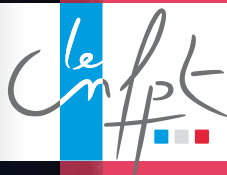




COMPTES RENDUS

DONNÉES 2013

BOURGOGNE



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT





**MICHEL NEUGNOT**  
Délégué régional  
du CNFPT  
Vice-président  
de la région Bourgogne

# « L'ÉVOLUTION DU CONTEXTE ET DES ATTENTES DES USAGERS OBLIGE LES COLLECTIVITÉS LOCALES À S'ADAPTER SANS CESSER POUR GARANTIR LA QUALITÉ ET L'EFFICACITÉ DU SERVICE PUBLIC LOCAL. »

La formation est un moyen privilégié pour accompagner ces changements au niveau des équipes.

Dans le cadre des orientations fixées par le projet national de développement (PND), la délégation Bourgogne du CNFPT a continué à étoffer et à diversifier son offre de service dans de nombreux domaines.

À titre d'illustration, 325 500 heures de formations ont été assurées en 2013 contre 299 000 l'année précédente.

### **Au-delà des éléments quantitatifs, 2013 aura surtout été l'occasion de proposer des actions nouvelles, et notamment des formations :**

- pour améliorer la prise en compte des enjeux du développement durable, à travers par exemple l'obtention du certificat de capacité, obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, pour l'utilisation des produits phytosanitaires ;
- nécessaires aux emplois d'avenir (offre « catalogue » mais aussi d'adaptation au milieu professionnel et construction d'un parcours de formation) et à leurs tuteurs ;
- pour les candidats non retenus aux tests d'admission des préparations aux concours et examens ;
- aux outils bureautiques (tableur, traitement de texte, messagerie...).

### **La délégation Bourgogne du CNFPT a également continué à :**

- proposer des accompagnements « sur-mesure » pour répondre aux demandes spécifiques des employeurs locaux (management, réorganisation de services, sensibilisation aux éco gestes...);
- rapprocher au maximum les formations des agents territoriaux. Ainsi, la proportion des formations organisées au niveau départemental ou infra départemental est passée en 4 ans de 32 à 42 %, et a plus que doublé en termes de volume.

L'année 2013 a aussi été celle de la modernisation des procédures de travail, avec la mise en œuvre de l'inscription en ligne, qui a amélioré de façon importante le niveau de service, tant pour les employeurs locaux que pour le CNFPT.

J'espère sincèrement que ces prestations répondront pleinement à vos attentes, et vous assure de tout mon engagement, et de celui des équipes du CNFPT, pour contribuer à garantir un service public local de qualité et d'innovation.

# NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

L'année 2013 a été riche en termes de réalisations. Peuvent être cités, à titre d'illustrations, la consolidation de dispositifs de formation avec la mise en place de rencontres professionnelles, la meilleure prise en compte des besoins des agents techniques polyvalents, le lancement de nombreuses actions nouvelles (formations de remise à niveau, bureautique, Certiphyto...), une territorialisation renforcée des formations.

## NOMBRE DE STAGIAIRES PRÉSENTS

# 25 335

## STAGIAIRES PRÉSENTS EN 2013, + 54,5 % PAR RAPPORT À 2008.

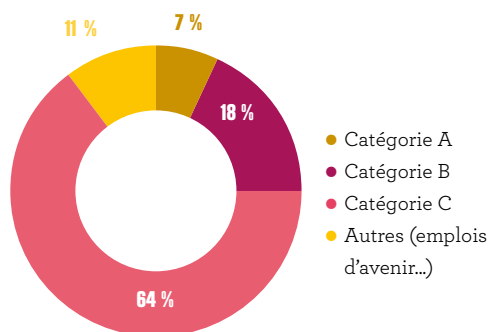
## UN NOMBRE TOUJOURS CROISSANT DE SESSIONS DE FORMATION

**1 905 sessions** de formation réalisées  
**4 505 journées** de formations réalisées

**+8,1%**  
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRÉSENTS  
ENTRE 2012 ET 2013

**13,4** NOMBRE DE STAGIAIRES  
PRÉSENTS PAR ACTION

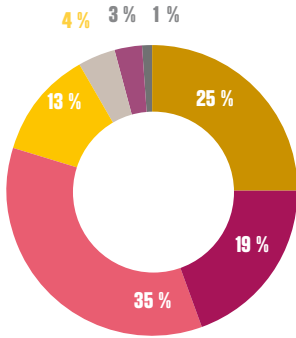
## UNE FORMATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



## 538 INTERVENANTS

dont **420** territoriaux, soit **78 %** de territoriaux.

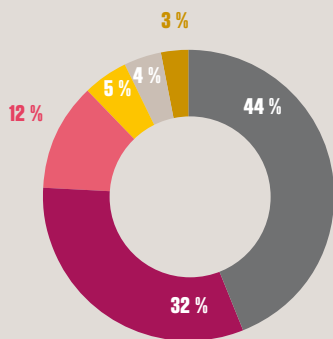
## RÉPARTITION PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS



- Conseil régional et les conseils généraux
- Communes de plus de 20 000 habitants
- Communes de moins de 20 000 habitants
- EPCI
- CCAS
- SDIS
- Autres

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS FORMÉS PAR FILIÈRE

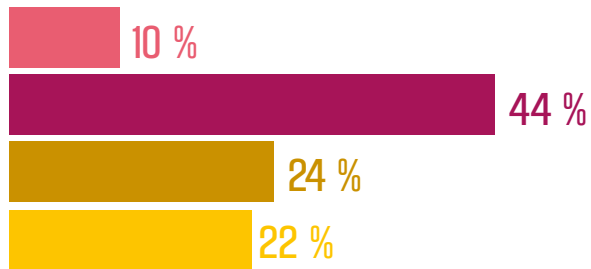
La part des agents de la filière technique dans les formations de la délégation s'est **élevée à 44 %** en 2013, soit une **augmentation de 10 %** en 5 ans.



- Filière technique
- Filière administrative
- Filière sociale et médicale
- Filière sportive
- Filière sécurité
- Filière culturelle

# 3 468 JOURS DE FORMATION

## REPRÉSENTATION PAR TYPE DE FORMATION DISPENSÉE



- Formation d'intégration et formation initiale Génie technique
- Formation de professionnalisation
- Formation de perfectionnement et FCO
- Préparation concours et examens

## LES « JOURNÉES D'ACTUALITÉ »,

Progression de **53,2 %** par rapport à 2012.  
**47,5** jours organisés en 2013.

# NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

## FAIRE DES FORMATIONS D'INTÉGRATION, UN VECTEUR DE PROMOTION DES FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION

Les formations d'intégration obligatoires, à effectuer dans l'année suivant le recrutement, constituent le point d'ancrage de la formation tout au long de la vie professionnelle et des parcours correspondants, pour les agents territoriaux des catégories A, B et C.

Ces formations sont dispensées en proximité (au niveau départemental ou infra départemental) et ont été ouvertes à l'inscription en ligne en 2013.

Différentes formations de formateurs ont également été proposées aux intervenants.

**Le dispositif comporte deux modules dissociés dans le temps, s'effectuant en 5 jours :**

- un premier module portant sur l'environnement territorial (deux jours) ;
- le second, sur le statut, la responsabilité du fonctionnaire et le système de formation dans la fonction publique territoriale (trois jours).

## UNE OFFRE DIVERSIFIÉE POUR LES AGENTS TECHNIQUES POLYVALENTS

La délégation Bourgogne propose un large panel de formations et d'itinéraires visant à développer la polyvalence des agents d'exploitation de la voirie, des jardiniers des espaces horticoles et naturels, des agents de nettoyage, des agents polyvalents du bâtiment...

Cette offre est complétée par des formations « à la carte » construites en partenariat, dédiées à des sujets aussi variés que la valorisation paysagère ou la prise en compte du développement durable.

Déployés au niveau des bassins de vie, ces dispositifs s'inscrivent également dans une logique d'appui aux projets locaux des communes et intercommunalités.

## LE DISPOSITIF DE FORMATION AU CERTIPHYTO

Le plan Écophyto prévoit une réduction de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques à l'horizon 2018.

Dans cette perspective, tout agent territorial qui utilise ou organise l'utilisation de produits phytosanitaires, devra à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, être titulaire du certificat individuel (Certiphyto) territorial.

Différentes voies d'obtention du Certiphyto territorial, spécifiques aux collectivités, existent dont une formation de deux jours, qui porte sur la réglementation, les risques santé, environnement et les stratégies alternatives.

La délégation Bourgogne est en mesure de proposer ces formations en proximité, au sein d'une collectivité locale ou d'un établissement public de coopération intercommunale mais aussi au niveau d'un territoire, lorsque plusieurs employeurs se regroupent au niveau d'un bassin de vie.



**439 AGENTS**  
ONT ÉTÉ FORMÉS EN 2013

## UNE OFFRE DE SERVICE OUVERTE AUX EMPLOIS D'AVENIR

La formation est une composante essentielle du dispositif des emplois d'avenir.

Ainsi, depuis plus d'un an, les jeunes recrutés en emploi d'avenir par les collectivités locales et établissements publics locaux ont accès à l'ensemble de l'offre de service du CNFPT.

Une offre de formation spécifique leur est également ouverte. Elle se compose de deux jours de formation d'adaptation au milieu professionnel, et s'inspire des formations d'intégration mises en place pour les agents territoriaux. Ses objectifs sont les suivants : se repérer dans l'environnement territorial, identifier les droits et obligations d'un agent de service public,

connaître le fonctionnement d'une collectivité territoriale ...

Elle est complétée par une formation de deux jours, pour les tuteurs, afin d'appréhender le dispositif des emplois d'avenir, situer sa mission en tant que tuteur, savoir accompagner l'acquisition de compétences nouvelles...

Trois jours sont dédiés à l'élaboration d'un parcours de formation afin que la personne en emploi d'avenir puisse être guidée dans les compétences à acquérir et se donner un maximum de chances à l'obtention d'un emploi à l'issue du contrat.

## L'ENGAGEMENT DU CNFPT POUR LES GRANDES CAUSES

### LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Le CNFPT a érigé la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes, grande cause de l'établissement afin d'impulser, à travers la formation, une dynamique forte de promotion de cet axe auprès des employeurs territoriaux et de leurs agents.

L'accompagnement, proposé généralement en partenariat avec la déléguée régionale des droits de la femme, comprend notamment des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble des agents territoriaux, et des actions plus spécifiques pour les personnels des ressources humaines et les encadrants.

### ACCENTUER L'EFFORT DANS LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

La lutte contre l'illettrisme constitue un enjeu important pour les agents concernés, dans leur vie quotidienne, mais aussi pour les employeurs en cette qualité et celle d'acteurs des politiques publiques d'éducation, culturelles, d'insertion.

Dans ce cadre, le CNFPT et l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) ont noué un partenariat afin de développer une politique active de sensibilisation des équipes dirigeantes.

#### Cette politique de formation comprend différentes facettes :

- les services ressources humaines et les encadrants sont sensibilisés à la lutte contre l'illettrisme ;
- les agents repérés bénéficient d'une prise en charge (positionnement puis formation aux savoirs de base).

## CHIFFRES CLÉS :

→ 9 sessions de sensibilisation à l'illettrisme et au repérage des situations :

**90 participants.**

→ 5 sessions de conduite d'entretien avec une personne demandant un accompagnement :

**45 participants.**

→ **80 agents** formés aux savoirs de base individuellement ou en groupe

→ **100 positionnements.**

# LES FORMATIONS SÉCURITÉ

Les employeurs territoriaux ont l'obligation de former les agents chargés de la sécurité et les collaborateurs exerçant des missions à risque, au sein de leur structure.

À ce titre, la délégation Bourgogne met en œuvre différentes formations en la matière.

## LES FORMATIONS PRAP (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

La prévention des risques liés à l'activité physique est un dispositif de formation qui vise à développer l'autonomie des collectivités territoriales et établissements publics en matière de prévention des risques occasionnés par l'activité physique. Le dispositif a pour objectif de permettre à chaque agent d'acquérir les compétences lui permettant d'être acteur de la prévention sur son lieu de travail et à l'employeur territorial de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques et humains pour réduire les risques.

Différents acteurs interviennent dans ce dispositif et bénéficient d'une formation variable selon leur rôle :

- l'acteur PRAP, premier relais de la prise en compte et de la réduction des risques (deux jours) ;
- le formateur PRAP, chargé d'élaborer un projet de formation-action et d'animer les formations (onze jours) ;
- le formateur de formateurs PRAP, chargé de la formation PRAP (formation organisée au plan national).

## LES FORMATIONS SST (SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL)

Ce dispositif permet de former, de maintenir et d'actualiser les compétences des SST qui interviennent en cas d'accidents du travail.

Le dispositif SST est construit autour de trois niveaux de formations :

- les formations SST, d'une durée de deux jours ;

- les formations de formateurs qui s'échelonnent sur dix jours ;
- les formations de formateurs de formateurs, d'une durée de huit jours.

## UNE OFFRE DE FORMATION DIVERSIFIÉE POUR LES PERSONNELS EXERÇANT DES MÉTIERS À RISQUE

La délégation Bourgogne propose un large panel de formations sécurité : habilitation électrique, conduite d'engins, travail en hauteur...

Pour y inscrire leurs agents, les employeurs territoriaux prennent attache auprès de la délégation afin de remplir

un document de positionnement dont la finalité est de déterminer le niveau du collaborateur et/ou la catégorie de matériel utilisé. À partir de ce document et avec l'accord de l'employeur, l'agent intègre un groupe constitué soit par niveau, soit par nature de matériel.

## DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES RENOUVELÉES POUR LES ASSISTANTS, CONSEILLERS DE PRÉVENTION ET LES MEMBRES DU CHSCT

Le décret du 3 février 2012, relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, impulse une nouvelle dynamique en matière de prévention des risques et de développement d'une véritable culture de sécurité et santé au travail.

Elle se traduit par la valorisation des fonctions d'assistant et de conseiller en prévention au travers notamment de

la professionnalisation de ces acteurs.

Ils bénéficieront d'une formation préalable à la prise de fonction et d'une formation continue dont les modalités seront fixées dans le courant de l'année 2014.

Les membres représentants du personnel des CHSCT, dont les attributions sont élargies aux conditions de travail, doivent suivre une formation d'une durée de cinq jours.





# LES RENCONTRES PROFESSIONNELLES DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Depuis 2010, la délégation Bourgogne du CNFPT a souhaité animer des rencontres professionnelles de secrétaires de mairie dont l'objectif réside dans la création d'une dynamique de collaboration.

Il s'agit par ce biais d'outiller davantage les secrétaires de mairie qui doivent par définition, maîtriser les différentes facettes de la gestion publique locale, et de favoriser leur mise en réseau.

Ces journées sont organisées sur les quatre départements de Bourgogne et sont déclinées sur plusieurs sites pour proposer des actions en proximité.

Une programmation est arrêtée en concertation avec les professionnels concernés et fait l'objet d'une large publicité.

Les journées, animées par des territoriaux ayant une expertise forte sur les thématiques traitées, conjuguent apports théoriques, pratiques et exercices. Ils sont complétés par de nombreux échanges entre intervenants et apprenants.

Au cours de l'année 2013, trois thèmes ont été traités :

- mise en place de l'inventaire et suivi des immobilisations ;
- initiation et rappel des notions de base en urbanisme ;
- la conduite des opérations de travaux.

Ils ont rassemblé **574 stagiaires**.

# LA MISE EN ŒUVRE D'UN ITINÉRAIRE DE FORMATION POUR LES CHEFS D'ÉQUIPE

## LA DÉLÉGATION RÉGIONALE BOURGOGNE ACCOMPAGNE LES PROJETS INNOVANTS DES COLLECTIVITÉS.

---

Ainsi, à titre d'illustration, la délégation régionale a accompagné le conseil général de l'Yonne à la construction et la mise en œuvre d'un itinéraire de formation à destination des chefs d'équipe (chefs de cuisine et chefs d'équipe routière).

L'objectif qui sous-tend la démarche est de renforcer la position et le rôle des encadrants de proximité, afin qu'ils soient de véritables relais des décisions hiérarchiques et vecteurs de cohésion.

Ce dispositif s'est déroulé d'octobre 2012 à juin 2014. Il s'articule autour de trois volets.

### LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE PILOTAGE ET DE SUIVI DE LA DÉMARCHÉ

Le rôle de ce groupe est à la fois de fixer les objectifs de la démarche et son plan de communication interne, de valider les contenus des différentes formations après proposition du prestataire, de planifier le déroulement de l'itinéraire et de composer les groupes, de coordonner le déroulement de la démarche.

Il est constitué de la direction des ressources humaines du conseil général de l'Yonne, d'un responsable de la formation, d'un représentant du personnel des routes, d'un représentant du personnel des collèges, d'un conseiller formation du CNFPT et du prestataire retenu pour la mise en place des modules de formation.

### L'IMPLICATION DE LA HIÉRARCHIE DES CHEFS D'ÉQUIPE

Elle s'est traduite par l'organisation d'une journée d'information/formation relative au dispositif, de la participation à la journée de lancement, et d'une demi-journée de bilan à mi-parcours.

### LA MISE EN ŒUVRE D'UN ITINÉRAIRE DE FORMATION

Il comporte **quatre modules** dont les objectifs principaux sont de consolider la position et le rôle des encadrants de proximité, de relayer les décisions hiérarchiques et de renforcer la cohésion d'équipe, de développer une culture commune du management fondée sur des valeurs partagées :

- **positionnement du chef d'équipe**, destiné à identifier le rôle et les missions de l'encadrement ;
- **animation d'équipe**, pour adapter son mode de management, créer un environnement motivant et faire face aux situations de tension ; ce module présente la particularité de mixer agents des routes et agents des cuisines ;
- **organisation et contrôle de l'activité**, pour développer sa capacité à organiser et répartir le travail, améliorer son efficacité et évaluer son activité ;
- **communication écrite**, pour comprendre les enjeux et la responsabilité engagée lorsqu'on écrit et pour améliorer sa communication.



**Un module complémentaire d'accompagnement individualisé ou par petits groupes a enrichi le dispositif.** Il a permis d'approfondir les notions développées dans les autres modules. **76 participants** ont bénéficié d'un entretien individuel et **13 agents** ont été accompagnés individuellement. Des ateliers ont également été organisés autour de thèmes tels que la prise de fonction, la gestion des tensions et des conflits, renforcer la cohésion d'équipe...



### ► DES FICHES OUTILS AUTOUR D'UNE CULTURE COMMUNE DE MANAGEMENT

Afin de répondre à la demande des agents exprimée en cours d'itinéraire, de disposer d'outils simplifiés reprenant les principaux thèmes traités, **des fiches synthétiques présentant les notions clés relatives aux pratiques managériales et écrits professionnels ont été créées.** Elles consacrent une culture managériale partagée sur la base d'outils communs pour l'ensemble des agents de la collectivité et constituent une base de travail pour tout nouvel arrivant.



## MARIE-LAURE CASADO

chef du service recrutement formation au conseil général de l'Yonne

### Comment le Conseil général a-t-il marqué son engagement dans cette démarche d'itinéraire auprès des publics visés ?

Le dispositif a été porté au plus haut niveau : le directeur général des services, le directeur général adjoint, la direction des ressources humaines et des élus se sont fortement impliqués dans cette démarche, implication qui s'est notamment traduite par leur participation à la journée de lancement officiel, le 30 janvier 2013, ainsi qu'à la journée de clôture. La hiérarchie a par ailleurs été sensibilisée à la mise en place de cet itinéraire au travers notamment d'une journée d'information/sensibilisation.

### Quels sont les premiers effets constatés ?

À l'issue de l'itinéraire, les agents ont été confortés dans leurs missions, en particulier grâce aux échanges sur des thématiques variées avec les intervenants. Les agents ont également beaucoup apprécié de se retrouver autour de problématiques communes alors que leur environnement de travail est parfois très différent. Enfin, les agents disposent de fiches outils au sein même de leur service, ce qui leur permet à tout moment de disposer d'une base de références managériales utiles dans leurs missions du quotidien.

### Qu'envisagez-vous pour la suite, notamment pour les encadrants de ces agents ?

Un itinéraire de formation sera proposé dès l'automne aux chefs d'exploitation (Service des routes). Il sera largement calqué sur l'itinéraire à destination des chefs d'équipe et reprendra les principaux axes de formation contenus dans ce dernier. Le volet dédié aux pratiques managériales abordera toutefois des questions plus complexes afin de répondre aux enjeux stratégiques que comporte la fonction de chef d'exploitation.

# UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE



- **Directeur régional**  
**YVES FICTOR**  
Tél. : 03 80 74 77 50  
[yves.fictor@cnfpt.fr](mailto:yves.fictor@cnfpt.fr)
- **Assistante de direction**  
**BRIGITTE GREFFIER**  
Tél. : 03 80 74 77 51  
[brigitte.greffier@cnfpt.fr](mailto:brigitte.greffier@cnfpt.fr)
- **Chargée de communication**  
**DELPHINE CATTIER- LACROIX**  
Tél. : 03 80 74 77 32  
[delphine.cattierlacroix@cnfpt.fr](mailto:delphine.cattierlacroix@cnfpt.fr)
- **Responsable des systèmes d'information et télécommunication**  
**IVAN BELOT**  
Tél. : 03 80 74 77 44  
[ivan.belot@cnfpt.fr](mailto:ivan.belot@cnfpt.fr)

## LE SERVICE RESSOURCES

**Directrice adjointe chargée des ressources**

**Brigitte MERIENNE** - Tél. : 03 80 74 77 40 - [brigitte.merienne@cnfpt.fr](mailto:brigitte.merienne@cnfpt.fr)

### ACCUEIL

**Barbara FRANCESCHI**

Tél. : 03 80 74 77 00

[barbara.franceschi@cnfpt.fr](mailto:barbara.franceschi@cnfpt.fr)

### COMPTABILITÉ

**Responsable**

**Jean-François LAMIRAL**

Tél. : 03 80 74 77 43

[jeanfrancois.lamiral@cnfpt.fr](mailto:jeanfrancois.lamiral@cnfpt.fr)

**Martine LENGLOIN**

Tél. : 03 80 74 77 42

[martine.lengloin@cnfpt.fr](mailto:martine.lengloin@cnfpt.fr)

**Johan MERCIER**

Tél. : 03 80 74 77 41

[johan.mercier@cnfpt.fr](mailto:johan.mercier@cnfpt.fr)

**Michelle SOLIOT**

Tél. : 03 80 74 77 38

[michelle.soliot@cnfpt.fr](mailto:michelle.soliot@cnfpt.fr)

### LOGISTIQUE / BÂTIMENTS

**Dominique FROIDUROT**

Tél. : 03 80 74 77 45

[dominique.froidurot@cnfpt.fr](mailto:dominique.froidurot@cnfpt.fr)

**Philippe GAUDIAUT**

Tél. : 03 80 74 77 46

[philippe.gaudiaut@cnfpt.fr](mailto:philippe.gaudiaut@cnfpt.fr)

## LE SERVICE FORMATION

**Directrice adjointe chargée de la formation**

**NATHALIE MALIAR**

Tél. : 03 80 74 77 11

[nathalie.maliar@cnfpt.fr](mailto:nathalie.maliar@cnfpt.fr)

**assistante**

**LAILA SONTAY**

Tél. : 03 80 74 77 11

[laila.sontay@cnfpt.fr](mailto:laila.sontay@cnfpt.fr)

**SIÈGE DE LA DÉLÉGATION BOURGOGNE - Tél : 03 80 74 77 00****CONSEILLER FORMATION****Auréli BOITIER**

Tél : 03 80 74 77 16

aurelie.boitier@cnfpt.fr

**Florence BONFILS**

Tél : 03 80 74 77 25

florence.bonfils@cnfpt.fr

**Annie COULON**

Tél : 03 80 74 77 13

annie.coulon@cnfpt.fr

**Bruno LÉON**

Tél : 03 80 74 77 14

bruno.leon@cnfpt.fr

**Guénaëlle MIGNOT**

Tél : 03 80 74 77 36

guenaelle.mignot@cnfpt.fr

**Pierre-Alexandre PRIVOLT**

Tél : 03 80 74 77 15

pierrealexandre.privolt@cnfpt.fr

**David VALENTIN**

Tél : 03 80 74 77 31

david.valentin@cnfpt.fr

**ASSISTÉS DE****Florence FROIDUROT**

Tél : 03 80 74 77 17

florence.froidurot@cnfpt.fr

**Christine MARTIN**

Tél : 03 80 74 77 24

christine.martin@cnfpt.fr

**Juliette PARGNY**

Tél : 03 80 74 77 37

juliette.pargny@cnfpt.fr

**Véronique GOUGEOT**

Tél : 03 80 74 77 33

veronique.gougeot@cnfpt.fr

**Dominique MEUNIER**

Tél : 03 80 74 77 20

dom.meunier@cnfpt.fr

**Virginie MEUNIER**

Tél : 03 80 74 77 21

virginie.meunier@cnfpt.fr

**Flore ROBERT**

Tél : 03 80 74 77 18

flore.robert@cnfpt.fr

ANTENNE	RESPONSABLE D'ANTENNE	CONSEILLER FORMATION	ASSISTÉS DE
<b>SAONE-ET-LOIRE</b> Tél : 03 85 38 89 53 antenne.macon@ cnfpt.fr	<b>Lionel ROUX</b> lionel.roux@cnfpt.fr	<b>Isabelle BONNIAUD</b> isabelle.bonnaud@cnfpt.fr	<b>Fatima DA SILVA</b> fatima.dasilva@cnfpt.fr <b>Céline RIGOGON</b> celine.rigodon@cnfpt.fr <b>Marika BARRIER</b> marika.barrier@cnfpt.fr <b>Sandrine MOIROUX</b> sandrine.moiroux@cnfpt.fr
<b>YONNE</b> Tél : 03 86 52 77 91 antenne.auxerre@ cnfpt.fr	<b>Auréli SAMTMANN</b> aurelie.samtman@ cnfpt.fr	<b>Evelyne GAGNIERE</b> evelyne.gagniere@cnfpt.fr	<b>Sophie DE SOUZA</b> sophie.desouza@cnfpt.fr <b>Maïté DAUCHEL</b> maite.dauchel@cnfpt.fr
<b>NIEVRE</b> Tél : 03 86 21 54 33 antenne.nevers@ cnfpt.fr	<b>Cécile MARCEAU</b> cecile.marceau@cnfpt.fr	<b>Martine CAVRO</b> martine.cavro@cnfpt.fr	<b>Catherine ESTEVA</b> catherine.esteva@cnfpt.fr <b>Emilie LONGUET</b> emilie.longuet@cnfpt.fr

# ÉVÉNEMENTS

## UPEL : 1<sup>ER</sup> FORUM DES ÉLUS LOCAUX



L'Université permanente pour les élus locaux de Saône-et-Loire (UPEL 71), constituée courant 2012, est le fruit d'une coopération inédite entre différents acteurs publics : Conseil général, Centre de gestion, Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le Groupement d'intérêt public (GIP) E. Bourgogne, Association des maires...

Elle a pour ambition de constituer une plate-forme d'échange et de réflexion qui s'est donnée pour mission de proposer des formations de nature très différentes (colloques, séminaires, débats, tables rondes, conférences, ateliers visites...) et directement opérationnelles.

Le forum du 6 mai 2014 a ainsi été l'occasion de présenter aux élus de Saône-et-Loire les ressources locales en matière d'ingénierie territoriale.

## VIDÉO CONFÉRENCE

La délégation Bourgogne organise depuis plusieurs années, en partenariat avec le conseil général de la Côte-d'Or, une programmation de visioconférences.

Cet outil permet de traiter des sujets d'actualité et des thématiques relevant de politiques publiques en réponse aux attentes des collectivités territoriales et établissements publics.

Il s'adresse à tous, mais répond particulièrement aux besoins des agents qui éprouvent des difficultés à se rendre en formation. Il constitue par ailleurs une base de ressources complémentaires dans le cadre des préparations aux concours.

Les visioconférences sont présentées sous forme de modules d'une durée de 30 mn à 2 heures 30.

Elles sont consultables à l'adresse suivante : [www.sati.vt](http://www.sati.vt)





---

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DÉLÉGATION RÉGIONALE BOURGOGNE  
6-8 RUE MARIE CURIE – BP 37904  
21079 DIJON CEDEX  
[WWW.CNFPT.FR](http://WWW.CNFPT.FR)

---

