

LETTRE D'ACTUALITÉS DU CENTRE DE GESTION DE L'OISE #8

ÉDITO

Notre lettre d'actualités semble trouver son public, et nous en sommes ravis ! En novembre, vous étiez plus de 700 à la lire, contre 400 en septembre. Cette progression nous montre que cet outil répond à vos attentes, mais nous souhaitons aller encore plus loin pour vous satisfaire.

C'est avant tout votre espace d'information, alors n'hésitez pas à nous faire part de vos retours. Que pensez-vous du contenu ? Avez-vous des suggestions ou des idées pour enrichir cette lettre ?

Vos avis et propositions sont précieux pour continuer à améliorer ce rendez-vous d'actualité. communication@cdg60.com

NOUVELLE GRILLE TARIFAIRE 2025

Nous vous informons de l'actualisation de notre grille tarifaire et du règlement des missions proposées par notre centre de gestion.

Pour rappel :

Au-delà de ses missions obligatoires, le Code général de la fonction publique (articles L. 452-40 à L. 452-48) permet aux centres de gestion de proposer des missions facultatives à toutes les collectivités et établissements, qu'ils soient affiliés ou non.

Ces missions, qui viennent compléter les services essentiels déjà assurés, sont financées :

- soit par une cotisation additionnelle,
- soit selon des modalités définies par convention.

Objectif : offrir des solutions adaptées aux besoins spécifiques de chaque collectivité, dans le respect des dispositions réglementaires.

N'hésitez pas à nous solliciter pour toute question ou demande d'accompagnement dans vos démarches : convention-unique@cdg60.com – 03 44 06 22 60



LA FONCTION PUBLIQUE EN CRISE D'ATTRACTIVITE : UN SIGNAL D'ALERTE LANCÉ PAR FRANCE STRATEGIE



La fonction publique en crise d'attractivité : un signal d'alerte lancé par France Stratégie

Dans une étude récente, France Stratégie alerte sur une crise d'attractivité touchant les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière et d'État). Cette situation, jugée inédite, pourrait profondément impacter la qualité des services publics si aucune mesure corrective n'est prise. En cause, une baisse drastique des candidatures aux concours, des métiers en tension, et une incapacité croissante à retenir les agents en poste.

Un déficit préoccupant de candidats

Les chiffres sont éloquentes : entre 2016 et 2022, le nombre de candidats aux concours de la fonction publique d'État a chuté de moitié. Parallèlement, dans la fonction publique territoriale, les postes proposés augmentent, mais les effectifs progressent uniquement grâce aux contractuels, tandis que les démissions se multiplient, notamment chez les enseignants.

Des causes multiples : image dégradée et rémunérations peu attractives

France Stratégie identifie plusieurs facteurs expliquant cette désaffection : une perception négative des métiers publics, souvent réduits à des emplois administratifs flous, et des salaires peu compétitifs face au secteur privé. À cela s'ajoute la dégradation des conditions de travail, amplifiée par des effectifs insuffisants.

Des pistes pour inverser la tendance

Malgré ce constat, France Stratégie reste optimiste et propose des solutions pour revaloriser la fonction publique : mieux communiquer sur la diversité des métiers, renforcer les perspectives de carrière, et rehausser les rémunérations pour rivaliser avec le secteur privé. L'objectif : redonner envie aux jeunes générations de s'engager au service de l'intérêt général.

Le message est clair : sans une mobilisation rapide et ambitieuse, la fonction publique pourrait s'enfoncer davantage dans une crise durable, menaçant l'efficacité des services publics.

Le CDG a pris la mesure et proposera dès janvier une feuille de route pour fluidifier des partenariats avec le monde de l'enseignement... RDV en février!

Retrouvez la note de synthèse et l'intégralité du rapport [ici](#)

Depuis quelques années nous avons intégré le profil infirmier-ere en santé au travail au sein du service de médecine professionnelle et préventive. Dans ce cadre, il est nécessaire qu'un protocole définisse le cadre d'intervention des infirmiers-eres en santé au travail. En effet, ces derniers agissent sur délégation, voire en coopération auprès du médecin du travail dans le suivi individuel de l'état de santé des agents et dans les conseils en prévention formulés afin d'aider les employeurs publics à construire une politique de santé et de sécurité au travail adaptée aux risques professionnels de la fonction publique.

Depuis ces 3 dernières années, plusieurs collectivités ont rejoint le service de médecine avec pour conséquence un accroissement du nombre d'infirmiers-eres en santé au travail dans le service qui en compte désormais 4. Dans le même temps, le service a déploré une baisse de temps d'emploi de médecins du travail. Cette pénurie, générale et indépendante du CDG 60 mais qui nous impacte tous, a conduit le pôle à présenter au conseil d'administration une révision du protocole en novembre dernier.

Les nouvelles modalités du protocole listées ci-dessous seront opérationnelles dès le 1/01/2025, à savoir :

- Les visites médicales de pré-reprises, jugées nécessaires par l'employeur, sont désormais réalisées par les infirmiers-eres.
- Les visites médicales à la demande de l'agent, prévues dans la réglementation, sont désormais assurées par les infirmiers-eres.
- Les visites médicales de surveillance pour le risque électrique (projet d'habilitation) sont réalisées en coopération par les infirmiers-eres qui reçoivent l'agent dans le cadre d'une visite de 30 minutes. Ils font passer des tests de biométrie (visiotests) et un questionnaire afin de rechercher l'existence de contre-indications. Ils complètent ensuite le Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) et rédigent le compte rendu qui ensuite est communiqué en interne au médecin. Le médecin valide sur dossier et/ou après concertation avec l'infirmier-ere en signant le compte rendu qui est ensuite envoyé auprès de l'employeur. L'avis sera donc reçu en différé. Dans de rares situations, il sera possible que le médecin demande à s'entretenir avec l'agent (téléconsultation éventuelle) ou exceptionnellement à rencontrer l'agent.
- Les visites médicales pour les agents en situation de handicap et/ou disposant d'une RQTH sont réalisées en coopération par les infirmiers-eres qui reçoivent l'agent dans le cadre d'une visite de 30 minutes. Ils font passer des tests de biométrie (test auditif, de vision ou de spirométrie selon le handicap de l'agent). Ils complètent ensuite le Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) et rédigent le compte rendu qui ensuite est communiqué en interne au médecin. Le médecin valide sur dossier et/ou après concertation avec l'infirmier-ere en signant le compte rendu qui est ensuite envoyé auprès de l'employeur. L'avis sera donc reçu en différé. Dans de rares situations, il sera possible que le médecin demande à s'entretenir avec l'agent (téléconsultation éventuelle) ou exceptionnellement à rencontrer l'agent.

- Les visites médicales de surveillance pour la conduite d'engins (projet de délivrance d'une autorisation de conduite ou d'un renouvellement) sont réalisées en coopération par les infirmiers-eres qui reçoivent l'agent dans le cadre d'une visite de 20 minutes, font passer des tests de biométrie (visiotests) et un questionnaire à partir desquels ils complètent le Dossier Médical en Santé au Travail (DMST). Le médecin recevra ensuite l'agent sur un temps de 10 minutes pour la réalisation d'un examen clinique en vue de rechercher des contre-indications complémentaires (coordination neuromotrice notamment). Il rédigera le compte rendu, qu'il enverra ensuite auprès de l'employeur. L'avis pourra donc être reçu en différé. Ces visites ne pourront se dérouler que des jours définis et uniquement dans les locaux du Centre de gestion.
- Les visites des femmes enceintes sont réalisées par les infirmiers-eres
- Les visites de reprise restent de la prérogative du médecin du travail tout comme les visites à la demande de l'employeur (avis sur le caractère professionnel d'une maladie professionnelle, rapport pour le conseil médical en formation plénière pour une maladie professionnelle hors tableau avec un taux d'IPP de + de 25 %, rapport pour le conseil médical en formation restreinte pour un placement en congé d'office pour raison de santé).
- Les Visites d'Information et de Prévention Initiales (VIPI) tout comme les Visites d'Information et de Prévention (VIP), quel que soit la périodicité et le statut de l'agent suivi (en situation de handicap identifiée- RQTH), restent assurées par les infirmiers-eres . L'exception demeure pour les apprentis mineurs qui eux doivent être vus par le médecin du travail.

Attention le service de médecine professionnelle et préventive émet un avis sur le métier de policier municipal (par exemple) mais n'a pas vocation à se substituer au médecin agréé qui délivre lui l'aptitude médicale au port d'arme du policier municipal.

Nous avons planifié avec les infirmiers.eres en santé au travail 18 jours de visites et 2 jours d'AMT (Action en Milieu du Travail : visites de locaux, rencontres avec les professionnels de santé, sensibilisations, participation aux réunions de CST/F3SCT) qui seront à organiser en fonction des besoins identifiés au cours de l'année. Une journée d'AMT est positionnée sur votre planning et pourrait permettre la visite d'un ou de plusieurs services, une seconde journée sera planifiée pour établir la ou les fiches de risques correspondante(s).

Pour rappel : les visites avec les infirmiers.eres se déroulent le matin de 9h00 à 12h30 et l'après-midi de 13h30 à 16h30.

PREMIERE CONDAMNATION INEDITE D'UN AGENT PUBLIC AU TITRE DU NOUVEAU REGIME DE RESPONSABILITE FINANCIERE DES GESTIONNAIRES PUBLICS



Dans un arrêt du 7 octobre 2024, la Cour des Comptes a consacré la condamnation d'un agent public au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics applicable depuis le 1er janvier 2023.

En l'espèce, un agent public qui exerçait les fonctions de secrétaire général des services n'avait pas transmis à l'assureur statutaire, alors que cette mission lui incombait personnellement d'après la fiche de poste qui plus est, plusieurs déclarations de sinistres dans les délais prescrits dans le contrat. L'agent avait alerté sa hiérarchie de sa surcharge de travail sans que des mesures ne soient prises pour la réduire.

Bien que reconnaissant des circonstances atténuantes, la Cour des Comptes a considéré que les omissions de transmission des déclarations de sinistre constituaient, eu égard à la simplicité de la tâche à exécuter et de leur répétition, une faute grave de nature à engager la responsabilité financière de l'agent public supposant une amende de 1 000 €.

Il faut rappeler, en effet, que depuis le 1er janvier 2023, le régime de responsabilité financière des ordonnateurs et des comptables publics a été modifié en ayant été unifié devant un seul et même juge pour les gestionnaires et les comptables, élargi à des personnes ayant intérêt à agir devant ce juge financier et réduit à certaines infractions déterminées qui caractérisent des manquements graves ou considérables aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses publiques.

Dans ce cadre, la Cour des Comptes peut désormais sanctionner tout gestionnaire public, dont un agent public qui, par une infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses de l'État, des collectivités territoriales ou des autres organismes publics commet une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif (infraction générique).

La finalité de ce nouveau régime de responsabilité financière consiste à sanctionner celui qui commet personnellement la faute tout en rappelant à l'employeur public sa responsabilité managériale.

À ce titre, un agent public n'engage pas sa responsabilité financière s'il a commis une faute en respectant une instruction écrite donnée par un supérieur hiérarchique.

MESURES RH AUX INCIDENCES BUDGETAIRES



La fin d'année est le point de départ de la préparation des budgets locaux de l'année à venir, bien que les collectivités territoriales et établissements publics locaux aient jusqu'au 15 avril pour adopter définitivement leur budget.

Les dépenses de personnel constituent une part, sinon la part, prédominante.

Les réformes envisagées chaque année dans le cadre de la loi de finances et de la loi de financement de la sécurité sociale ont souvent pour conséquence d'accroître les dépenses de personnel.

Malgré le contexte politique avec la démission du Gouvernement BARNIER et la non-adoption de la loi de finances pour 2025 et la loi de financement de la sécurité sociale 2025 à ce jour, différentes réformes sont maintenues et d'autres pourraient être confirmées ou infirmées par la suite.

Afin de vous accompagner dans la préparation de vos budgets, nous vous proposons un tour d'horizon des mesures RH aux incidences budgétaires pour l'année 2025 :

Il faut toutefois préciser que la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) n'est pas reconduite pour l'année 2025.

Mesures certaines	Mesures incertaines
La participation financière au titre de la protection sociale complémentaire sur le risque prévoyance obligatoire au 1er janvier 2025 : 7 € mensuels par agent sans proratisation selon le temps de travail La participation pourrait passer à 14 € mensuels dans le cadre de la ratification de l'accord cadre de juillet 2023.	La diminution de la rémunération des agents contractuels de droit public pendant les arrêts maladie ordinaire : Un projet de décret prévoyait une rémunération réduite à 90 % en lieu et place du plein traitement. Le projet de décret a été retiré de l'ordre du jour du Conseil Commun de la Fonction Publique
La hausse des cotisations patronales CNRACL de 12 points qui est étalée sur 4 ans, soit 3 % par an, par un décret à paraître. Actuellement de 31,65 %, cette cotisation passerait à 34,65 % en 2025, 37,65 % en 2026, 40,65 % en 2027 et 43,65 % en 2028.	L'application de 3 jours de carence au lieu d'un pendant un arrêt maladie ordinaire. La démission du Gouvernement a stoppé l'examen du projet de loi de finances pour 2025 qui prévoyait cette disposition.
La revalorisation du régime indemnitaire des agents du secteur médico-social – Bonus d'attractivité Une revalorisation de 100 € nets mensuels pour l'ensemble des agents, titulaires et contractuels, intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la prestation de service unique (PSU) et gérés par une collectivité territoriale ou un établissement public local est applicable. Des financements par la CAF à hauteur des 2/3 de la revalorisation sont prévus pour inciter les employeurs publics à prévoir cette revalorisation.	La diminution de la rémunération des fonctionnaires pendant un arrêt maladie ordinaire. Le projet de loi de finances pour 2025 prévoyait cette rémunération à 90 % au lieu de 100 % pendant les 3 premiers mois d'arrêt maladie ordinaire.
Définition des modalités de répartition de la dotation exceptionnelle pour les communes et EPCI qui procèdent à l'attribution d'une prime exceptionnelle ou d'une revalorisation des agents publics affectés dans des centres de santé. Confirmation par le décret n° 2024-1051 en application de la loi de finances pour 2023.	La création d'une taxe sur le recrutement des contractuels de droit public. Il était envisagé avant les débats sur le projet de loi de finances pour 2025 et le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2025 de créer une taxe supportée par les employeurs selon le nombre d'agents publics contractuels dans la masse salariale.

PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a pour objet de revaloriser le métier de secrétaire de mairie (vous trouverez une note explicative [en cliquant ici](#)).

Dans ce cadre, elle prévoit, notamment, une voie dérogatoire de promotion interne, organisée chaque année jusqu'au 31 décembre 2027 par les Centres de Gestion, pour les fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs qui exercent effectivement le métier de secrétaire général de mairie depuis au moins 4 ans.

Le Centre de Gestion de l'Oise a ainsi travaillé à l'organisation de cette promotion interne dérogatoire.

Aussi, la campagne de promotion interne sera ouverte à compter du lundi 6 janvier 2024 jusqu'au vendredi 31 janvier 2024 inclus, cachet de La Poste faisant foi. L'arrêté portant ouverture de cette campagne de promotion interne sera publié sur notre site Internet le lundi 6 janvier 2024.

En conséquence, le formulaire de saisine et les autres documents devant être joints au dossier seront également publiés sur notre site Internet, dans la rubrique « Promotion interne » à compter du lundi 6 janvier 2024.

Aucun document ne sera communiqué avant cette date.

Afin de vous permettre de préparer la constitution des dossiers, le Pôle Juridique et Carrières du Centre de Gestion de l'Oise a organisé deux webinaires à cet égard. Vous trouverez le support de présentation [en cliquant ici](#).

Le Pôle Juridique et Carrières est à votre disposition pour vous apporter des précisions dans ce cadre.

EXERCICE DE MISSIONS DE SECRETARIAT GENERAL DE MAIRIE PAR DES AUTO-ENTREPRENEURS

Il a été constaté que des communes ont recours à des auto-entrepreneurs pour accomplir des tâches de secrétariat de mairie à la place d'agents publics territoriaux.

Cette pratique, de plus en plus fréquente, doit pourtant être envisagée comme un renfort ponctuel et non une alternative à l'emploi d'un agent public.

En conséquence, la Préfecture de l'Oise rappelle, à travers une circulaire, dans quel cadre les secrétaires généraux de mairie exercent leur activité et quelles sont les limites à l'emploi d'auto-entrepreneurs pour réaliser des tâches de secrétariat de mairie.

Il faut en effet indiquer que le recours à un auto-entrepreneur pour exercer des missions de secrétaire général de mairie est illégal en lui-même et peut générer l'illégalité de certains actes établis de nature à engager la responsabilité civile de la commune voire la responsabilité pénale de l'autorité territoriale.

La circulaire de la Préfecture de l'Oise est disponible [en cliquant ici](#).

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BONIFICATION D'ANCIENNETÉ FACULTATIVE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Comme vous le savez, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 prévoit que les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

Le décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 est venu en définir les modalités, qui sont applicables depuis le 1er août 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L 2122-19-1 du Code général des collectivités territoriales, seuls sont éligibles les agents exerçant leurs fonctions de secrétaires généraux de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants.

Concernant spécifiquement l'attribution de la bonification facultative, celle-ci vient en complément de la bonification d'ancienneté de droit. Attribuée au moins tous les 3 ans, pour une durée comprise entre 1 et 3 mois, elle est fixée par l'autorité territoriale selon la valeur professionnelle de l'agent.

La valeur professionnelle des agents est appréciée en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion, adoptées après consultation du comité social territorial.

Aussi, deux situations peuvent se présenter :

- Vous n'avez pas encore établi vos Lignes Directrices de Gestion :

Il vous suffit de réaliser votre RSU 2024 (sur les données RH de votre commune au 31 décembre 2023).

Si vous rencontrez des difficultés pour le compléter, mes services peuvent vous accompagner via un entretien téléphonique (40 min environ). Attention, vous êtes nombreux à nous solliciter sur cette question et nous traitons les demandes de rendez-vous dans les meilleurs délais possibles : gpet@cdg60.com

Vos LDG sont à soumettre au CST : instances-paritaires@cdg60.com

- Vous disposez déjà de vos Lignes Directrices de Gestion :

Vous devez donc procéder à la révision de la partie « Valorisation et promotion des parcours professionnels ».

Cet avenant est à soumettre au Comité social territorial : instances-paritaires@cdg60.com

Bilan annuel des LDG :

Nous profitons de cette communication pour vous inviter également, pour ceux qui disposent déjà de lignes directrices de gestion effectives à bien procéder à la réalisation d'un bilan annuel.

En effet, l'article 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires dispose qu' « Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent. »

Dans ce cadre, le Centre de Gestion met à votre disposition un modèle de document que vous pouvez utilement reprendre. Nous vous rappelons que la réalisation de ce bilan annuel nécessite d'avoir réalisé le rapport social unique de l'année de référence.

Le bilan annuel accompagné de la synthèse du rapport social unique 2023 est à joindre pour présentation au comité social territorial. Pour les collectivités et établissements rattachés au CST du Centre de Gestion de l'Oise, vous pouvez transmettre vos éléments pour présentation, sans formulaire de saisine (le bilan nécessitant une simple présentation et non une saisine du CST) directement sur : instances-paritaires@cdg60.com

Les services du Centre de Gestion restent à votre disposition si des informations complémentaires sont nécessaires.

ENQUETE RESEAU DES SECRETAIRES GENERAUX-ALES DE MAIRIE

Une enquête, pilotée par l'association nationale des directeur·rice·s et directeur·rice·s adjoint·e·s des Centres de Gestion (ANDCDG), est en cours de diffusion au niveau national.

Elle vise à :

- réaliser un état des lieux du quotidien du métier
- de secrétaire général·e de mairie,
- identifier les besoins et les attentes des professionnel·le·s vis-à-vis du réseau départemental des secrétaires généraux·ales de mairie déjà en place depuis 2022 dans l'Oise.



Cette enquête s'adresse en particulier aux secrétaires généraux de mairie des communes de moins de 3 500 habitant·e·s.

Une large contribution est importante, afin d'adapter au mieux le fonctionnement du réseau aux besoins des acteur·rices. Les réponses seront recueillies et analysées par un cabinet externe qui en réalisera une restitution début 2025.

Merci de répondre à l'enquête avant le 31 décembre 2024 Si vous n'avez pas reçu le lien, merci de nous écrire sur reseauSGM60@cdg60.com

FORMATION "SECRETAIRE DE MAIRIE" : UNE REUSSITE POUR LA 13^e SESSION !

Grâce à la collaboration entre le CdG60 , l'Adico et leurs partenaires, 13 stagiaires ont suivi un parcours complet : 42 jours de formation, 3 semaines de stage en collectivité, et une évaluation par un jury de professionnels expérimentés.

La Remise des diplômes s'est lundi 9 décembre 2024, dans les locaux de l'Adico. Nous leur adressons toutes nos félicitations.



OUVERTURE SESSIONS DE FORMATIONS RPS

Nous vous informons de l'ouverture de 3 sessions de Formations RPS (Risques/Ressources Psychosociaux) à destination des Directeurs, Membres du CST/F3SCT, Assistants de Préventions, Représentants du Personnels...

La formation a pour objectif :

- De s'approprier un langage commun autour des RPS ;
- D'identifier les différents types de RPS et leurs impacts sur la santé ;
- D'identifier les personnes et organismes ressources pour agir ;
- D'identifier une politique de prévention des RPS via des études de cas

Elles ont ainsi pour objet de mutualiser des connaissances et d'amener à la réflexion les différents acteurs de la collectivité sur leurs activités à travers une compréhension des risques et des ressources des fonctions, des mises en pratiques et dans un cadre de confidentialité des propos du groupe.

Par ailleurs, il est important de préciser qu'un nombre de 12 agents maximum lors de cette formation est recommandée. Un nombre conséquent de professionnels peut amener à une moindre circulation des échanges, de possibles absences de prises de paroles et donc une diminution de la qualité et d'approfondissement de l'activité. Chaque formation est d'une durée de 2 jours, soit 12h consécutives.

AVRIL	JUIN	OCTOBRE
Dates : 24 et 25 Avril 2025	Dates : 10 et 11 Juin 2025	Dates : 6 et 7 Octobre 2025
Lieu : Margny-Lès-Compiègne	Lieu : CDG60	Lieu : À définir

Cette formation rentre dans la convention annuelle de conseil en prévention et sera ainsi déduit du temps de la convention 2025 pour les collectivités de plus de 50 agents. Si celui-ci ne peut absorber l'intégralité de la durée du dispositif alors un devis sera réalisé. Pour les collectivités de moins de 50 agents, un devis sera réalisé.

Il est important de préciser la proratisation du coût en fonction du nombre d'agents inscrits. Par exemple, si vous inscrivez 5 agents sur 10 agents inscrits alors le coût réel sera 5/10 du coût total.

Informations et inscriptions : pointecoute@cdg60.com



Nous vous informons de l'ouverture de Groupe d'Analyse des Pratiques (GAP) en 2025 pour les fonctions de Policiers Municipaux et d'Agents d'Accueil. En sus, les GAP CCAS et ATSEM se poursuivent en 2025 avec des groupes constitués. Cependant, des places restent disponibles pour des collectivités et agents intéressés.

Pour rappel, les GAP ont pour cadre général, une approche centrée sur les agents présents prenant ainsi en compte leurs vécus/besoins/activité à un instant T. Ils ont ainsi pour objet de mutualiser des connaissances et d'amener à la réflexion les différents professionnels sur leurs activités à travers la bienveillance, l'écoute, le respect de l'autre et la confidentialité des propos du groupe.

Plus précisément, les objectifs du dispositif sont les suivants :

- Permettre un espace d'écoute et d'échanges.
- Permettre la prise de recul sur des situations professionnelles émotionnellement fortes.
- Partager, approfondir et ouvrir des nouvelles pistes des situations professionnelles rencontrées.
- Réaliser une confrontation des pratiques à travers les situations énoncées pour mutualiser et/ou faire émerger des pratiques professionnelles.
- Créer et/ou perpétuer le développement des regards croisés au sein de la structure des agents.

Par ailleurs, il est important de préciser qu'un nombre de 10 agents maximum lors de dispositif est recommandé. Un nombre conséquent de professionnels peut amener à une moindre circulation des échanges, de possibles absences de prises de paroles et donc une diminution de la qualité et d'approfondissement de l'activité. Il est également recommandé l'absence de lien hiérarchique entre les membres d'un groupe d'analyse des pratiques, ainsi que le mélange de diverses collectivités ayant des professionnels travaillant dans le même type de structure. L'objectif est d'obtenir une diversité des échanges, des situations et des regards/visions sur l'activité.

Chaque temps d'échange est d'une durée de 3h. En conséquence, l'inscription d'un agent à un GAP entraîne la participation, de celui-ci à 7 dates avec le même groupe, soit 21h.

Ce dispositif rentre dans la convention annuelle de conseil en prévention et sera ainsi déduit du temps de la convention 2025 pour les collectivités de plus de 50 agents. Si celui-ci ne peut absorber l'intégralité de la durée du dispositif alors un devis sera réalisé. Pour les collectivités de moins de 50 agents, un devis sera réalisé.

Il est important de préciser la proratisation du coût en fonction du nombre d'agents inscrits. Par exemple, si vous inscrivez 5 agents sur 10 agents inscrits alors le coût réel sera 5/10 du coût total.

Informations et inscriptions : pointecoute@cdg60.com

CLOTURE DE CAMPAGNE RSU 2023

N'oubliez pas de renseigner les informations de votre Rapport Social Unique 2023 sur l'application données sociales : **RSU 2023** avant **le 31 décembre 2024.**

Besoin d'informations ➡ gpet@cdg60.com

LA COLLECTE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 (RSU)



JOURNEE DE LA LAICITE 2024

Le lundi 9 décembre s'est tenue la journée de la laïcité que doit organiser le référent laïcité conformément à l'article 5 du décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique.

Dans ce cadre, le référent laïcité du Centre de Gestion de l'Oise vous met à disposition différents documents sur le principe de laïcité ainsi qu'une vidéo explicative sur une page dédiée sur notre site Internet :

La laïcité constitue une valeur essentielle de la République, garantissant à la fois la neutralité des services publics et le respect des convictions de chacun. En tant qu'acteurs des ressources humaines, vous avez un rôle clé à jouer dans la promotion de ces principes auprès des agents.



A LA RENCONTRE DES COMMUNES !

Le jeudi 27 novembre 2024, des agents du CDG60 ont eu le plaisir d'être chaleureusement accueillis par M. Jean-Charles MOREL, maire d'Andeville, et son DGS, M. Jérôme FURET. Une matinée riche en échanges, au cœur des projets et du quotidien de leur commune ! L'occasion de discuter de leurs pratiques, de leurs ambitions et de leur métier.

Mais aussi de leur présenter nos missions et services, en restant à leur écoute pour répondre au mieux à leurs besoins.

Un grand merci à eux pour leur disponibilité et cet accueil convivial qui illustre si bien l'importance des collaborations locales.

Vous aussi, vous souhaitez échanger avec nous ?

Contactez-nous pour organiser une rencontre ! Nous sommes à votre disposition pour accompagner vos projets et répondre à vos questions. 03 44 06 22 60 - communication@cdg60.com !!!



LE CENTRE DE GESTION VOUS RENCONTRE EN NOVEMBRE



**FORMATION ASSISTANT
PRÉVENTION - BEAUVAIS**



**FORUM
DE LA DÉMATÉRIALISATION -
CLERMONT**



**SESSION CNRACL-
BEAUVAIS**



**CLUB SECRÉTAIRE DE MAIRIE
"CYBERSÉCURITÉ" -
ST JUST EN CHAUSSEE**



**RENCONTRE AVEC LA COMMUNE
D'ANDEVILLE**



**FORMATION EN SANTÉ
MENTALE - BEAUVAIS**



LE CENTRE DE GESTION DE L'OISE RECRUTE!

- UN PRÉVENTEUR (F/H) CENTRE DE GESTION DE L'OISE
- DES MÉDECINS DU TRAVAIL (F/H) CENTRE DE GESTION DE L'OISE
- UN INFIRMIER EN SANTÉ AU TRAVAIL (F/H), CENTRE DE GESTION DE L'OISE
- UN CONSEILLER STATUTAIRE (F/H), CENTRE DE GESTION DE L'OISE
- UN CHARGÉ DE RECRUTEMENT (F/H), CENTRE DE GESTION DE L'OISE
- RESPONSABLE DU SERVICE HABITAT (F/H), COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS DE BRAY
- CHARGÉ DE MISSION ANIMATION LEADER (F/H), LE PETR-PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL DU GRAND BEAUVAISIS



Plus d'informations :
<https://recrutement-pp.fr/cdg-oise/jobs>



**RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR NOS OFFRES
D'EMPLOIS ICI : <https://recrutement-pp.fr/cdg-oise>**

CALENDRIER DU CENTRE DE GESTION 2025

Le calendrier 2025 du CDG60 est disponible en téléchargement sur notre site [internet](#)

2025 PRÉVENTION CARRIÈRE INTERIM RISQUES PSYCHOSOCIAUX MÉDECINE DU TRAVAIL CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'OISE PAIE À FAÇON RESSOURCES HUMAINES EMPLOIS RETRAITE INSTANCES PARITAIRES RECRUTEMENT BILAN DE COMPÉTENCES JURIDIQUE ARCHIVES CONSEIL					
JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
1 M JOUR DE L'AN	1 S	1 S	1 M CCP CAP	1 J FÊTE DU TRAVAIL	1 D
2 J DLD CMP	2 D	2 D	2 M DLD CMP	2 V	2 L
3 V	3 L	3 L	3 J CST	3 S	3 M DLD - CCP CAP / F3SCT
4 S	4 M CCP CAP	4 M	4 V	4 D	4 M DLD CMP
5 D	5 M DLD CMP / DLD F3SCT	5 M DLD CMP	5 S	5 L	5 J
6 L	6 J CST	6 J CST	6 D	6 M	6 V
7 M	7 V	7 V	7 L	7 M	7 S
8 M	8 S	8 S	8 M	8 J VICTOIRE 1945	8 D
9 J	9 D	9 D	9 M	9 V	9 L PENTECOTE
10 V	10 L	10 L	10 J	10 S	10 M
11 S	11 M	11 M	11 V	11 D	11 M
12 D	12 M	12 M	12 S	12 L	12 J CST
13 L	13 J	13 J	13 D	13 M	13 V
14 M	14 V DLD CST	14 V DLD CST	14 L	14 M DLD F3SCT	14 S
15 M	15 S	15 S	15 M	15 J CST	15 D
16 J CST	16 D	16 D	16 M	16 V	16 L
17 V DLD CST	17 L	17 L	17 J	17 S	17 M CCP CAP
18 S	18 M	18 M DLD - CCP CAP	18 V	18 D	18 M
19 D	19 M	19 S	19 S	19 L	19 J
20 L	20 J	20 J	20 D	20 M	20 V DLD CST
21 M DLD - CCP CAP	21 V	21 V	21 LUNDI DE PÂQUES	21 M	21 S
22 M	22 S	22 S	22 M	22 J CMR CMP	22 D
23 J CMR CMP / ÉPREUVE AGENT DE MAÎTRISE	23 D	23 D	23 M	23 V DLD CST	23 L
24 V	24 L	24 L	24 J CMR CMP	24 S	24 M
25 S	25 M F3SCT	25 M	25 V DLD CST	25 D	25 M
26 D	26 M	26 M	26 S	26 L	26 J CMR CMP
27 L	27 J CMR CMP	27 J CMR CMP	27 D	27 M	27 V
28 M	28 V	28 V	28 L	28 M	28 S
29 M	29 S	29 S	29 M	29 J L'ASCENSION	29 D
30 J	30 D	30 D	30 M DLD CMP	30 V FERMETURE CDG60	30 L
31 V	31 L	31 L	31 S	31 S	

CMR / CMP : CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE / CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE

DLD / CMP : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS CMP

F3SCT : FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DLD / F3SCT : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS F3SCT

CCP / CAP : COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE / COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

DLD - CCP / CAP : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS CCP/CAP

CST : COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DLD / CST : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS CST

★ ZONE A : BESANÇON, BORDEAUX, CLERMONT-FERRAND, DIJON, GRENOBLE, LIMOGES, LYON ET POITIERS. ZONE C : CRÉTEIL, MONTPELLIER, PARIS, TOULOUSE ET VERSAILLES.

ZONE B : AIX-MARSEILLE, AMIENS, LILLE, NANCY-METZ, NANTES, NICE, NORMANDIE (CAEN, ROUEN), ORLÉANS-TOURS, REIMS, RENNES ET STRASBOURG.

Centre de Gestion
L'expert RH
des collectivités territoriales

2025 PRÉVENTION CARRIÈRE INTERIM RISQUES PSYCHOSOCIAUX MÉDECINE DU TRAVAIL CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'OISE PAIE À FAÇON RESSOURCES HUMAINES EMPLOIS RETRAITE INSTANCES PARITAIRES RECRUTEMENT BILAN DE COMPÉTENCES JURIDIQUE ARCHIVES CONSEIL					
JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
1 M	1 V	1 L	1 M DLD CMP	1 S TOUSSAINT	1 L
2 J DLD CMP	2 S	2 M	2 J	2 D	2 M CCP CAP
3 J	3 D	3 M DLD CMP	3 V	3 L	3 M
4 V	4 L	4 J	4 S	4 M	4 J CST
5 S	5 M	5 V	5 D	5 M	5 V
6 D	6 M	6 S	6 L	6 J CST	6 S
7 L	7 J	7 D	7 M F3SCT	7 V	7 D
8 M	8 V	8 L	8 M	8 S	8 L
9 M	9 S	9 M CCP CAP	9 J CST	9 D	9 M
10 J CST	10 D	10 M	10 V	10 L FERMETURE CDG60	10 M
11 V	11 L	11 J CST	11 S	11 M ARMISTICE 1918	11 J F3SCT
12 S	12 M	12 V	12 D	12 M	12 V
13 D	13 M	13 S	13 L	13 J	13 S
14 L FÊTE NATIONALE	14 J	14 D	14 M	14 V DLD CST	14 D
15 M	15 V ASSOMPTION	15 L	15 M	15 S	15 L
16 M	16 S	16 M	16 J ÉPREUVE RÉDACTEURS PRINCIPAL	16 D	16 M
17 J	17 D	17 M DLD F3SCT	17 V DLD CST	17 L	17 M
18 V	18 L	18 J	18 S	18 M DLD - CCP CAP	18 J CMR CMP
19 S	19 M	19 V DLD CST	19 D	19 M	19 V
20 D	20 M	20 S	20 L	20 J CMR CMP	20 S
21 L	21 J	21 D	21 M	21 V DLD F3SCT	21 D
22 M	22 V DLD CST	22 L	22 M	22 S	22 L
23 M	23 S	23 M	23 J CMR CMP	23 D	23 M
24 J CMR CMP	24 D	24 M	24 V	24 L	24 M
25 V	25 L	25 J CMR CMP	25 S	25 M	25 J NOËL
26 S	26 M DLD - CCP CAP	26 V	26 D	26 M DLD CMP	26 V
27 D	27 M	27 S	27 L	27 J	27 S
28 L	28 J	28 D	28 M	28 V	28 D
29 M	29 V	29 L	29 M DLD CMP	29 S	29 L
30 M	30 S	30 M	30 J	30 D	30 M
31 J	31 D	31 L	31 V		31 M

CMR / CMP : CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE / CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE

DLD / CMP : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS CMP

F3SCT : FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DLD / F3SCT : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS F3SCT

CCP / CAP : COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE / COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

DLD - CCP / CAP : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS CCP/CAP

CST : COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DLD / CST : DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS CST

★ ZONE A : BESANÇON, BORDEAUX, CLERMONT-FERRAND, DIJON, GRENOBLE, LIMOGES, LYON ET POITIERS. ZONE C : CRÉTEIL, MONTPELLIER, PARIS, TOULOUSE ET VERSAILLES.

ZONE B : AIX-MARSEILLE, AMIENS, LILLE, NANCY-METZ, NANTES, NICE, NORMANDIE (CAEN, ROUEN), ORLÉANS-TOURS, REIMS, RENNES ET STRASBOURG.

Centre de Gestion
L'expert RH
des collectivités territoriales

HORAIRES FÊTES DE FIN D'ANNÉE



Pour les fêtes de fin d'année, exceptionnellement, pour les journées du 24/12/2024 et du 31/12/2024, nous fermerons le centre de gestion à 16h00. Nous vous prions de bien vouloir planifier vos demandes en conséquence. Nous vous remercions de votre compréhension