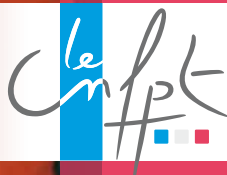




COMPTES RENDUS

DONNÉES 2015

DÉLÉGATION DU CNFPT



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

ÉDITORIAL DE LA DÉLÉGUÉE



RAMLATI ALI,
DÉLÉGUÉE DU CNFPT

2015 : une année de changement

L'activité 2015 de la délégation de Mayotte du CNFPT a été marquée par plusieurs temps forts, qui, en se fondant sur des acquis indéniables, ont permis à notre structure de franchir une nouvelle étape dans les services qu'elle offre aux agent.e.s territoriaux.ales et aux collectivités.

La délégation dispose désormais d'un Conseil régional d'orientation profondément renouvelé qui s'est investi dans la définition, le soutien et le suivi de la dynamique initiée par l'équipe, pour accompagner les nombreuses évolutions de notre île.

Car le changement en 2015, c'est d'abord une profonde mutation du contexte qui rapproche Mayotte du droit commun tout en tenant compte de ses spécificités, avec la reconnaissance de Mayotte comme 9^e région ultrapériphérique de l'Europe, l'application de la fiscalité de droit commun et la création des intercommunalités.

La technicité de ces sujets a exigé du CNFPT une disponibilité et une réactivité fortes, afin de permettre aux collectivités d'appréhender ces réformes comme autant d'opportunités pour le développement local, et de moyens pour surmonter nos handicaps. Notre offre s'est donc densifiée et diversifiée dans ces domaines, en inventant des formations à la hauteur des enjeux.

Cette évolution de l'offre a nécessité de la part de la délégation un changement de posture, fondé sur un travail plus étroit avec les collectivités, au niveau de la collecte des besoins et de la conception de formations nouvelles, grâce à une approche concertée avec les professionnel.le.s au sein de réseaux structurés ou dans des groupes de travail ad hoc.

De façon logique, le changement a aussi touché nos méthodes, par une volonté affirmée, conformément aux objectifs du projet national de développement du CNFPT, de favoriser la participation des agent.e.s de catégorie C et de territorialiser les formations en multipliant les sessions en « intra ».

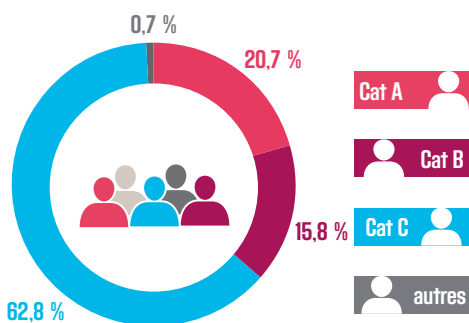
Ces axes majeurs, posés en 2015, guideront notre action en 2016, et contribueront à améliorer les indicateurs quantitatifs et qualitatifs de notre action qui ont progressé de manière significative par rapport à 2014.

Je souhaite que ce compte rendu d'activité, volontairement limité aux données et événements les plus saillants, vous persuade de la détermination du Conseil régional d'orientation et de l'équipe de la délégation de Mayotte du CNFPT, à accompagner les changements, grâce à une fonction publique territoriale plus performante pour le développement de notre département.

NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

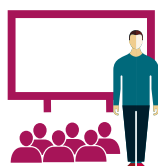
4 925

STAGIAIRES PRÉSENT.E.S EN 2015



Répartition par catégorie d'agent.e.s. formé.e.s

UNE FORMATION POUR TOUS



381

SESSIONS DE FORMATION

UN NOMBRE TOUJOURS CROISSANT DE SESSIONS DE FORMATION



15 803

JOURNÉES FORMATIONS ORGANISÉES

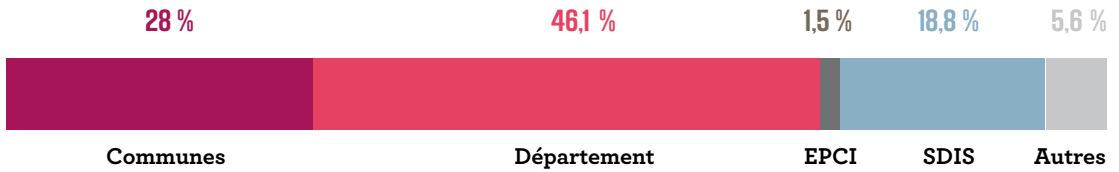


150

INTERVENANT.E.S

22,7 %

TAUX D'ABSENTÉISME



46,1 % des journées de formation stagiaire (JFS) réalisées par la structure concernent des agents provenant du département.

UNE ACTION TOURNÉE VERS TOUS LES TYPES DE COLLECTIVITÉS



43 AGENT.E.S DU TERRITOIRE

ont suivi des formations dans les instituts



111 JOURNÉES DE FORMATION

réalisées en instituts pour les agent.e.s du territoire

FORMATION DES AGENT.E.S DE CATÉGORIE A DU TERRITOIRE DANS LES INSTITUTS (INSET ET INET)

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

LA FORMATION DES ASSISTANT.E.S FAMILIAUX.ALES – UN MODÈLE UNIQUE EN SON GENRE, DÉVELOPPÉ PAR LA DÉLÉGATION POUR RÉPONDRE À UN BESOIN SPÉCIFIQUE

Aujourd'hui, 76 assistant.e.s familiaux.ales à Mayotte accueillent à leur domicile, des enfants, des adolescents ou des jeunes majeurs, placés sur décision de justice.

En 2012 et 2013, ces assistant.e.s familiaux.ales avaient suivi une formation de 60 h. Après évaluation de son impact, le service de l'aide sociale à l'enfance a choisi de diviser les participant.e.s en deux groupes, selon les objectifs suivants :

- préparer un groupe de 15 agent.e.s à suivre la formation en 2016 de 240 h, du fait de leur bonne appropriation des bases du métier et de leur expérience ;
- réitérer la formation de 60 h pour consolider les acquis de 61 assistant.e.s familiaux.ales, mais sur un canevas pédagogique plus élaboré, en diversifiant les formateur.rice.s et en tenant compte de la faible maîtrise du français de ces agent.e.s.

Pour ce dernier groupe, la délégation a donc développé en 2015 **un programme original de formation**, intitulé « Accueillir et intégrer l'enfant dans sa famille d'accueil », pour aider les assistant.e.s familiaux.ales à relever les défis auxquels ils sont confrontés dans leur métier.

Afin de s'adapter au contexte socio-culturel mahorais, la délégation a choisi, en accord avec le conseil départemental, de n'employer que des intervenant.e.s locaux.ales (psychologues, assistant.e.s sociaux.ales, secouristes, diététicien.ne) pour dispenser les formations en shimaoré.

Les 60 h de cette formation ont été divisées en cinq modules de 12 heures.

Répartis en quatre groupes de 15 ou 16 personnes, les stagiaires de l'année 2015 et du début 2016 ont suivi un module par mois, sur deux jours en continu, les mardi et mercredi. En outre, chaque groupe a débuté le premier module sur un mois différent, afin de ne pas perturber la nécessaire continuité du service.

Les enseignements ont été dispensés par des cadres du Conseil départemental de Mayotte, une psychologue libérale, et des agent.e.s de l'IREPS (Institut régional d'éducation et de promotion de la santé) et de la Croix-Rouge Française.

Le dernier groupe a suivi son ultime module en mars 2016. Tous ces agent.e.s sont donc prêts à suivre ultérieurement la formation des 240 h.





INTERVIEW

Houssamie MOUSLIM, psychologue clinicienne à la Maison des personnes handicapées de Mayotte, intervenante sur la formation des assistant.e.s familiaux.ales.

Pourquoi est-il si important de former les assistant.e.s familiaux.ales ?

Houssamie MOUSLIM : « Les assistant.e.s familiaux.ales accueillent dans leur famille des enfants, qui ont, pour la majorité d'entre eux, eu des parcours de vie ayant entraîné des fragilités. L'expression de ces dernières nécessite un accompagnement

particulier pour les aider à se (re-) construire. »

Quels sont les défis auxquels les assistant.e.s familiaux.ales sont confrontés ? Y a-t-il, à Mayotte, une problématique plus lourde, comparé aux autres départements ?

HM : « Pour les assistant.e.s familiaux.

ales comme pour tous les professionnels de terrain, l'un des défis majeurs réside dans un changement sociétal vécu par beaucoup comme trop rapide. D'où la nécessité d'une adaptation des habitudes éducatives, alliant autorité et flexibilité. Il est probable que l'obligation de mettre en accord ces habitudes éducatives respectives des éducateurs, psychologues et assistant.e.s familiaux.ales, représente localement un enjeu plus fort dans ce département qu'ailleurs. D'où une autre nécessité, à savoir se former pour créer une culture commune aux différents professionnels ».

LA DÉLÉGATION, PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

LA DYNAMISATION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE MAMOUDZOU

Souhaitant mettre en place un plan de dynamisation de ses RH, la ville de Mamoudzou a sollicité l'aide de la délégation. Un partenariat de trois ans pour des formations réservées aux agent.e.s de la ville a donc été conclu, et chaque année, la délégation et la ville de Mamoudzou définissent en concertation un programme précis correspondant aux attentes de la collectivité.

Le programme 2015 s'appuyait sur deux éléments majeurs : l'élaboration des fiches de poste et l'entretien professionnel. Sur ce dernier point, la réforme de la formation professionnelle (Loi du 5 mars 2014) dispose que chaque salarié.e bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Pour la ville de Mamoudzou comme pour plusieurs collectivités de Mayotte, le respect de cette obligation du code de travail passe forcément par une généralisation et une mise en cohérence des fiches de poste. Afin de préparer cette évolution dans de bonnes conditions, avec une information claire des acteur.rice.s, la délégation a donc développé un programme de formation visant les agent.e.s de la DRH, moteurs de ce changement, mais aussi les cadres des différents services.

La première partie de ce programme visait à l'acquisition des concepts clés qui fondent la réforme, et la seconde, de la méthode de conduite du changement.



TÉMOIGNAGE

Christophe GONTARD, directeur adjoint des ressources à la délégation de Mayotte

L'entretien professionnel, qu'est-ce que c'est ?

Le décret du 16 décembre 2014 substitue, à compter de l'année 2015, l'entretien professionnel à la notation pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.ales. L'entretien professionnel est réalisé, selon des modalités précisées par le décret, par la.le supérieur.e hiérarchique direct.e.

Il se traduit par un compte rendu détaillé comprenant les rubriques réglementaires comme les résultats professionnels obtenus, les objectifs pour l'année à venir, la manière de servir ou encore les besoins en formation. Ce compte rendu de l'entretien est un élément pris en considération pour la promotion des agent.e.s.

Au-delà, des obligations réglementaires, cet entretien doit être vécu par la.le supérieur.e hiérarchique et par l'agent.e, comme un acte managérial fort, un réel moment d'échange permettant, une fois par an, de faire ensemble le bilan de l'activité, de valoriser les efforts accomplis, de faire le point sur les éventuels difficultés rencontrées et les besoins en moyens, formation ou accompagnement spécifique.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

LES PREMIERS ÉTATS GÉNÉRAUX DU SOCIAL

ÉCHANGER SUR LA QUESTION SOCIALE À MAYOTTE

Créé à l'initiative de la délégation en janvier 2015, le réseau social de Mayotte fédère plusieurs acteurs du développement social et médico-social du département. Il est composé de techniciens des collectivités relevant de la délégation, mais il est aussi ouvert aux agents des autres fonctions publiques, de l'État et hospitalière, ainsi qu'aux représentants des associations et organismes privés non lucratifs concourant à l'exécution du service public à Mayotte.

De ce réseau est née l'idée de tenir des États généraux sur la question sociale dans le département. Ceux-ci se sont déroulés du 30 septembre au 2 octobre 2015.

Dans le cadre de cette première, élus locaux, représentants des services de l'État et des organismes de protection sociale, dirigeants d'associations, responsables d'organismes de formation, personnels des collectivités territoriales et des associations, étaient invités à débattre sur l'accompagnement du développement de l'intervention sociale à Mayotte et discuter en ateliers des réalités et des perspectives de l'enfance et de la jeunesse, des personnes âgées,

du handicap, de l'insertion et de l'accès aux soins.

Une centaine de personnes ont répondu à l'invitation de la délégation et ont assisté aux ateliers, qui étaient complétés par deux tables rondes sur le rôle des acteurs sociaux dans le développement local et sur l'apport potentiel de l'Europe.

Diverses propositions ont été émises sur les thèmes discutés dans les ateliers et pendant les tables rondes. Le thème fédérateur de la majorité d'entre elles concernait la famille et ses évolutions, au cœur de nombre de problématiques. La disparition progressive du modèle familial coutumier et l'accès à la culture des jeunes en dehors des canaux traditionnels, confèrent à l'éducation une place centrale pour trouver un nouvel équilibre entre les familles, l'école et les autres institutions dans l'éducation des enfants.

Mayotte se doit d'inventer son propre modèle, dans un cadre législatif et réglementaire donné, en conservant sa culture et en faisant appel aux traditions susceptibles de conforter un « vivre ensemble » original, fondé sur la transmission des valeurs entre générations.

INTERVIEW

Hanima IBRAHIMA,
Madame la Maire de
Chirongui, membre du CRO

Vous avez été l'une des rares élues à suivre la totalité des États généraux du social à Mayotte, malgré votre emploi du temps chargé. Pourquoi cette participation ?

Hanima IBRAHIMA :
« Effectivement, j'ai choisi de participer à ces deux journées et demi parce que c'était une occasion unique de pouvoir dialoguer avec autant

d'acteurs différents, de l'État, des collectivités et des associations sur des questions essentielles pour le développement de Mayotte. J'ai aussi estimé nécessaire, en tant que membre du CRO, d'accompagner l'équipe de la délégation dans cette démarche, qu'elle a initiée ».

Quel est le thème discuté qui vous a le plus intéressée ?

HI : « C'est difficile à dire, mais ce sont surtout les réflexions sur l'enfance et la jeunesse qui m'ont passionnée. Divers acteurs se battent au quotidien pour inventer des solutions pour remédier à l'errance des mineurs et à

la délinquance. A nous élus de les y aider ! »

Un souhait pour l'avenir ?

HI : « J'en ai deux à vrai dire ! D'une part, que les élus de tous niveaux réinvestissent le débat public sur les questions sociales, afin de leur accorder la place qu'elles méritent pour l'avenir de Mayotte. Ensuite, que la délégation du CNFPT continue de prendre des risques et des initiatives pour catalyser les énergies et en déduire les formations nécessaires au développement des compétences des agents de nos collectivités : en bref, bien réfléchir pour bien agir ! »



FOCUS SUR UNE ACTION

UNE OFFRE DE FORMATION SUR-MESURE POUR LES COLLECTIVITÉS

Pour mieux répondre aux besoins spécifiques des collectivités, la délégation a fait évoluer depuis 2015 sa démarche de conception et de mise en œuvre de l'offre de formation, en optant pour une démarche de terrain plutôt que l'envoi de questionnaires.

Elle s'adresse maintenant directement aux collectivités, en organisant deux fois par an des rencontres avec les équipes d'encadrement sous l'autorité des DGS. Une première réunion permet de faire ressortir le besoin de formation pour construire l'offre de l'année suivante. Une seconde, en fin d'année, permet de vérifier l'adéquation de l'offre consolidée à la demande exprimée.

Ce rapprochement met l'accent sur la promotion des formations en « intra » (formation suivie par les agent.e.s d'une même collectivité) et en « unions » (offre de formation réunissant 2 ou 3 collectivités).

L'offre se décline désormais de plus en plus sous forme territorialisée, et plus uniquement au siège de la délégation à Mamoudzou.

Cette nouvelle méthode simplifie, surtout pour les emplois aidés et les catégories C, cibles prioritaires du CNFPT, l'accès à la formation et permet donc de lutter contre l'absentéisme qui est un phénomène récurrent à Mayotte.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

DES PARTENARIATS POUR UNIR DES COMPÉTENCES

Le 101^e département français se trouve dans une situation économiquement et socialement difficile. Au regard de ce contexte, il est impossible pour un acteur seul de promouvoir le changement. La délégation conforte donc le développement d'une culture commune de service public pour unir des compétences et profiter d'un effet de synergie. Ces partenariats, mis en œuvre par des conventions, s'appuient sur des professionnels de divers horizons, motivés par des objectifs partagés.

En 2015, la délégation a conçu plusieurs nouveaux partenariats, dont deux sont présentés ci-après.

L'ADEME et la délégation : Promouvoir le développement durable

Le Projet national de développement (PND) du CNFPT est le cadre de référence des actions pour les années à venir. Il met notamment l'accent sur la nécessité de « promouvoir le développement durable dans la formation et la gestion ».

Un tel objectif nous a paru susceptible d'un rapprochement opérationnel avec l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME). Cela a abouti à la signature, en 2015, d'une convention triennale visant à organiser des actions de formation et d'information à destination des agents territoriaux, du personnel des autres structures publiques et parapubliques, et des agents relevant du secteur privé, afin de promouvoir une culture commune.

Les trois thématiques prioritaires de ce partenariat, ont débouché sur des formations mutualisées, portant sur :

- l'optimisation et le respect d'un plan de collecte des déchets (dont collecte sélective, encombrants...);
- la construction et la rénovation durable des bâtiments ;
- la valorisation des déchets verts.

OPCALIA et la délégation : Développer les synergies

Opcalia, Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), partenaire actif de la politique de l'emploi, est impliqué dans la mise en œuvre de différents dispositifs qui visent à faciliter l'insertion professionnelle des publics fragilisés et des demandeurs d'emploi qui relèvent de son champ de compétences.

Opcalia et la délégation du CNFPT ont signé, en 2015, une convention pour le développement de la formation professionnelle en général et la mise au point d'actions concertées sur des thématiques partagées ou des publics identiques, quoique de statuts différents.

Les domaines de collaboration sont :

- la lutte contre l'illettrisme ;
- la prise en compte du handicap ;
- les emplois d'avenir ;



L'ACCOMPAGNEMENT DE LA NAISSANCE DES INTERCOMMUNALITÉS

DÈS LA PARUTION DU PROJET DE DÉCOUPAGE DES INTERCOMMUNALITÉS DE MAYOTTE, LA DÉLÉGATION A ÉLABORÉ AVEC LE SYNDICAT DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ALES DES SERVICES, UN PLAN DE FORMATION SUR L'INTERCOMMUNALITÉ

À l'issue des travaux de la Commission départementale de coopération intercommunale (CDCI), le préfet a soumis aux élu.e.s locaux.ales, en mai 2015, la carte ci-contre du projet d'intercommunalité sur le département.

Étaient projetés cinq EPCI : la Communauté de communes de Petite Terre, créée dès décembre 2014, la Communauté d'agglomération Mamoudzou/Dembeni, et les Communautés de communes du Nord, du Centre et du Sud de Mayotte.

À la demande du syndicat des directeur.rices.général.ales des services, la délégation a conçu un plan de formation d'urgence des acteur.rice.s, afin de faciliter la naissance de cette nouvelle organisation territoriale dans de bonnes conditions.

Ce plan, qui débuta le 1er juillet, était composé de cinq étapes :

- la première s'adressait aux directeur.rices.général.ales des services afin que tous partagent

un socle commun de connaissances sur le sujet et mesurent les enjeux de la nouvelle carte administrative du territoire ;

- la deuxième étape visait à sensibiliser les membres de l'encadrement supérieur pour qu'ils prennent conscience du caractère incontournable du processus en cours, et des évolutions potentielles des organisations ;
- elle était suivie d'une session intercalée dans le plan initial, suite au vote de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) ;
- une quatrième étape, spécialement destinée aux DGS et aux directions financières, était quant à elle consacrée aux aspects financiers de l'intercommunalité ;
- la formation se concluait par une journée d'actualité sur le thème de « L'intercommunalité au service du développement local à Mayotte », permettant aux participant.e.s, élu.e.s et cadres communaux.ales, d'échanger sur les questions techniques et politiques concernant le présent et l'avenir de l'intercommunalité à Mayotte.



INTERVIEW

Guy DURAND,
professeur de droit public à l'Université de Perpignan,
ancien élu local, animateur de la formation

Quels avantages représente l'intercommunalité pour une commune ?

Guy DURAND : « Pendant très longtemps, l'intercommunalité a été volontaire pour les communes, mais depuis 2013, elle est obligatoire. Toutes les communes doivent désormais appartenir à une communauté. Au-delà de cette obligation, l'intercommunalité présente beaucoup d'avantages.

Elle permet de faire plus et mieux avec moins de moyens financiers selon l'idée que « seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ». Les

compétences mises en commun sont celles qui permettent de préparer l'avenir des communes et de leurs habitants, à savoir le développement économique et l'aménagement de l'espace. Ainsi, on partage l'avenir. »

Après cette formation, quel bilan tirez-vous pour l'avenir de l'intercommunalité à Mayotte ?

GD : « L'avantage de Mayotte est double. D'une part, l'intercommunalité se met en place après la métropole et il est donc possible de profiter de cette expérience ; d'autre part, les communes de Mayotte ont une taille

et une population bien supérieures aux communes de métropole. Ce sont deux atouts importants qui devraient permettre le succès de l'intercommunalité mahoraise. »

Quels sont les enjeux d'après vous ?

GD : « La clé du succès, c'est de consacrer presque exclusivement les budgets des nouvelles communautés à l'investissement, pour développer économiquement et touristiquement l'île de Mayotte. L'intercommunalité est une chance pour Mayotte à cette condition-là. »

POUR MIEUX VOUS ACCOMPAGNER



CNFPT Délégation Mayotte

Rue de la carrière Doujani 2 -
BP 678
Centre de courrier Kawéni -
97600 Mamoudzou
Tél. : 02 69 64 85 00
Fax : 02 69 64 85 05
site internet : www.cnfpt.fr

La délégation de Mayotte est installée depuis 2007 et compte 11 agent.e.s permanent.e.s.

Elle offre ses services aux 5 600 agent.e.s des collectivités mahoraises et organise chaque année environ 1450 journées de formation dans tous les domaines de compétence des 29 collectivités territoriales de l'île. Pour atteindre ses objectifs, elle recrute notamment chaque année environ 150 intervenant.e.s professionnel.le.s vacataires.



La déléguée	Ramlati ALI	
Directeur de la délégation	Alain LE GARNEC	Tél. : 02 69 64 85 02 courriel : alain.legarnec@cnfpt.fr
Directeur adjoint en charge des formations	Chamssidine KALIHINI	Tél. : 02 69 64 85 04 courriel : chamssidine.kalihini@cnfpt.fr
Directeur adjoint en charge des ressources	Christophe GONTARD	Tél. : 02 69 64 85 01 courriel : christophe.gontard@cnfpt.fr
Assistante de direction, de formation et chargée de communication	Roukia HARIBOU	Tél. : 02 69 64 16 17 courriel : roukia.haribou@cnfpt.fr



UNE ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE À VOTRE SERVICE

LE PÔLE FORMATION : Directeur adjoint en charge des formations Chamssidine KALHINI

Domaine de formation	Conseiller.e.s formation	Assistant.e.s de formation
Management et réseau DGS, Génie technique, Citoyenneté et population, Police et Pompiers, Informatique et système d'information	Chamssidine KALHINI	Arlette MALIDI Tél. : 02 69 64 85 08 courriel : arlette.malidi@cnfpt.fr
Gestion des ressources humaines, Communication institutionnelle, Développement local, Environnement, Prévention et sécurité au travail (ACMO et référent handicap), Préparation aux concours	Aida HOULAME Tél. : 02 69 64 85 06 courriel : aida.houlame@cnfpt.fr	Maouoi ABDALLAH Tél. : 02 69 64 85 07 courriel : maouoi.abdallah@cnfpt.f
Repères et outils fondamentaux, Social/Santé, Enfance, Éducation et Jeunesse, Culture, Archives et Documentation, Sport.	Fatima MATTOIR Tél. : 02 69 64 85 03 courriel : fatima.mattoir@cnfpt.fr	Soundoussia CHANFI Tél. : 02 69 64 16 19 courriel : soundoussia.attoumani@cnfpt.fr
Finances et gestion financière, Affaires juridiques	Christophe GONTARD	Roukia HARIBOU Tél. : 02 69 64 16 17 courriel : roukia.haribou@cnfpt.fr

LE PÔLE RESSOURCES ET GESTION : Directeur adjoint en charge des ressources Christophe GONTARD

Assistant.e.s

Gestion et chargée de l'accueil

Chakila MVOULANA

Tél. : 02 69 64 16 18

courriel : chakila.mvoulana@cnfpt.fr

Informatique et logistique

Zainoudine OUSSeni

Tél. : 02 69 64 16 20 courriel : zainoudine.ousseni@cnfpt.fr

ÉVÉNEMENTS



16 janvier 2015 - Conférence de presse



15 mars 2015
*Les 10 km de Mamoudzou :
des agent.e.s territoriaux.ales
participent sous les couleurs
du CNFPT*



30 avril 2015 - Réunion du réseau RH



17 septembre 2015
*Journée d'information sur
« L'assainissement non collectif à
Mayotte » (ANC)*



Du 30 septembre au 2 octobre 2015
*Les premiers États généraux du social
à Mayotte*



22 octobre 2015
*Journée d'actualité sur «
L'intercommunalité au service du
développement local à Mayotte »*

10 septembre 2015
*Séminaire « La place des bibliothèques
dans la cohésion sociale »*



DÉLÉGATION DU CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
RUE DE LA CARRIÈRE DOUJANI 2 - BP 678 - CENTRE DE COURRIER KAWENI - 97600 MAMOUDZOU
T : 02 69 64 85 00
WWW.CNFPT.FR
