

CONNEXIONS #9

CDG60

LA LETTRE D'ACTUALITÉS DU CENTRE DE GESTION DE L'OISE

**CNARCL
UNE
COLLABORATION
RENFORCÉE POUR
MIEUX VOUS
ACCOMPAGNER !**



Le Cdg60 est heureux d'annoncer le renouvellement de son partenariat avec la CNARCL.

Dans le cadre des évolutions de la plateforme PEP'S, notre accompagnement s'adapte pour continuer à vous offrir un service optimal. Depuis fin octobre 2024, nous vous avons proposé une demande de droits en délégation.

Pourquoi ?

Ces droits, accordés uniquement avec votre consentement, permettent à nos services :

- De consulter ou modifier, sur votre demande, vos actes en cours sur votre compte employeur PEP'S.
- D'intervenir sur des dossiers de retraite en cours.
- D'accompagner vos agents à déterminer leur date de départ à la retraite, et bien plus encore !
-

Ce qu'il faut savoir :

- Cette délégation ne se fait qu'avec votre accord préalable.
- Vous restez libre d'accepter ou de refuser, et ce choix peut être modifié à tout moment.

Pourquoi ce dispositif ?

Depuis la modernisation de la plateforme PEP'S en septembre 2024, il n'est plus possible de transmettre vos dossiers de manière dématérialisée. Ce service a été pensé pour pallier cette limite et garantir un accompagnement de proximité, efficace et sécurisé.

Des questions ? Besoin d'assistance ? Contactez-nous pour en savoir plus sur ce dispositif et son fonctionnement : cnarcl-retraite@cdg60.com

SECRETARE GENERAL DE MAIRIE - PROMOTION INTERNE DEROGATOIRE



La campagne de promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie est ouverte depuis le 6 janvier 2025 jusqu'au 31 janvier 2025.

Nous avons été informés que les délais de traitement des demandes de dispenses de formations auprès du CNFPT peuvent être longs compte tenu du nombre de demandes présentées et qu'ils risquent de ne pas permettre d'obtenir la décision du CNFPT avant la date limite du 31 janvier 2025.

Dans cette situation et afin de ne pas pénaliser les agents concernés, nous vous invitons à transmettre le dossier de promotion interne dans les délais en joignant votre demande de dispense. Vous veillerez ensuite à nous communiquer la décision de dispense du CNFPT.

Si celle-ci nous parvient avant la fin de l'instruction des dossiers et l'établissement de la liste d'aptitude, elle sera prise en considération.

Dans le cas contraire, le dossier sera irrecevable si les conditions de formation ne peuvent pas être appréciées.

Nous vous rappelons que les dossiers de promotion interne doivent être expédiés le 31 janvier 2025 inclus au plus tard, cachet de La Poste faisant foi.

Pour rappel, le formulaire de candidature et toutes les pièces à transmettre sont publiés sur notre site Internet en [cliquant ici](#).

LETTRE D'ACTUALITÉS JURIDIQUES - JANV 2025



Lettre d'actualités statutaires n° 44 - Janvier 2025

Édito :

Toutes les équipes du Centre de Gestion de l'Oise vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2025 qui s'annonce particulière mais qui devrait, comme chaque année, être riche en actualités.

L'année 2025 démarre en effet dans un contexte politique incertain, avec un nouveau Gouvernement et un nouveau ministre de la Fonction Publique, et en attente de budget à ce jour, la loi spéciale ayant seulement reconduit les autorisations d'engagement ouvertes dans le budget de 2024 pour permettre la poursuite de l'exécution des services publics.

Le budget 2025 devrait en tout état de cause être contraignant par la recherche d'économies, y compris pour les collectivités territoriales et établissements publics qui devraient, sous toutes réserves, participer à raison de 2,2 milliards d'euros au lieu des 5 initialement prévus dans le projet de loi de finances pour 2025 préparé par l'ancien Premier Ministre BARNIER. Le nouveau Gouvernement BAYROU devrait élaborer le prochain projet de loi sur la base de la version votée par les parlementaires avec les différents amendements avant la démission de Michel BARNIER.

Il faut toutefois indiquer que les employeurs publics devront, de manière antagoniste, accroître leurs dépenses compte tenu notamment de l'augmentation des cotisations CNSACL de 4 points chaque année jusqu'en 2027, soit un total de 12 points sur 3 ans **dont le décret est attendu**, d'une part, et de la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025 du service public de la petite enfance à la suite de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, dont les communes se retrouvent être les autorités organisatrices avec l'exercice de nouvelles compétences. Cette nouvelle qualité engendrera nécessairement des dépenses, notamment en termes de personnel pour assurer un service public de qualité.

L'année 2025 sera, malgré ce contexte, à n'en pas douter riche en actualités pour la fonction publique. Le début de l'année marque en effet la consécration de l'obligation pour tous les employeurs publics de mettre en œuvre un dispositif de prévoyance et d'y participer financièrement avant la même obligation pour le risque santé à compter du 1^{er} janvier 2026. Sachant, de plus, que la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) poursuit son travail sur l'accord collectif négocié et signé en juillet 2023 sur la prévoyance dans la fonction publique territoriale, qui prévoit notamment l'obligation de conclure une convention de participation avec adhésion obligatoire des agents ainsi qu'une participation

Ne manquez pas la toute dernière lettre d'actualités juridiques du CDG60 de janvier 2025 !

**PROTECTION
SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE -
RISQUE
PRÉVOYANCE**



Obligation de mettre en œuvre un dispositif de prévoyance et d'y participer financièrement au 1er janvier 2025

Nous vous rappelons, à nouveau, qu'à compter du 1er janvier 2025, tout employeur public territorial a l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque prévoyance pour ses agents publics.

La PSC est un dispositif de couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité (risque santé) ou aux pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique et aux incapacités, invalidités et décès (risque prévoyance).

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque prévoyance, la participation minimale à ce jour est de 7 euros mensuels par agent.

La mise en place de ce dispositif implique :

- Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.
- L'avis préalable du Comité Social Territorial.
- La prise d'une délibération.
- La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible [en cliquant ici](#).

Retrouvez également une foire aux questions que le service juridique du CDG60 a rédigé disponible [en cliquant ici](#).

**PROTECTION
SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE -
RISQUE
SANTÉ**

Obligation de mettre en œuvre un dispositif de mutuelle santé et d'y participer financièrement au 1er janvier 2026

A compter du 1er janvier 2026, tout employeur public territorial aura l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque santé pour ses agents publics, c'est-à-dire la participation par des mutuelles santé à la prise en charge des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité.

La participation financière minimale est de 15 € mensuels par agent.

La même procédure que celle pour la prévoyance doit être suivie.



**FOCUS
D'UN ARRÊT
DE LA COUR
DES COMPTES**

Condamnation d'un maire pour octroi d'un avantage injustifié à autrui au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics

Dans un arrêt du 16 décembre 2024, la chambre contentieuse de la Cour des Comptes consacre la condamnation d'un maire au titre du nouveau régime de responsabilité financière des gestionnaires publics applicables depuis le 1er janvier 2023 pour avoir octroyé un avantage injustifié à autrui après réquisition du comptable public.

Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de celui rendu de manière inédite à l'encontre d'un agent public qui exerçait les fonctions de secrétaire général des services qui n'avait pas transmis à l'assureur statutaire, alors que cette mission lui incombait personnellement, plusieurs déclarations de sinistre dans les délais prescrits dans le contrat.

De plus, dans un arrêt du 8 janvier 2025, la Cour des Comptes a également condamné la présidente d'une fondation et son directeur général qui avaient engagé diverses dépenses pour le compte de la fondation sans en avoir le pouvoir ou reçu délégation à cet effet, pour plusieurs opérations d'acquisitions immobilières, des marchés de travaux et le recours répété à un prestataire de lobbying. Cet arrêt peut être transposable aux acteurs publics locaux.

Retrouvez les analyses dans la lettre d'actualités statutaires de janvier 2025. <https://www.calameo.com/read/001251504cfa0a132dd35>



LE SERVICE DE LA PETITE ENFANCE



Les communes deviennent les autorités organisatrices de l'offre d'accueil du jeune enfant au 1er janvier 2025

À partir du 1er janvier 2025, les communes deviennent les autorités organisatrices de l'offre d'accueil du jeune enfant, chargées de construire une politique répondant aux besoins des familles.

Bon à savoir :

Le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a créé une page Internet qui recense les outils et ressources utiles à la disposition des élus locaux pour les aider à déployer ces compétences sur leur territoire dans le cadre de ce nouveau service public disponible [en cliquant ici](#).

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a également publié une foire aux questions à cet égard disponible [en cliquant ici](#).

Dans ce cadre, toutes les communes ont désormais l'obligation d'exercer différentes compétences :

- Recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles et de modes d'accueil ;
- Informer et accompagner les familles et les futurs parents

Pour les communes de plus de 10 000 habitants et leurs groupements, il importe de se doter d'un relais petite enfance (RPE) à compter du 1er janvier 2026.

Les communes de plus de 3 500 habitants doivent également :

- Planifier le développement des modes d'accueil.

Pour les communes de plus de 10 000 habitants (ou leurs groupements), il importe d'élaborer un schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant, sauf si une convention territoriale globale (CTG) a été conclue avec la CAF et si cette dernière correspond aux attendus du schéma ;

- Soutenir la qualité des modes d'accueil.

Les communes ont la possibilité de transférer tout ou partie de ces quatre missions à leur établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou à un syndicat mixte.

La loi renforce également les pouvoirs du maire, dont l'avis sur l'opportunité de tout nouveau projet de droit privé (installation d'un lieu d'accueil, extension ou transformation) devient la première étape de validation, l'obtention d'un avis conforme étant nécessaire pour lancer la procédure d'autorisation par le département.

Pour information : En cas de questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de ce service public, nous vous invitons à prendre attache les organismes compétents, le CDG60 n'étant pas habilité à traiter cette thématique en-dehors des questions relatives au personnel. **Vous pouvez ainsi prendre attache auprès de l'Union des Maires de l'Oise ou les services du ministère de la Santé via l'adresse sppe@sante.gouv.fr.**

CDG60- GESTION DE VOTRE PAIE

La Paie : Le CDG60 dispose de solutions sur mesure

Les services du Centre de Gestion peuvent vous accompagner sur vos différentes problématiques en matière de paie des agents publics. Gestion de votre paie : une prise en charge mensuelle complète de votre paie (agents et élus)

Vous souhaitez vous alléger de cette contrainte de gestion tout en vous assurant de la qualité de vos bulletins de paie ?

Le CDG réalise chaque mois les paies de vos agents et les indemnités des élus, et les déclarations de données sociales mensuelles (DSN,...). Nous vous apportons une prise en charge complète (hors mandatement) ainsi qu'un conseil personnalisé en matière de réglementation.

Quels avantages ?

- S'assurer de la fiabilité des paies à jour des évolutions juridiques et de taux.
- Se garantir la continuité du service.
- Faire l'économie du coût d'acquisition et de maintenance d'un logiciel dédié.
- Augmenter le capital temps disponible au bénéfice d'autres missions.

Pour toute demande d'information : paieafaçon@cdg60.com



CDG60- AUDIT PAIE

Audit Paie : un contrôle externe et neutre

Agents titulaires, contractuels, vacataires, emplois aidés, élus... la paie est régie par des réglementations diverses, complexes et fluctuantes. Vous souhaitez vous assurer de la fiabilité et de la qualité de votre système de paie ?

Le CDG 60 vérifie la conformité des bulletins de paie aux obligations légales et aux exigences comptables.

Quels avantages ?

- S'assurer de la fiabilité des paies par un contrôle externe et neutre.
- Bénéficier d'un conseil personnalisé pour corriger les anomalies.
- Anticiper un contrôle de la Chambre régionale des comptes ou de l'Urssaf.
- Préfigurer une réflexion plus générale en matière de politique de rémunération (simulation de salaire, instauration de régime indemnitaire...).

Pour toute demande d'information : paieafaçon@cdg60.com



CDG60- SOS PAIE

SOS Paie : une réponse à l'urgence

Vous devez pallier l'absence imprévue de l'agent chargé de réaliser les bulletins de paie. La rémunération des personnels ne peut attendre !

Le CDG met à votre disposition en urgence, un agent formé et immédiatement opérationnel pour gérer la paie, le temps nécessaire.

Quels avantages ?

- Avoir la garantie d'une continuité du service.
- Disposer rapidement d'un personnel de remplacement compétent.

Pour toute demande d'information : emploi-territorial@cdg60.com



CDG60- INTERIM RH ET PAIE

Intérim RH et Paie : nos équipes cherchent pour vous un personnel de remplacement.

Vous devez remplacer un gestionnaire RH absent (pour maladie, en congé maternité...) ou renforcer vos équipes.

Le CDG recrute pour vous un agent formé et compétent en matière de gestion administrative du personnel, et immédiatement opérationnel.

- S'assurer de la continuité de la mission RH.
- Disposer d'un personnel immédiatement opérationnel.
- Gagner du temps en s'épargnant la gestion administrative de l'agent intérimaire.

Pour toute demande d'information : emploi-territorial@cdg60.com



CDG60 - SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE



Afin de répondre aux problématiques urgentes (paie, mandat/tire, budget...) en cas d'absence de votre secrétaire général de mairie ou de formation des nouveaux secrétaires généraux de mairie, **le CDG60 a renforcé ses équipes avec l'arrivée de Monsieur Gauthier MANGOT**, secrétaire général de mairie expérimenté (17 ans) également formateur auprès du CNFPT pour cette fonction.

Fort de son expérience et expertise, nous déployons de nouvelles prestations spécifiques au métier de secrétaire de mairie :

- Identification, qualification et expertise des compétences et connaissances professionnelles des candidats à cette fonction,
- SOS Paie / Paie en urgence : intervention à distance ou en collectivité pour la réalisation de vos paies,
- Appui technique ponctuel / expertise métier : comptabilité, budget, ...
- Tutorat secrétaire général de mairie : audit du besoin, identification des compétences professionnelles à développer, définition d'un planning de tutorat en collectivité et de suivi d'acquisition des compétences.

Pour toute demande d'information : reseausgm60@cdg60.com

WEBINAIRE APPRENTISSAGE

INVITATION

WEBINAIRE

L'apprentissage
Pourquoi pas vous?

11H-12H
5 FÉVRIER 2025



L'APPRENTISSAGE, POURQUOI PAS VOUS ?

Vous êtes une collectivité et vous souhaitez en savoir plus sur l'apprentissage ? Ce webinaire est fait pour vous !

Rendez-vous en ligne le **mercredi 5 février de 11h à 12h.**

Organisé par les Centres de gestion des Hauts-de-France et le CNFPT, cet événement vous donnera toutes les clés pour mettre en œuvre des contrats d'apprentissage au sein de votre structure.

Au programme :

- Les avantages du dispositif d'apprentissage,
- Les étapes clés pour le mettre en œuvre,
- Les conditions de prise en charge des formations par le CNFPT,
- Un zoom sur l'apprentissage des personnes en situation de handicap,
- Une session de questions-réponses en direct.

Inscrivez-vous dès maintenant et préparez l'avenir avec l'apprentissage !

Lien d'inscription : <https://webikeo.fr/landing/cdg-hdf-apprentissage-pourquoi-pas-vous/13778>

CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE



Cette instance regroupe 3 entités : des représentants des élus, des représentants du personnel et des médecins agréés.

Il existe une instance pour toutes les collectivités affiliées et une instance pour chacune des collectivités non affiliées (Région Hauts de France, CD 60, ville de BEAUVAIS et son CCAS, ville de CREIL et COMPIEGNE et le SDIS). Les représentants du personnel diffèrent selon la catégorie (A, B ou C) dans laquelle l'agent se situe.

Au sein de l'instance siègent : 2 représentants des élus et 2 représentants du personnel (issus des organisations syndicales dont les membres changent selon la catégorie pour un même employeur non affilié), deux médecins agréés ainsi que le Président du conseil médical dont la voix est prépondérante si nécessaire lors des votes pour les avis à émettre. Une réunion est organisée mensuellement (sauf en Aout).

En 2024, 12 grandes catégories de situation ont été étudiées par le CMFP en voici le découpage par motif :

- **1ère demande d'Allocation Temporaire d'Invalidé (ATI) : 36 avis rendus**
- **Demande de révision d'Allocation Temporaire d'Invalidé (ATI) : 31 avis rendus**
- **Refus d'imputabilité au service d'accident de trajet/de service : 27**
- **Consolidation et fixation de taux d'IPP en cas d'accident de service : 14**
- **Consolidation, fixation de taux d'IPP et aptitude à la reprise en cas d'accident de service : 16**
- **Rechute, Consolidation et fixation de taux d'IPP en cas de rechute d'accident de service : 5**
- **Refus d'imputabilité au service d'une maladie professionnelle : 33**
- **Consolidation et fixation de taux d'IPP en cas de maladie professionnelle : 17**
- **Consolidation, fixation de taux d'IPP et aptitude à la reprise en cas de maladie professionnelle : 9**
- **Rechute en cas de rechute d'accident de service ou de maladie professionnelle : 7**
- **Prise en charge des frais médicaux, soins ou arrêt : 2**
- **Retraite pour invalidité : 88 avis rendus**



Nous constatons depuis 2 ans une forte augmentation des dossiers pour le placement en retraite pour invalidité d'agents relevant de la CNRACL. En 2024, ils ont représenté 30.8 % des dossiers étudiés par le conseil médical en formation plénière. Ces chiffres mettent en évidence la nécessité d'un travail en amont dans les collectivités avec la mise en œuvre de politique de prévention sans attendre que des aménagements de postes soient demandés par les infirmiers et médecins car dans la plupart des cas cela signifie l'apparition de premiers signes pathologiques.

Les situations étudiées sont issues à 34 % de collectivités affiliées (collectivités de moins de 350 agents), 16 % du Conseil Département de l'Oise, 12 % de la Région Hauts de France, 10 % de la ville de BEAUVAIS, 5.2 % de la ville de COMPIEGNE et à hauteur de 2 % pour la ville de CREIL et le SDIS.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les médecins du CDG et les infirmiers ne portent pas de tenue ou blouse mais savez-vous pourquoi...

Il y a quelques années, un agent a été reçu en visite médicale et a dû être placé en observation pour une tension artérielle haute. Il s'est avéré que l'agent avait peur de l'effet « blouse blanche » qui signifiait la rencontre avec le corps médical et la possible détection d'un problème. De cette situation, il a été décidé que les blouses ou tenues ne seraient plus obligatoires. En effet le fait de porter une blouse peut créer de l'anxiété et de l'angoisse chez des personnes de nature anxieuse ou ayant de problèmes de santé ou ayant un passif santé fort mais aussi chez les personnes atteintes de troubles psychiques.

La médecine du travail n'a pas vocation à la réalisation de soins tels que cela existe dans les hôpitaux. Les soins /conseils délivrés sont essentiellement des échanges oraux et relationnels. Il y a très peu de soins techniques et de gestes invasifs.

L'équipe médicale (médecin et infirmier) s'occupe également d'expliquer l'intérêt de la prévention pour l'agent lors de la visite (respect des règles de sécurité et du port des EPI). **Il est important que l'image du soignant reflète un rapport de confiance et de réassurance pour les agents qui reprennent le travail avec parfois une recherche de repère ainsi l'équipe est moins rigoureuse sur la tenue professionnelle, ce qui n'empêche pas de prendre les mesures d'hygiène nécessaires.** Bien entendu en cas d'épidémie comme nous l'avons connu pour le COVID -19, l'utilisation de tenues adaptées pourrait être décidée.



ÉPIDÉMIE GRIPPE

LES 7 GESTES BARRIÈRES

ET QUAND ON EST MALADE

NE LAISSONS PAS LES VIRUS NOUS GÂCHER L'HIVER

ars
Métro-Normandie de Santé

Santé publique France

L'Assurance Maladie

LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

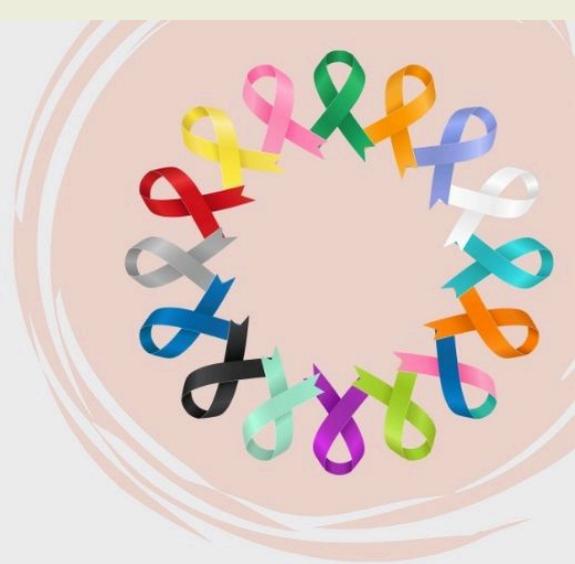
La grippe est une infection respiratoire contagieuse

L'épidémie de grippe hivernale s'est intensifiée depuis le début de l'année 2025. La prévention de la grippe repose sur la vaccination, mais également sur le respect des gestes barrières.

Retrouvez les informations sur notre site internet :

<https://www.cdg60.com/epidemie-de-grippe-hivernale-2024-2025/>

Journée MONDIALE CONTRE LE CANCER



LE CDG 60 VOUS INVITE

Mardi
4
FÉVRIER
2025

CDG60

12h00 - 13h00

- Présentation des soins de support et leur impact sur la qualité de vie pendant et après les traitements par Isabelle SOULA - coordinatrice ERC
- L'impact de la nutrition sur la santé par Rachel LENORMAND - Infirmière en santé au travail du CDG60
- Ateliers de préparation de recettes
- Dégustations



Vite fait
Bienfaits
UniLaSalle



Inscription : communication@cdg60.com ou sur le site internet du CDG60

cdg60
CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales

2024



AG UMO



INAUGURATION VILLAGE DES COLLECTIVITÉS



RENCONTRE MAIRES THELLOISE



FORUM MÉTIERS CCI



RENCONTRE MAIRIE ANDEVILLE



FORMATION RPS



SEMINAIRE INTERNE



OCTOBRE ROSE



OFFRES D'EMPLOIS



Informations : <https://recrutement-pp.fr/cdg-oise/jobs>
03 44 06 22 60

Le Centre de gestion de l'Oise recrute !

- Préventeur (F/H) pour le CDG60
- Secrétaire général de mairie (F/H)
- Chargé de mission animation LEADER (F/H) pour le PETR du Grand Beauvaisis
- Responsable du service habitat (F/H) pour la communauté de communes du Pays de Bray.
- Assistant RH (F/H) pour le CDG60
- Chargé d'accueil (F/H) pour l'ARC

Retrouvez toutes les annonces ici : <https://recrutement-pp.fr/cdg-oise>



CONTACTEZ NOUS

SERVICE RECRUTEMENT DU CENTRE DE GESTION DE L'OISE
03 44 06 22 60
EMPLOI-TERRITORIAL@CDG60.COM



**Le centre de
Gestion de
l'Oise
Vous souhaite
ses meilleurs
voeux**

2025

**CENTRE DE GESTION DE L'OISE
2 RUE JEAN MONNET
PAE DU TILLOY
BP 20807 - 60008 BEAUVAIS
03.44.06.22.60
communication@cdg60.com**