



COMPTES RENDUS

DONNÉES 2016

DÉLÉGATION DE MARTINIQUE



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

ÉDITORIAL DE LA DÉLÉGUÉE



MARINA SIGER
ADJOINTE AU MAIRE DE DUCOS

« On apprend toujours seul.e,
mais jamais sans les autres. »

L'évolution de l'architecture territoriale, structurée par la création et la mise en place de la collectivité territoriale de Martinique (CTM) au 1^{er} janvier 2016, a constitué une préoccupation majeure dans l'environnement territorial. Cette gouvernance toute récente a permis d'insuffler un nouveau mode de relations entre la CTM, les trois intercommunalités, les 34 communes, les établissements publics et autres syndicats.

Les temps forts de l'année 2016 ont été répartis entre les actions de formation classiques, les innovations et l'anticipation des évolutions législatives et règlementaires. L'entrée en vigueur des entretiens professionnels s'est caractérisée par des actions réservées aux évaluateur.rice.s et aux évalué.e.s. Ces actions ont permis aux collectivités de respecter leurs obligations légales et ont eu un impact sur l'élaboration des plans de formation mais également sur l'élaboration des projets d'administration/de service, déclinaison des projets politiques.

Les priorités de l'offre de la délégation ont touché les secteurs de la sécurité, des espaces verts, des finances et de la restauration collective. Les employeur.euse.s ont souhaité que leurs agent.e.s soient formé.e.s afin de prévenir d'éventuels accidents. L'offre en environnement et en développement local a souffert de nombreuses annulations. Un accompagnement à la mise en œuvre des plans de maîtrise sanitaire a été salué par les collectivités. La territorialisation de l'offre se poursuit et devrait monter en puissance.

De nombreux stagiaires ont enclenché des démarches personnelles d'évolution professionnelle en prenant part aux dispositifs de préparations aux concours et examens professionnels (tremplins, tests de positionnement...) et ont utilisé, pour certain.e.s, une plateforme en ligne, permettant de développer de nouvelles modalités pédagogiques, de renforcer les acquis des agent.e.s ainsi que le wikiterritorial et autres ressources en ligne (webinaire, Mooc...).

Par ailleurs, des itinéraires et cycles professionnels interdélégations Antilles Guyane ont permis aux cadres de développer leurs compétences et de partager leurs expériences professionnelles (échanges de pairs).

S'agissant des agent.e.s de catégorie C, il convient de signaler l'augmentation de leur participation aux actions de formation. Pour certaines formations liées à l'environnement, la délégation a favorisé la découverte des écosystèmes de la mangrove et du littoral à la grande satisfaction des stagiaires.

Deux manifestations sont reconduites chaque année, il s'agit de la journée internationale des droits des femmes et la journée nationale des secrétaires et assistant.e.s de formation. L'organisation de visioconférences sur des thématiques d'actualité reçoit les faveurs des stagiaires et plus particulièrement, ceux.elles dans les domaines de la culture et du sport, dont les effectifs sont limités.

La contractualisation des démarches de mises en place d'actions de formation en intra favorise un meilleur taux de remplissage des stages. La meilleure connaissance des démarches VAE et la certification sur certains métiers territoriaux ouvrent des champs aux stagiaires concerné.e.s. L'animation des réseaux professionnels, le partage d'expériences, l'anticipation des évolutions des métiers militent pour la mise en place d'actions spécifiques et adaptées.

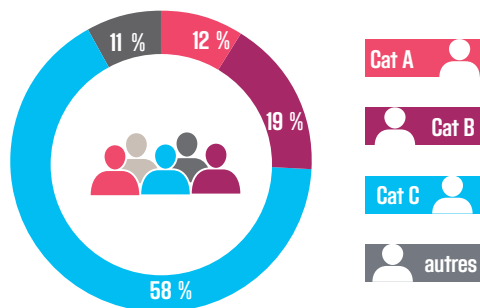
NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

La délégation a présenté l'offre aux collectivités en utilisant les outils de communication (prezi, banner, etc.) et contacté plus de 4 546 stagiaires pour les informer de l'arrivée de l'offre 2017 (mailing ; 17 % ont ouvert ce courriel et 11 % ont cliqué sur le lien permettant une redirection vers notre site Internet).

12 754
STAGIAIRES PRÉSENT.E.S EN 2016

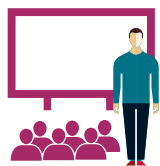


-8 %
PAR RAPPORT À 2015



58 % des journées de formation stagiaire (JFS) réalisées par la structure concernant des agent.e.s de catégorie C.

UNE FORMATION POUR TOUS

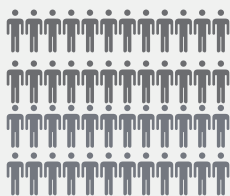


1 027 SESSIONS DE FORMATION

UN NOMBRE DE SESSIONS DE FORMATION CONSTANT



3 061 JOURNÉES FORMATIONS ORGANISÉES - 11 % PAR RAPPORT À 2014



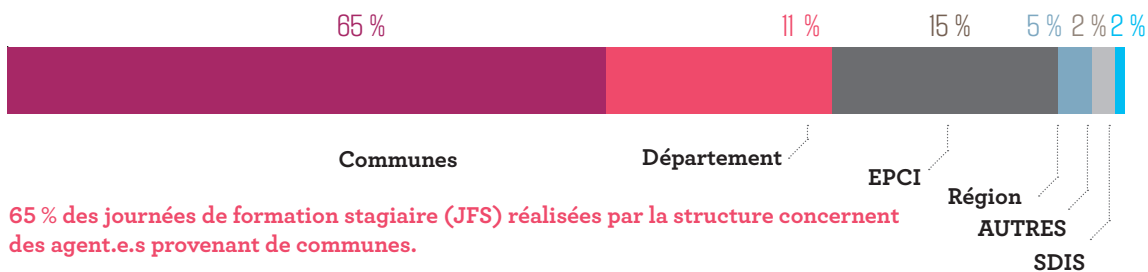
179

INTERVENANT.E.S
SOIT

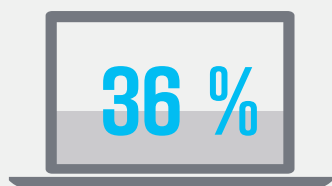
UNE AUGMENTATION DE **16 %**
PAR RAPPORT À 2015

1,06 point

TAUX D'ABSENTEÏSME EN HAUSSE
PAR RAPPORT À 2015
(DE 21,33 % À 19,6 %)



UNE ACTION TOURNÉE VERS TOUS LES TYPES DE COLLECTIVITÉS



DES JOURS FORMATION STAGIAIRES

concernent les agent.e.s de filière technique. La part des autres filières est respectivement de de **43 %** pour la filière administrative et de **5 %** pour la filière sanitaire et sociale.

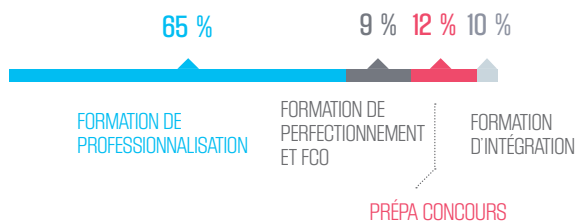
AUGMENTATION DE LA FILIÈRE TECHNIQUE ET BAISSÉ DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

35 273

JOURS FORMATION STAGIAIRES

Une augmentation des JFS de plus de 5 % par rapport à 2015 (de 33 459 JFS à 35 273 JFS).

Lors des formations d'intégration et des préparations aux concours, les agent.e.s de la délégation rappelle le processus concernant l'évolution de carrière de l'agent.e et l'importance du dispositif de formation.



175

AGENT.E.S DU TERRITOIRE

ont suivi des formations dans les instituts

7 agent.e.s ont suivi des formations à l'Inset de Dunkerque, 54 agent.e.s à l'Inset de Nancy, 61 agent.e.s à l'Inset d'Angers, 27 agent.e.s à l'Inset de Montpellier et 26 agent.e.s à l'Inet de Strasbourg.



654

JOURNÉES DE FORMATION STAGIAIRES

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)

✓ 15

actions organisées

LES « JOURNÉES D'ACTUALITÉ »

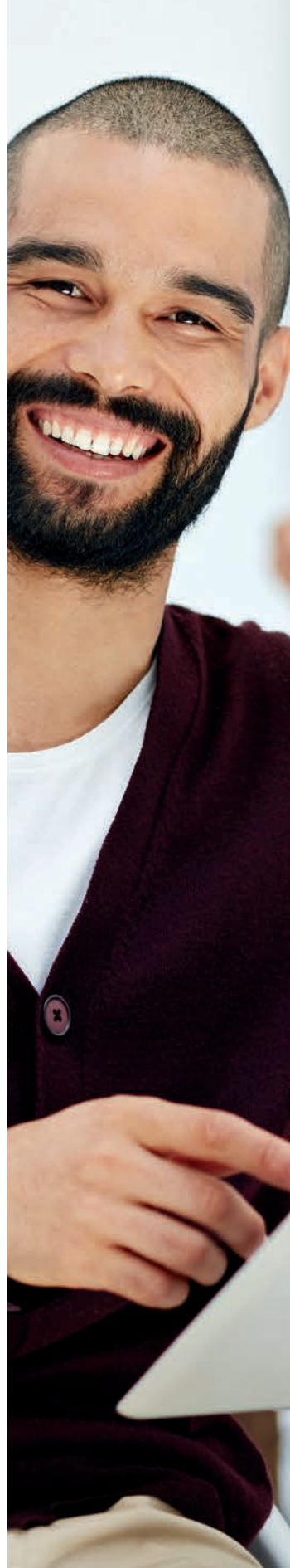
NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

LE PLAN COMMUNAL DE SAUVEGARDE

La Martinique est située en zone à risque (sismique, cyclonique...).

La loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004 a rendu le PCS obligatoire dans les communes dotées d'un plan de prévention des risques ou comprises dans le champ d'application d'un plan particulier d'intervention. L'objectif de ce plan communal de sauvegarde est de se préparer préalablement en se formant, en se dotant de modes d'organisation, d'outils techniques pour pouvoir faire face à tous ces cas et éviter ainsi de basculer dans une crise.

Douze ans après l'entrée en vigueur du PCS, la délégation a souhaité établir un bilan, identifier les difficultés rencontrées par les collectivités pour le mettre en œuvre et l'actualiser, mais également discuter des leviers nécessaires et des perspectives d'évolution. La journée d'actualité organisée en juin a ainsi permis de confronter les expériences d'une soixantaine de participant.e.s : technicien.ne.s, élu.e.s, spécialistes de la sécurité civile et manageur.euse.s du risque.



LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une offre pour une restauration collective de qualité, le CNFPT s'est engagé dans une démarche formative visant le développement des axes d'une restauration collective durable.

La gestion des déchets ainsi que la prévention et la lutte contre le gaspillage alimentaire font partie de ces axes qui représentent une cause d'intérêt général.

En 2016, la délégation Martinique a proposé deux sessions de formation-action relative à la lutte contre le gaspillage alimentaire visant des objectifs d'écoresponsabilité. Cette formation s'est inscrite dans un contexte de méconnaissance des dispositifs par les principaux.ales acteur.rice.s, soit par peur de l'inconnu soit à cause de moyens insuffisants. Cette formation se déclinait en deux temps (formation théorique en 2016 suivie d'une visite de l'usine de traitement et de valorisation des déchets en 2017).



Elle avait pour objectif de sensibiliser et inciter les acteur.rice.s à réduire le gaspillage alimentaire en prenant appui sur l'analyse de l'existant, grâce d'une part aux résultats d'une étude réalisée sur le territoire, et d'autre part, aux retours d'expérience des collectivités qui avaient engagé des actions.

L'un des autres objectifs forts visait à permettre aux acteur.rice.s de mieux connaître l'offre de formation du CNFPT et de partager les ressources ; ce qui leur a permis de construire de manière plus efficiente leur parcours de formation.

En 2017, sensibiliser, éduquer et transmettre seront les mots d'ordre pour poursuivre l'action menée sur le territoire avec la visite de l'usine.

INTÉRÊT ÉCOLOGIQUE DE LA MANGROVE

La délégation s'investit dans la protection des zones humides de l'île. La Martinique bénéficie en effet d'un réservoir faunistique et floristique exceptionnel dû à son positionnement dans l'arc caribéen en zone intertropicale. Les mangroves bordant l'île servent de frayères et de lieux de nidification pour un grand nombre d'espèces.

Une formation destinée aux gardes du littoral et personnels de services environnement des collectivités, a donc été conçue. Elle avait pour objectif d'identifier le fonctionnement et l'intérêt du milieu tout comme les menaces et leurs conséquences sur celui-ci. Cette formation de 3 jours, animée par le spécialiste martiniquais du littoral, M. Pascal Saffache, professeur des universités, s'est achevée par une visite sur site en kayak permettant l'étude des espèces. Cette action a particulièrement été appréciée des stagiaires et a permis à la délégation de dispenser une formation scientifique sous un format ludique.



NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

SYNDICALISME ET DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Dialogue entre les élu.e.s et les syndicats pour améliorer le service public local

Un séminaire de formation organisé par le Centre national de la fonction publique territoriale – délégation Martinique s'est tenu les 19 et 20 septembre 2016, à l'IMS au Lamentin.

Le dialogue social est un objectif dans les relations de travail. Il est recherché prioritairement dans l'entreprise, dans l'industrie où les oppositions d'intérêt sont réelles entre l'employeur.euse et la.le salarié.e. Il s'impose également dans la fonction publique. Le dialogue social a un fondement politique. Aujourd'hui, il relève des politiques publiques et de principes juridiques.

Dans le contexte particulier de l'outre-mer, la notion de dialogue social renvoie à d'autres concepts que l'emploi : pluralisme, multiculturalisme, démocratie. Elle évoque une mise en œuvre dynamique des dispositions statutaires sur le droit syndical et le droit de grève. La.le fonctionnaire territorial.e martiniquais.e exerce dans un environnement culturel et social spécifique, qui peut interférer dans la relation de travail. En règle générale, les collectivités martiniquaises ont une bonne marge de progression en matière de dialogue social... avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur le fonctionnement de la collectivité. L'installation d'une nouvelle collectivité territoriale permet de faire le point sur cette thématique.

La.le fonctionnaire acquiert des libertés publiques dans le long terme. L'administration observe un certain libéralisme, mais dans un cadre statutaire précis. Les libertés publiques de l'agent.e ne doivent pas affecter l'intérêt général. En tout état de cause, l'exécutif.ve territorial.e a un droit de regard sur leurs modalités d'exercice. Le premier temps d'échanges

portait sur les fondements du dialogue social dans l'administration territoriale (liberté syndicale de la.le du fonctionnaire territorial.e), le second temps sur l'encadrement de la liberté syndicale dans la fonction publique territoriale, et enfin, le troisième temps sur la nécessité du dialogue social dans l'administration territoriale de la Martinique.

À l'issue des séquences, une mise en situation a été proposée aux 120 cadres territoriaux.ales présent.e.s dans l'amphithéâtre. Un comédien a animé la séance en faisant participer les stagiaires. Leur mission consistait à contribuer à préparer une charte de l'action syndicale dans leur collectivité territoriale. Cette charte était accompagnée d'un formulaire d'engagement qui devait être signé par le président et les représentant.e.s syndicaux.ales. Les stagiaires, regroupé.e.s en 4 unités, ont désigné un.e rapporteur.euse et ont présenté devant l'auditoire les résultats de leurs échanges. On a assisté à une très belle production croisée par des représentant.e.s du personnel, des élu.e.s et des cadres qui avaient, à cette occasion, échangé leurs rôles.



FOCUS SUR UNE ACTION

LA COHÉSION D'ÉQUIPE



En septembre 2016, une formation innovante a été mise en place visant à la cohésion d'équipe autour de l'enseignement des pratiques sportives. Il s'agissait de permettre aux cadres de développer leurs propres postures, facilitatrices de la réflexion de groupe, de favoriser la cohésion d'équipe en vue de mener des réflexions communes, de partager la culture du résultat après la mise en place des entretiens professionnels.

L'originalité de cette formation consiste à utiliser les apports théoriques sur la cohésion d'équipe par la pratique de la yole, voile traditionnelle. Il s'établit alors un parallèle entre la yole et l'entreprise à travers le rôle de chacun.e : la.le patron.ne, la.le cheffe d'entreprise, la.le directeur.rice général.e, le personnel d'encadrement, dans l'entreprise et dans la yole ; la définition des rôles et règles de bon fonctionnement, les valeurs communes de l'entreprise et de la yole, les facteurs clés communs de succès du management.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

ACCOMPAGNEMENT PAR LA DÉLÉGATION DE MARTINIQUE DE LA VILLE DE RIVIÈRE-SALÉE DANS LA DÉCLINAISON DE SON PROJET POLITIQUE EN PROJET D'ADMINISTRATION.

Interview d'André LESUEUR, Maire de Rivière-Salée et de
Claude MANDON,
DRH de Rivière-Salée réalisée par Stanley SANFORD, directeur
adjoint à la formation de délégation de Martinique.

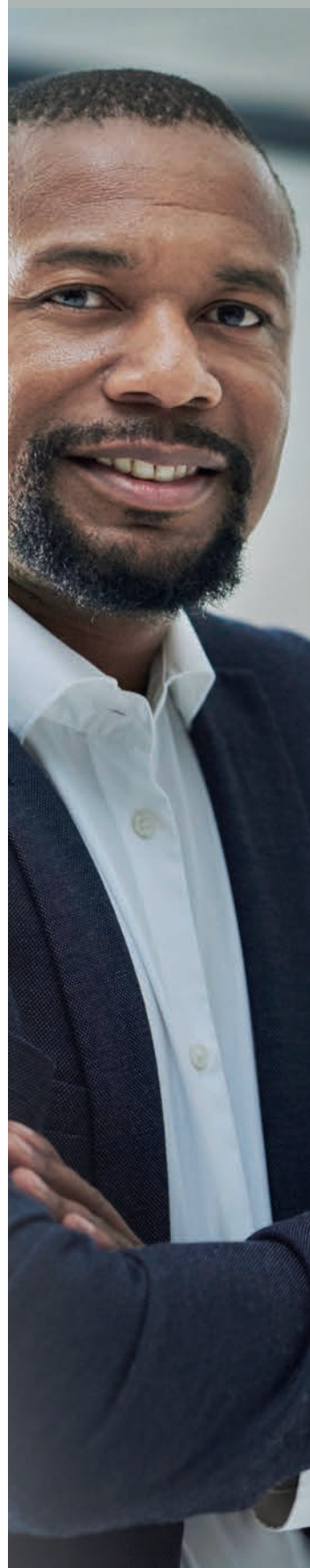
1. Comment peut-on donner, construire ou clarifier le sens de l'action publique dans un environnement en rupture, en changement, en bouleversement constant ? Comment in fine donner des repères et conduire le changement ? Comment aider les agents à se repérer et tout à la fois les inviter à se questionner et à repenser les conditions mêmes de leurs métiers ?

- **André LESUEUR** : c'est le rôle majeur des élu.e.s, donner et redonner le sens du service public au regard de notre rôle de vigie, d'acteur.ice impliquée au quotidien de notre population de reconstruire sans cesse le « contrat social » : qu'est ce qui doit être assuré au quotidien pour que nos administré.e.s, notre population puisse tout à la fois vivre dans les meilleures conditions et exercer son rôle de citoyen.ne dans sa ville ?

- **Claude MANDON** : pour nous cadres, il s'agit de construire les conditions d'une bonne écoute des agent.e.s pour ensemble assurer et réussir un diagnostic partagé. Pas pour trouver des solutions définitives mais pour nous interroger ensemble sur les enjeux du service public en tenant compte certes des contraintes mais surtout des opportunités, des leviers. Retrouver la dimension de solidarité, de cohésion, d'attachement aux valeurs du service public, de l'engagement auprès de notre population.

2. Comment renouveler ou réaffirmer le sens du service public dans la conception même du service public ? Comment ne pas être « enfermé » dans le discours gestionnaire, dans les modes et les méthodes managériales, les injonctions permanentes du fameux « faire plus avec moins » ?

- **André LESUEUR** : je veux redire ici avec force que la bonne gestion est une condition du sens même de l'action publique. Nous nous devons à notre population de démontrer au quotidien notre capacité à bien gérer l'argent public, « le patrimoine de ceux qui n'en n'ont pas ». Mais bien sûr que cela ne peut en aucun cas résumer le sens du service public. Pour nous élu.e.s, nous souhaitons à Rivière-Salée construire le « sens de l'action collective » autour d'un contrat avec nos agent.e.s « confiance, engagement,



performance ». Nous attendons le meilleur de nos agent.e.s pour le bénéfice de nos usager.ère.s. En retour, les agent.e.s savent qu'ils.elles peuvent compter sur notre engagement plein et entier à leurs côtés. Nous savons également respecter la compétence et l'expertise de nos agent.e.s. Nous avons également, à Rivière-Salée, une valeur qui donne un sens particulier à notre engagement : innover, toujours inventer, je dirai même créer ! Oui, nous affirmons avec force que le service public peut être source d'innovation et d'amélioration constante. Et si chacun.e l'admet, alors peut être la question du sens dans un environnement en constante évolution peut trouver une forme de réponse qui sera collective. Oui, nous pouvons à cette condition retrouver le sens du collectif, de la cohésion, des valeurs de partage, d'écoute et d'aide, notions majeures pour répondre ensemble aux défis de notre environnement actuel.

- **Claude MANDON** : le projet d'administration souhaité et porté par M. le Maire est à ce titre exemplaire du passage de l'écoute à l'implication concrète, réelle et collective de tous les agent.e.s saléen.ne.s à la traduction du sens dans le quotidien de chacun.e. Après un temps d'écoute, et l'appui constant de M. le Maire, il a fallu trouver ensemble les marges de progrès, d'action en construisant de nouvelles formes de coopération, de coordination et de solidarité entre directions et services. Nous avons ainsi fait émerger des enjeux communs à tous les services (vieillesse de la population et de nos agent.e.s, nouveaux modes de vie et d'attentes des usager.ère.s, bouleversement du numérique, émergence de nouveau métier, la donne de l'environnement et des risques sanitaires, les nouvelles mobilités, la e-administration, la question de la jeunesse, l'attractivité de notre territoire, etc.). Nous avons ainsi travaillé très concrètement le sens autour du domaine du possible en passant en revue nos compétences internes, individuelles et collectives, la question du mentorat, du tutorat, le tuitage entre génération. La question du pilotage et de la valeur attendue du service public. La nécessité d'évaluer pour identifier les réels impacts de nos plans d'action.

3. Comment dès lors, après votre diagnostic et vos plans d'action, construisez-vous le sens avec les citoyen.ne.s, habitant.e.s et usager.ère.s ?

- **André LESUEUR** : Je suis très attaché à notre devoir de restitution auprès de notre population dans le sens « politique ». Non pas dans l'idée de rendre compte mais dans la volonté de construire avec nos citoyen.ne.s le sens de notre projet collectif pour le bien-être de tous. C'est cela aussi la dimension du sens dans le quotidien des agent.e.s. Démontrer que nous sommes

bien au service, élu.e.s et agent.e.s, de nos administré.e.s. Nous nous devons par conséquent de construire avec eux la vision de ce que le service public doit aujourd'hui et devra demain répondre en termes d'enjeux. Un exemple qui me tient à cœur : comment élu.e.s et agent.e.s vont continuer à assurer l'accessibilité de nos services à nos séniors ? La richesse Rivière-Salée tient dans la diversité de ses habitant.e.s et une forte attention au plus fragiles, séniors et enfants. Ce sont nos priorités à partager avec nos agent.e.s.

- **Claude MANDON** : nous avons à cœur avec l'ensemble des agent.e.s de construire nos valeurs professionnelles, le sens de notre action dans le quotidien. Se rencontrer et établir des bilans réguliers, questionner la pertinence de nos actions, ajuster nos plans de charge, revoir la cohérence entre nos enjeux et les compétences mobilisables, construire les parcours professionnels pour une montée en continue des compétences individuelles et collectives font partie des enjeux traités dans notre projet d'administration. Chaque projet de service décline la feuille de route collective, notre « socle commun ». Nous disposons aujourd'hui d'une base commune, d'un repère collectif élu.e.s/ agent.e.s/ usager.ère.s qui nous permet de garantir le sens de l'action publique au quotidien.



POUR MIEUX VOUS ACCOMPAGNER



Une équipe administrative dirigée par :

Arlette PUJAR

Directrice régionale, référente
handicap et à l'international
Tél. : 05 96 70 07 12
arlette.pujar@cnfpt.fr

Stanley SANFORD

Directeur adjoint chargé des
formations, correspondant
Inset-Angers
Tél. : 05 96 70 04 41
stanley.sanford@cnfpt.fr

Didier LETCHIMY

Directeur adjoint aux ressources
réfèrent ressources humaines
Tél. : 05 96 70 04 40
didier.letchimy@cnfpt.fr

Pascal SAINT-CYR

Responsable des Systèmes
d'information et télécommunication
et réfèrent communication
Tél. : 05 96 70 79 77
pascal.saintcyr@cnfpt.fr

Brendy JOSEPH-ANGELIQUE

Assistante de direction
Tél. : 05 96 70 72 60
brendy.josephangelique@cnfpt.fr

SERVICE FORMATION

composé de :

Stanley SANFORD

4 conseiller.ère.s formation
(responsables de projets)

Philippe CRUSOL

Responsable Formations
d'intégration B et C, Réfèrent
sapeur.euse.s-pompier.ère.s
Tél. : 05 96 70 04 43
philippe.crusol@cnfpt.fr

Audrey JEAN-JACQUES

Réfèrent Carbone
Tél. : 05 96 70 79 92
audrey.jeanjacques@cnfpt.fr

Ketty PIERRE-LOUIS

Réfèrent Police
Tél. : 05 96 70 79 72
ketty.pierrelouis@cnfpt.fr

Corinne VALENTIN

Responsable Préparation aux
concours, Correspondante VAE
et Illettrisme
Tél. : 05 96 70 07 10
corinne.valentin@cnfpt.fr

5 assistantes formation
(responsables de projets)

Sandra SALINIÈRE-HO

Assistante préparation aux
concours, Correspondante pour
les concours de catégorie A+,
Responsable du pôle des
assistant.e.s
Tél. : 05 96 70 07 13
sandra.saliniereho@cnfpt.fr

Jessie BALTHAZAR

Tél. : 05 96 70 07 14
jessie.balthazar@cnfpt.fr

Diana MARIE-LOUISE

Tél. : 05 96 70 79 73
diana.marielouise@cnfpt.fr

Marlène RONDEL

Tél. : 05 96 70 79 91
marlene.rondel@cnfpt.fr

Gilberte DARIEN-TIRERA

Tél. : 05 96 70 04 42
gilberte.tirera@cnfpt.fr

SERVICE ADMINISTRATION GÉNÉRALE

composé de :

Didier LETCHIMY

4 agent.e.s

Maguy MORIN

Cheffe de service Comptabilité
Tél. : 05 96 70 07 11
maguy.morin@cnfpt.fr

Harold MELINARD

Agent polyvalent
Tél. : 05 96 70 79 74
harold.melinard@cnfpt.fr

Claudia TORIS

Assistante gestion
Tél. : 05 96 70 79 78
claudia.toris@cnfpt.fr

Cynthia LARCHER

Agente d'accueil
Tél. : 05 96 70 20 70
cynthia.larcher@cnfpt.fr



LE CONSEIL RÉGIONAL D'ORIENTATION (CRO) MARTINIQUE

Une déléguée régionale, Marina SIGER, adjointe au maire de Ducos, conseillère départementale assistée d'un Conseil régional d'orientation de 16 membres comprenant à parité des représentant.e.s des employeurs territoriaux et de leurs agent.e.s ainsi que deux personnalités qualifiées.



REPRÉSENTANT.E.S DES COLLECTIVITÉ

PÔLE COMMUNES AFFILIÉES AU CENTRE DE GESTION

Titulaires	Suppléant.e.s	Suppléant.e.s
Justin PAMPHILE	Jenny DULYS-PETIT	Louis-Félix FILET
Marina SIGER	Jocelyne GUATEL	Jean-Claude ECANVIL
Wiltord HARNAIS	Christian CONSTANTIN	Marie-Claude RAQUIL

COMMUNES NON AFFILIÉES AU CENTRE DE GESTION

Titulaires	Suppléant.e.s	Suppléant.e.s
Patricia LIDAR	Emma LEBEAU	Alain ALFRED

CTM

Titulaires	Suppléant.e.s	Suppléant.e.s
Claude LISE	Joachim BOUQUETY	Michelle BONNAIRE
Raphaël MARTINE	Richard BARTHÉLÉMY	Lucie LEBRAVE
Eugène LARCHER	Jean-Philippe NILOR	Sandra VALENTIN



REPRÉSENTANT.E.S DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CGT (CHAMBRE SYNDICALE CGTM)

Titulaires	Suppléant.e.s	Suppléant.e.s
Eliane ELIE MARIUS	Jean-Charles PERRIN	Eliane MANO
Marguerite GONDY	Paulette NATHAN	Daniel JOSEPHINE
Marie-Josée CARNIER	Lydie HAUSTANT	Jean-Yves MAURICRACE
José KANOR	Joël AUBLIVE	Maguy CESAIRE

CFDT

Titulaires	Suppléant.e.s	Suppléant.e.s
Jonathan LOUIS-SYDNEY	Maurice MIAN	Mylène TOUSSAY

FORCE OUVRIÈRE (FO)

Titulaires	Suppléant.e.s	Suppléant.e.s
Eugénie LIBER	Sylvie FERNOC	Joël DICANOT

FNA - UNSA

Titulaires	Suppléant.e.s	Suppléant.e.s
Alain MONTA	Claudia GAMORI	Marie-Christine SOLVAR

PERSONNALITÉS QUALIFIÉES

Jeanne DEFOI
Directrice de l'Office départemental de l'eau
de la Martinique

Gilles CHARLOTTE
Ville de Fort de France, membre de l'AITF

ÉVÉNEMENTS

En clôture du livret , vous avez ici la possibilité de présenter l'activité de la structure en images : réunion de territoire, des intervenants, formation, événementiel, etc.

13 janvier 2016 :

Présentation de la loi de Finances 2016.

14 janvier 2016 :

Conférence en partenariat avec la DEAL sur la sensibilisation aux SIG.

20 janvier 2016 :

Conférence sous forme de spectacle « Ce corps qui parle », animée par le comédien Yves MARC.

Cette conférence stimule le regard des acteurs.rices.s territoriaux.ales sur ce qui, à travers le langage du corps, fait notre humanité et nous aide à mieux vivre ensemble. L'acteur démonte et démontre les gestes usuels du quotidien qui nous disent combien le corps parle.

4 mai 2016 :

Conférence sur les éco-quartiers et le logement en Martinique.

9 juin 2016 :

Séminaire des cadres de la CACEM dans le cadre de la définition d'orientations stratégiques-politiques.

14 juin 2016 :

Présentation du plan communal de sauvegarde (PCS).

15 septembre 2016,

dans les locaux du CNFPT : Visioconférence sur les enjeux juridiques de la protection fonctionnelle animée par Maître Yvon GOUTAL.

19 et 20 septembre 2016 :

Institut Martiniquais du Sport à Mangot Vulcin au Lamentin. Séminaire « Syndicalisme et dialogue social dans la Fonction publique territoriale ». Dialogue entre les élu.e.s et les syndicats pour améliorer le service public local.

30 septembre 2016 :

Atelier écoquartier sur le mode d'habitat en Martinique.

14 octobre 2016,

à l'Université des Antilles : Séminaire « La Martinique à la croisée des chemins : entre intégration régionale et nouvelles modalités de fonctionnement ».

19 et 20 octobre 2016 :

Les journées du bien-être au travail et performance à l'espace DD au Lamentin.

8 et 9 novembre 2016

Hôtel Bâtelière : IV^e édition des rencontres territoriales Antilles Guyane : Quel management pour faire face aux évolutions de l'action publique locale ? » Mutualisation, territorialisation, proximité.

24 et 25 novembre 2016 :

Rencontre de la délégation ultramarine de l'ADGCF aux Trois-Îlets.

29 novembre 2016 :

Spectacles de Laurent BOGHOSSIAN : « Soyons nous-mêmes » à l'Espace Sonate (près du CNFPT).

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DÉLÉGATION DE MARTINIQUE
MAISON DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, ZAC ÉTANG Z'ABRICOT, BP674 – 97264 FORT-DE-FRANCE CEDEX
T : 05 96 70 20 70 – F : 05 96 63 84 92 - WWW.CNFPT.FR
