

# LE MAG RH



## Focus du mois :

Le droit de grève

-  
Deuxième partie

Journal Mensuel  
Décembre 2022, Numéro 20

### Au sommaire :

- **Actualités statutaires** ..... 2
- **Jurisprudences** ..... 3
- **Question écrite** ..... 3
- **Focus** ..... 4
- **FAQ** ..... 5



## Régime indemnitaire – Modification des montants plafonds du RIFSEEP applicables aux administrateurs territoriaux

L'arrêté du 23 novembre 2022 modifie les montants plafonds du RIFSEEP applicables au corps des administrateurs de l'État à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et abroge à cette date l'arrêté du 29 juin 2015 qui précisait les montants plafonds du RIFSEEP du corps des administrateurs civils.

Ainsi, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**, les montants plafonds du RIFSEEP applicables aux administrateurs territoriaux sont les suivants :

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total
A1	63 000 euros	15 750 euros	78 750 euros
A2	57 200 euros	14 300 euros	71 500 euros
A3	51 200 euros	12 800 euros	64 000 euros
A4	45 400 euros	11 350 euros	56 750 euros

➤ [Arrêté du 23 novembre 2022](#)

## Télétravail – Augmentation du « forfait télétravail » au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Une augmentation de 15 % du « forfait télétravail » dans la fonction publique est organisée **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

Cette hausse, conséquence de la publication d'un arrêté du 23 novembre 2022, porte à **2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an** (contre un montant de 2,50 euros par journée dans la limite de 220 euros par an jusqu'au 31 décembre 2022).

➤ [Arrêté du 23 novembre 2022](#)

## Rémunération – Extension du champ des bénéficiaires du complément de traitement indiciaire (CTI)

Modifié par l'article 44 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, l'article 48 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 permet le versement, **à titre rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022**, du complément de traitement indiciaire et de l'indemnité équivalente à de nouveaux agents publics territoriaux exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures.

Pendant, un décret en Conseil d'Etat était attendu pour préciser les cadres d'emplois éligibles à cette extension du versement du CTI.

Publié au Journal Officiel du 1<sup>er</sup> décembre 2022, le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifie le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 et permet l'ouverture du bénéfice du CTI aux nouveaux agents publics éligibles.

**Afin de faciliter la lecture des textes relatifs au CTI, la DGCL a publié un tableau présentant les conditions pour bénéficiaire de cette revalorisation salariale et ce, depuis l'origine du dispositif.**

➤ [Décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022](#)  
➤ [Note d'information de la DGCL](#)

## Rémunération – Extension des bénéficiaires de la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD publics

[Le décret n°2022-1498 du 30 novembre 2022](#) modifie le décret n°2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs.

Il étend le bénéfice de la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs exerçant dans les EPHAD publics à **l'ensemble des médecins exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux et de certains services départementaux**. Exemple : protection maternelle et infantile, service d'action sociale départementale, etc.

Ces établissements et services sont limitativement énumérés au sein de [l'article 2 2° du décret du 27 avril 2022](#).



*Pour mémoire, le montant mensuel de la prime correspondant à un montant brut de 517 euros est versée mensuellement à terme échu. Son montant est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.*

➤ [Décret n° 2022-1498 du 30 novembre 2022](#)

## Concours – Plusieurs nouveautés à retenir

- [Décret portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des concours et examens](#)

Ce décret supprime la publication au Journal officiel des arrêtés d'ouverture des concours et des examens professionnels pour les catégories A et B des filières administrative, animation, technique, culturelle, sportive et police municipale dans la mesure où la publicité s'opère déjà par voie d'affichage dans les locaux appropriés ainsi que par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices des concours.



*Un arrêté ministériel a également été publié en ce sens pour l'accès au grade d'attaché territorial principal et d'avancement au grade de conseiller territorial principal des activités physiques et sportives.*

➤ [Décret n° 2022-1491 du 30 novembre 2022](#)

- [Décret relatif à l'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels](#)

Un décret en date du 1<sup>er</sup> décembre 2022 transfère au CNFPT ainsi qu'aux Centres départementaux de gestion l'organisation des concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels, comme suit :

- [Pour les SDIS](#) : Organisation des concours et examens pour les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C ;
- [Pour le CNFPT](#) : Organisation des concours et examens pour le cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels (qui comprend les grades de colonel, colonel hors classe et contrôleur général) ;
- [Pour les Centres départementaux de Gestion](#) : Organisation des concours et examens pour les autres cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A ou B.

➤ [Décret n° 2022-1507 du 1<sup>er</sup> décembre 2022](#)

### Rémunération – Une collectivité ne peut verser une gratification aux agents récipiendaires de la médaille d'honneur

Un conseil municipal a décidé, par délibération, d'accorder une gratification aux agents récipiendaires d'une médaille d'honneur, dont le montant est gradué selon l'échelon de la médaille.

L'article R.411-42 du Code des communes prévoit l'octroi d'une médaille d'honneur pour récompenser les agents publics qui ont manifesté une réelle compétence professionnelle et un dévouement constant pour la collectivité.

Cependant, aucune disposition ne prévoit l'attribution d'une gratification aux récipiendaires de cette médaille.

Si cette gratification est attribuée indépendamment du grade et de l'emploi des bénéficiaires, elle est octroyée aux seuls récipiendaires de la médaille, elle doit être regardée comme constituant un complément de rémunération soumis au principe de parité et non comme une prestation individuelle d'action sociale. Or, les fonctionnaires de l'Etat ne bénéficient pas de compléments de rémunération semblables à ceux en litige dès lors qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne les a instaurés. La délibération est donc irrégulière.

➤ [CAA Bordeaux, 15 novembre 2022, n° 20BX01372](#)

### Discipline – La sanction du fonctionnaire détaché est prononcée par l'autorité disciplinaire d'origine

Un fonctionnaire de l'Etat, détaché sur contrat auprès de l'ARS, a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave prononcé par le directeur général de l'ARS à la suite de divergences sur un projet de réorganisation et de souffrance au travail.

Pour le juge administratif, le fonctionnaire placé en position de détachement continue de bénéficier dans son corps d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il demeure assujéti aux règles disciplinaires applicables à son corps d'origine auxquelles ne saurait faire obstacle le contrat signé dans le cadre de son détachement. En effet, ce contrat a pour objet que de définir le contenu des missions et les modalités de la rémunération mais ne peut avoir pour effet de soumettre un fonctionnaire à un régime d'agent non titulaire.

En conséquence, tout manquement commis par un fonctionnaire de l'Etat dans son emploi de détachement ne peut être sanctionné que par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire sur les membres du corps dont relève l'agent poursuivi, et selon les règles de procédure et de fond en vigueur pour les agents titulaires de la fonction publique de l'Etat. La décision de licenciement pour faute grave de l'ARS n'est pas fondée.



*Cette décision, applicable à l'égard d'un fonctionnaire de l'Etat, est transposable aux fonctionnaires territoriaux relevant d'un cadre d'emplois.*

➤ [CAA de Lyon, 30 juin 2022, n°20LY00721](#)

### Maladie – Obligation de chercher un reclassement avant le placement en surnombre

La Cour Administrative d'Appel rappelle l'obligation de rechercher les possibilités de reclassement pour un agent, après la suppression de son poste et avant de le maintenir en surnombre.

En l'espèce, une collectivité avait envisagé la question du reclassement de l'intéressé après avoir pris la décision de maintenir le fonctionnaire en surnombre.

Par ailleurs, l'édition par la commune du tableau des effectifs ne saurait suffire à démontrer que la commune a recherché les possibilités de le reclasser avant de le placer ainsi en surnombre.

➤ [CAA Douai, 7 avril 2022, n° 21DA01194](#)

### **Recrutement de fonctionnaires territoriaux dans les syndicats mixtes**

**Question :**

**Le Gouvernement entend-il faire évoluer les règles d'assimilation des établissements publics en intégrant des critères spécifiques aux syndicats mixtes, afin de faciliter le recrutement ?**

**Réponse :**

Les règles régissant l'assimilation des établissements publics locaux aux communes pour la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux, notamment des grades les plus élevés, sont précisées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000. Il résulte de l'article 1er de ce décret que, lorsque, pour la création de grades, les statuts particuliers des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux prévoient l'assimilation des établissements publics locaux à des communes, cette assimilation se fait au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

Ce dispositif d'assimilation à des communes, appartenant à une strate démographique déterminée, qui repose sur les trois critères cumulatifs précités est applicable, sauf exceptions, à l'ensemble des établissements publics locaux. En effet, la très grande diversité de ces établissements impose un mécanisme d'assimilation commun pour conserver un caractère homogène à la création de certains emplois de fonctionnaires territoriaux. En outre, le maintien de règles communes applicables à des établissements publics locaux comparables permet d'assurer une égalité de traitement entre ces structures.

Les syndicats mixtes ne répondant pas aux critères précités, pour recruter un attaché hors classe, peuvent néanmoins, au même titre que les autres établissements publics locaux, recruter d'autres agents de la catégorie A relevant des cadres d'emplois des attachés territoriaux ou des ingénieurs territoriaux qui disposent des compétences requises pour assurer leur bon fonctionnement.

Ainsi, un syndicat mixte peut recruter un attaché (ou ingénieur) territorial titulaire du premier grade du cadre d'emplois ou encore, dès lors qu'il est assimilé à une commune de plus de 2 000 habitants, un attaché (ou ingénieur) territorial principal. En effet, l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux dispose que « *Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans (...) les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux (...)* ».

S'agissant des ingénieurs territoriaux, c'est le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 qui précise dans son article 4, que « *Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal exercent leurs fonctions (...) dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé. (...)* ».

En conséquence, il n'est pas prévu, à ce jour, de modifier les conditions d'assimilation de ces établissements publics pour étendre leurs possibilités de recrutement

**Question écrite n° 00412 publiée au JO Sénat, 20/10/2022**



## Le droit de grève – Deuxième partie



À la suite du MAG RH du mois de Novembre consacré aux modalités de déclenchement de la grève ainsi qu'à l'instauration d'un service minimum et d'un service d'accueil des élèves de classes maternelles et élémentaires publiques en cas de grève des enseignants, **le MAG RH de ce mois de Décembre vous propose une seconde partie dédiée aux droits et obligations des agents publics grévistes et aux obligations des employeurs publics.**

### Les obligations des agents grévistes concernés par un service minimum

**Un délai de prévenance est imposé aux agents exerçant leurs fonctions au sein des services publics concernés par un service minimum.**

En effet, les agents occupant les fonctions identifiées comme indispensables par l'accord doivent informer l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention de participer à la grève, en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, **au moins 48 heures avant le début de la grève** ([article L.114-9 du CGFP](#)).

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale **au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation** afin que celle-ci puisse l'affecter.

Il en va de même pour l'agent qui souhaite interrompre sa participation à une grève en cours.



Le délai de prévenance prévu à l'article L.114-9 du CGFP est obligatoire pour les agents desdits services publics seulement si un accord a été conclu ou si une délibération est intervenue. ([QE JO Sénat, n°14320, 25 juin 2020](#); [QE JO Sénat, n°26274, 10 mars 2020](#)). À l'inverse, les agents grévistes non soumis à un service minimum ne sont pas tenus de respecter un tel délai.

Les informations issues des déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et **sont couvertes par le secret professionnel.**

Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues en cas d'atteinte au secret professionnel ([article L. 114-9 du CGFP](#) et [article 226-13 code pénal](#)).

### Les prérogatives des employeurs publics à l'égard des agents grévistes

- La possibilité de maintenir les agents en grève jusqu'au terme de celle-ci

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner **un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service**, l'autorité territoriale peut imposer aux agents territoriaux ayant déclaré leur intention de participer à la grève **d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme** ([article L.114-9 du CGFP](#)).

Cette faculté accordée à l'autorité territoriale n'est pas subordonnée à la conclusion d'un accord relatif à l'instauration d'un service minimum ni davantage limitée par les termes du préavis de grève déposé ([Conseil d'Etat, 20 décembre 2019, n°436794](#)).

- La retenue pour fait de grève

En l'absence de service fait due à la participation à une grève, les agents publics se voient appliquer une retenue sur leur traitement.

Dans la Fonction Publique Territoriale, et contrairement à la Fonction Publique d'Etat, la règle du trentième indivisible a été écartée par [une décision du Conseil Constitutionnel, n°87-230 du 28 juillet 1987](#).

**À ce titre, le montant de la retenue opérée pour service non fait est donc proportionnel à la durée de l'absence :**

- 1/30<sup>ème</sup> pour 1 journée d'absence
- 1/60<sup>ème</sup> pour ½ journée d'absence
- 1/151,67<sup>ème</sup> pour 1 heure d'absence

La retenue porte sur l'intégralité des éléments de rémunération à l'exception du SFT qui est maintenu en totalité. Sont donc concernés, le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire ainsi que les primes et indemnités.

Les prestations d'action sociale ne sont pas concernées par la retenue pour fait de grève dès l'instant où elles n'ont pas le caractère de rémunération.



En pratique, il est préconisé de ne pas mentionner la participation à une grève sur le bulletin de paie de l'agent gréviste. [La circulaire du 24 août 1988](#) préconise la mention « absence non rémunérée ».

À noter que l'agent public non-gréviste mais empêché d'accéder à son lieu de travail fera l'objet d'une retenue sur son traitement à défaut d'information de l'administration d'une telle difficulté d'accès ([CAA Paris, 6 novembre 2019, n°17PA22592](#)).

- Les sanctions disciplinaires

Le non-respect des dispositions relatives au droit de grève et aux obligations qui pèsent sur les agents publics grévistes peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires ([article L.2512-4 du Code du travail](#)).

[L'article L.114-10 du CGFP](#) prévoit notamment que l'agent encoure une sanction disciplinaire dans les cas suivants :

- Il n'a pas informé son employeur de son intention de faire grève,
- Il a fait grève en cours de service alors que l'employeur lui avait demandé de faire grève dès sa prise de service,
- Il s'est abstenu, de façon répétée, d'informer son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service avant la fin de la grève.

La jurisprudence a également eu l'occasion de considérer que justifie la prise de sanction :

- Le fait d'occuper son poste mais de refuser d'effectuer la totalité de ses heures de services ou la totalité des tâches afférentes à son poste. ([CE, 27 avril 1994, n°146119](#)).
- Le fait pour un agent d'exercer ses missions en suivant des instructions dans le but de paralyser un service ([CE, 21 septembre 1992, n°93288](#)).
- Le refus d'un fonctionnaire de reprendre son poste en dépit d'un ordre de réquisition du chef de service ([CAA Lyon, 17 juin 2021, n°19LY01016](#)).
- Le fait de menacer des agents non-grévistes ([CAA Lyon, 15 juin 2022, n°20LY02421](#)).



## ? Quelles sont les conséquences du renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique ?

**Réponse :**

Les élections professionnelles de 2022 ont permis d'élire les représentants du personnel au sein des instances de dialogue social placées auprès des collectivités territoriales, établissements publics ou des Centres Départementaux de Gestion.

Ces élections apportent également des nouveautés au sein du paysage institutionnel de la Fonction Publique Territoriale :

- **Création des Comités Sociaux Territoriaux** issus de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- **Instauration d'une formation spécialisée en matière de santé de sécurité et de conditions de travail**, instituée obligatoirement au sein du comité social territorial pour les collectivités employant au moins 200 agents et les SDIS et facultativement pour les collectivités employant entre 50 et 200 agents,
- Création d'une **Commission Consultative Paritaire Unique** (regroupant les catégories A, B et C).
- **Suppression des groupes hiérarchiques** pour l'examen des dossiers en Commissions Administratives Paritaires.



*Rappel du public concerné : fonctionnaires pour les CAP et contractuels de droit public pour la CCP.*

## ? Les fonctionnaires relevant du nouvel espace statutaire (NES) en catégorie B peuvent-ils bénéficier des précédentes conditions d'avancement de grade au titre de l'année 2023 ?

**Réponse : OUI.**

En application des dispositions transitoires visées à l'article 10 II du décret n°2022-1200 du 31 août 2022, les fonctionnaires du NES qui, du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 décembre 2023, remplissaient les conditions pour avancer de grade (*et qui ne remplissent plus les nouvelles conditions*) sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies.

Dans cette situation, le décret organise les règles de classement des fonctionnaires dans le grade supérieur :

- Avancement de grade de l'échelle B1 vers l'échelle B2 = classement au 4<sup>ème</sup> échelon sans ancienneté,
- Avancement de grade de l'échelle B2 vers l'échelle B3 = classement au 2<sup>ème</sup> échelon sans ancienneté.

## ? Peut-on décompter des jours de congés annuels en heures ?

**Réponse : NON.**

La détermination et le décompte des congés annuels s'effectuent en nombre de jours effectivement ouvrés et non en heures ([CAA Paris, 29 janvier 2008, n°06PA01869](#) ; [article 1<sup>er</sup> du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#)).

## ? Peut-on communiquer la liste du personnel de la collectivité à toute personne qui en ferait la demande ?

**Réponse : OUI.**

La liste du personnel qui fait simplement apparaître les nom, prénom, grade, service, date d'embauche et statut de ses agents, constitue un document administratif communicable de plein droit à toute personne qui en fait la demande. Les informations relatives aux composantes fixes de la rémunération de ces agents (grade, échelon, indice de traitement) ne sont pas couvertes par le secret de la vie privée et des dossiers personnels, contrairement aux indemnités susceptibles de traduire une appréciation sur la manière de servir des agents. ([CADA, avis 20140207, séance du 27 avril 2014](#)).

**POUR  
VOUS**

## LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ÉVOLUE

Le service mobilités et évolution professionnelle du CDG79 propose à tous les agents des collectivités affiliées un **conseil d'une durée de 6 heures annuelles par agent** pouvant porter sur la formation, le marché de l'emploi, la mobilité interne/externe : il s'agit d'un temps d'échange et d'écoute, un éclaircissement d'une situation professionnelle.

Ce conseil est porté à l'initiative de l'agent, hors de son temps de travail (sauf accord spécial de l'employeur), il est gratuit et confidentiel.

Lorsqu'un agent évoque le besoin d'un accompagnement individuel approfondi, le CDG79 propose

↳ **Le bilan professionnel** ↵

À l'initiative de l'employeur et avec l'accord de l'agent, les agents en arrêt de travail peuvent être accompagnés\*

### Deux types d'accompagnements :

- **Accompagnement sur un projet défini :**

Il consiste à mener une démarche de réflexion quant au réalisme du projet et d'analyser et identifier les grandes étapes permettant d'y aboutir.

- **Accompagnement à un projet non défini :**

Il a pour objectif d'aider l'agent à identifier ses priorités, clarifier ses ressources et repérer des piste professionnelle possibles. Les pistes professionnelles pourront relever d'un souhait de mobilité interne, externe ou d'un projet de reconversion.

La durée de chaque accompagnement est de 20h répartie sur une durée maximale de 6 mois.

### Conditions pour en bénéficier :

>> Adhésion de 150 € au service mobilités et évolution professionnelle (MEP) pour 2 ans.

>> Accompagnement personnalisé de 1500 €.

\*Pour les agents en arrêt maladie : possibilité de le faire durant l'arrêt maladie avec accord de l'assureur statuaire avec avis du médecin du travail + ODM (Contrat groupe sofaxis le permet).

### Pour plus de renseignements :

[evolutionpro@cdg79.fr](mailto:evolutionpro@cdg79.fr)

05 49 06 84 66



Plaquettes d'informations disponibles  
en téléchargement sur notre site internet

>> <https://www.cdg79.fr/page/68-mobilite-choisie-offre-de-service>

## AGENDA JANVIER - FÉVRIER 2023

**24/01/23 - 14/02/23 :**  
**Conseil médical en formation restreinte**

**01/02/23 :**  
**Conseil médical en formation plénière**

date limite de réception des dossiers complets : 11/01/23

### Les mardis de la mobilités

**31/01/23 : Atelier CV et lettre de motivation**  
**14/02/23 : Information collective sur la VAE**  
**28/02/23 : Atelier sur l'entretien de recrutement**

pour les agents des structures publiques adhérentes au service  
Mobilités et évolution professionnelle (MEP)

**21/02/23 : Comité Social Territorial**

date limite de réception des dossiers : 21/01/23



## INTERVIEW d'un agent ayant suivi un bilan professionnel par le CDG79

### Pourriez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je m'appelle Franck, j'ai 40 ans et je travaille comme agent polyvalent dans une commune de presque 4 000 habitants.

### Pourriez-vous nous en dire plus sur votre parcours professionnel ?

J'ai travaillé de nombreuses années dans le secteur privé comme plâtrier, plaquiste, carreleur et je suis rentré dans la fonction publique au sein des services techniques en tant qu'agent polyvalent suite à un emménagement dans les Deux-Sèvres.

### Qu'est-ce qui vous a poussé à entreprendre un bilan professionnel avec le CDG79 ?

Dans le cadre de mon poste, je faisais beaucoup d'interventions en espaces verts. Or mes problèmes de santé se sont aggravés par certaines postures lors de ces interventions. Je voulais pouvoir réfléchir à une poursuite de carrière sans risquer d'être arrêté régulièrement.

### Comment s'est déroulé votre accompagnement ? Quelles ont été les étapes, l'accompagnement, la relation avec la consultante ?

La conseillère en évolution professionnelle a d'abord cherché à me connaître, nous avons donc fait un bilan précis de tout ce que j'avais fait et de ce que je savais faire aujourd'hui. Puis, j'ai réfléchi aux domaines dans lesquels je me verrai bien exercer : enseignement, encadrement. J'ai également travaillé sur mes qualités à avoir dans le domaine ciblé, ainsi que les pièges à éviter. Enfin, nous avons repris mon CV et ma lettre de motivation pour les remettre au goût du jour. Ce travail s'est fait sur 11 rencontres de 2 à 2h30 avec quelques "devoirs" à faire chez moi.

### Quel a été votre projet à l'issue du bilan ?

J'ai toujours aimé encadrer, ce que j'avais déjà fait dans le secteur privé. Donc, je suis parti sur l'idée de me reconvertir sur un poste de responsable d'équipe voirie ou bâtiment. Ma collectivité travaille sur une réorganisation des services techniques, j'espère pouvoir être intégré dans cette réorganisation et ainsi accéder à un poste de responsable de service.

### Qu'est-ce que l'accompagnement du CDG79 vous a apporté ?

Cet accompagnement m'a permis de faire un bilan complet, d'envisager plusieurs options et de réfléchir à ce qui me plaisait vraiment, tout en faisant le lien avec ma collectivité actuelle.

### Recommanderiez-vous à un agent ou une collectivité ce dispositif ?

Oui, bien sûr, cela permet vraiment de prendre du recul sur ce que l'on veut et sur ce que l'on a la capacité de faire.