CIG Petite Couronne

COLLECTIVITÉS

MAGAZINE destiné aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés



ÉLUS EMPLOYEURS

Les élues et élus de la petite couronne se retrouvent pour mieux se préparer, avec le CIG Petite Couronne, aux défis RH de la mandature

N° 1
Novembre 2026

Édito

Nouveau mandat, nouveau magazine !



À nouvelle mandature, nouvelle maquette ! Alors que le conseil d'administration du CIG Petite Couronne entame son mandat 2026-2032, nous avons profité de cette période charnière pour ouvrir une nouvelle ère de l'histoire de notre publication, avec cette 1re édition dans une mise en page entièrement revisitée.
Plus aérée, plus visuelle, plus lisible, la nouvelle formule que vous avez sous les yeux fera désormais 16 pages, dans une optique plus « magazine ». Nous espérons que cette évolution vous permettra de mieux prendre connaissance des différentes facettes de votre centre de gestion et des modalités d'accompagnement qu'il vous propose.
Vous pourrez observer plusieurs changements dans ce numéro et dans ceux qui suivront : une plus grande place accordée aux photographies, l'enchaînement de certains articles sur plusieurs pages ou la mise en valeur de nos événements et de nos initiatives à travers des publicités.
La forme change, mais le fond, lui, reste plus que jamais tourné vers vous et vers les informations qui peuvent vous être utiles dans la gestion des ressources humaines de votre collectivité ou de votre établissement territorial.

Nous vous souhaitons une excellente lecture ! •

La rédaction

Vous souhaitez nous faire part de vos remarques sur cette nouvelle formule ? N'hésitez pas à nous écrire à :

↘ communication@cig929394.fr

Jacques Alain Bénisti, réélu président du CIG Petite Couronne fin juin, est interviewé en pages 4 et 5. Vous retrouverez son éditorial dès le prochain numéro.

IMPRIM'VERT®

Collectivités magazine est une publication du CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérain, 93698 Pantin Cedex.
• Directeur de la publication : J. A. Bénisti. • Directeur de la rédaction : X. Bastard. • Rédacteur en chef : W. Gerber. • Rédacteur : G. Chartier. • Crédits photo : B. Delessard, G. Chartier, S. Kowalczewski, Adobe Stock. Dr. • Conception graphique et mise en pages : C. Baudouin/C. Richard. • Impression : Passion graphic. Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948.

SOMMAIRE

EN BREF 3
• Protection sociale complémentaire : lumière sur la nouvelle convention relative au risque santé
• Rencontre de la prévention 2026 : vers une culture de la sécurité au travail
• Forum « Objectif retraite » : les rendez-vous 2026 se poursuivent

INTERVIEW 4-5

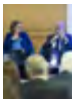
• Jacques Alain Bénisti, président du CIG : « Nous gouvernons pour six ans, mais nous construisons le CIG des quinze prochaines années. »

TÉMOIGNAGES 6-9
• Les trois vice-présidentes et trois vice-présidents du CIG s'expriment sur l'orientation stratégique dont ils ont la charge.

INTERVIEW 10-11

• Xavier, Bastard, directeur général du CIG : « Transformer l'ambition politique du mandat en résultats concrets pour les collectivités et leurs agents »

EN BREF 12
• Journée santé et sécurité au travail 2026 : les inscriptions sont ouvertes
• Le CIG publie ses tarifs 2027
• Coaching et co-développement : pour prendre du recul et développer le pouvoir d'agir

GRH 13

• Les élues et élus de la petite couronne se retrouvent pour mieux se préparer, avec le CIG Petite Couronne, aux défis RH de la mandature

MISSIONS 14-15
• L'intérim : la solution à vos besoins de personnel
• La comptabilité analytique, un nouvel outil au service du pilotage des collectivités

En bref



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : **lumière sur la nouvelle convention relative au risque santé**

Des réunions d'information sur les garanties ainsi que les démarches d'adhésion à la nouvelle convention de protection sociale complémentaire (santé) ont été proposées par le CIG Petite Couronne les 8, 15 et 16 septembre, au sein des trois départements de la petite couronne. Elles se sont déroulées respectivement dans les locaux du centre de gestion à Pantin, mais aussi dans le Val-de-Marne à l'annexe du CIG, à Villiers-sur-Marne, puis dans les Hauts-de-Seine (au Pôle Léonard de Vinci du Département des Hauts-de-Seine).

Le nouveau contrat a pu ainsi être présenté aux collectivités et aux établissements publics concernés par le groupement MNT - Mutuelle Nationale Territoriale / Harmonie Mutuelle dont l'offre a été retenue dans le cadre d'un marché public pour la période allant du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2032.

Seuls les collectivités et les établissements publics ayant initialement missionné le CIG Petite Couronne pour l'organisation de l'appel à la concurrence peuvent à ce stade adhérer au contrat groupe pour le risque santé.

PRÉVOYANCE : **le renouvellement du contrat est lancé !**

L'ensemble des employeurs territoriaux de la petite couronne a été informé par courrier du président Bénisti, du lancement des travaux concernant le renouvellement du marché prévoyance. La parution fin octobre de décrets à la suite de la loi de décembre 2025, représente à ce titre une étape importante.

Pour plus d'informations :

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



Rencontre de la prévention 2026 : zoom sur le secteur de la culture

Acteurs de la prévention, encadrants et agents du secteur culturel (médiathèques, conservatoires, salle de spectacle...), personnels des ressources humaines : près de 100 personnes ont participé à la Rencontre de la prévention du CIG Petite Couronne, mardi 29 septembre : « Lumière sur le secteur de la culture : renforçons la prévention ».



FORUM « OBJECTIF RETRAITE » : **les rendez-vous 2026 se poursuivent**

C'est dans les locaux annexes du CIG Petite Couronne, à Villiers-sur-Marne qu'a été organisé le 2e rendez-vous du forum « Objectif retraite » pour l'année 2026, le 24 septembre. Pour les agents intéressés, mais ayant manqué les deux premiers rendez-vous de l'année (dans les Hauts-de-Seine et le Val-de-Marne), un dernier forum « Objectif retraite » est prévu mardi 17 novembre 2026, cette fois au CIG Petite Couronne (1 rue Lucienne Gérain, à Pantin).

Informations et inscriptions :

↘ www.forum-objectif-retraite.fr/page/accueil/

Interview



« NOUS GOUVERNONS POUR SIX ANS, MAIS NOUS CONSTRUISONS LE CIG DES QUINZE PROCHAINES ANNÉES »

Maire de Villiers-sur-Marne, vice-président de la Métropole du Grand Paris, député honoraire, Jacques Alain Bénisti a été réélu président du CIG Petite Couronne lors du conseil d'administration d'installation du 30 juin dernier. Interview.

Une liste d'union de poids : 69 maires, dont 18 femmes sur les 26 que comptent les 122 communes de la petite couronne.

Qu'est-ce qui caractérise la composition du nouveau conseil d'administration issu de la liste d'union ?

La gouvernance du CIG Petite Couronne repose sur une liste d'union qui rassemble les sensibilités politiques de notre territoire, respecte les équilibres départementaux et garantit la parité.

Cette démarche d'unité n'est pas nouvelle. Elle constitue l'une des forces de notre établissement. Elle nous permet de dépasser les clivages pour porter une vision commune au service des départements, des communes, des établissements publics locaux et des agents territoriaux.

La liste unique se distingue également par son poids politique. Il réunit 69 maires sur les 122 communes de la petite couronne, dont l'un a même été ministre, ainsi que plusieurs parlementaires. Plus de la moitié des administrateurs sont maires et le bureau est lui-même composé majoritairement de maires. Cette représentativité constitue un atout majeur pour porter la voix des employeurs territoriaux auprès des institutions et des pouvoirs publics.

Je souligne également que notre conseil d'administration est paritaire, avec trois vice-présidentes et trois vice-présidents et **un bureau majoritairement féminin pour la première fois**. Il reflète la diversité, l'expérience et les responsabilités exercées sur notre territoire.

Par sa composition, ce conseil d'administration renforce la légitimité politique du CIG et sa capacité à peser davantage dans les débats qui concernent l'avenir de la fonction publique territoriale.

Quels sont les principes structurants du mandat ?

Le contexte dans lequel nous ouvrons ce nouveau mandat appelle lucidité et ambition. Les collectivités et leurs établissements font face simultanément à des tensions budgétaires, à des difficultés de recrutement, à des évolutions démographiques majeures, à l'accélération des transitions environnementales et numériques ainsi qu'à un renforcement des contraintes juridiques et budgétaires de l'État.

Dans ce contexte, les élus du CIG ont fait un choix clair : agir collectivement pour préparer l'avenir. Notre premier engagement consiste à préserver le modèle d'affiliation volontaire à 100 %, qui fait la singularité du CIG Petite Couronne. Cette affiliation totale n'est pas seulement un modèle d'organisation. Elle constitue le socle de notre solidarité territoriale, de notre capacité d'action et à proposer des économies d'échelle aux collectivités et à leurs établissements publics, tout en permettant de peser en leur nom pour faire entendre leurs intérêts et leurs spécificités. Plus nous sommes unis, plus nous sommes utiles aux collectivités.

LES 6 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ADOPTÉES PAR L'ENSEMBLE DES ÉLUS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR LA MANDATURE 2026-2032

1. **Devenir un partenaire institutionnel incontournable,**
2. **Installer une culture partagée du dialogue social et de la médiation,**
3. **Être un levier de performance RH,**
4. **Dynamiser les concours et les parcours au service de l'emploi public,**
5. **Promouvoir une politique globale de prévention, de santé et de responsabilité sociale,**
6. **Constituer une référence en matière de sécurité juridique et statutaire.**

Nous avons également défini six orientations stratégiques (cf. tableau) qui traduisent les priorités du mandat. Elles couvrent les principaux enjeux RH des collectivités : la donnée et l'intelligence artificielle, le dialogue social, la performance RH, les parcours professionnels, la santé au travail, la sécurisation statutaire, la responsabilité sociale, l'égalité professionnelle et l'accompagnement de la crise environnementale.
Notre ambition est aussi plus large. Nous voulons faire du CIG un architecte de la collectivité soutenable.
Une collectivité soutenable est une collectivité capable d'assurer durablement la qualité du service public tout en préservant ses ressources humaines, ses capacités d'action et son adaptation aux transitions. Grâce à ses expertises en matière de prévention, de santé au travail, de maintien dans l'emploi, de reclassement, de gestion des carrières, d'observation de l'emploi, de dialogue social et de conseil statutaire, le CIG dispose d'un ensemble de leviers unique pour accompagner cette évolution.
Enfin, nous faisons le choix d'une gouvernance plus structurée. Chaque vice-président pilote une orientation stratégique et contribue à l'animation de réseaux associant élus, directions générales, DRH et partenaires institutionnels.
Nous gouvernons pour six ans, mais nous construisons le CIG des quinze prochaines années.
Notre ambition est claire : faire du CIG Petite Couronne l'acteur RH territorial incontournable au niveau national, le référent RH des employeurs territoriaux de la petite couronne et l'un des piliers du statut de la fonction publique territoriale.

Comment les six orientations stratégiques seront-elles mises en œuvre ?

Les six orientations stratégiques couvrent l'ensemble des grandes compétences du CIG. Chacune est confiée à une vice-présidente ou un vice-président chargé d'impulser la réflexion politique, d'animer les échanges avec les acteurs concernés et de suivre les résultats obtenus.
Ils participent plus directement au pilotage stratégique de leur délégation.
Pour autant, les rôles sont clairement définis. Les élus fixent le cap. L'administration, sous l'autorité du directeur général, aura la responsabilité de traduire ces orientations dans le futur projet d'établissement, de les mettre en œuvre et d'en mesurer les résultats.
Je sais pouvoir compter sur l'engagement, l'expertise et la capacité d'innovation des agents du CIG pour faire vivre cette ambition collective au service de nos affiliés. •

Une collectivité soutenable est une collectivité capable d'assurer durablement la qualité du service public tout en préservant ses ressources humaines, ses capacités d'action et son adaptation aux transitions.

Témoignages

« Le CIG doit faire entendre la voix des employeurs territoriaux là où se construisent LES DÉCISIONS PUBLIQUES »



Philippe Laurent, maire de Sceaux, 1er vice-président du CIG, en charge des relations institutionnelles et des contrats collectifs

« Le CIG Petite Couronne occupe une place singulière dans le paysage territorial. Sa taille, son expertise, son modèle d'affiliation et sa capacité d'innovation lui confèrent une responsabilité particulière.

Notre ambition est de renforcer encore cette influence.

Le CIG doit être pleinement présent dans les lieux où se construit l'avenir de la fonction publique territoriale : auprès de la DGCL, de la DGAFP, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, des réseaux nationaux et des partenaires institutionnels.

Cette présence n'a de sens que si elle permet de porter les attentes concrètes des collectivités affiliées. Notre territoire a des particularités qu'on ne retrouve pas ailleurs en France. Cela rend le CIG d'autant plus indispensable pour porter ses spécificités.

Les contrats collectifs illustrent parfaitement cette vocation. Ils démontrent la capacité des collectivités à agir ensemble pour sécuriser leurs politiques RH, améliorer la protection des agents et maîtriser leurs ressources en permettant de peser, notamment face aux acteurs économiques du secteur.

Je souhaite également développer davantage les échanges entre élus employeurs. Les collectivités sont confrontées à des problématiques de plus en plus complexes. Le partage d'expériences et le dialogue entre élus deviennent des leviers essentiels de réussite.

Le CIG doit être à la fois un centre d'expertise, un animateur de réseaux territoriaux et un relais des affiliés auprès des pouvoirs publics. » •

« Le dialogue social n'est pas un frein à la transformation. Il en est l'une des conditions »



Françoise Kern, adjointe au maire de Pantin, 2e vice-présidente du CIG, en charge du dialogue social et des dispositifs de médiation

« Les transformations que connaissent aujourd'hui les collectivités ne pourront réussir sans dialogue social.

Le CIG doit incarner un espace de confiance reconnu à la fois par les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

Notre ambition est de développer une culture du dialogue social fondée sur l'écoute, l'objectivité et la recherche de solutions partagées.

Les collectivités ont besoin d'accompagnement pour construire un dialogue apaisé, préparer les évolutions d'organisation, conduire les négociations collectives et gérer les situations conflictuelles lorsqu'elles apparaissent.

La médiation constitue à cet égard un levier précieux, gage d'une démarche adaptée, rapide et peu coûteuse de résolution de conflit.

Nous devons également renforcer la visibilité de nos instances paritaires et développer les échanges entre les différents acteurs du dialogue social.

Lorsque les conditions du dialogue sont réunies, les transformations sont mieux comprises, mieux accompagnées et plus durables dans le temps. » •

« La donnée, la qualité et l'innovation doivent devenir des leviers au service des collectivités »



Anthony Mangin, adjoint au maire de Drancy, 3e vice-président du CIG, en charge de la performance et du pilotage RH

« La fonction RH est aujourd'hui confrontée à des exigences nouvelles : plus d'agilité, plus d'efficacité et davantage d'anticipation.

Le CIG doit accompagner cette évolution.

Mon premier objectif est de renforcer le pilotage de l'établissement afin d'améliorer la qualité du service rendu tout en garantissant la maîtrise de nos ressources. Nous le devons à nos affiliés.

Cette ambition passe notamment par le développement de notre gouvernance de la donnée, l'amélioration de l'évaluation des politiques publiques, la sécurisation des activités et le développement d'outils d'aide à la décision.

Notre second objectif vise à poursuivre la modernisation de l'offre de services. Les collectivités attendent des services plus simples, plus accessibles et davantage intégrés.

Enfin, je souhaite renforcer l'animation des réseaux professionnels réunissant directions générales, DRH, partenaires institutionnels et acteurs de l'innovation publique.

Le CIG doit devenir un lieu d'échanges, d'expérimentation et de coopération au service de la modernisation des ressources humaines territoriales. » •

Témoignages

« L'attractivité de la fonction publique territoriale est l'un DES GRANDS DÉFIS DE NOTRE ÉPOQUE »



Hélène Cillières, maire de Bagneux, 4e vice-présidente du CIG, en charge des parcours professionnels et de l'emploi

« La question de l'attractivité touche aujourd'hui l'ensemble des employeurs publics.

Les collectivités rencontrent des difficultés croissantes pour recruter, elles doivent aussi continuer à accompagner les agents dans leurs parcours professionnels et leurs évolutions de carrière.

Le CIG doit être un acteur majeur de la réponse à ce défi.

Pour cela, nous devons mieux connaître les évolutions de l'emploi territorial, anticiper les besoins futurs et adapter nos dispositifs d'accompagnement.

Les concours demeurent un pilier du modèle républicain. Ils doivent rester exigeants tout en évoluant pour mieux répondre aux attendus des employeurs et répondre aux enjeux de l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Au-delà du recrutement, nous devons accompagner les parcours professionnels dans toutes leurs dimensions : mobilité, apprentissage, reconversion, évolution des compétences, etc.

L'attractivité ne se résume pas au recrutement. Elle consiste à offrir des perspectives, du sens et des possibilités d'évolution aux agents tout au long de leurs carrières. » •

« Être l'architecte d'une collectivité soutenable »

« Les enjeux de prévention, de santé au travail, de qualité de vie au travail, d'égalité entre les femmes et les hommes occupent désormais une place centrale dans la réussite des collectivités.

Notre conviction est simple : prendre soin des agents, c'est prendre soin du service public.

Le CIG dispose pour cela de compétences particulièrement clés et complémentaires : médecine préventive et accompagnement en santé au travail, prévention des risques professionnels, ergonomie, maintien dans l'emploi, mais également conseil en organisation, coaching, co-développement ou encore égalité professionnelle.

Cette complémentarité doit nous permettre d'accompagner les collectivités dans la construction d'organisations plus résilientes et plus durables.

C'est le sens de notre ambition : contribuer à l'émergence de collectivités soutenables.

Une collectivité soutenable est capable de protéger la santé de ses agents, de maintenir ses compétences, d'anticiper les évolutions démographiques, d'intégrer les effets du changement climatique et de garantir durablement la continuité du service public.

Cette approche s'inscrit pleinement dans la logique "Une seule santé", qui rappelle l'interdépendance entre santé humaine, environnement et qualité de vie.

Elle suppose également une forte animation de réseaux associant élus, DRH, préventeurs, médecins et partenaires afin de partager les bonnes pratiques et construire des réponses communes.

L'offre est riche, je vous invite à la consulter dans le détail. » •



Igor Semo, maire de Saint-Maurice, 5e vice-président du CIG, en charge de la prévention, de la santé au travail, de la responsabilité sociale et de l'égalité femmes/hommes

« Faire de l'expertise statutaire un bien commun au service des collectivités »



Laurence Grandjean, maire de Chennevières-sur-Marne, 6e vice-présidente du CIG, en charge du conseil statutaire et de la sécurisation juridique

« La complexité croissante du cadre juridique constitue aujourd'hui l'une des principales préoccupations des employeurs territoriaux.

Dans ce contexte, le CIG doit demeurer une référence incontestable en matière de conseil statutaire et de sécurisation juridique.

Notre première responsabilité est de construire une doctrine fiable, cohérente et partagée afin d'accompagner les collectivités dans leurs décisions RH.

Notre deuxième responsabilité est de valoriser l'expertise que beaucoup nous envient produite au sein du CIG.

Nous disposons d'une richesse considérable : nos données statutaires, nos publications et l'expérience accumulée au contact des employeurs publics.

Ces connaissances doivent davantage nourrir les réflexions nationales et éclairer les décisions publiques.

C'est ainsi que le CIG continuera d'être un tiers de confiance reconnu par les employeurs comme par les agents. » •

Interview

« Le futur projet d'établissement doit transformer l'ambition politique du mandat **en résultats concrets pour les collectivités et leurs agents** »



Directeur général depuis 2021, Xavier Bastard est chargé, avec les quatre autres membres de la direction générale, de mettre en œuvre les décisions du président Bénisti et du conseil d'administration. Interview.

Le conseil d'administration a défini les grandes orientations du mandat 2026-2032. Quel sera le rôle du futur projet d'établissement ?

Il aura pour vocation de traduire les orientations fixées par les élus en actions concrètes au service des collectivités et des agents territoriaux.
La démarche s'appuiera sur une architecture simple : une vision politique de long terme, des orientations stratégiques portées par les élus pour la durée du mandat et des programmes structurants mis en œuvre par l'administration.
Notre conviction est simple : pour accompagner les transformations des collectivités, le CIG doit lui-même être capable d'évoluer et d'innover.
Face aux défis démographiques, environnementaux, numériques et organisationnels, le projet reposera sur quatre ambitions : renforcer l'exemplarité du CIG, accompagner la transition environnementale, développer une gouvernance de la donnée et de l'intelligence artificielle et conduire ces évolutions dans le dialogue social.

Quels enseignements tirez-vous du projet Proximité II ?

Présenté au conseil d'administration du 22 septembre dernier, le bilan est globalement positif.
Proximité II a permis de renforcer la proximité avec les collectivités, d'élargir l'offre de services, de moderniser plusieurs outils et d'accompagner la diversification des missions du CIG.
Je retiens plusieurs attentes fortes. Les agents du CIG comme les collectivités souhaitent davantage de transversalité, une communication plus lisible, un meilleur suivi des résultats et une articulation plus claire entre stratégie et opérationnel.
Le futur projet devra donc être plus simple, plus visible et plus mesurable.
L'enjeu n'est pas de multiplier les priorités, mais de mieux mobiliser l'établissement autour de quelques objectifs partagés.

La transition environnementale apparaît comme une priorité forte du mandat. Comment sera-t-elle intégrée ?

Elle constituera en effet l'un des fils conducteurs du futur projet.
Elle sera traitée comme une politique transversale qui doit irriguer l'ensemble de nos activités.

Les conséquences du changement climatique se font déjà sentir sur les organisations, les conditions de travail, les métiers et l'exercice même du service public local.
Le CIG devra accompagner les collectivités dans cette adaptation, tout en poursuivant sa propre transformation.
L'ambition est de faire de la transition environnementale un levier de modernisation de la fonction RH territoriale.

Quelle place occuperont la data et l'intelligence artificielle ?

La question centrale est celle de leur gouvernance.
L'IA représente une transformation profonde des métiers et des organisations. Son développement suppose des règles claires, une gouvernance robuste, une qualité des données maîtrisée et une réflexion permanente sur les enjeux éthiques, juridiques et organisationnels.
Après avoir adopté en 2025 une doctrine IA et d'une stratégie data / IA, le CIG mettra en place une gouvernance associant élus, directions et experts métiers.
La donnée accompagne le quotidien de nos organisations, en l'enrichissant tout en le rendant aussi plus complexe. Notre ambition est de faire de la donnée un outil d'anticipation, d'aide à la décision et de création de valeur pour les collectivités de la petite couronne.

Le renouvellement générationnel est également une réalité au sein du CIG. Comment le projet y répondra-t-il ?

Le défi est probablement davantage culturel que strictement générationnel.
Les nouvelles générations expriment souvent avec plus de force des attentes qui sont également partagées par de nombreux agents expérimentés : davantage d'autonomie, de coopération, de reconnaissance, de qualité de vie au travail et de sens dans l'exercice des missions.
Ces évolutions interrogent nos modes d'organisation et de management, mais constituent aussi une opportunité de transformation positive.
Le projet d'établissement favorisera la transmission des savoirs, le développement des compétences et la coopération entre les générations.

Comment mobiliser les agents autour de cette ambition ?

La réussite du projet dépendra avant tout de l'engagement collectif.

Notre conviction est simple : pour accompagner les transformations des collectivités, le CIG Petite Couronne doit lui-même être capable d'évoluer et d'innover.

Le bilan de Proximité II montre que l'appropriation du projet repose largement sur la qualité de l'information, l'implication des managers et la capacité à faire vivre la transversalité.
Nous poursuivrons les efforts engagés en matière de pilotage, de sécurisation des activités et de maîtrise des risques. Mais cette structuration ne doit pas conduire à une standardisation excessive du travail.
Les métiers de demain seront probablement moins prescrits et encore plus fondés sur la compétence, la coopération, l'expertise et la capacité d'initiative qui ne le sont aujourd'hui.
Le CIG pourrait ainsi modestement devenir le promoteur d'une culture managériale renouvelée conciliant performance collective au service de nos affiliés, confiance, responsabilité et autonomie professionnelle.
Le dialogue social constituera un pilier de cette démarche. Les partenaires sociaux seront pleinement associés à la construction comme à la mise en œuvre du projet.

Quel sera le calendrier ?

La démarche sera conduite de manière participative en associant des élus, des collectivités affiliées, les agents et les représentants du personnel.
Elle s'appuiera directement sur les enseignements du bilan de Proximité II afin de consolider les acquis tout en répondant aux attentes exprimées durant l'évaluation.
Des ateliers internes et externes permettront de construire collectivement les futurs programmes structurants.
L'objectif est de présenter le projet d'établissement au conseil d'administration au printemps 2027 pour une mise en œuvre progressive après l'été 2027.
Au fond, notre ambition est de faire du CIG un établissement exemplaire, durable, innovant et performant, capable d'accompagner les collectivités dans l'ensemble des transformations qui façonneront le service public territorial des prochaines années. •

En bref



JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2026 : **les inscriptions sont ouvertes**

La 23e édition de la Journée santé et sécurité au travail aura lieu le jeudi 12 novembre, de 9 h à 17 h, au CIG Petite Couronne, à Pantin. Son titre : « Nouvelle mandature, nouvelle ambition : faire de la prévention un pilier de la politique RH ».

Cette journée, destinée aux responsables RH et aux acteurs de la prévention des collectivités, proposera un panorama des enjeux actuels de la santé au travail, mais aussi des réflexions partagées pour faire le lien entre sens du service public et responsabilité des employeurs. Ces sujets seront abordés sous différentes formes : conférence interactive, table ronde, forum ouvert et ateliers.

Participeront notamment à cet évènement :

Ophélie Chavaroche, docteure en philosophie, Igor Semo, maire de Saint-Maurice et vice-président du CIG, Narguesse Nazer, adjointe au maire de Cachan et administratrice du CIG, Soraya Fontaine-Kessar, directrice générale des services de Gennevilliers, Carole Sebbag, directrice générale des services de Levallois-Perret et Victoria Silvestre, directrice des ressources humaines de Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA).

Le CIG publie ses tarifs 2027

Emploi, recrutement, pilotage et assistance RH, conseil statutaire, prévention, santé, accompagnement social, retraite… Consultez le catalogue complet de l'offre du CIG, avec les tarifs applicables au 1er janvier 2027, pour trouver les modalités d'accompagnement – et notamment les prestations facultatives - qui répondent aux besoins RH de votre collectivité ou établissement :

↘ www.cig929394.fr/wp-content/uploads/2026/07/Offre-du-CIG-2027.pdf



Nous vous rappelons que certaines missions nécessitent la signature d'une convention spécifique.

COACHING ET CO-DÉVELOPPEMENT : **deux outils pour prendre du recul et développer le pouvoir d'agir**

Le CIG Petite Couronne propose du coaching et du co-développement à destination des encadrants :

→ Le coaching s'adresse à des cadres qui souhaitent franchir un cap dans leur parcours ou relever un nouveau défi : réussir une prise de poste stratégique, renforcer son positionnement managérial, prendre du recul sur des situations relationnelles complexes, conduire le changement avec confiance.

→ Le co-développement est un espace de ressource entre pairs. L'objectif est de permettre aux participants de faire émerger des pistes d'action possibles en réponse aux problèmes réels auxquels ils sont confrontés dans leur environnement professionnel. Deux cycles seront organisés en 2027 : l'un pour les DRH et le second pour les directeurs/directrices de service. Ouverture des inscriptions le 30 octobre 2026.

Vous souhaitez en savoir plus ? Consultez notre site Internet :

↘ www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/prevention-sante-et-action-sociale/accompagnement-psychosocial/



Les élues et élus de la petite couronne se retrouvent pour mieux se préparer aux défis RH de la mandature

La 2e édition de la Rencontre des élus-employeurs territoriaux organisée par et au CIG Petite Couronne le 6 octobre dernier a donné lieu à des échanges constructifs autour des défis en matière de gestion des ressources humaines tout en abordant les leviers pour les relever.

L'une des priorités des élues et élus issus des élections municipales de mars dernier est d'impulser une dynamique en matière de ressources humaines pour mettre en œuvre le mandat qui leur a été confié.

C'est dans ce contexte que le CIG Petite Couronne a organisé, le 6 octobre dernier, la 2e édition de sa Rencontre des élus employeurs territoriaux. Son thème : « Nouveaux mandats, nouveaux défis : le rôle stratégique du CIG Petite Couronne pour accompagner les employeurs publics locaux (2026-2032). Un cadre collectif renforcé pour répondre aux défis humains, juridiques et organisationnels du mandat ».

Partenaire des maires, présidents, adjoints aux maires et vice-présidents en charge des RH, le CIG Petite Couronne leur apporte une meilleure connaissance des outils dont ils disposent pour piloter efficacement leur politique RH, et ainsi améliorer la qualité du service public rendu aux usagers.

Animé par une experte des questions de coproduction de l'action publique, Séverine Bellina, du Réseau Service Public, l'événement s'est articulé autour de plusieurs interventions présentées par les six vice-présidentes et vice-présidents du CIG, eux-mêmes élus en collectivités.

Du caractère essentiel d'une stratégie d'influence auprès des pouvoirs publics aux principaux aspects de la prévention des risques professionnels et de la responsabilité sociale des organisations, en passant par la sécurisation des procédures RH et la promotion d'un dialogue social de qualité, autant d'enjeux qui ont été évoqués au cours de cette matinée. •

En vidéo

Retrouvez une synthèse de cette journée en vidéo accessible sur le site Internet du CIG :

↘ www.cig929394.fr

La mission d'intérim territorial du CIG Petite Couronne est votre partenaire recrutement de proximité pour répondre efficacement à vos besoins et garantir la continuité de vos services. Plus de 100 collectivités et établissements adhèrent à cette prestation depuis sa création en 2002.



L'intérim : la solution à vos besoins de personnel

Cet automne 2026 marque un nouvel « élan » pour la mission d'intérim territorial du CIG Petite Couronne. Et pas uniquement parce que c'est cet animal qui a été choisi comme élément central de la nouvelle campagne de promotion du dispositif.

Créée en 2002, la mission d'intérim territorial vous propose de pallier l'absence de fonctionnaires momentanément indisponibles (congé maternité, maladie, etc.). Grâce à une sélection rigoureuse, elle peut proposer des candidats pour des postes des 3 catégories, dans les différentes filières (administrative, technique, sociale, culturelle).

Via la mise à disposition d'agents pour des contrats d'une période minimale d'un mois, cette prestation vous permet d'assurer la continuité de vos services. La solution est très souple, puisque le CIG prend en charge une grande partie des formalités.

Elle permet aussi de faciliter les recrutements à plus long terme.

Dans les faits, c'est une solution gagnant-gagnant. Pour les candidats, les contrats d'intérim proposés permettent en effet de mettre en pratique leurs compétences sur un poste en collectivité. S'ils ne connaissent pas encore la fonction publique territoriale, c'est d'ailleurs l'occasion pour eux de découvrir de l'intérieur cet environnement professionnel.

L'un des points phares de la mission d'intérim territorial depuis 3 ans est l'organisation de session de formation de demandeurs d'emploi sur les métiers de gestionnaires finances et RH, en partenariat avec France Travail, avec deux périodes de stage en immersion d'une durée totale de 16 jours. Une nouvelle session se déroule en cette fin d'année.

Dès le 4 décembre, ces profils seront disponibles pour une mission d'intérim de 6 mois. D'où l'importance, si vous êtes intéressé, d'anticiper dès à présent vos besoins en recrutement. Vous pourrez ainsi effectuer en amont les formalités nécessaires (notamment la signature de la convention d'adhésion à la prestation du CIG) et vous positionner pour l'accueil d'une personne en stage d'immersion ou en mission d'intérim. •

Un vivier alimenté par une formation en finances et en RH pour des demandeurs d'emploi.

Plus d'infos

↘ www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/emploi-recrutement-et-concours/mission-dinterim-territorial/

Contact

↘ interim@cig929394.fr

Mieux connaître le coût complet du service public : le CIG expérimente un outil de comptabilité analytique fondé sur la masse salariale

Le CIG Petite Couronne expérimente un outil de comptabilité analytique qui sera proposé aux collectivités en 2027. Son objectif : mieux prendre en compte la masse salariale pour apprécier le coût réel des services publics.

Comment obtenir des données fiables et comprendre précisément le lien entre les moyens mobilisés par la collectivité et les résultats attendus ? Comment mesurer le coût complet d'une direction, d'une activité ou d'un service public ? Dans le cadre du développement de ses prestations en matière d'appui au pilotage et à la sécurisation des activités, le CIG mène depuis septembre 2025 une expérimentation autour de la comptabilité analytique.
Cette méthode de mesure et de gestion permet d'analyser la répartition entre les dépenses et les ressources associées à chaque mission, activité, service ou politique publique. Elle constitue ainsi un outil très concret de pilotage.

Mieux connaître les coûts pour mieux décider

On peut ainsi connaître le coût réel d'un service ou d'une mission en intégrant les charges directes, mais aussi indirectes, qui contribuent à son fonctionnement : ressources humaines, finances, systèmes d'information ou moyens généraux par exemple. L'objectif est de disposer d'une vision complète des coûts, y compris indirects qui peuvent représenter une part importante des dépenses.
Par ce biais, il est alors possible de déterminer le coût total d'un repas de restauration collective, d'une heure de crèche, d'un hectare d'espaces verts ou encore d'un ticket de piscine. Cela participe ainsi à « valoriser chaque euro dépensé », mais aide aussi à éclairer les arbitrages budgétaires, à évaluer l'impact des décisions et à ajuster si nécessaire.

La comptabilité analytique contribue aussi à renforcer une communication financière plus transparente auprès des citoyens notamment. En mettant en évidence les moyens consacrés à chaque mission, elle facilite le dialogue entre les différents services, les directions, les élus et les partenaires.

4 collectivités volontaires participent à l'expérimentation : Drancy, Gennevilliers, Maisons-Alfort et Villiers-sur-Marne.

Une méthodologie construite avec les collectivités

L'accompagnement proposé par le CIG repose sur plusieurs étapes afin de cartographier les activités, définir une segmentation analytique adaptée à la collectivité, déterminer les règles de répartition et fixer des indicateurs de pilotage. *« Ce n'est pas qu'un outil, c'est une démarche complète, de la réflexion jusqu'à l'analyse »*, résume Sédik Mokeddem, directeur de l'appui au pilotage et à la sécurisation des activités du CIG Petite Couronne.
Le but n'est pas uniquement de mettre en place le dispositif, mais aussi de contribuer à développer une véritable culture de gestion, basée sur la connaissance des coûts et l'évaluation des politiques publiques. Les retours des participants à l'expérimentation permettent au CIG d'affiner une méthodologie adaptée.

Une expérimentation vers une future offre d'accompagnement

Prévue jusqu'au premier trimestre 2027, l'expérimentation vise à définir les contours d'une future offre d'accompagnement des affiliés. Mise en œuvre depuis plusieurs années dans une cinquantaine de centres de gestion, la démarche sera adaptée aux enjeux et aux acteurs territoriaux de la petite couronne. •



2e édition

Cap Service Public

Lundi 9 nov 2026

Le salon de l'emploi et de l'attractivité de la territoriale en petite couronne*

250 métiers à découvrir pour travailler dans le 92, 93 ou 94.

* Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne



+ d'info sur www.cig929394.fr

ENTRÉE LIBRE

De 9 h 30 à 17 h au CIG Petite Couronne

1 rue Lucienne Gérain à Pantin, métro Église de Pantin (ligne 5).

En partenariat avec

France Travail · CAP EMPLOI · LinkedIn · emploipublic.fr · la gazette · La Cordée · emploi-territorial.fr

CIG Petite Couronne