

COLLECTIVITÉS

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



PORTRAIT • MARION COLÉ
DRH DE LA VILLE D'ÉPINAY-SUR-SEINE

SOMMAIRE



Édito

Élections au conseil d'administration du CIG : maires, présidentes, présidents de la petite couronne, vous êtes appelés à voter !

Votre commune ou votre établissement public est affilié au CIG Petite Couronne, un établissement public qui, vous le savez, vous accompagne au quotidien dans votre politique de gestion des ressources humaines. Cette dernière est un levier fondamental dans la réussite du déploiement de votre projet de territoire puisque les agents territoriaux sont au cœur du service public local.

Le conseil d'administration du CIG, renouvelé après chaque élection municipale, dirige l'établissement. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne.

C'est au mois de juin que sera renouvelé ce conseil d'administration.

En tant que maire, présidente ou président d'un établissement public de la petite couronne, vous êtes électrice ou électeur. Vous pourrez voter entre les 11 et 18 juin par vote électronique.

Par sa neutralité, son expertise et sa capacité à accompagner un territoire aussi dense et contrasté que la petite couronne, le CIG soutient chaque jour l'ensemble des collectivités et leurs 140 000 agents, contribuant ainsi à la construction d'un service public accessible, fiable et protecteur pour l'ensemble des 4,7 millions d'habitants qui y vivent.

Ces élections sont par conséquent primordiales.

Le président, Jacques Alain Bénisti

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

3. GRH

↳ Les 5 points-clés d'une politique de maintien dans l'emploi

4-5-6. Enjeux

- ↳ SVP Statut : des réponses écrites pour mieux accompagner les collectivités
- ↳ PSC : une nouvelle étape pour la prévoyance des agents territoriaux
- ↳ Bienvenue au CIG à... Villiers-sur-Marne !

7. En bref

↳ Brèves d'actualité

8. Enjeux

↳ Élus et élus : pourquoi est-il essentiel de voter aux élections du conseil d'administration du CIG Petite Couronne ?

9. Rencontre

↳ Bernard Foisy, membre du conseil d'administration

10-11. Expertise

- ↳ Le CIG dématérialise toute la gestion des dossiers du conseil médical
- ↳ Proximité Partenaires : un outil GRC au service de la relation avec les collectivités

12. Portrait

↳ Marion Colé, DRH de la Ville d'Épinay-sur-Seine (93)

LES 5 POINTS-CLÉS

D'UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Le cycle consacré à la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi et de reclassement est un dispositif qui s'adresse à un collectif de DRH et de cadres des ressources humaines des collectivités de petite couronne.

Du 16 octobre au 5 février dernier, la 3^e édition du cycle consacré à la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi et de reclassement a été proposée par le CIG et le CNFPT. Retour sur quelques-uns des conseils essentiels évoqués lors de cette formation.

1. Prévenir la dégradation des situations de santé

Une politique de maintien dans l'emploi ne se limite pas à la gestion des situations d'inaptitude : elle constitue un levier essentiel de prévention. En s'appuyant sur des indicateurs fiables (santé au travail, usure professionnelle...), l'organisation peut anticiper les risques et structurer une démarche proactive. Le CIG propose des outils et expertises pour y contribuer, notamment Analysis RH ou encore les prestations de la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail, ainsi que de la direction de l'emploi territorial (outils d'accompagnement individuels - conseil en orientation professionnelle, bilan de parcours professionnel... - et appuis sur les données).

2. Un engagement et une responsabilité partagés

Une politique de maintien dans l'emploi nécessite un engagement clair et partagé. Un portage politique affirmé fixe l'ambition et les moyens (à travers par exemple des lignes directrices de gestion ou le programme annuel de prévention des risques professionnels) mais sa réussite repose aussi sur l'implication de tous, des RH, des acteurs de la prévention jusqu'aux managers des services et aux agents. Lorsque chacun se sent concerné, une dynamique collective durable peut émerger, permettant de prévenir les fragilités et de sécuriser les parcours professionnels.

3. Un indispensable travail en pluridisciplinarité

La gestion d'une situation individuelle mobilise plusieurs expertises internes et, si besoin, des partenaires externes comme le FIPHFP ou le CNFPT. La coordination de ces acteurs est essentielle pour construire des solutions souples, adaptées et efficaces.

4. Un pilotage par un référent spécialisé

La présence d'un référent handicap formé et identifié constitue un atout majeur. En lien étroit avec les services RH, il coordonne les intervenants, structure la démarche et mobilise les appuis externes nécessaires, notamment ceux du CIG.

5. L'acculturation de toutes et tous dans la collectivité

Le maintien dans l'emploi touche à des sujets sensibles et nécessite un climat de confiance construit dans la durée. Les actions menées lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées offrent une première impulsion, mais doivent s'inscrire dans un travail continu de sensibilisation des membres du CODIR, des encadrants et des collectifs de travail. Le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi du CIG accompagne les collectivités pour ancrer durablement cette culture commune. ●

Une sensibilisation des référents handicap le 6 octobre prochain

Le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi du CIG Petite Couronne organise une journée de sensibilisation destinée aux référents handicap, responsables ou gestionnaires en charge du développement d'une politique handicap et de maintien dans l'emploi. Objectifs : les aider à développer leurs connaissances et à mieux identifier, les dispositifs, appuis et partenaires qu'ils peuvent mobiliser dans le cadre de leurs fonctions. Cette sensibilisation, tarifée à 200 euros TTC, aura lieu le **mardi 6 octobre 2026 de 9 h 15 à 17 h, au CIG Petite Couronne**. Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 4 septembre (attention : nombre de places limité à 15 personnes).

↳ www.cig929394.fr/formulaire-dinscription-sensibilisation-referent-handicap/



Des réponses écrites

pour vous accompagner et sécuriser vos actes RH

Depuis le 19 janvier 2026, le CIG Petite Couronne a généralisé à l'ensemble des affiliés la possibilité d'obtenir, auprès de l'assistance SVP Statut, des réponses écrites, en complément des échanges oraux habituellement proposés.

Cette évolution s'inscrit dans la continuité des réponses aux besoins exprimés par les collectivités, notamment celui de disposer d'analyses statutaires écrites, fiables et juridiquement étayées, facilitant la sécurisation des décisions RH, leur transmission à la direction générale ou aux élus, ainsi que leur réutilisation au sein des services.

Un appui formalisé pour sécuriser les décisions RH

La réponse écrite constitue ainsi un support d'aide à la décision, tout en garantissant l'expertise d'un tiers. Après une phase d'expérimentation conduite en 2025 durant 4 mois auprès de collectivités volontaires, le dispositif est désormais proposé à l'ensemble des affiliés. Chaque collectivité bénéficie ainsi, actuellement, d'un crédit de 5 réponses écrites par an, indépendant des sollicitations orales, qui demeurent illimitées.

Une procédure accompagnée et sécurisée

La procédure repose sur un accompagnement de proximité : lorsqu'une demande de réponse écrite est identifiée dès la saisine via le formulaire SVP Statut, un juriste statutaire contacte le demandeur par téléphone

afin de préciser le contexte, rappeler le cadre du dispositif et apporter les éléments de réponses. La réponse écrite argumentée, intégrant les références juridiques utiles, est ensuite transmise dans un délai moyen d'une semaine. Elle est adressée au demandeur ainsi qu'au directeur ou la directrice des ressources humaines.

Une démarche inscrite dans la durée

Parallèlement, le CIG a l'objectif de permettre de consulter sur son site Internet les réponses écrites apportées (si elles s'y prêtent et sous une forme anonymisée) pour mettre à disposition du plus grand nombre ses analyses, sur le même principe que les foires aux questions statutaires (FAQ) déjà accessibles, ce qui viendra enrichir les ressources existantes et favoriser le partage d'expertise.

Un premier bilan externe du dispositif sera réalisé dans les prochains mois, afin d'en apprécier les usages et les apports pour les collectivités.

Avec cette évolution, le CIG réaffirme son engagement : proposer une expertise statutaire fiable, opérationnelle et adaptée aux réalités de terrain, au service de ses affiliés. ●



COMMENT DEMANDER UNE RÉPONSE ÉCRITE À SVP STATUT ?

1. Je fais ma demande via le formulaire habituel

→ Dans le champ « Description », j'ajoute au début : « DEMANDE DE RÉPONSE ÉCRITE ».

Une réponse écrite correspond à une question précise, afin de garantir la qualité et la lisibilité des analyses produites.

2. L'assistance SVP Statut me recontacte

→ Un juriste statutaire m'appelle pour préciser ma demande, prodiguer un premier conseil oral et, si nécessaire, demander des éléments complémentaires.

3. Je reçois la réponse écrite

→ Délai moyen : une semaine

→ La réponse est disponible, accompagnée d'un rappel du crédit de réponses écrites restant :

- dans ma boîte mail professionnelle,
- sur mon espace Proximité Partenaires, avec l'historique de toutes mes demandes.

4. Mon crédit annuel

→ Chaque collectivité dispose de 5 réponses écrites par an, indépendamment des sollicitations orales qui restent illimitées.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Une nouvelle étape

pour la prévoyance des agents territoriaux

Longtemps laissée au second plan, la couverture prévoyance des agents territoriaux connaît aujourd'hui une transformation majeure, appelée à sécuriser durablement les parcours professionnels et à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.



La loi relative à la PSC de décembre 2025 transpose les principes de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 signé par la coordination des employeurs publics territoriaux et les syndicats représentatifs et renforce significativement la prévoyance. Deux évolutions principales en découlent. Les contrats collectifs à adhésion obligatoire sont généralisés, mettant fin au recours exclusif aux contrats individuels labellisés pour ce risque. La participation minimale des employeurs est fixée à 50 % de la cotisation correspondant au socle de garanties, contre 7 euros auparavant. Par ailleurs, les garanties minimales renforcées visent un maintien à 90 % du revenu net, en cas d'incapacité ou d'invalidité.

Des incertitudes persistantes

La mise en application de la réforme soulève toutefois d'importantes difficultés. Le calendrier différencié de mise en conformité, selon les contrats en cours, crée des tensions pour les collectivités et les centres de gestion dont les conventions arrivent rapidement à échéance. La

loi prévoit en effet des délais de mise en conformité différents selon la situation des collectivités au 23 décembre 2025 : celles recourant encore à la labellisation disposent d'un délai jusqu'au 1^{er} janvier 2029, tandis que celles déjà engagées dans des contrats collectifs doivent se conformer au nouveau cadre dès le renouvellement de leurs conventions en cours.

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'à la date où nous publions cet article, les décrets ne sont toujours pas publiés, alors même que l'élaboration et le lancement des marchés publics afférents à la PSC s'avèrent particulièrement complexes, longs et juridiquement sensibles. Les délais imposés apparaissent dès lors difficilement compatibles avec les exigences de la commande publique, du dialogue social et du déploiement auprès des collectivités et de leurs agents.

« *Le fond de la réforme est unanimement salué, mais deux points majeurs s'avèrent aujourd'hui problématiques : un calendrier d'application difficilement tenable et une sécurisation insuffisante de la reprise des états pathologiques antérieurs* », souligne Benoît Haudier, DGA du CIG, chargé des

concours, de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail.

Enfin, dans un contexte de tension financière marqué pour de nombreuses collectivités, le coût de mise en œuvre du nouveau dispositif suscite des inquiétudes, même si la loi prévoit un mécanisme de soutien financier de l'État.

Le rôle clé du CIG Petite Couronne

Dans ce contexte mouvant, le CIG est pleinement mobilisé. Son président a saisi dès janvier 2026 le ministre délégué à la fonction publique, puis de nouveau fin février, afin d'alerter sur les difficultés de calendrier et les risques juridiques et sociaux liés à la transition vers le nouveau cadre.

Parallèlement, le CIG poursuit l'accompagnement des employeurs territoriaux à travers l'information juridique, le pilotage des contrats collectifs, l'assistance aux collectivités et l'appui aux démarches de dialogue social. Ainsi, le suivi attentif des communications du CIG apparaît indispensable pour permettre une transition maîtrisée vers ce nouveau cadre de PSC. ●

CONTACT

Kamélia Pinat, responsable
cellule pilotage des contrats
01 56 96 82 34
psc@cig929394.fr

En savoir +

IAJ de février 2026 « *Protection sociale complémentaire des agents territoriaux : la couverture du risque prévoyance renforcée* »

↳ www.cig929394.fr/iajs/iaj-fevrier-2026/



Et la couverture santé ?

Concernant le risque santé, le CIG va renouveler son marché pour une mise en application au 1^{er} janvier 2027.

Bienvenue au CIG à... Villiers-sur-Marne !

Le CIG Petite Couronne dispose désormais de locaux annexes dans le Val-de-Marne. Cet espace de proximité offre de nouvelles opportunités pour les collectivités et les agents territoriaux de ce secteur.



Le 11 février dernier, le président du CIG Petite Couronne, Jacques Alain Bénisti a inauguré les locaux annexes de l'établissement, au 9 boulevard Georges-Méliès, à Villiers-sur-Marne (94). De nombreux élus et élus ainsi que des cadres territoriaux (DGS, DGA, DRH...) des collectivités et établissements étaient présents à cet événement. Cet espace de proximité offre une multitude d'usages possibles, notamment pour les affiliés : mise à disposition de salles de réunion ; déclinaison locale de certains événements organisés à Pantin ; accueil de journées grand public (forums, salons...) ; présence ponctuelle du CIG pour des besoins individualisés des services RH (conseil statutaire, déontologie,

accompagnement social, dossiers retraite, etc.)... C'est d'ailleurs dans ces locaux que se déroulera l'un des trois rendez-vous 2026 du forum « Objectif retraite », le 24 septembre prochain [cf. page 7]. Dans le cadre du partenariat du centre de gestion avec le CNFPT, ces locaux annexes pourront aussi accueillir des sessions de formation.

L'équipement est conçu pour être largement modulable. Il comporte plusieurs bureaux individuels, une salle de réunion d'une trentaine de

places, un espace de co-working et une salle de conférence, avec écrans vidéo et une centaine de places assises (dans des gradins rétractables).

Comme l'a souligné le président dans son discours, ce lieu est « l'une des concrétisations les plus fortes de notre stratégie de proximité, affirmée dans notre projet d'établissement 2023-2026. Cette proximité, c'est ce qui tisse depuis plus de quarante ans le lien de confiance qui nous unit. C'est notre maison commune. Un lieu où je vous invite (élus, DG, DGA, DRH, agents, représentants du personnel et partenaires) à venir échanger, partager, apprendre. » ●

Paroles de maires



MARIE-CHRISTINE SEGUI
Maire d'Ormesson-sur-Marne (94)

« C'est un lieu accueillant, spacieux et agréable, doté d'équipements modernes. Le fait de pouvoir disposer ici de prestations du CIG est particulièrement important pour nous. Pantin se trouve à une certaine

distance et il est parfois difficile de nous y rendre. De plus, nous manquons de locaux disponibles au quotidien. C'est pourquoi le fait de pouvoir utiliser, à proximité, un lieu pour organiser par exemple des formations est une véritable opportunité. Cette nouvelle annexe comporte d'ailleurs plusieurs salles de tailles différentes. Cette modularité est un atout car nos besoins peuvent être très variés. »



ROLIN CRANOLY
Maire de Gagny (93)

« Cette annexe du CIG est accessible en quelques minutes depuis notre territoire. C'est une très bonne idée, qui répond concrètement à nos préoccupations. L'organisation d'événements de proximité va nous permettre de rester plus

facilement mobilisés sur les accompagnements proposés par le CIG. Et cette annexe nous sera également utile pour nos propres initiatives. En cette période de début de mandat, je pense par exemple à l'organisation de séminaires pour la formation des élus. C'est un point important car je suis convaincu que le CIG est un interlocuteur indispensable à connaître non seulement pour les maires, mais aussi pour l'ensemble des élus locaux. »

OBJECTIF RETRAITE
LE FORUM DES AGENTS TERRITORIAUX DE LA PETITE COURONNE

2026

JEUDI 4 JUIN
LA DÉFENSE /
COURBEVOIE (92)

JEUDI 24 SEPTEMBRE
VILLIERS-SUR-
MARNE (94)

MARDI 17 NOVEMBRE
PANTIN (93)

Forum « Objectif retraite » : 3 rendez-vous en 2026

Le forum « Objectif retraite » est destiné aux agents territoriaux qui se trouvent à moins de 5 ans de l'âge de départ à la retraite. Cette année, il se déroulera dans les 3 départements de la petite couronne, à 3 dates différentes :

- jeudi 4 juin, au Pôle Léonard de Vinci, 12 avenue Léonard de Vinci, à La Défense / Courbevoie ;
- jeudi 24 septembre, dans les locaux annexes du CIG, 9 boulevard Georges Méliès, à Villiers-sur-Marne ;
- mardi 17 novembre, au CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérard, à Pantin. ●

Informations complémentaires et inscriptions sur :

↳ www.forum-objectif-retraite.fr

Élues et élus : à vos agendas !

La 2^e Rencontre pour les élus employeurs aura lieu le mardi 6 octobre au CIG Petite Couronne à Pantin. Vous êtes un élu intéressé par les questions RH - maire, président ou élu délégué à ces thématiques ? Cet événement va vous permettre de mieux connaître les pratiques à l'œuvre sur le territoire de la petite couronne. Des invitations et un programme détaillé vous seront transmis prochainement. ●

Le CIG sécurise ses échanges électroniques avec BlueFiles

Afin de renforcer la protection des données sensibles, le CIG Petite Couronne met en œuvre, à compter du 1^{er} juin 2026, la solution française BlueFiles, dédiée au transfert sécurisé de messages et de documents.

BlueFiles permet d'envoyer ou de recevoir, de manière ponctuelle et temporaire, des fichiers contenant des données personnelles, confidentielles ou de grande volumétrie. Cette solution s'inscrit pleinement dans les engagements du CIG en matière de sécurité des systèmes d'information et de conformité vis-à-vis du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Des informations détaillées ont été transmises à l'ensemble des directions des ressources humaines des collectivités et établissements affiliés et des webinaires ont été organisés, pour les accompagner dans l'utilisation de BlueFiles. ●

Rencontre emploi-RH : les lignes directrices de gestion

La prochaine Rencontre emploi-RH du CIG aura pour thème « Lignes directrices de gestion : 6 ans après, bilan et perspectives ». Quels enseignements tirer de la mise en œuvre des LDG ? Comment en faire un outil d'anticipation et d'enrichissement du dialogue social ? Quels retours d'expériences peuvent être éclairants à ce sujet ? Pour explorer toutes ces interrogations, rendez-vous le vendredi 19 juin, de 9 h à 17 h au CIG Petite Couronne. La Rencontre emploi-RH s'adresse aux dirigeants et responsables RH des collectivités territoriales de la petite couronne. ●

↳ Pour en savoir plus et vous inscrire : www.cig929394.fr



Élections professionnelles 2026 : plus de 120 000 électeurs concernés en petite couronne

D'après la photographie des effectifs au 1^{er} janvier, le nombre d'électeurs appelés à voter lors des élections professionnelles de décembre 2026 est stable. Au total, ils seront 120 798, contre 119 262 en 2022. On constate une forte progression des agents contractuels parmi les électeurs : ceux qui voteront pour désigner leurs représentants à la CCP sont en effet 42 147, soit 9 141 de plus qu'en 2022. Dans le même temps, les effectifs des fonctionnaires électeurs diminuent. Ils seront 78 651 appelés

à voter en décembre pour élire leurs représentants dans les CAP, soit une baisse de 7 605 agents (notamment 6 319 en catégorie C).

Pour en savoir plus sur les élections professionnelles :

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

Élues et élus : pourquoi est-il essentiel de voter aux élections du conseil d'administration du CIG Petite Couronne ?

Vous êtes maire ou président d'un établissement public de la petite couronne ?

Du 11 au 18 juin, vous élirez par vote électronique les membres du conseil d'administration du CIG. Cette élection est déterminante : votre collectivité ou établissement est affilié au CIG, et la gestion des ressources humaines constitue un levier essentiel pour réussir la mise en œuvre de votre projet de territoire.



Établissement public qui accompagne les collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines, le CIG Petite Couronne renouvelle en juin son conseil d'administration. Maires et présidents de la petite couronne voteront par voie électronique du 11 au 18 juin, conformément au décret publié le 6 février.

Pourquoi est-il essentiel de voter ?

Un service public ne vit que grâce aux femmes et aux hommes qui l'animent. Sans agents engagés, compétents et accompagnés, il perd sa substance. La fonction d'employeur est une responsabilité stratégique : attirer et fidéliser les bons profils, veiller à la santé des équipes, prévenir les conflits, négocier, innover... Les ressources humaines ne sont pas un sujet technique, mais bien politique. Elles conditionnent la capacité des élus à tenir leurs engagements et à garantir un service public fiable et efficace. D'où l'importance de participer à cette élection.

Comment est composé le conseil d'administration ?

Les sièges du conseil d'administration sont répartis ainsi :

→ **24 sièges pour les communes affiliées** ; les représentants sont élus par les 122 maires, au scrutin de liste, parmi les

maires et conseillers municipaux des communes affiliées. Chaque maire dispose d'une voix ;

→ **2 sièges pour les établissements publics affiliés** ; les représentants sont élus par les présidents, au scrutin de liste, parmi les membres titulaires d'un mandat local des conseils d'administration des établissements publics affiliés. Chaque président dispose d'une voix par fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps complet ou à temps non complet affecté dans l'établissement et en position d'activité auprès de celui-ci ;

→ **1 siège pour chacun des 3 départements affiliés** (92, 93 et 94) ; les représentants des départements seront désignés en 2028, chaque département mandatant une représentante ou un représentant parmi ses élus.

Les résultats seront proclamés le 18 juin. Le président et le bureau seront élus parmi les membres du conseil d'administration lors du conseil d'administration d'installation du 30 juin.

Des précisions sur les modalités précises de vote seront prochainement transmises aux électrices et électeurs. ●



« La participation de tous les élus aux élections visant à renouveler le conseil d'administration du CIG Petite Couronne au mois de juin est essentielle. »

Bernard Foisy, conseiller municipal du Plessis-Robinson (92), est également membre du conseil d'administration du CIG Petite Couronne.

→ **Tout comme l'ensemble des membres du conseil d'administration du CIG, votre mandat est sur le point de s'achever. Pouvez-vous nous parler de cette expérience ?**

Ce mandat aura été pour moi une découverte en tant que membre titulaire puisque j'étais précédemment suppléant. C'est une expérience passionnante qui m'a permis de mieux connaître les diverses réalités des ressources humaines territoriales sur l'ensemble du territoire de la petite couronne.

Je siège au sein des instances de dialogue social, en particulier dans la commission administrative paritaire de catégorie C. Je recommande à tous les élus territoriaux, notamment celles et ceux qui entament leur premier mandat, de prendre le temps de s'investir dans le fonctionnement de ces instances. Cela les aidera, j'en suis convaincu, à mieux comprendre l'environnement institutionnel où ils vont évoluer et donc à prendre des décisions plus éclairées en tant qu'élus – et employeurs – locaux.

→ **Le vote pour le renouvellement du conseil d'administration aura lieu du 11 au 18 juin. Quel message souhaitez-vous adresser aux élus de la petite couronne à ce sujet ?**

Je veux leur rappeler que leur participation à ce scrutin, en tant que maire ou président d'établissement, est essentielle. La force du CIG, c'est sa proximité avec ses affiliés. Chaque collectivité et établissement de la petite couronne doit donc se prononcer lors de cette élection pour le renouvellement du conseil d'administration. C'est une manière d'entretenir le lien de confiance qui nous

unit au centre de gestion. Je voudrais ajouter que, à l'heure où l'on voit l'abstention progresser de manière continue, élection après élection, les élus ont un devoir d'exemplarité.

→ **Concernant le projet d'établissement Proximité II, quel regard portez-vous sur le travail accompli au cours de ce mandat et quelles perspectives se dessinent selon vous ?**

Cette démarche s'inscrivait dans la continuité de la précédente mandature. Elle a permis de traduire l'ambition politique portée par notre conseil d'administration, en établissant une feuille de route cohérente. Je crois qu'elle a permis au CIG de mettre un réel coup d'accélérateur à sa modernisation et au développement de nouvelles missions adaptées aux besoins des collectivités. Nous pouvons être fiers du travail accompli jusqu'au bout de ces 6 années.

J'en veux pour preuve la mise en place au mois de juin de l'application « Hygiène – Conseil médical », qui viendra prolonger le plan d'action prioritaire lancé en 2023 pour améliorer la gestion des dossiers traités par cette instance. Je voudrais aussi citer l'inauguration il y a quelques mois de nos locaux annexes de proximité, à Villiers-sur-Marne.

Pour projeter le CIG vers l'avenir, la prochaine mandature sera l'occasion d'élaborer un nouveau projet en tenant compte notamment de l'écosystème institutionnel, de la situation des collectivités, mais aussi des enjeux globaux liés à la transition environnementale et numérique. ●

Le CIG dématématise la gestion des dossiers **du conseil médical**

Le 8 juin prochain, le CIG Petite Couronne va lancer l'application « Hygie - Conseil médical » pour dématématiser le traitement des dossiers du conseil médical interdépartemental. Objectif : fluidifier et sécuriser les échanges avec les collectivités.

Hygie, du nom de la déesse grecque de la santé, va permettre de gérer de manière entièrement dématématisée les dossiers du conseil médical. Du dépôt de la saisine jusqu'au procès-verbal en séance, toutes les étapes d'un dossier s'effectueront dans « Hygie - Conseil médical »*. Cette application viendra prendre le relais d'Aghire, la solution informatique utilisée jusqu'à présent. La migration des données s'effectuera du 1^{er} au 7 juin. Durant cette période Aghire ne sera plus accessible. Les dossiers réceptionnés avant le 1^{er} juin seront progressivement transférés dans Hygie.

Attention : à compter du 1^{er} juin, aucune saisine papier ne sera acceptée.

Une meilleure communication avec les collectivités

Avec Hygie, les collectivités sauront, dès le dépôt de leur demande, quelles sont les pièces justificatives nécessaires au bon traitement de celle-ci. Elles disposeront aussi d'un meilleur suivi de chacun de leurs dossiers, puisqu'elles pourront consulter en ligne leur état d'avancement. Des notifications leur seront d'ailleurs transmises à chaque étape importante.

À noter : toute saisine incomplète sera retournée automatiquement aux collectivités via Hygie - Conseil médical, pour être complétée.

Accompagner la prise en main de ce nouvel outil

Avec l'application Hygie, le conseil médical interdépartemental souhaite optimiser toute la procédure de traitement des dossiers.

* à l'exception des expertises médicales sous pli confidentiel.

En prévision du lancement de l'application, un webinaire de présentation sera proposé le vendredi 5 juin à 10 h. Une documentation sera mise à disposition des gestionnaires pour les accompagner dans ces évolutions de procédure. Et l'équipe du conseil médical sera à votre écoute pour vous accompagner.



Dans le cadre du développement de l'application « Hygie - Conseil médical » des échanges ont eu lieu avec un panel de collectivités, comme par exemple début mai avec la Ville d'Aulnay-sous-Bois (93).

Innover et sécuriser

L'application Hygie 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.

À terme, un espace agent, accessible via France Connect, sera également proposé. Le CIG Petite Couronne communiquera sur ce déploiement. Un espace médecin permettra de recueillir les expertises médicales.

Autre innovation : la signature électronique des procès-verbaux de séance, une grande première au CIG, dont l'expérimentation ouvrira sans doute des possibilités pour d'autres procédures. L'application Hygie sera accessible via le portail Convergences.

Le conseil médical : une priorité

La dématématisation des procédures du conseil médical est l'un des axes du plan d'action prioritaire lancé en juin 2023 afin d'améliorer le fonctionnement de cette instance et d'accélérer le traitement des dossiers. Elle marque ainsi une nouvelle étape dans cet effort continu de rendre plus opérant le conseil médical pour les collectivités et leurs agents. ●

Pour en savoir plus et vous inscrire au webinaire du 5 juin :

↳ www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/prevention-sante-et-action-sociale/secretariat-conseil-medical/

Proximité Partenaires : un outil au service de la relation avec les collectivités

Au cœur de la relation entre le CIG Petite Couronne et ses collectivités affiliées, l'outil Proximité Partenaires structure et modernise les échanges. Il s'agit d'un outil de type GRC (gestion de la relation aux collectivités) visant à centraliser les informations, mieux connaître les collectivités et améliorer la qualité du service rendu.



Déployé sous l'impulsion de la direction générale, en lien étroit avec les directions métiers et les agents du Centre, Proximité Partenaires répond à un enjeu stratégique : disposer d'une vision globale des interactions avec les collectivités, tout en simplifiant leurs démarches.

Son développement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la relation avec les affiliés, pilotée par le CIG Petite Couronne, qui mobilise sa propre équipe de développeurs pour concevoir et faire évoluer l'outil. Dans ce cadre, le CIG collabore avec le groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion, qui contribue à sa mise en œuvre et propose la solution aux autres centres de gestion.

Conçu pour répondre à des besoins identifiés dès l'origine – fiabilisation des contacts, harmonisation des échanges, suivi de l'activité –, Proximité Partenaires s'appuie sur une feuille de route construite au fil des usages.

Un guichet unique : une nouvelle porte d'entrée vers les services du CIG

Fonctionnalité phare pour les collectivités, le guichet unique devient le point d'entrée central vers l'ensemble des services du CIG. Il permet de saisir les demandes, de

suivre leur traitement et d'accéder aux réponses apportées, dans une logique renforcée de transparence et de traçabilité.

Déjà utilisé dans le cadre de la saisine de SVP Statut, ce dispositif est progressivement déployé auprès des autres services du Centre.

À terme, le guichet unique donnera également accès à l'ensemble des informations relatives à une collectivité : contacts référencés, conventions en cours, suivi des interventions, documents associés...

Enfin, Proximité Partenaires s'articule étroitement avec le nouveau site Internet. Les formulaires accessibles depuis le site redirigent automatiquement vers le GRC, assurant une continuité d'usage et une expérience cohérente.

Une relation plus fluide et plus efficace

En centralisant les informations et les échanges, Proximité Partenaires offre aux collectivités un gain de temps, une meilleure lisibilité des services du Centre et une relation modernisée, plus fluide et sécurisée. Un outil qui accompagne durablement l'évolution des besoins et renforce la proximité avec les partenaires du CIG Petite Couronne. ●



Informations pratiques

L'accès à l'outil Proximité Partenaires s'effectue via la plateforme sécurisée Convergences.

Besoin d'assistance sur Convergences ?

Nous vous invitons à contacter le correspondant CIG, joignable à l'adresse suivante :

↳ correspondantcig@cig929394.fr

Pour toute demande d'assistance hors Convergences, contacter notre support technique (direction des systèmes d'information) :

↳ 01 56 96 81 75 / support.extranet@cig929394.fr

Une approche de terrain

Depuis 2019 à Épinay-sur-Seine (Seine-Saint-Denis), **Marion Colé** a fait de la proximité avec les agents et de la connaissance fine des métiers un socle de son action RH.



Entrée dans la fonction publique territoriale presque par hasard, Marion Colé n'en est jamais repartie. Depuis 2022, elle est directrice des ressources humaines de la Ville d'Épinay-sur-Seine, où elle défend une approche de terrain, fondée sur la proximité avec les agents et la compréhension fine des métiers. Une philosophie qu'elle incarne notamment lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants, qu'elle anime avec son équipe : un temps fort pour transmettre les valeurs de la collectivité et créer les premiers liens.

Après ses études, c'est un premier poste au sein d'un bailleur social public de Seine-Saint-Denis qui lui ouvre les portes des ressources humaines territoriales. Pendant plus de dix ans, elle y accompagne les évolutions statutaires et organisationnelles d'un secteur en profonde mutation. « *J'y ai appris la rigueur, mais aussi l'adaptation permanente* », explique-t-elle. Une expérience fondatrice, qui façonne durablement sa vision du métier. Après un passage dans une petite structure intercommunale du Val d'Oise, où tout est à construire ou presque, Marion Colé rejoint la Ville d'Épinay-sur-Seine en 2019. Elle y occupe alors un poste nouvellement créé : coordinatrice de la vie interne. Une fonction transversale qui lui permet de parcourir les services, de rencontrer les équipes et de piloter des projets collectifs au plus près du terrain. Une immersion précieuse, qu'elle considère aujourd'hui comme une étape clé de son parcours : « *Ce poste m'a permis de vraiment connaître la collectivité, les métiers, les agents. C'est une chance*

quand on devient ensuite DRH. » Lorsque l'opportunité se présente, la suite s'impose naturellement : Marion Colé devient successivement DRH adjointe puis directrice des ressources humaines. À la tête d'une direction de 19 agents, organisée en trois pôles, elle accompagne près de 830 agents permanents de la ville et des établissements rattachés, dans un territoire dynamique de 53 000 habitants, membre de l'établissement public territorial Plaine Commune.

Parmi les défis majeurs auxquels elle est confrontée : l'accompagnement des agents dont les parcours professionnels évoluent, notamment face au vieillissement



Une collectivité, c'est tous les métiers du monde.

et à la pénibilité de certains métiers. Le pôle carrière-paie occupe à ce titre une place centrale dans l'activité de la direction, avec la gestion de près de 1 200 paies par mois. Sécurisation des actes, fiabilité de la paie, accompagnement statutaire des parcours : un travail de fond, exigeant et quotidien, indispensable au bon fonctionnement de la collectivité. La création d'un poste de conseiller mobilité carrière, les parcours de reconversion ou encore l'immersion dans d'autres services traduisent une conviction forte : chaque situation mérite une solution construite, humaine et réaliste.

« *Notre rôle, c'est d'accompagner et de chercher des solutions, même quand elles ne sont pas simples.* »

Marion Colé porte également une attention particulière à la valorisation des compétences internes à travers un réseau de formateurs internes, des actions de communication RH et des événements fédérateurs : autant d'initiatives qui renforcent le lien collectif et le sentiment d'appartenance.

« *Une collectivité, c'est tous les métiers du monde. Cette richesse-là, il faut la faire vivre.* »

Pour elle, être DRH, c'est avant tout créer les conditions du travail collectif. « *Ce qui me motive, c'est de voir des agents bien au travail, engagés et attachés à leur collectivité.* » Une mission exigeante et énergivore, qu'elle équilibre par une pratique sportive régulière et un optimisme assumé : « *Je pars toujours du principe que tout problème a une solution.* » ●