volontaires sur une durée de 4 mois, de juin à septembre. Pendant cette période, les collectivi-

tés expérimentatrices ont pu solliciter autant de réponses écrites que souhaité. À l'issue, un bilan a été réalisé et tous les demandeurs ont été satisfaits de la qualité des réponses apportées à leur besoin. L'expérimentation peut donc se généraliser à toutes les collectivités à compter de janvier 2026 pour établir le besoin réel, à terme, de tous les affiliés et organiser en fonction l'activité du service en veillant à ne pas impacter la qualité du service apporté via l'assistance téléphonique.

Un conseil collectif dynamique

La direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG Petite Couronne a organisé 10 webinaires d'actualité, à raison d'un webinaire par mois (sauf juillet et août), auxquels 1 821 personnes ont participé.

Par ailleurs, afin d'accompagner au mieux les affiliés sur des thématiques récurrentes et problématiques, la direction a organisé une rencontre statutaire transversale le 7 octobre 2025 portant sur « *les absences des agents publics : expertise et pratique pour préserver la continuité et la qualité du service public* », à laquelle 100 personnes se sont inscrites. Poursuivant le même objectif, 3 webinaires thématiques ont été proposés sur la thématique des élections municipales 2026 - Comment anticiper et gérer les impacts RH - dont le premier a été organisé le 27 novembre 2025 et a rassemblé 96 participants. Deux autres webinaires ont eu par la suite lieu en janvier 2026 sur les collaborateurs de cabinet et les emplois fonctionnels pour clôturer cette thématique.

La direction a également renouvelé pour la 2^e année consécutive les parcours de gestionnaires carrière paie organisés sur 5 jours, destinés aux gestionnaires nouvellement arrivés sur leur poste. 176 personnes ont émis le souhait de participer aux deux sessions, qui ont finalement regroupé 48 participants, dans un souci de proposer des sessions au groupe homogène.

Des ateliers thématiques ont été renouvelés, notamment la gestion des avancements de grade, la gestion du fonctionnaire stagiaire, la

gestion des agents publics pendant un congé pour raison de santé. Un nouvel atelier, organisé en transversalité avec le service du secrétariat du conseil médical a par ailleurs été proposé sur le placement en congé pour raison de santé des agents publics. Dans l'ensemble, 415 personnes se sont inscrites et 150 ont pu y participer.

En termes de parutions statutaires, les infographies, largement plébiscitées lors de leur lancement en 2024, ont été mises en ligne sur le site Internet, avec pour thématique la carrière. Ainsi, 11 infographies sont parues, portant notamment sur la procédure de placement en détachement, la procédure d'avancement de grade, les principales règles de classement à la nomination stagiaire ou encore les formations.

La mise à disposition de foires aux questions sur les thématiques les plus plébiscitées via l'assistance SVP Statut s'est quant à elle poursuivie, avec 10 FAQ, portant notamment sur la durée du stage, le temps partiel, les apprentis ou encore la déclaration de vacance d'emploi.

Enfin, les podcasts *Minute Statut*, mis en place depuis 2022, ont continué à être produits. Quatre *Minute Statut Zoom* ont été enregistrés, notamment sur le complément indemnitaire annuel ou encore les conditions générales de recrutement. Trois hors-séries, regroupant différentes expertises métiers ont également été réalisés, sur la retraite, le télétravail ou encore la procédure disciplinaire. Trois *Minute Statut Actu* ont ponctué les mises en lignes mensuelles hors les mois d'été.

Publications statutaires : mieux prendre en compte les attentes des utilisateurs

Pour prendre en compte les attentes exprimées par les utilisateurs, une réflexion collective sur les contenus et les formats éditoriaux a été engagée au niveau du service autour de 6 axes :

- faciliter l'accès à l'information et à sa compréhension ;
- satisfaire les utilisateurs « experts » en demande d'information à forte valeur ajoutée ;
- répondre aux besoins fondamentaux des utilisateurs débutants ;
- renforcer la diversité des formats et des approches ;
- renforcer l'identité de chaque publication et sa complémentarité avec les autres publications ;
- renforcer la visibilité des publications statutaires « payantes » du CIG.

Les propositions d'amélioration dégagées en 2025 pour les IAJ et pour BIP seront mises en œuvre dès 2026.

Elles serviront aussi d'appui à :

- la réalisation d'une nouvelle maquette des IAJ et à une modernisation de la présentation des informations et des modes de recherche dans BIP ;
- la rédaction d'une charte éditoriale et d'une charte rédactionnelle spécifique à chaque publication ;
- l'élaboration d'une plaquette promotionnelle commune aux 3 publications.

Une banque d'informations sur le personnel BIP enrichie

En 2025, BIP a été enrichie avec :

- l'insertion de la partie réglementaire du CGFP (livres I à III) avec mise à jour des références dans les fiches concernées et indication de toutes les correspondances avec les anciennes dispositions ;
- la mise en ligne en octobre 2025 de 8 nouvelles fiches sur les actes administratifs en matière de personnel ;
- la création d'une fiche dédiée au vote électronique lors des élections professionnelles ;
- la publication de 3 nouveaux modèles d'actes : un modèle d'arrêté d'admission à la retraite, un modèle d'arrêté portant attribution du régime indemnitaire, un modèle d'arrêté de placement en congé parental.

Par ailleurs, des démonstrations de l'outil ont été effectuées aux gestionnaires RH, en présentiel, lors des rencontres de gestionnaires et des ateliers organisés par la direction du conseil et de l'expertise statutaires.



Une revue mensuelle de référence

En 2025, il est à noter la parution de dossiers thématiques à fort enjeu RH dans la revue mensuelle *Les Informations administratives et juridiques* (IAJ) :

La mobilité

- La mobilité : dispositifs et accompagnement des agents (septembre 2025) ;
- Mobilités vers le secteur privé : agent public, une qualité qui vous colle à la peau, même en quittant l'administration (dossier réalisé par le référent déontologue du CIG de la petite couronne en décembre 2025).

La carrière et la rémunération

- L'accès par concours à la fonction publique territoriale (février 2025) ;
- L'entretien professionnel d'évaluation (octobre 2025) ;
- L'avancement de grade (juin 2025) ;
- Le contrat et le recrutement des agents publics (mars 2025) ;
- La démission des agents contractuels (juin 2025) ;
- Les avantages collectivement acquis : 13^e mois, prime de vie chère et autres primes de fin d'année (avril 2025) ;

- Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris (juillet-août 2025) ;
- Les incidences de la maladie sur la procédure disciplinaire (mars 2025) ;
- Assurance chômage : les nouvelles règles d'indemnisation applicables au 1^{er} avril 2025 (avril 2025) ;
- Le logement de fonction : conditions et procédures d'attribution (novembre 2025) ;
- Congé de maladie ordinaire : la réduction de l'indemnisation des agents publics (mars 2025).

L'organisation des élections professionnelles

- La préparation des élections professionnelles 2026 (novembre 2025) ;
- Les listes de candidats (septembre 2025).

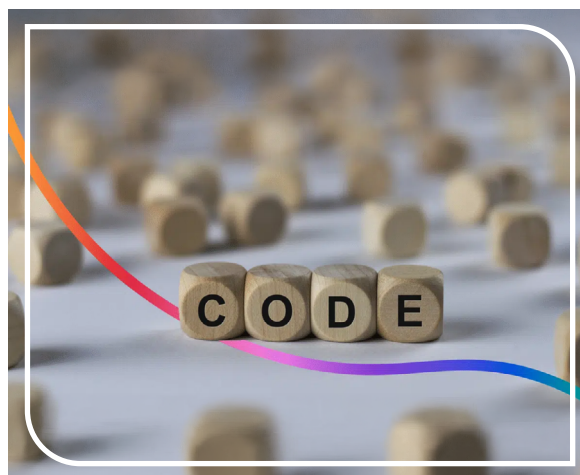
La codification des dispositions réglementaires dans le CGFP

- Code général de la fonction publique : première étape de la codification réglementaire (janvier 2025) ;
- Code général de la fonction publique : les dispositions réglementaires relatives au recrutement (octobre 2025).



Des dossiers centrés sur la prévention des risques ont également été publiés :

- Responsabilité financière : démarche proactive de maîtrise des risques RH par Vincent Potier (mai 2025) ;
- Sécurisation des actes : la possibilité de demander au préfet une prise de position formelle (novembre 2025) ;
- L'alerte éthique dans la fonction publique territoriale (juillet/août 2025) ;
- Les obligations de l'employeur face aux épisodes de chaleur intense (juin 2025) ;
- La formation obligatoire des acteurs spécialisés de la prévention (juillet/août 2025).



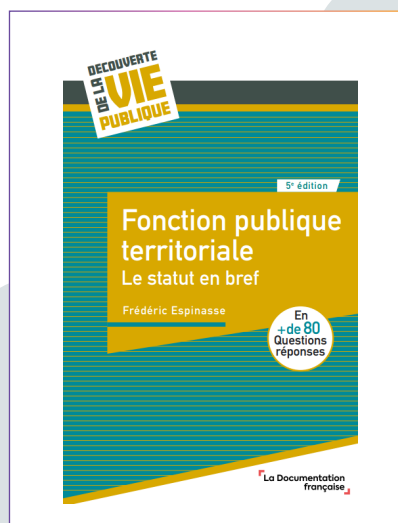
Une nouvelle édition de l'ouvrage « Fonction publique territoriale – Le statut en bref »

Depuis 2014, le CIG est l'auteur d'un ouvrage relatif au statut de la FPT destiné à un public de non-spécialistes, publié dans la collection Découverte de la vie publique de la Documentation française. Il s'adresse notamment aux candidats aux concours, aux nouveaux agents désireux de mieux comprendre leur environnement professionnel, ou encore aux élus locaux ou cadres ayant besoin de connaître les grands principes du statut.

Cette 5^e édition tient compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, ainsi que de la parution du code général de la fonction publique.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/publications/le-statut-en-bref/



Une diffusion et une promotion des publications

I Gestion des abonnements

Conjointement avec le service des finances, la mission de diffusion et de promotion des publications (MDPP) a parachevé en 2025 la stabilisation et la sécurisation de la gestion des abonnements, grâce à l'internalisation des outils de gestion.

- Nombres de pièces justificatives éditées : 968 pour le Répertoire des carrières territoriales (RCT), 361 pour la revue Les informations administratives et juridiques (IAJ) et 991 pour la banque d'informations sur le personnel BIP.
- Nombre de courriels reçus et émis avec les abonnés et affiliés : 4 870 pour le RCT et les IAJ, 1 483 pour BIP.

Les abonnements au RCT en chiffres (hors exemplaires destinés aux affiliés de la petite couronne)

	Au 31 décembre 2025		Au 31 décembre 2024	
	Abonnés	Exemplaires	Abonnés	Exemplaires
RCT Volume 1	964	1 374	944	1 375
RCT Volume 2	772	1 075	760	1 087
RCT Volume 3	741	1 043	729	1 050

Ces chiffres font apparaître une augmentation du nombre d'abonnés entre 2024 et 2025, associée toutefois à une légère diminution du nombre d'exemplaires.

• **IAJ** : 390 abonnés : 171 à la version numérique, 216 à la version papier (pour 219 exemplaires). On relèvera une augmentation du nombre d'abonnés aux IAJ par rapport à l'année 2024, puisqu'ils étaient au nombre de 356 au 31 décembre 2024 : 138 à la version numérique, 218 à la version papier.

Pour la diffusion des IAJ au format numérique, le nombre de comptes actifs sur Cairn.info, s'est favorablement amplifié avec 56 % d'augmentation pour atteindre le nombre de 260 (un abonnement permet d'ouvrir droit à plusieurs comptes). Pour faciliter la diffusion de la revue numérique et renforcer sa notoriété, le couplage de l'accès traditionnel via la liseuse Calameo avec l'accès via le portail Cairn.info est en cours de généralisation pour les abonnés non affiliés, pour une mise en œuvre opérationnelle complète en 2026.



• **BIP** : nombre d'abonnés hors affiliés petite couronne : 954 abonnés (867 en 2022, 859 en 2023, 958 en 2024)



La valorisation et la promotion des publications

En collaboration avec la direction de la communication, des posts sont publiés sur LinkedIn à chaque parution d'un numéro de la revue mensuelle ainsi que pour mettre en valeur des nouveautés relatives à la banque BIP : nouveau Focus d'actualité, création de fiches...

Un partenariat avec Cairn.info a aussi permis d'éditionner des posts sur le réseau social LinkedIn sur les dossiers des IAJ les plus emblématiques de l'année 2025.

La MDPP a rassemblé avec l'aide de la direction de l'appui au pilotage et à la sécurisation des activités un ensemble de données relatives au RCT et aux IAJ en 2025, permettant une première analyse qualitative de la typologie des abonnés (hors affiliés). Cette photographie précise des abonnés en 2025 va permettre d'élaborer un plan de promotion ciblé de l'offre en matière de publications statutaires qu'elle soit sous forme papier ou dématérialisée.

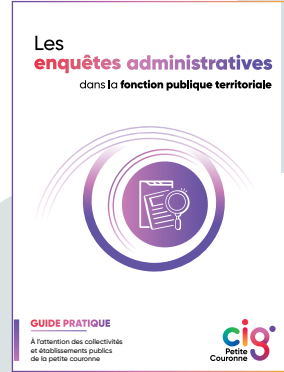
Des plaquettes ont été actualisées pour les IAJ, BIP et le RCT, destinées aux actions de promotion dématérialisées ou papier.

Enquête administrative et dispositif de signalement

Deux nouvelles collectivités ont adhéré à la mission de conseil en matière d'enquête administrative et de dispositif de signalement en 2025, portant le nombre total d'adhésion à six depuis le lancement de la mission en mars 2024.

Plusieurs collectivités ont été accompagnées à la fois dans le cadre d'enquêtes diligentées en interne et dans la mise en œuvre du dispositif de signalement par de nombreuses actions de sensibilisation. Ces actions, alliant théorie et ateliers pratiques, permettent aux agents d'appréhender les notions de violences, y compris sexuelles et sexistes (agissements sexistes, harcèlement sexuel, agressions, etc.), de harcèlement et de discriminations, mais également d'acquiescer les outils et les bonnes pratiques pour mener et sécuriser le processus d'enquête administrative.

Télécharger les guides « enquête administrative » et « dispositif de signalement » : www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/conseil-et-ressources-statutaires/enquete-administrative-et-dispositif-de-signalement/



Une expertise retraite essentielle pour les collectivités employeurs et les agents

La mission principale du service retraite du CIG Petite Couronne reste encore le contrôle des dossiers des agents qui souhaitent faire valoir leurs droits à la retraite, ainsi que le conseil sur la gestion de ces dossiers. Cette mission est une garantie pour les collectivités employeurs que leurs agents soient admis à la retraite avec tous leurs droits. Cela réduit également le risque contentieux et les relations conflictuelles avec les agents concernés.

Le second objectif de cette mission est de participer à la montée en compétence continue des gestionnaires RH.

À la suite du changement d'outil CNRACL en septembre 2024, le nombre de dossiers de simulations à contrôler par le CIG a continué à diminuer (- 14 %). En revanche on observe une augmentation du nombre de dossiers de liquidation (+ 8 %) et du nombre d'appels téléphoniques (+ 16 %).

2025	
Dossiers de liquidation contrôlés	1 687
Simulations	774
Appels téléphoniques	1 706

Organisation et animation de séances d'information collective, sous différentes formes

Le service retraite accompagne également les collectivités et établissements affiliés en animant des séances d'information à destination des gestionnaires RH, responsables RH ainsi qu'aux agents futurs retraités.

Le service organise de plus en plus de séances d'information sur la retraite, notamment à destination des agents proches de l'âge de la retraite et particulièrement au sein de forums organisés au sein des collectivités affiliées.

Au-delà des séances d'information collectives, le service retraite mène également des entretiens de situation avec les agents proches de la retraite en collaboration avec les collectivités qui les emploient. 169 ont eu lieu en 2025. Par ailleurs,

le service a organisé le forum « Objectif Retraite » à destination des agents territoriaux à moins de 5 ans de la retraite des collectivités et établissements affiliés de la petite couronne. Ce forum s'est tenu les 18, 19 et 20 juin 2025 au CIG. 772 personnes ont été accueillies parmi lesquelles 400 ont bénéficié d'une information personnelle sur le stand tenu conjointement par le service retraite et la Caisse des dépôts. Il a également organisé une 2^e journée d'actualités sur la réglementation du régime général de retraite avec la chargée de relations clients de la CNAV ainsi qu'une dizaine de gestionnaires retraite expérimentés du territoire de la petite couronne, ainsi que des agents du CIG de la grande couronne.

	Ateliers Gestionnaires RH	Séances d'information actifs < 5 ans de la retraite	Séances d'actualités	Total
2025	769 personnes	846 personnes	398 personnes	2 013 personnes

Laïcité : un hackathon pour fêter les 120 ans de la loi de 1905

Une vingtaine de sollicitations de fond du référent laïcité relatives, pour la grande majorité d'entre elles, au port d'un signe religieux par un agent public dans l'exercice de ses fonctions, ont eu lieu en 2025.

Un grand nombre de sensibilisations ont par ailleurs été assurées auprès des affiliés : 25 demi-journées d'intervention auprès de 8 affiliés différents.

Enfin, cette année pour les 120 ans de la loi de 1905, le référent laïcité a co-organisé un hackathon sur la laïcité. 52 agents, de tout profil, venus de 19 affiliés différents, y ont participé en décembre 2025.

La diffusion d'une culture de la déontologie

Près de 150 saisines ont eu lieu tout au long de l'année 2025 (81 sollicitations des agents, contre 78 en 2024, et 61 saisines d'autorités territoriales, contre 69 en 2024).

Le référent déontologue a travaillé par ailleurs en transversalité avec d'autres directions ressources du CIG en vue de la diffusion d'une culture de la déontologie : participation à deux webinaires thématiques organisés par la direction

de l'expertise et du conseil statutaires dans la perspective des élections municipales de 2026, contribution dans le numéro de décembre des IAJ traitant des enjeux déontologiques entourant les mobilités d'agents publics vers le secteur privé, relecture de la charte interne de déontologie du CIG pilotée par la DRH, rédaction du rapport d'activité 2024, en lien avec la direction de la communication, cité dans un article de Weka...

DIALOGUE SOCIAL, INSTANCES ET MÉDIATION

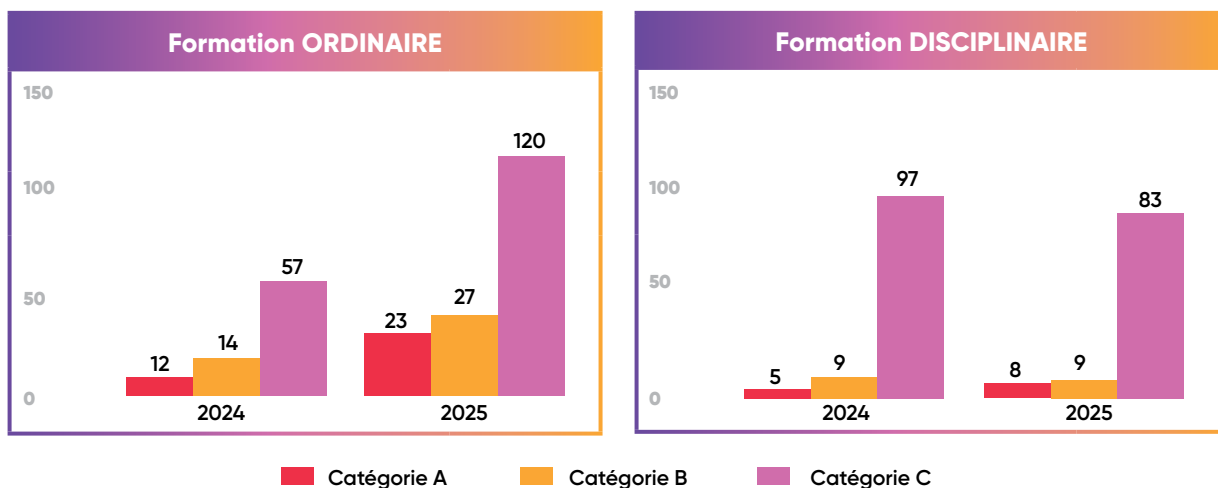
Les commissions administratives paritaires (CAP) pour les fonctionnaires territoriaux



En 2025, le nombre d'avis rendus en formation ordinaire a augmenté d'environ 50 % pour chaque catégorie hiérarchique. En formation disciplinaire, on note une légère hausse pour la catégorie A, une stabilité pour la catégorie B et une baisse pour la catégorie C.

On remarque par ailleurs une baisse du nombre de séances, ce qui est lié à l'absence de dossiers transmis, sauf pour celles de catégorie C, en hausse du fait de nombreux défauts de quorum.

Le nombre d'avis rendus



Nombre de séances

Année	Formation ORDINAIRE			Formation DISCIPLINAIRE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Catégorie A	5	7	4	4	8	7
Catégorie B	8	8	5	4	7	6
Catégorie C	10	10	10	27	25	30

La commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels

S'agissant de la commission consultative paritaire (CCP), il est à noter en 2025 une stabilité des avis rendus en formation ordinaire et une baisse de ceux soumis à la formation disciplinaire. Le

nombre de séances ordinaires a un peu baissé par rapport à 2024 (une séance de moins) et le nombre de séances disciplinaires est resté stable.

Avis rendus

Année	Formation ORDINAIRE			Formation DISCIPLINAIRE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Dossiers examinés en séances	57	44	46	31	20	22

Le comité social territorial pour les affiliés ayant moins de 50 agents

Le nombre de dossiers transmis au comité social territorial (CST) placé auprès du CIG a baissé en 2025. Cela s'explique par le nombre important de dossiers (plus de 30) qui concernaient le choix de la protection sociale complémentaire en 2024.

On remarque également une quasi-stabilité du nombre de séances en 2025.

Avis rendus

Nombre de dossiers enrôlés	CST			Formation SPÉCIALISÉE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	125	161 3 retraits	90 3 retraits	16	17	12

Nombre de séances

Années	CST- formation spécialisée		
	2023	2024	2025
Séances programmées	7	7	6

Conseils de discipline : des avancées significatives dans l'amélioration du fonctionnement du service et de l'instance

Dans le cadre de sa démarche « Proximité II », le CIG a engagé un plan d'action ambitieux pour améliorer le fonctionnement des conseils de discipline. Les objectifs : réduire les délais de traitement des dossiers et renforcer la cohérence des avis rendus.

Parmi les mesures mises en œuvre en 2025, il faut signaler :

- la poursuite de l'accompagnement des membres des instances. Ces sessions ont permis de renforcer le dialogue social, d'améliorer la compréhension des dossiers traités et de garantir une plus grande cohérence dans les avis rendus par les instances ;

- la consultation des dossiers sur tablette en séance ;
- la convocation de l'ensemble des affaires à 9 h afin de limiter les temps d'attente entre 2 dossiers ;
- la réalisation d'une capsule vidéo pour présenter le fonctionnement d'un conseil de discipline ;
- la réalisation d'une foire aux questions FAQ sur les interrogations les plus fréquentes ;
- l'instruction plus en amont des dossiers pour alerter les collectivités en cas de difficultés ;
- l'organisation de séances fictives dans les ateliers discipline ;
- la création d'un guide des procédures disciplinaires et d'un mémo des bonnes pratiques.

L'augmentation du nombre des adhérents aux missions de médiation

Le nombre des adhérents aux missions de médiation du CIG a poursuivi sa progression en 2025.

82 collectivités adhèrent au 31 décembre 2025 à la MPO contre 71, fin 2024, et 49 aux missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties contre 42, fin 2024.

Les agents couverts par la médiation préalable obligatoire (MPO) sont ainsi passés de 45 344, fin 2024, à 48 953 (+ 8 %) et ceux couverts par la MIJP de 24 570, fin 2024, à 27 845 agents (+13 %).

45 collectivités adhèrent à l'ensemble des missions de MPO et de MIJP, 5 collectivités ayant fait le choix notamment d'adhérer à la nouvelle convention-cadre de médiation du CIG adoptée lors du CA du 26 mars 2025.



PRÉVENTION, SANTÉ

ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Médecine préventive : un plan d'action pour notamment recruter plus de professionnels de santé au travail

Le CIG Petite Couronne fait face à un manque de médecins du travail et a engagé un plan d'action afin d'améliorer l'attractivité du service de médecine préventive et recherche activement des professionnels de santé au travail (cf. document Les Faits Marquants 2025). Malgré ce contexte, le service de médecine préventive est intervenu auprès de 16 collectivités adhérentes en 2025 pour un suivi médical de 5 765 agents.

Et l'équipe pluridisciplinaire composée de 4 médecins, 3 infirmières et 4 assistantes de santé au travail a réalisé plusieurs études actions sur le milieu de travail, notamment sur « *Les trichloramines, un risque professionnel majeur : rôle de l'infirmière de santé au travail dans l'élaboration d'une démarche innovante de prévention* » dans le cadre d'un cursus universitaire.

■ L'activité de réseau et d'accompagnement s'est développée en 2025

Plusieurs interventions ponctuelles et de sensibilisations ont été organisées dans des collectivités non suivies par le service de médecine préventives ou auprès de partenaires afin de faire connaître la santé au travail dans la FPT :

- Intervention du service dans un cours au DIU d'Infirmier de Santé au Travail de l'Université Paris-Cité sur la « *Spécificités de la réglementation en santé travail dans la fonction publique* » ;
- Sensibilisation des agents lors du forum QVT de la ville du Kremlin-Bicêtre sur la vision et le travail et le bruit et le travail. Après cette sensibilisation, des dépistages visuels et auditifs ont été réalisés. 2 quizz interactifs ont été proposés ainsi que de la documentation et des affichages de santé publique sur ces thématiques ;
- Organisation de la première Journée Parlons Médecine Préventive consacrée au thème « *Cancer et travail : mieux comprendre pour*

mieux accompagner », avec l'intervention d'une oncologue de la CRAMIF, d'un sociologue ;

- Sensibilisation à destination des assistantes médicales des collectivités adhérentes du service sur le thème « *les bases de la prévention des risques professionnels* ».
- Octobre Rose : l'équipe de médecine préventive a conçu et animé un stand d'information sur la prévention du cancer du sein au sein de deux établissements publics de la petite couronne. L'objectif était de délivrer des informations de santé publique sur le cancer du sein : chiffres clés, histoire d'octobre rose, les facteurs de risque. Un buste d'autopalpation a permis d'expliquer comment réaliser cet examen, un flyer explicatif a été également distribué en complément ainsi qu'une bibliographie complète ;
- sensibilisation sur la santé mentale auprès des agents de Joinville-le-Pont.

Conseil en prévention des risques professionnels, ergonomie et mission d'inspection : favoriser les démarches collectives

En 2025, le service EIPRP a accompagné 172 collectivités à travers des missions d'inspection, de conseil et d'ergonomie, représentant 2 499 jours d'intervention.

■ Inspection

120 inspections ont été réalisées et 118 sensibilisations ont été déployées auprès de collectifs portant sur les thèmes variés :

rôles et responsabilités réglementaires, prévention du risque chimique, risque routier, sécurité incendie et risques psychosociaux. Les ACFI ont participé à 140 réunions de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) pour 66 collectivités et mené 7 audits réglementaires. 25 avis réglementaires ont été rédigés sur des sujets variés (fonctionnement de la F3SCT, formation et suivi médical des saisonniers, suivi des préconisations du médecin du travail, sécurité incendie, conduites addictives...).

I Conseil

431 actions de conseil ont été menées, dont 38 % sur le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les autres thématiques en conseil incluent l'aide au développement d'un réseau d'assistants de prévention ou sa montée en compétences, la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux ou encore l'animation d'atelier lors de forum en santé et sécurité.

I Ergonomie

8 missions en ergonomie ont été réalisées pour un total de 78 jours d'intervention.

Sur les 8 missions, 4 études relèvent du champ de l'amélioration des conditions de travail et 3 ont concerné un projet en conception (assistance à maîtrise d'ouvrage conception des locaux d'accueil d'un CCAS, de locaux de CTM et d'un office de restauration) et 1 étude porte sur l'aménagement d'activité des ATSEM.

I Événements et sensibilisations

La 26^e Rencontre de la prévention « Transformation des services techniques : construisons une culture de prévention durable » a réuni 97 participants venant de 55 collectivités.

Les Jeudis de la prévention ont rassemblé 146 participants de 67 collectivités sur 6 thèmes : le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) ; l'accueil sécurité des nouveaux arrivants ; l'adaptation de la prévention au genre ; la gestion de l'amiante ; la sécurisation des spectacles ; l'organisation des visites de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

I Démarches collectives

Le cycle de prévention de l'usure professionnelle dans les crèches collectives s'est déroulé sur 5 journées de janvier à avril 2025. Ce cycle ouvert aux acteurs de la prévention et aux directeurs de crèche a réuni 38 participants venant de 15 collectivités.

La démarche et les principaux résultats ont fait l'objet d'une présentation au salon professionnel Préventica de Paris en juin 2025 (cf. encadré).

Sensibilisation d'animateurs en signalisation temporaire de chantier. Cette démarche vise à former au sein des collectivités des agents qui pourront ensuite accompagner les équipes dans la mise en œuvre des règles de sécurisation des interventions et chantiers sur la voie publique.

8 collectivités de la petite couronne ont suivi cette sensibilisation qui s'est déroulée sur 7 sessions, dont 2 ont été organisées en intercollectivités afin de favoriser ainsi les échanges de pratiques entre collectivités. Au total, 63 agents ont été sensibilisés en tant qu'animateurs en signalisation temporaire de chantier.

I La DPSAST* au salon Préventica 2025

Le cycle usure professionnelle en crèche collective a été présenté lors du Rendez-vous de la prévention à Paris. Ce cycle collaboratif avait pour objectif d'outiller les directrices de crèches et les préventeurs de même collectivité sur la prévention de l'usure professionnelle dans leur domaine d'activité et leur permettre d'identifier des solutions opérationnelles. Ce cycle a permis de déployer un regard et des interventions croisées et d'articuler concrètement les outils de prévention avec les outils de la petite enfance.

*DPSAST : Direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail.

Maintien dans l'emploi, période de préparation au reclassement : accompagner les agents et les DRH

En 2025, le service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME) a organisé 18 actions autour du handicap au travail, du maintien dans l'emploi et de la période de préparation au reclassement (PPR), avec au moins une action par mois et un temps fort en novembre lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap.

I Accompagnement des collectivités sur le maintien dans l'emploi

Le service CIME est intervenu auprès de plusieurs collectivités affiliées (Charenton-le-Pont, Clamart, EPT Est Ensemble, Saint-Maur-des-Fossés, Joinville-le-Pont, Noisy-le-Sec) pour animer des actions de sensibilisation destinées aux agents, encadrants et membres de directions. Plus de 200 agents ont été sensibilisés.

Dans la continuité de l'accompagnement mené auprès de l'EPT Est Ensemble, deux supports ont été élaborés : une plaquette RQTH et un guide maintien dans l'emploi, afin de renforcer la communication interne sur ces thématiques.

I Accompagnement des employeurs sur la période de préparation au reclassement (PPR)

L'appropriation du dispositif PPR poursuit sa progression : plus de 90 collectivités et établissements publics y ont désormais recours.

Le nombre de conventions est passé de 248 en 2024 à 296 en 2025, soit + 19,35 %.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif (8 mars 2019), 860 conventions ont été conclues.

En 2025, 65 bilans PPR ont été réalisés, confirmant une tendance au reclassement.

La convention tripartite PPR ouvre l'accès aux prestations du CIG Petite Couronne. À ce titre, le service CIME a organisé, en lien avec le service

promotion de l'emploi territorial :

- 12 sessions de présentation des métiers de la fonction publique territoriale : 259 agents convoqués ;

- 12 ateliers CV/lettre de motivation : 187 agents convoqués ;

- 12 ateliers d'entraînement aux entretiens de recrutement : 187 agents convoqués.

Pour répondre à la hausse des demandes et diversifier les modes, une réunion métiers a été proposée en novembre 2025, sous un format webinar : 33 agents inscrits.

Par ailleurs, 3 sessions d'une journée dédiée à la mise en œuvre opérationnelle de la PPR ont été organisées pour les collectivités, réunissant 57 participants. Ces ateliers visent à soutenir les collectivités dans la structuration de leur procédure interne.

I Accompagnement des DRH sur le maintien dans l'emploi – Cycle maintien dans l'emploi

Le CIG Petite Couronne a animé, en partenariat avec la délégation Île-de-France du CNFPT, un cycle de formation de 5 jours (octobre 2025 à février 2026) consacré au maintien dans l'emploi et au reclassement.

23 DRH et cadres des ressources humaines se sont inscrits au cycle, dont le programme s'appuie sur l'expertise de nombreux intervenants spécialisés (juristes, acteurs de la prévention, chargés d'études...) et sur des retours d'expériences de collectivités afin d'offrir une vision complète des enjeux actuels. Le cycle a alterné apports théoriques, ateliers collaboratifs et séquences ludopédagogiques.

Cette initiative vise à renforcer les connaissances, enrichir les pratiques professionnelles et à favoriser le partage entre pairs, tout en consolidant une culture commune.

Secrétariat du conseil médical : le plan d'action continue à être déployé

En 2025, le projet de dématérialisation des instances médicales a été lancé, avec 25 ateliers de co-construction permettant de développer un

nouvel outil baptisé Hygie-conseil médical, dont l'ouverture est prévue en juin 2026.

Le pôle conseil en collectivités a rencontré 20 DRH et réalisé 9 interventions de type formation auprès des gestionnaires. Le pôle expertise a organisé 2 506 rendez-vous avec 39 médecins agréés et avancé les frais d'honoraires pour un montant global de 221 568,57 euros.

En 2025, le secrétariat du conseil médical a réceptionné 5 657 saisines pour les 2 formations confondues (formation restreinte et formation plénière), dont 115 saisines portant sur des contestations d'un avis d'un médecin agréé.

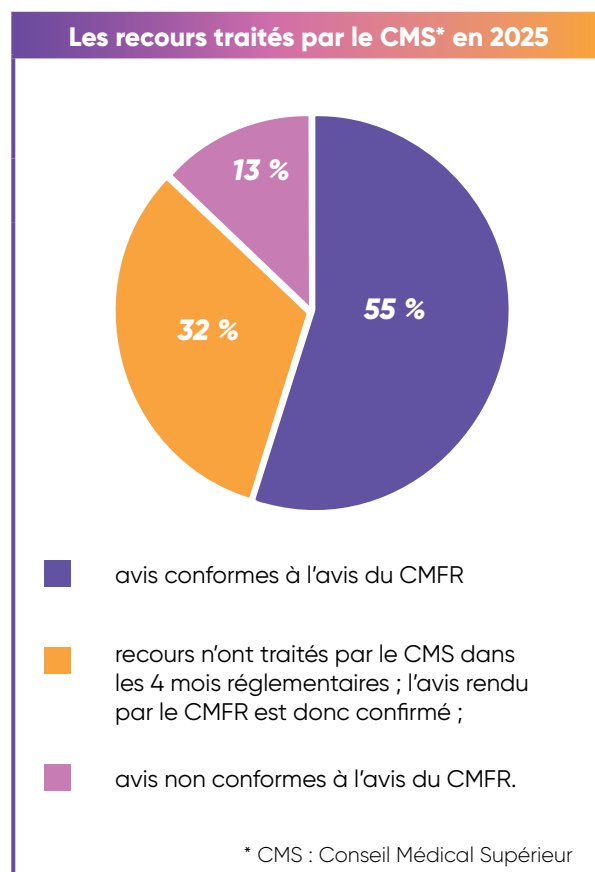
64 séances se sont tenues toutes formations confondues et 4 950 avis ont été rendus.

Le délai moyen de prise en charge d'une saisine (formation plénière ou formation restreinte) est de 5 mois.

Le nombre de dossiers reçus par le secrétariat du conseil médical – formation plénière (CMFP) est de 2 095 soit une moyenne mensuelle de 174 saisines. En formation plénière, 61 % des saisines reçues 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. Le nombre de dossiers reçus par le secrétariat du conseil médical – formation restreinte (CMFR) est de 3 562, soit une moyenne mensuelle de 297 saisines.

En formation restreinte, 70 % des saisines reçues ont fait l'objet d'un avis rendu par le conseil médical. 142 saisines de la formation restreinte ont été retournées en collectivité, le conseil médical n'étant pas ou plus compétent pour le motif demandé.

Sur les 154 recours reçus par le conseil médical : 89 recours ont été transmis au Conseil Médical Supérieur (CMS), 13 recours ont été rejetés car la saisine a été faite hors délai ou le recours a été émis contre un avis de la formation plénière, 52 recours sont en cours d'instruction.



Service social du travail : renforcer l'offre par de nouvelles interventions

La mise à disposition en collectivités

L'activité de mise à disposition auprès des collectivités s'est structurée autour des éléments suivants :

- 3 recrutements ont été réalisés afin d'assurer des remplacements nécessaires au maintien de la continuité du service ;
- 46 collectivités ont adhéré à la convention de mise à disposition d'une AST ;
- 3 conventions ponctuelles ont été établies pour répondre à des besoins spécifiques ou limités dans le temps.

Ces chiffres traduisent une activité soutenue et une mobilisation continue en faveur des collectivités partenaires.



I Amélioration de la prestation de service

L'année 2025 a été marquée par la mise en œuvre de plusieurs actions visant à moderniser et renforcer la qualité du service rendu aux agents :

- la gestion des RDV avec un nouvel outil dématérialisé Smart agenda. Le déploiement de Smart agenda a constitué une avancée majeure dans la gestion des rendez-vous. Cette solution permet désormais : une interaction facilitée avec l'agent ; l'envoi automatique des confirmations et rappels de rendez-vous ; la transmission de l'adresse du rendez-vous par SMS ; une possibilité d'annulation simplifiée et accessible ; la production de données statistiques facilitant l'analyse de l'activité.
- les premiers rapports d'activité ont été élaborés grâce à Qlik Sense, permettant une valorisation visuelle et exploitable des données ; une intégration directe dans un applicatif métier dédié ; une lecture améliorée et un suivi renforcé de l'activité. Cette évolution contribue au développement d'indicateurs fiables et à une meilleure capacité d'analyse.



Dispositifs psychosociaux : une équipe renforcée pour mieux agir sur les transformations du travail



Le service des psychologues intervenants du CIG Petite Couronne assure des missions d'accompagnement psychologique, d'analyse de pratiques professionnelles, de soutien aux équipes, de régulation, de supervision et d'intervention en situation de travail dégradé.

L'année 2025 a été marquée par une intensification des sollicitations, une diversification des demandes et un renforcement de l'équipe permanente.

I Les actions partenariales et les participations aux événements

• **Participation au forum « Objectif retraite » du CIG Petite Couronne.** L'équipe du service social au travail a été mobilisée sur les trois jours du forum. Les contributions se sont articulées autour de l'animation du stand, l'organisation d'un jeu pédagogique et l'accompagnement des agents à la création de leur compte sur le site Info Retraite. Cette participation a renforcé la visibilité du service et permis un accompagnement direct et personnalisé des agents.

• **Animation du réseau des assistantes sociales du travail du territoire.** Deux rencontres ont été organisées ouvertes à toutes les AST de la petite couronne : en juin – 27 participants, sur le thème : Service social du travail : comment accompagner en cas d'événement grave au travail ? ; en décembre – 32 participants, sur le thème : L'accompagnement de l'AST dans le départ à la retraite : comprendre, agir, anticiper.

Ces actions ont consolidé la dynamique de réseau professionnel et favorisé le partage de pratiques professionnelles.

I Travaux thématiques

Plusieurs chantiers majeurs ont été engagés, portant sur l'absentéisme au travail, le surendettement, l'intelligence artificielle, le suivi des contractuels.

Ces travaux visent à anticiper les évolutions des besoins des agents et des collectivités, tout en renforçant l'expertise interne et en préparant les orientations futures du service.

En 2025, le service a été sollicité par environ 30 collectivités de différents types : communes, CCAS, EPT, Conseil départemental sur divers types de services (action sociale, petite enfance, espaces verts, communication, protection maternelle et infantile (PMI), ressources humaines...). Au total, ce sont 774 séances qui ont été réalisées, contre 725 en 2024, soit une augmentation de 6,8 %. Cette progression confirme la montée en charge du service et l'élargissement des sollicitations des collectivités.

■ Répartition par type d'intervention

L'analyse de pratiques représente près de la moitié des dispositifs, suivie des échanges de pratiques et du soutien psychologique. Le soutien psychologique représente 10 % des interventions, la régulation d'équipe et la supervision 8 % des interventions.

■ Analyse qualitative de l'activité

Les principaux besoins identifiés sont :

- le soutien aux équipes confrontées à des situations émotionnellement lourdes ;
- la gestion des tensions relationnelles ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- la supervision des professionnels de l'accompagnement.

■ 2025, une année de transition pour les conventions facultatives

Le CIG Petite Couronne a souhaité simplifier l'accès aux prestations en matière de prévention, santé et action sociale au travail en proposant aux collectivités une convention cadre rassemblant plus de 20 services, de l'ingénierie de prévention à la santé au travail.

Désormais, une fois la convention cadre signée, l'intervention se règle par lettre de cadrage, de gré à gré en fonction des besoins de la collectivité. Objectif : plus de souplesse et de réactivité.



La protection sociale complémentaire (PSC) : la prorogation d'un an des conventions « prévoyance » et « santé »

Depuis la réforme introduite par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent participer au financement des couvertures « prévoyance » et « santé » de leur personnel.

■ Prévoyance

Pour le risque « prévoyance », cette obligation est effective depuis le 1^{er} janvier 2025 selon les modalités de participation et les garanties minimales fixées dans le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de PSC et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et leurs établissements publics à leur financement.

La convention « prévoyance » portée depuis 2020 par le CIG auprès de Territoria mutuelle, propose une formule adaptée aux nouvelles obligations des employeurs territoriaux.

Le CIG a donc obtenu de l'assureur la possibilité d'accepter dans le contrat, après étude de la sinistralité afin de ne pas bousculer son équilibre économique, l'adhésion de l'ensemble des employeurs souhaitant faire bénéficier leurs agents des garanties collectives négociées à l'échelle des 3 départements de la petite couronne.

Ainsi, 62 nouveaux employeurs ont rejoint la convention « prévoyance » au 1^{er} janvier 2025, renforçant la mutualisation du dispositif, et portant le nombre des collectivités et des établissements adhérents à 186 au total. ●

I Santé

Concernant le risque « santé », l'obligation de participation des employeurs publics territoriaux est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

4 employeurs ont été accompagnés par le CIG en 2025 pour finaliser à effet du 1^{er} janvier 2026 leur adhésion au contrat collectif signé avec Harmonie mutuelle, portant le nombre d'employeurs adhérents à 68 au total. ●

En 2025, dans l'attente de l'adoption de la loi transposant l'accord collectif national du 11 juillet 2023 sur la prévoyance, le CIG a prorogé d'1 an pour motifs d'intérêt général les conventions « prévoyance » et « santé ». La loi n° 2025-1251 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux a été promulguée le 22 décembre 2025. Elle fixe désormais le calendrier de mise en œuvre de la réforme.



La préparation du renouvellement du contrat d'assurance des risques statutaires

Le contrat d'assurance des risques statutaires porté par le CIG pour le compte des employeurs des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne est arrivé à échéance le 31 décembre 2025.

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

Accompagné par un cabinet d'avocats spécialisés dans les marchés d'assurances et dans l'actuariat, le CIG a défini avec précision les besoins en matière d'assurance de l'ensemble des entités mandataires.

À l'issue d'une procédure avec négociation, le marché a été attribué au groupement CNP Assurances / Relyens pour une entrée en vigueur du nouveau contrat à compter du 1^{er} janvier 2026.

144 collectivités ont validé leur adhésion au contrat, dont 73 de plus de 50 agents CNRACL bénéficiant d'une couverture personnalisée.

71 collectivités adhèrent au contrat « petit marché » regroupant les entités de moins de 50 agents autour d'une couverture standardisée tous risques avec une franchise de 15 jours sur le seul risque Maladie ordinaire.

12 collectivités ont couvert leurs agents IRCANTEC.

Le PASS Petite Couronne : un contrat d'œuvres sociales

En 2025, 1 collectivité supplémentaire a déployé auprès de ses agents le contrat d'œuvres sociales, PASS Petite Couronne.

CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin Cedex
T. +33 1 56 96 80 80
F. + 33 1 56 96 80 81
communication@cig929394.fr

cig.
Petite
Couronne