

CONNEXIONS 60 NS

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



ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 ET RECENSEMENT DES EFFECTIFS AU 1ER JANVIER 2026

D'ici le 15 janvier 2026, transmettez au CDG60 :

- L'état de vos effectifs (avec répartition femmes/hommes),
- La mise à jour AGIRHE et la création de vos agents contractuels.

Les collectivités de 50 agents et + doivent aussi informer le CDG60 de la création de leur CST.

Ces données sont essentielles pour établir les listes électorales et calculer les quotas des concours et promotions internes.

Toutes les infos en cliquant [ici](#).



PARTICIPEZ À NOS RÉUNIONS TERRITORIALES !

En partenariat avec la
Préfecture de l'Oise

25 novembre de 10h à 12h -
RIBECOURT DRESLINCOURT

26 novembre de 10h à 12h -
MONTAGNY-SAINT-FÉLICITÉ

10 décembre de 10h à 12h
- NEUILLY-EN-THELLE

17 décembre de 10h à 12h -
FROISSY

INFORMATION ET INSCRIPTION

cdg60.com
communication@cdg60.com
03 44 06 22 60



contact : communication@cdg60.com

DE NOUVEAUX ARRÊTS SUR LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

La Cour des comptes a rendu, début septembre 2025, deux décisions importantes sur la responsabilité financière des gestionnaires publics

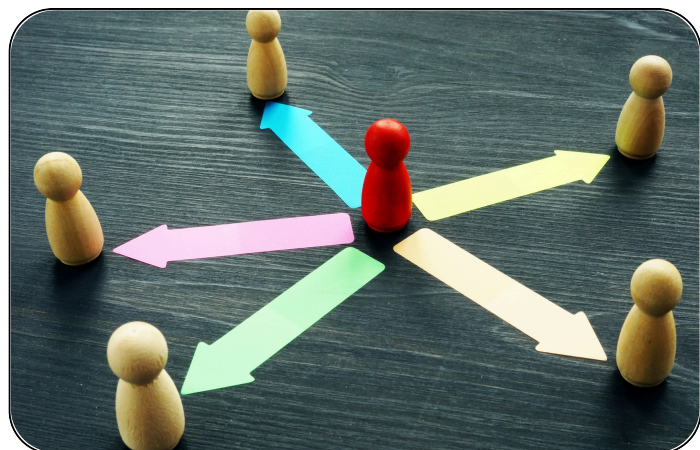
- **2 septembre 2025 :**

Confirmation de la responsabilité d'un directeur ayant engagé des dépenses sans délégation de compétence. [Consulter la décision](#)

- **5 septembre 2025 :**

Illégalité du versement d'une prime de 13^e mois sans délibération antérieure au 28 janvier 1984. Mais absence de responsabilité pour les élus et directeurs : la délibération paraissait légale en apparence et n'avait pas été contestée par la préfecture. [Consulter la décision](#)

Des décisions qui rappellent l'importance de la vigilance juridique dans la gestion publique !



DES DÉCRETS POUR FACILITER LA GESTION RH

Lors de la séance du 17 septembre 2025, le CSFPT a examiné plusieurs projets de décrets visant à faciliter la gestion RH dans la FPT.

Avis favorables sur plusieurs mesures, dont :

- Le recrutement d'agents de catégorie A dans les communes de moins de 2 000 habitants,
- La simplification des avancements de grade pour la catégorie B,
- La fixation d'un plafond de jours indemnissables sur le CET,
- La promotion interne facilitée pour les secrétaires généraux de mairie,
- L'harmonisation des strates démographiques des CCAS et CIAS.

Il reste à attendre la publication officielle pour leur entrée en vigueur.

Deux projets ont toutefois reçu un avis défavorable du CSFPT (visites médicales tous les 5 ans et conseils de discipline hors CDG).





PARUTION DES LISTES D'APTITUDE DE PROMOTION INTERNE

Les listes d'aptitude de promotion interne seront publiées à compter du 20 novembre 2025 sur le site Internet du Centre de Gestion de l'Oise.

La campagne de promotion interne dérogatoire des secrétaires générales de mairie sera lancée à compter du 1^{er} décembre 2025.

ATTESTATION D'HONORABILITÉ OBLIGATOIRE POUR LES PROFESSIONNELS TRAVAILLANT AU CONTACT D'ENFANTS

A compter du 1^{er} octobre 2025, tous les professionnels intervenant dans le champ de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant doivent demander, sur une plateforme dédiée, une attestation d'honorabilité pour certifier qu'ils ne font l'objet d'aucune condamnation inscrite au casier judiciaire et qu'ils ne figurent pas au Fichier Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles et Violentes (FIJAISV).

Sa présentation est obligatoire lors de l'embauche, mais également à intervalles réguliers tout au long de la carrière.

L'employeur doit en contrôler la validité et l'authenticité en passant par la plateforme dédiée.

Retrouvez toutes les informations pratiques [en cliquant ici.](#)





"KIT RH DU NOUVEAU MAIRE EMPLOYEUR "

FICHE N°2 : BIEN CONNAITRE LES RESSOURCES HUMAINES DE SA COLLECTIVITÉ

Prendre ses fonctions de Maire, c'est aussi devenir l'employeur des femmes et des hommes qui font vivre votre commune au quotidien. La bonne connaissance des ressources humaines locales est un levier essentiel pour piloter efficacement les projets municipaux, assurer la qualité du service public et accompagner les agents dans leur parcours professionnel.

Pour éclairer leurs décisions, les élus disposent **d'outils simples et accessibles** : le rapport social unique (RSU), qui rassemble les principales données sociales de la collectivité ; les lignes directrices de gestion (LDG), qui traduisent la stratégie de ressources humaines et fixent des orientations claires ; et la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), qui permet d'anticiper les évolutions et d'adapter l'organisation aux besoins futurs.

S'appuyer sur ces outils, c'est se donner les moyens d'un pilotage RH rigoureux et pragmatique, au service du projet communal et des agents.

1. Analyser les données sociales de votre collectivité : Le Rapport social unique (RSU)

Document annuel obligatoire, il regroupe toutes les données sociales de la collectivité : effectifs, recrutements, absences, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail... Le Centre de Gestion, chargé de la collecte de ces données, accompagne vos équipes dans la réalisation de ce rapport et peut vous délivrer une synthèse annuelle, ou une synthèse comparée sur simple demande. Il vous permet de disposer d'une vision claire et partagée de la situation RH et de comparer l'évolution dans le temps.

Pour en savoir plus : <https://www.cdg60.com/accompagnement/donnees-sociales-observatoire-et-analyse-de-lemploi-territorial-2/>

2. Les Lignes directrices de gestion (LDG)

Adoptées obligatoirement par le Maire en début de mandat municipal après avis du Comité social territorial, elles fixent les grandes orientations en matière de gestion des ressources humaines et garantissent la transparence et l'équité. Il est donc utile de prendre connaissance des LDG du mandat écoulé afin de mieux comprendre notamment l'organisation de la collectivité, la politique de recrutement et de mobilité, l'accompagnement des carrières, les critères de promotion des agents

Le contenu des Lignes Directrices de Gestion (LDG) portent sur l'emploi et la carrière

Loi n°2019-828 du 06/08/2019 obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion

Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 contenu et conditions d'élaboration des LDG

Emploi : « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines »

Etablies et adoptées par l'autorité territoriale après avis du CT / CST

Carrière: « promotion et valorisation des parcours »

Valorisation des parcours

Etablies et adoptées par l'autorité territoriale après avis du CT / CST

Promotion interne

Etablies par le Président du CdG (promotion au choix dans les grades et les cadres d'emplois) après avis du CT / CST du CDG60

Transmises aux collectivités affiliées au CdG qui disposent d'un délai de 2 mois pour saisir leur propre CT / CST

Saisine du CT / CST local pour avis

Absence de saisine du CT / CST local dans les 2 mois (l'avis est réputé donné)

Le Président du CdG arrête les LDG (Promotion interne)

Un bilan annuel est à réaliser chaque année et à transmettre au comité social territorial.

Le Centre de Gestion vous accompagne gratuitement dans la réalisation et la révision de vos lignes directrices de gestion. Des modèles sont à votre disposition.

Pour en savoir plus : <https://www.cdg60.com/accompagnement/les-lignes-directrices-de-gestion/>

3. La GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) est une démarche qui aide la collectivité à anticiper les besoins en personnel et à adapter les compétences des agents aux évolutions du service public.

Concrètement, la GPEEC permet de répondre à trois grandes questions :

1. Quels sont les emplois et les compétences dont dispose aujourd'hui la commune ?
2. De quoi aura-t-elle besoin demain, compte tenu de ses projets et des départs prévus ?
3. Comment accompagner les agents dans ces évolutions (formation, mobilité, recrutement) ?

L'objectif est d'éviter de subir les changements et, au contraire, de préparer l'avenir des services en veillant à ce que chaque agent soit à la bonne place, avec les bonnes compétences.



"KIT RH DU NOUVEAU MAIRE EMPLOYEUR "

Pour un maire, la GPEEC est un outil d'aide à la décision stratégique.

Elle permet notamment de :

- Piloter la masse salariale de manière maîtrisée ;
- Optimiser l'organisation des services selon les priorités du mandat ;
- Sécuriser la continuité du service public, par exemple en anticipant les départs à la retraite ;
- Valoriser les agents en leur offrant des parcours professionnels cohérents.

C'est donc un levier de modernisation de la gestion RH et un outil de dialogue social constructif.

Le CDG60 peut mettre à votre disposition **un module GPEEC** qui constitue un outil de cartographie des savoirs et des compétences pour anticiper des mouvements de personnel liés notamment aux départs en retraite et de prévoir les risques d'usure professionnelle, dans le but de mettre en lumière les perspectives de mobilité interne des agents.

Il permet 3 sorties automatisées :

L'analyse agent

L'analyse détaille pour un agent déterminé ses aires d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle envisageables en fonction de ses compétences et savoirs.

Bien entendu, chaque agent dispose de connaissances et d'aspirations professionnelles qui lui sont propres. Ainsi, cet outil n'a pas vocation à se substituer à un accompagnement des Ressources Humaines mais à le faciliter.

L'analyse métier

L'analyse permet pour un métier ciblé, de proposer une liste récapitulative de l'ensemble des agents qui l'exercent et de dresser une liste exhaustive des compétences et savoirs nécessaires sur le métier.

Elle présente aussi une liste d'agents susceptibles de réaliser une mobilité interne à plus ou moins long terme vers le métier ciblé. Cette liste est définie en fonction des compétences et savoirs nécessaires reconnus pour exercer le métier.

L'analyse collectivité

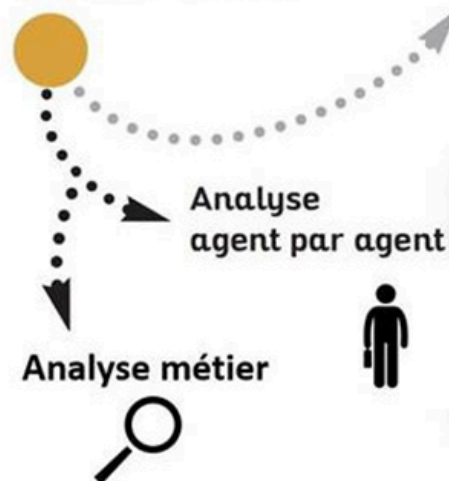
L'analyse collectivité détaille quant à elle les futurs besoins en recrutement et en formation grâce notamment à une projection des départs en retraite. Elle permet également d'anticiper les pertes de compétences et de savoirs.

Elle détaille et analyse aussi les métiers à risques pour anticiper l'usure professionnelle future de certains agents.

Elle est déclinable par direction et par service.



3 sorties automatisées



Statistiques Collectivité



4. Un diagnostic flash de vos ressources humaines

Le Centre de Gestion propose un diagnostic gratuit qui permet à la collectivité de disposer d'une vision d'ensemble rapide de son organisation, d'opérer une liste exhaustive des outils structurants et de gestion RH et d'élaborer des préconisations en liens avec les principaux constats. Articulé autour de 63 questions organisées en 3 thématiques (organisation RH, politique RH et conditions de travail), notre consultant se déplace en collectivité pour vous interroger et vous restituer un document simple et pédagogique.

Pour en savoir plus : <https://www.cdg60.com/accompagnement/diagnostic-flash-rh-de-votre-collectivite/>

Quelques bonnes pratiques :

- Associer votre DGS, secrétaire général de mairie, votre DRH ou service ressources humaines ainsi que les encadrants pour croiser les regards.
- Mettre en place un suivi annuel : comparer les données du RSU, évaluer les effets des LDG et ajuster la GPEEC.
- Communiquer avec les agents : partager les grandes orientations pour donner du sens et renforcer l'engagement.

VOS INTERLOCUTEURS

03 44 06 22 60

bilan-social@cdg60.com



Lucie DEHEYER
DGA - Directrice
accompagnement,
mobilité, emploi



Auréli
ROCHAT MALLARD
Conseillère en
mobilité/GPEEC
Coach professionnel



Soumia BAKHTI
Chargée d'études et
projets GPEEC et
conseil en organisation

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

LE RETOUR DES ATELIERS DE LA MOBILITÉ !

Ces ateliers collectifs sont compris dans la cotisation ou dans le socle commun. Ils permettent d'accompagner les agents qui le souhaitent sur différentes thématiques liées aux mobilités professionnelles. Les ateliers s'effectuent sur un format en demi-journée et sur différents lieux du Département de l'Oise afin de faciliter l'accessibilité des agents.



CALENDRIER DES INSCRIPTIONS :

25/11 à Creil – Découverte des métiers : [inscriptions ici](#)

11/12 à Clermont – Préparer son entretien : [inscriptions ici](#)

15/01 à Beauvais – Motivation & centres d'intérêt : [inscriptions ici](#)

WEBINAIRE MODULE GPEEC - UN OUTIL POUR PILOTER VOS RESSOURCES HUMAINES !



Le CDG60 vous invite à un webinaire de présentation du module GPEEC :

 Lundi 8 décembre 2025

 De 12h00 à 12h45

Découvrez comment cet outil, intégré à l'application Données sociales et alimenté par le RSU, vous aide à :

- Suivre vos effectifs et leurs évolutions,
- Analyser vos emplois et compétences,
- Anticiper vos besoins en recrutement et formation,
- Décider plus efficacement pour une gestion RH stratégique.

Pour vous inscrire c'est [ici](#) .

N'oubliez pas de renseigner les informations de votre Rapport Social Unique 2024 sur l'application données sociales !
Besoin d'informations : gpet@cdg60.com



MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

QUINZAINE DE L'EMPLOI PUBLIC HAUTS-DE-FRANCE : CAP SUR VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !

Du 17 au 28 novembre 2025, partez à la découverte des métiers du service public dans toute la région Hauts-de-France !

Au programme :

- Forums emploi, portes ouvertes, webconférences, rencontres avec des employeurs
- + de 1 000 métiers à explorer dans des secteurs qui recrutent
- Des événements gratuits, ouverts à tous (agents publics, jeunes, reconversions, demandeurs d'emploi...)

Dans ce cadre, le CDG60 vous propose 3 RDV :

- Un atelier mobilité « A la découverte des métiers et des domaines professionnels » le 25 novembre à Creil : <https://www.cdg60.com/events/atelier-mobilite-a-la-decouverte-des-metiers-et-des-domaines-professionnels-creil/>



- Vous souhaitez connaître nos opportunités d'emploi ? Nous serons également présents sur le forum de l'emploi public organisé par la PFRH, le 18 novembre 2025 à l'Elispac à Beauvais. Pour plus de renseignement, contactez-nous sur : gpet@cdg60.com

- Webinaire FIPHFP le 19 novembre 2025 de 10 h 30 à 12 h 00 : Comment intégrer la fonction publique en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi ? Vous êtes bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) et souhaitez rejoindre la fonction publique ? Ce webinaire vous apportera des repères concrets sur les voies d'accès, les dispositifs d'accompagnement, et les droits spécifiques liés à votre statut. Un temps d'échange est également prévu pour répondre à vos question : [inscriptions](#)

Et pour connaître le programme complet de l'événement et vous inscrire c'est [ici](#)

LE CENTRE DE GESTION DE L'OISE RECRUTE !

- des secrétaires généraux de mairie (F/H) secteurs précisés ici
- un chargé de mission - Secrétaire général de mairie itinérant/ Animation du Réseau Départementale (F/H) - CDG60
- un animateur sur les temps périscolaires et extrascolaires (F/H) - Lamorlaye
- un infirmier en santé au travail (F/H) - CDG60
- un chargé des marchés publics (F/H) - Andeville
- un instructeur des marchés publics (F/H) - Creil



VOS INTERLOCUTEURS

emploi-territorial@cdg60.com
03 44 06 22 60



**Murielle
FAU**

Responsable
service promotion
de l'emploi,
recrutement
et formation



**Morgane
QUILLET**

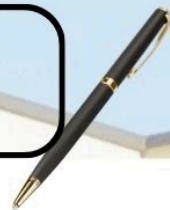
Chargée de
recrutement



**Valérie
MARANDET**

Chargée de
recrutement

AGENDA DU CENTRE GESTION DE L'OISE



23/10 **CONSEIL MEDICAL RESTREINT/PLENIERE**

29/10 **DATE LIMITE DEPOT DE DOSSIER CONSEIL
MEDICAL EN FORMATION PLENIERE**

03/11 **SESSION CNRACL - 2025**

04/11 **SESSION CNRACL - 2025**

05/11 **SESSION CNRACL - 2025**

06/11 **COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

10/11 **FERMETURE DU CDG60**

14/11 **DATE LIMITE DEPOT DOSSIER COMITE SOCIAL
TERRITORIAL**

18/11 **DATE LIMITE DEPOT DE DOSSIER COMMISSION
CONSULTATIVE PARITAIRE/ADMINISTRATIVE**

18/11 **FORUM DE L'EMPLOI PUBLIC - ELISPACE
BEAUVAIS**

19/11 **WEBINAIRE FIPHFP : COMMENT INTÉGRER LA FONCTION
PUBLIQUE EN TANT QUE BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION
D'EMPLOI ?**

20/11 **CONSEIL MEDICAL RESTREINT/PLENIERE**

21/11 **DATE LIMITE DEPOT DOSSIER F3FCT**

25/11 **ATELIER MOBILITE - A LA DECOUVERTE DES METIERS
ET DES DOMAINES PROFESSIONNELS - CREIL**

25/11 **RÉUNION TERRITORIALE - RIBECOURT-
DRESLINCOURT**



CONNEXI60NS

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



CONTACT

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

