



## CLUB SECRÉTAIRE DE MAIRIE - DES RDV FINANCES



Des prochaines réunions du club secrétaires de mairie auront pour thématique le **Compte Financier Unique**, animées par la DDFIP :

- le **3 septembre 2024 de 9h à 12h** à Beauvais : présentiel et distanciel
- le **10 septembre 2024 de 9h à 12h** à Ressons-sur-Matz : présentiel
- le **17 septembre 2024 de 9h à 12h** à Crépy-en-Valois : présentiel

En parallèle le cycle annuel sur les ressources humaines se poursuit avec une demi-journée par mois :

- le **24 septembre de 9h à 12h** à Beauvais : Handicap et maintien dans l'emploi
- le **15 octobre de 9h à 12h** à Beauvais : Formation et parcours professionnel
- le **19 novembre de 9h à 12h** à Beauvais : Les missions du CDG
- le **17 décembre de 9h à 12h** à Beauvais : Fin des fonctions des agents publics



Pour vous inscrire, suivez le lien : <https://www.cdg60.com/evenements/>

## FORMATION RPS

### Formation sur la thématique des risques psychosociaux.

Le Centre de Gestion de l'Oise avec notre psychologue du travail, **Victor VOYEAU**, forme aux risques psychosociaux **du 30/09 au 01/10** au Centre de Gestion de l'Oise. Inscriptions et informations :

➔ [pointecoute@cdg60.com](mailto:pointecoute@cdg60.com)

Victor VOYEAU intervient régulièrement auprès de collectivités pour des formations et sensibilisations sur différentes thématiques : violences internes au travail, communication verbale et non verbale, RPS... Vous avez des questions, vous souhaitez l'intervention de notre psychologue du travail pour vous aider ou vous accompagner dans votre collectivité ? plus d'informations :

<https://www.cdg60.com/sante/psychologie-du-travail/>



# PLATEFORME IMMERSION PROFESSIONNELLE, OÙ EN EST-ON ?



Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise est lauréat 2023 du Fonds MNT pour la création d'une **plateforme dédiée à l'immersion professionnelle**. Cela fait bientôt une année que nous sommes guidés sur la mise en œuvre du projet.

Ce Fonds MNT accompagne la mise en œuvre de projets autour de l'amélioration des conditions de travail des agents et l'innovation des services aux usagers. La participation active d'agents, de collectivités et établissements publics de notre territoire nous a permis de mieux comprendre les besoins et attentes de chacun. Notre objectif principal est de faciliter votre quotidien dans l'accompagnement des parcours professionnels ou encore dans l'amélioration des conditions de travail. Grâce à cet appui, nous travaillons sur l'adaptation de la plateforme immersion facilitée au besoin de la fonction publique.

**INVITATION** : Vous souhaitez découvrir la plateforme ? Nous vous donnons Rendez-vous **Le jeudi 3 octobre 2024** à 9h30 pour une présentation en format hybride avec les membres du Fonds MNT, d'immersion facilitée et du CDG60.



Vous pouvez vous inscrire ici : [inscription MNT](#)

# LE DÉCRET SUR LA MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRE EST SORTI!

Il étend à l'ensemble des agents publics de la filière sécurité l'actuelle indemnité spéciale de fonction (IFSE), avec des taux plafonds réévalués et une composition en deux parts : une part fixe et une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

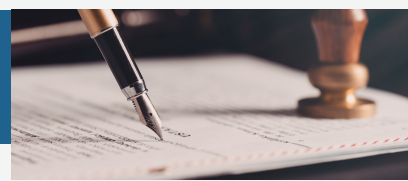
Ce nouveau régime indemnitaire vise ainsi à remplacer le régime indemnitaire antérieur qui était composé de l'indemnité spéciale mensuelle des fonctions (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Ce nouveau régime indemnitaire vise ainsi à renforcer la rémunération et l'attractivité des métiers de la filière sécurité, et notamment celle des agents de police municipale . Il sera développé lors de la prochaine lettre d'actualités statutaires publiée en septembre ainsi que lors de la prochaine réunion d'actualités statutaires prévues en septembre

Retrouvez la note ici : <https://www.cdg60.com/wp-content/uploads/2024/07/Flash-info-Regime-indemnitaire-de-la-filiere-securite.pdf>



## SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE : LES DÉCRETS D'APPLICATION SONT PARUS !



La [loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu apporter de nouvelles garanties d'évolution du métier, afin de le rendre plus attractif et pallier les difficultés de recrutement du secteur.

Ces dispositions nécessitaient un décret d'application concernant le contenu, les conditions ainsi que les modalités de mise en œuvre.

À ce titre, **4 décrets d'application de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 sont parus au Journal Officiel du 17 juillet 2024 :**

**Décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie**

Ce texte précise les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1er janvier 2028.

**Décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie**

Ce texte définit les modalités d'application de l'avantage spécifique d'ancienneté applicables aux secrétaires généraux de mairie. Il s'agit d'un mécanisme dit d'« accélérateur de carrière ».

**Décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Ce texte précise la nature et les modalités d'organisation de la formation qualifiante du dispositif pérenne de « promotion-formation ».

**Décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie**

Ce texte précise la nature et les modalités d'organisation de l'examen professionnel du dispositif dérogatoire de promotion interne « promotion-formation » et fixe la durée minimale (3 ans) d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie à compter de la titularisation dans le grade de rédacteur territorial.



## **Le dispositif de signalement des Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes**

Conformément à l'article L135-6 du CGFP, détaillé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020, chaque employeur public a l'obligation de mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (AVDHAS). Et le CDG60 doit pouvoir proposer un dispositif aux collectivités qui ne souhaitent ou ne peuvent le mettre en place.

Ce dispositif est proposé par le CDG 60 en collaboration avec le CDG80 et le CDG62 via un prestataire extérieur d'expérience, *Qualisocial*, spécialisé sur ces questions afin de vous garantir une fiabilité et une totale neutralité dans le recueil et le traitement des signalements.

### **Prestation n°1 : mise à disposition d'un dispositif de recueil des signalements**

- Un **numéro vert 24/7** dédié au CDG 60 et aux collectivités adhérentes permettant à chaque agent d'échanger avec un psychologue et de faire le point sur sa situation avant d'entamer une démarche de signalement ;
- Une **plateforme sécurisée**, *Qualicare*, permettant à chaque agent, en tant que victime ou témoin, de rédiger, en toute autonomie, une fiche de signalement puis de la transmettre aux référents signalement de sa collectivité.

Qualicare permet également aux référents signalement désignés d'accéder au suivi des situations et aux bilans statistiques d'utilisation du dispositif.

### **Prestation n°2 : conseil, accompagnement et traitement des signalements**

A la demande des référents signalement, Qualisocial peut déployer diverses actions telles que :

- L'analyse de la recevabilité d'un signalement (entretien psychologique et/ou juridique avec l'agent signalant, échange avec les référents, analyse de la situation et rédaction d'un compte-rendu contenant des préconisations) ;
- L'accompagnement psychologique et/ou juridique d'un agent ;
- La réalisation d'une enquête administrative ;
- La mise en place d'un groupe de parole sur site, d'une médiation, d'une formation ou encore d'un diagnostic de situation dégradée.

### **POUR ADHÉRER**

Vous pouvez adhérer au dispositif en nous contactant par mail via l'adresse :  
[signalement@cdg60.com](mailto:signalement@cdg60.com)

Le CDG60 vous transmettra une convention à compléter et signer puis vous mettra à disposition le kit communication destiné à vos agents.

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en

l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics de définir des lignes directrices de gestion (LDG) depuis le 1er janvier 2021.

Elles permettent de formaliser, sur le temps d'un mandat, la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité, autour de deux champs d'application :

- La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Vous êtes dans ce cadre nombreux à avoir réalisé ce document avec l'aide ou non de nos services.

## **Pour ceux d'entre vous qui disposent de lignes directrices de gestion effectives :**

Un bilan annuel est à réaliser. 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. Je vous rappelle 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](mailto:instances-paritaires@cdg60.com)**

## **Pour ceux d'entre vous qui n'ont pas encore réalisé leurs lignes directrices de gestion :**

Nous vous rappelons que le centre de gestion a mis à disposition un certain nombre d'outils (modèles de trame, etc ...) destinés à vous en faciliter la rédaction. Vous retrouverez l'ensemble des outils sur le lien suivant : <https://www.cdg60.com/accompagnement/les-lignes-directrices-de-gestion/>

Pour toute demande d'accompagnement sur la réalisation des lignes directrices de gestion ou du bilan annuel, vous pouvez contacter le pôle Accompagnement, Mobilité, Emploi du Centre de Gestion : **[gp@cdg60.com](mailto:gp@cdg60.com)**

# INAUGURATION DU VILLAGE DES COLLECTIVITÉS

Le Village des Collectivités de l'Oise :  
une initiative novatrice pour un avenir  
collaboratif !

Face à la recomposition accélérée du paysage  
local, le **Centre de Gestion de l'Oise, le  
CNFPT, le COS60 et l'Adico lancent un  
partenariat avec le Village des Collectivités  
de l'Oise.**

## Nos objectifs :

- **Regrouper** compétences et missions :  
faciliter l'accès aux services pour nos  
partenaires locaux en un lieu unique.
- **Encourager** les pratiques partenariales :  
favoriser les interactions et la  
collaboration entre acteurs locaux.
- **Renforcer** l'attractivité territoriale : créer  
un environnement dynamique, propice à  
l'innovation et aux nouvelles  
opportunités.



**L'inauguration du village des collectivités de l'Oise aura lieu**

**le mardi 17 septembre 2024 à 12h00**

plus d'informations : [communication@cdg60.com](mailto:communication@cdg60.com)

# BILAN DE COMPÉTENCES ET BILAN PROFESSIONNEL

Le Cdg60 peut vous accompagner dans la réalisation d'un bilan de compétences ou d'un bilan professionnel pour vos agents.



## Le bilan de compétences : c'est quoi ?

Le bilan de compétences permet à un agent d'effectuer le point sur son expérience, ses compétences, ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan dure 24 heures maximum sur une période de 4 à 6 mois et démarre systématiquement par un entretien préalable qui détermine les modalités de l'accompagnement. Ce bilan comprend nécessairement 3 phases :

- Phase préliminaire : information au bénéficiaire, définition et analyse de la nature des besoins, confirmation de l'engagement de l'agent dans la démarche.
- Phase d'investigation : analyse de l'expérience et des compétences, identification des motivations, valorisation des compétences, analyse de l'environnement professionnel, élaboration des pistes d'orientation et définition du projet envisagé, réalisation de recherches documentaires.
- Phase de conclusion : restitution globale, définition du plan d'actions et de mise en œuvre du projet.

## Le bilan professionnel , c'est quoi ?

C'est une démarche personnalisée proposée par l'employeur à son agent, pour lui permettre d'être accompagné dans une démarche de mobilité, qu'elle soit voulue, préventive ou contrainte.

L'objectif du bilan professionnel est de prévenir une usure professionnelle, de préparer une évolution professionnelle à court, moyen ou long terme et d'identifier les compétences et les ressources de l'agent ainsi que ses perspectives. Également il permet de favoriser l'adaptation de l'agent à un changement et ou favoriser la prise de recul par rapport à une situation difficile. L'accord et l'engagement de l'agent est indispensable dans cette démarche.

Le bilan professionnel se déroule sur une période d'environ 6 mois et dure 20 heures. Les entretiens sont espacés en fonction du rythme de chacun et des impératifs professionnels. L'employeur est associé à toutes les phases de réalisation du bilan depuis la définition des objectifs jusqu'à la restitution de la synthèse.

Attention dans le bilan professionnel, la collectivité doit s'impliquer au même titre que l'agent puisqu'il s'agit d'un projet de mobilité interne qui doit être travaillé avec l'ensemble des acteurs.

## Pourquoi choisir le CDG 60 ?

Notre structure, experte de la Fonction Publique Territoriale, est à même de proposer ce type de prestations aux agents publics puisque nous disposons des connaissances indispensables en matière de statut de la Fonction Publique et de modalités de recrutement. Par ailleurs, notre établissement, à travers notamment l'Observatoire de l'Emploi Territorial et la Bourse de l'Emploi, connaît bien le marché de l'emploi public et les métiers des collectivités pour orienter utilement les agents en attente de reconversion. Notre structure dispose par ailleurs d'une consultante certifiée en bilan de compétences et de l'appui d'une psychologue du travail.

Ces prestations font l'objet d'un devis et d'une convention tripartite.

Plus d'information, contactez : [gpet@cdg60.com](mailto:gpet@cdg60.com)

## CAMPAGNE DE PROMOTION INTERNE 2024

La campagne de promotion interne 2024 est ouverte depuis le 12 juin 2024 et jusqu'au lundi 29 juillet 2024 inclus (cachet de la Poste faisant foi pour une transmission par courrier ou cachet d'enregistrement du CDG faisant foi pour un dépôt au CDG).

Le formulaire d'inscription à la promotion interne 2024 et toutes les autres pièces complémentaires et informations sont disponibles en téléchargement sur le site du Centre de Gestion de l'Oise :

<https://www.cdg60.com/carriere/procedure-de-promotion-interne/>.

Le Pôle juridique et carrières reste à votre disposition pour toute information complémentaire.



## CAMPAGNE RSU 2023



N'oubliez pas de renseigner les informations de votre Rapport Social Unique 2023 sur l'application données sociales : **RSU 2023**

Besoin d'informations ➡ [gpet@cdg60.com](mailto:gpet@cdg60.com)

# RENCONTRES TERRITORIALES DU FIPHFP



## LES RENCONTRES TERRITORIALES DU FIPHFP

Le FIPHFP vous propose d'échanger avec Cap emploi, le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale, et la référente handicap mutualisée pour la Fonction publique hospitalière. Ces rencontres territoriales constituent un moment privilégié pour stimuler la réflexion collective, favoriser les échanges de bonnes pratiques et renforcer les liens entre les différents acteurs impliqués dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans l'Oise cette rencontre aura lieu le jeudi 17 octobre 2024 de 14h à 16 à l'APRADIS à Beauvais.

Au programme :

- Accueil et présentation
- Réflexion et échange sur des mises en situation professionnelle : organisationnelle et technique
- Partage de bonnes pratiques sur la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)



Pour vous inscrire c'est ici :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeei5nx8j9VH\\_suH8aKfKMdMhRZbdpzl4Tp\\_gNuVAQLC4dXOXQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeei5nx8j9VH_suH8aKfKMdMhRZbdpzl4Tp_gNuVAQLC4dXOXQ/viewform)

## ATELIERS MOBILITÉ 2024

### ATELIERS MOBILITÉ 2024

Dans le cadre de nos missions obligatoires, le CDG60 propose un accompagnement individuel aux agents territoriaux sur le volet de la mobilité et l'élaboration de leur projet professionnel. Tout agent territorial en poste (titulaire ou contractuel) peut faire appel à notre conseiller en mobilité pour bénéficier de ce service. Ce service est inclus dans la cotisation obligatoire.



Prochaines Dates et Thématiques des Ateliers d'une durée de 3h :

- 17 septembre à BEAUVAIS de 9h30 à 12h30 (cv et lettre de motivation)
- 17 octobre à ESTREES-ST-DENIS de 9h30 à 12h30 (entretien)
- 21 novembre à CLERMONT de 9h30 à 12h30 (cv et lettre de motivation)
- 17 décembre à BEAUVAIS de 9h30 à 12h30 (entretien)



vous inscrire : <https://www.cdg60.com/evenements/>



# LE CENTRE DE GESTION DE L'OISE RECRUTE!

- DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES (F/H), COMMUNE DE NOAILLES
- SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE (F/H), COMMUNE DE RESSONS-SUR-MATZ
- DIRECTEUR DU PÔLE AMÉNAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT (H/F), COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA PICARDIE VERTE
- 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
- DES MÉDECINS DU TRAVAIL (F/H) CENTRE DE GESTION DE L'OISE
- UN PRÉVENTEUR (F/H) CENTRE DE GESTION DE L'OISE
- UN AGENT D'ENTRETIEN (F/H) CENTRE DE GESTION DE L'OISE



RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR NOS  
OFFRES D'EMPLOIS ICI : <https://www.cdg60.com/offre-emploi/>



N'oubliez pas que notre service recrutement est  
ouvert tous les jours cet été et disponible  
au 03 44 06 22 60 ou  
par mail : [emploi-territorial@cdg60.com](mailto:emploi-territorial@cdg60.com)



## Christophe PAYEN - Jury de concours

Focus sur une mission obligatoire du Centre de Gestion de l'Oise, l'organisation des examens et concours !

Saviez-vous que derrière chaque concours, il y a une équipe dévouée et experte ? C'est le moment de découvrir un des visages qui compose nos jurys : Christophe PAYEN !

Ne manquez pas cette opportunité de plonger dans le portrait de notre membre du jury en suivant ce lien :

**portrait Christophe Payen**

Vous souhaitez faire partie de notre équipe du jury ?

Proposez votre candidature à

**[concours-examens@cdg60.com](mailto:concours-examens@cdg60.com)**



## Gauthier MANGOT - Expert en secrétariat général de mairie

Portrait de Gauthier MANGOT – Nouveau visage du club départemental des secrétaires généraux de mairie.

Gauthier MANGOT a rejoint les équipes du Cdg60 le 1er juillet 2024 en tant que chargé de mission expertise "Secrétaire Général".

Il aura pour mission d'animer le réseau départemental des Secrétaires Généraux de Mairie.

Retrouvez son portrait ici : **portrait Gauthier MANGOT**



# Agenda



**25 juillet** : Conseil médical en formation restreinte / conseil médical en formation plénière

**29 juillet** : Date limite campagne de promotion interne

**16 août** : Date limite de dépôt de dossiers CST

**16 août** : Fermeture du Centre de Gestion de l'Oise

**3 septembre** : Club secrétaires de mairie thématique le Compte Financier Unique

**4 septembre** : Date limite de dépôt de dossiers conseil médical en formation plénière

**5 septembre** : CST

**10 septembre** à Ressons-sur-Matz : club secrétaires de mairie thématique le Compte Financier Unique

**11 septembre** : Date limite dépôt de dossiers CCP/CAP

**11 septembre** : Réunion sur la retraite pour les agents relevant de la CNRACL

**17 septembre** à Crépy-en-Valois : club secrétaires de mairie thématique le Compte Financier Unique

**17 septembre** : Inauguration du Village des collectivités

**17 septembre** : Atelier mobilité valoriser son parcours professionnel au travers de son CV et de sa lettre de motivation

**18 septembre** : Date limite dépôt de dossiers CST

**19 septembre** : F3FCT

**24 septembre** : Club secrétaire de mairie - Handicap et maintien dans l'emploi

**26 septembre** : Conseil médical en formation restreinte / conseil médical en formation plénière et Commission Consultative paritaire / Commission Administrative Paritaire

**du 30 septembre au 1er octobre** : Formation sur la thématique des risques psychosociaux

**3 octobre** : Présentation de la plateforme immersion facilitée

**10 octobre** ; fermeture du CDG60