



COMPTES RENDUS

# DONNÉES 2013

PAYS DE LA LOIRE



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT





ROGER GUÉDON  
DÉLÉGUÉ RÉGIONAL

# « EN ADOPTANT EN 2010 SON PROJET NATIONAL ET RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT, LE CNFPT ET SA DÉLÉGATION DES PAYS DE LA LOIRE SE SONT FIXÉS DES OBJECTIFS AMBITIEUX POUR FACILITER ET AMÉLIORER L'ACCÈS DES FORMATIONS AUX AGENTS TERRITORIAUX. »

*L'activité conduite depuis plusieurs années montrent que ces objectifs seront très grandement atteints.*

En 2013, la délégation a accueilli 12 462 stagiaires de plus qu'en 2008 (52 585 contre 40 123). Cet effort a été tout particulièrement bénéfique aux agents de catégorie C qui représentent aujourd'hui 68% des effectifs en formation contre 55,6% en 2008.

Cette avancée tout à fait significative est à mettre en lien avec le renforcement de la territorialisation des formations qui présente deux avantages :

- la proximité des lieux de formation augmente les possibilités de départ (en 2013, 75% des stagiaires ont pu suivre leur formation au sein des limites du département où se trouve leur lieu de travail),
- les contenus de formation sont adaptés aux préoccupations professionnelles des collectivités et de leurs agents.

Cette démarche est encore à poursuivre tout en maintenant les situations de formation au cours desquelles les échanges et les rencontres sont une source d'enrichissement des pratiques.

Les mutations qui s'annoncent dans l'organisation et le fonctionnement du service public local (architecture, compétences, moyens mobilisables...) vont influencer sur la nature des demandes de formation des collectivités.

Les collaboratrices et collaborateurs de la délégation régionale démontrent, dans les résultats obtenus, leur engagement constant aux côtés des collectivités et de leurs agents.

Ils préparent activement aujourd'hui l'offre de services du CNFPT et mettront tout en œuvre pour répondre à vos interrogations.

# NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

ET SON ÉVOLUTION DEPUIS LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2008 (LOI N° 2007-209 DU 19 FÉVRIER 2007 RELATIVE À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE)

## 52 585

STAGIAIRES PRÉSENTS EN 2013

+ 31 % PAR RAPPORT À 2008

## NOMBRE DE SESSIONS ORGANISÉES

**3 731** SESSIONS ORGANISÉES EN 2013 (+ 31 % PAR RAPPORT À 2008)

**1 864** COLLECTIVITÉS de la région sur 2 127 (87,6 %) ont envoyé au moins un agent en formation à la délégation des Pays de la Loire

**75,4 %** DES AGENTS TERRITORIAUX en Pays de la Loire ont suivi une formation organisée par la délégation régionale sur le territoire du département où se situe leur lieu de travail

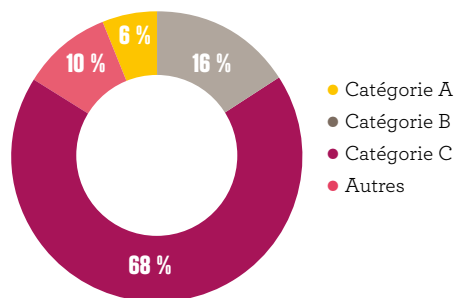
## TAUX DE REFUS

- 4 POINTS : DE 9,9 % EN 2008 À 5,8 % EN 2013

## TAUX D'ABSENTÉISME :

- 3 POINTS : DE 11,8 % EN 2008 À 9,8 % EN 2013

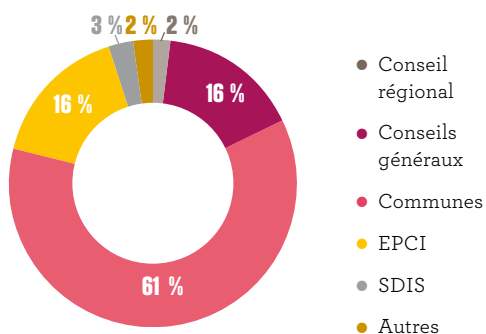
## RÉPARTITION DES HFS\* PAR CATÉGORIE EN 2013 (FORMATION DE PROFESSIONNALISATION ET DE PERFECTIONNEMENT)



La part en HFS des agents de catégorie C est passée de 55,6 % en 2008 à 68 % en 2013

**835** formateurs dont **58 %** sont des fonctionnaires territoriaux

## RÉPARTITION DES HFS SELON LES DIFFÉRENTS TYPES DE COLLECTIVITÉS



Cette répartition des HFS est conforme à la répartition des effectifs territoriaux en Pays de la Loire

La part en HFS des agents de la filière technique dans la formation dispensée par la délégation des Pays de la Loire est passée de 37,9 % en 2008 à 41,5 % en 2013

\* heure formation par stagiaire

**67** JOURNÉES D'ACTUALITÉ ONT RASSEMBLÉ **3 543** PARTICIPANTS

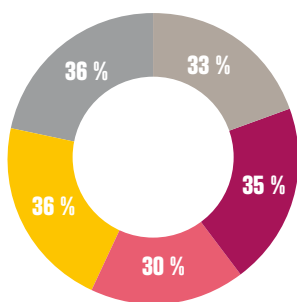
**9 883** JOURS DE FORMATION ONT GÉNÉRÉ **763 469** HFS DONT :



- préparation aux concours et examens professionnels
- formation d'intégration
- formation initiale des policiers municipaux
- formation de professionnalisation et de perfectionnement

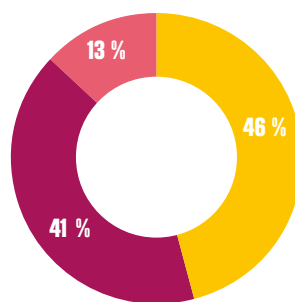
**42 106** STAGIAIRES ACCUEILLIS EN FORMATION DE PERFECTIONNEMENT OU DE PROFESSIONNALISATION (+ **38,4 %** DEPUIS 2008)

RÉPARTITION, PAR DÉPARTEMENT, DES AGENTS TERRITORIAUX PARTIS AU MOINS UNE FOIS EN FORMATION EN 2013 POUR SUIVRE UNE ACTION ORGANISÉE PAR LA DÉLÉGATION



- Loire-Atlantique
- Maine-et-Loire
- Mayenne
- Sarthe
- Vendée

LES **520 527** HFS RÉALISÉES EN PERFECTIONNEMENT OU PROFESSIONNALISATION SE RÉPARTISSENT DE LA MANIÈRE SUIVANTE :



- en inter collectivités (après appel à candidatures)
- en intra collectivités (dans la collectivité qui en fait la demande)
- en union de CT (+ 160% depuis 2008) (dans le périmètre géographique des collectivités qui en font la demande)

# NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

## UNE POLITIQUE PARTENARIALE VOLONTARISTE AVEC LES COLLECTIVITÉS

L'offre de service de la délégation régionale est conçue de manière à garantir à tous les agents un égal accès à la formation et se caractérise également de manière forte par la volonté de répondre aux besoins de formation identifiés par les collectivités elles-mêmes ou entre elles, afin de proposer des formations pertinentes et de proximité.

### UNE DYNAMIQUE DE TERRITOIRE

Une des traductions concrètes de cette démarche se caractérise par l'investissement partagé des collectivités rurales qui, depuis maintenant plusieurs années, se mobilisent activement avec la délégation régionale sur les territoires, souvent à l'échelle d'une et parfois de plusieurs intercommunalités, pour permettre la mutualisation et la territorialisation des actions de formation.

Ainsi depuis plus de trois ans, les agents des collectivités du Pays de Retz (6 communautés de communes) peuvent se former au sein même de leur territoire. Au-delà du travail d'animation de réseau mené par la délégation, l'implication des acteurs de terrain représente le vecteur clef de cette démarche.



### INTERVIEW DES COORDONNATRICES DE TERRITOIRES ISSUES DES COLLECTIVITÉS :

**Émilie GROS BURDET, coordinatrice du Territoire du Pays de Retz Atlantique et assistante RH à la Com. Com. Sud-Estuaire, et Frédéric GAUME, DRH.**

« La mutualisation des formations sur le territoire Pays de Retz-Atlantique a facilité l'accès à la formation des agents, notamment ceux de catégorie C, qui hésitaient à partir sur Nantes ou Angers. L'ensemble des agents apprécie la proximité des lieux de formations, le développement de nouveaux réseaux professionnels avec d'autres agents du même secteur géographique.

Force est de constater le renforcement de notre partenariat avec les deux autres

communautés de communes et leurs communes membres, le développement d'un échange plus proche avec le référent du territoire et les conseillers du CNFPT. Aujourd'hui, les formations mutualisées répondent mieux aux spécificités de notre territoire et à nos besoins. Outre la maîtrise des coûts liés au frais de déplacement, le bénéfice constaté est une augmentation du départ en formation de nos agents et de leur satisfaction. »

**Annie GAUTIER, responsable RH à la Com. Com. de Grand-Lieu, coordinatrice du Territoire de Grand-Lieu, Machecoul et Logne**

« Sous l'impulsion du CNFPT, la démarche de mutualisation sur le territoire de Grand Lieu Machecoul et Logne a été bénéfique à plus d'un titre, en facilitant l'organisation de la formation de proximité, en permettant d'adapter la réponse aux demandes spécifiques, en favorisant les échanges entre collectivités et entre agents de notre territoire. L'impulsion donnée en 2010 avec la signature du protocole a permis un bond en avant dans l'application de la réforme, notamment pour les agents de catégorie C, qui pour certains d'entre-eux étaient très éloignés de la formation. »

## LE PARTENARIAT AVEC LES SDIS : BILAN À CHAUD D'UNE ANNÉE DE MISE EN PLACE

La délégation régionale a signé un partenariat de formation professionnelle territorialisée (PFPT) avec les cinq SDIS de la région.

Ce dispositif, qui a notamment permis de renforcer la connaissance mutuelle, propose une offre de formation mutualisée co-construite avec les SDIS.

### INTERVIEW DES RESPONSABLES FORMATION DES SDIS :

#### Anne BARBEAU, chef du groupement RH-Formation au SDIS de la Mayenne (53)

« Bien qu'étant des établissements publics territoriaux, les SDIS ne trouvaient pas auprès du CNFPT une offre de formation adaptée et suffisante à la formation des personnels des SDIS, et notamment celle concernant les sapeurs-pompiers professionnels. En formalisant les enjeux socioprofessionnels et prospectifs relatifs à la formation des agents du SDIS de la Mayenne dans ce partenariat, l'objectif était de faire connaître nos attentes auprès du premier acteur institutionnel en matière d'offres de formation des collectivités territoriales et de bénéficier de l'expertise de cette structure, sur la base d'axes de progrès partagés.

Les autres SDIS de la région des Pays de la Loire ayant engagé dans le même temps une démarche similaire, le CNFPT peut désormais proposer à chacun une offre de formation coordonnée, contractualisée et priorisée. Pour un SDIS d'envergure modeste comme le nôtre, l'offre de formation « inter-SDIS » issue d'une expression collective de besoins, constitue, à n'en pas douter, la plus-value majeure de ce dispositif. Désormais, la délégation régionale du CNFPT entretient une relation privilégiée avec les SDIS de la région des Pays de la Loire dans l'intérêt de chaque acteur. »



#### Odilon GALLAND, chef du service Formation au SDIS de Vendée (85)

« Le 13 septembre 2013, une convention de partenariat de formation professionnelle territorialisée (PFPT) a été signée entre la délégation régionale des Pays-de-La-Loire du CNFPT et le SDIS 85.

Cette convention de partenariat a permis de clarifier et de rythmer les relations entre le SDIS et la délégation régionale. À cet effet, les deux entités signataires s'accordent chaque année sur les actions de formation menées en « intra » selon un calendrier s'échelonnant de mars à mars. Les modalités financières sont alors établies dans la limite budgétaire fixée et des règles nationales du CNFPT. Le comité de suivi du 18 février dernier fait le constat d'un bilan positif, indiquant une augmentation de la fréquentation globale des actions de formation du CNFPT. »



## RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES, UN ACCOMPAGNEMENT BIEN ENGAGÉ

---

La mise en place de la réforme des rythmes scolaires s'est traduite de manière différente en Pays de la Loire avec, selon les collectivités, des réflexions très anticipées et d'autres beaucoup plus tardives. La délégation régionale forte de ces constats a proposé différentes approches globales dès le début d'année 2013 et a créé une offre modulaire autour d'un itinéraire dédié à la réforme ciblant principalement 3 niveaux (encadrement stratégique, encadrement intermédiaire et agents éducatifs d'accompagnement et d'animation).

### DES SOLLICITATIONS CROISSANTES POUR UN ACCOMPAGNEMENT DIFFÉRENCIÉ

Les sollicitations croissantes des collectivités de différentes strates y compris d'intercommunalités, leur organisation du temps scolaire et périscolaire spécifique ont amené la délégation à organiser un

accompagnement différencié sur site, permettant progressivement aux agents à partir d'une bonne maîtrise des enjeux de la réforme, d'appréhender l'évolution de leur mission et de s'inscrire dans un parcours de développement de compétences organisationnelles, techniques et pédagogiques. Ces réponses locales ont été élaborées en s'appuyant de manière forte sur les projets territoriaux et avec une diversité d'intervenants et de partenaires comme notamment la mission école maternelle portée par un inspecteur au sein de chaque direction départementale de l'Éducation Nationale.

Une attention particulière sur la maternelle a été engagée afin que les enjeux de la réforme soient pris en compte également auprès des plus jeunes.

Il s'agit donc d'une approche itérative et singulière qui se structure et se poursuit au rythme de l'appropriation de ses enjeux par les collectivités.

## LE THÉÂTRE AU SERVICE DE LA QUALITÉ DE L'ACCUEIL

---

Le département de Loire-Atlantique est engagé dans une démarche de qualité de l'accueil physique et téléphonique. Cette démarche passe par la mise en place d'un référentiel interne regroupant 23 engagements. Elle vise l'amélioration de l'accueil du public au sein du département. Elle permet d'obtenir la certification « Qualité Accueil » dans la majorité des établissements afin de reconnaître la qualité du service et d'attester de la conformité des engagements pris vis-à-vis des usagers.

### UNE MODALITÉ PÉDAGOGIQUE INNOVANTE

Le département accompagne cette démarche de qualité d'accueil par une formation dont l'objectif général est de sensibiliser l'ensemble des agents du département, quel que soit leur métier ou leur positionnement hiérarchique.

Les conférences se déroulent sur une demi-journée et sont assurées par deux animateurs, des comédiens pro-

fessionnels ainsi que par la responsable Qualité Accueil du conseil général.

Il s'agit de faire réagir les participants sur des saynètes courtes jouées par des comédiens en mettant en évidence la différence entre un accueil bâclé et un accueil de qualité.

Les méthodes pédagogiques s'appuyant sur la pédagogie par le théâtre sont dynamiques, et permettent la prise de conscience et l'échange sur les bonnes pratiques de l'accueil sur un temps restreint.

Au total, 350 personnes ont été formées depuis le début des conférences. L'objectif est de former tous les agents (sur 42 sites) soit 1 600 agents.

Des évolutions de la formation ont été engagées pour l'année 2014 avec des sessions destinées à l'encadrement.





## ACCOMPAGNER DES AGENTS DE RESTAURATION VERS UN ITINÉRAIRE DE FORMATIONS DE PROXIMITÉ

Grâce à une expérimentation en Vendée en 2012, le CNFPT a déployé sur 4 départements une offre à destination des agents des petites unités de restauration.

Avec un rythme adapté et des sites de formation de proximité, les participants suivent un ensemble de thématiques, arrêté en concertation avec les collectivités. Des groupes spécifiques ont été constitués : « cuisiniers - EHPAD » et « service en salle - EHPAD ».

Afin de répondre aux nouvelles contraintes de production liées aux rythmes scolaires, il est désormais possible que les groupes se réunissent le 1<sup>er</sup> jour de chaque vacance scolaire.

Cette formule sera déclinée à partir de 2014 pour les unités de restauration de grande taille et de taille intermédiaire.



### LA FORMATION AU CŒUR DES MUTUALISATIONS DES SERVICES RH

**Interview de Valérie  
TEXIER, DRH ville /  
agglomération de Saumur**

#### **Qu'attendiez-vous du CNFPT sur votre projet ?**

Un accompagnement individualisé :

- sur le plan technique, articulant la montée en compétences des agents sur les différents axes de gestion des RH et les aptitudes à la polyvalence,
- sur le plan humain, en créant une culture de travail commune.

#### **En 3 mots, que diriez-vous de l'accompagnement du CNFPT ?**

- adapté aux attentes tant sur le plan technique que sur le calendrier de mise en œuvre,
- de qualité, autant sur le contenu que sur la pertinence des intervenants,
- souple et évolutif, aux attentes des agents, de l'encadrement et des nécessités du service.

#### **Quelle évaluation pouvez-vous en faire un an après ?**

- des contenus de formation adaptés,
- des intervenants de qualité développant une pédagogie basée sur les pratiques,
- un accompagnement des encadrants utile pour prendre du recul sur l'évolution de l'organisation et les difficultés quotidiennes de mise en



œuvre ; dans un contexte d'«urgence»,  
• une réussite de la mutualisation car les agents de la DRH mutualisée ne pensent plus « 600 agents ville + 150 agents agglo » mais 750 agents auxquels nous devons apporter le meilleur service.

Mais

- une conciliation difficile entre un calendrier de mutualisation serré, un calendrier de formation et la mise en œuvre au sein de l'équipe,
- une demande de suite à ce processus pour évaluer et travailler les évolutions à entreprendre.

#### **Quels conseils aux autres collectivités qui souhaitent s'engager dans la démarche ?**

- doser anticipation et mise en place effective,
- constituer l'équipe d'encadrement en amont pour garantir le cap du projet,
- clarifier l'organigramme du nouveau service au plus vite.

## ÉLABORER DES MENUS ÉQUILIBRÉS : DE L'OUTIL À L'OFFRE DE FORMATION

---

Depuis 2012, la délégation régionale des Pays de la Loire participe activement, avec plusieurs partenaires, à la création d'EMApp (Élaboration Menus Approximité), site gratuit et libre d'accès.

Son objet est de répondre à l'ensemble des actions de production des repas des restaurants collectifs (approvisionnement, élaboration des menus, gestion des stocks et logistique).

Des rencontres territoriales ont été organisées dans tous les départements des Pays de la Loire et une offre de formations dédiée est proposée dans le catalogue 2014.

EMApp sera testé par des restaurants en juin 2014 et ouvert au public dès septembre 2014.

## LE HANDICAP, UN ENGAGEMENT DU CNFPT

---

Grâce à la convention CNFPT-FIPHFP, la délégation œuvre en faveur du parcours professionnel des agents en situation de handicap.

### **UNE ACTION POUR FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION**

Trois fois plus de compensations ont été mises en place en 2013 par rapport à 2011. 80% des accompagnements mis en place concernent des stagiaires malentendants (interprètes ou interfaces). D'autres accompagnements comme la traduction Braille de document, ou la prise en charge de trajet domicile-lieu de formation peuvent aussi être organisés.

### **DES ACTIONS DE SENSIBILISATION SURTOUT EN INTRA**

L'accompagnement des collectivités de la région s'organise surtout en intra. En effet, la délégation organise des conférences, ateliers ou stages de sensibilisation aux différents handicaps pour sensibiliser l'ensemble des agents et pour favoriser les politiques de maintien dans l'emploi des collectivités. Des actions sont aussi organisées en partenariat avec les associations d'usagers ou encore avec les secteurs accueillant du public en situation de handicap. En 2013, un premier accompagnement a été organisé sur la définition d'une politique de reclassement.

### **UNE OFFRE POUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP EN PARTENARIAT AVEC LES CAP EMPLOI ET LES CENTRES DE GESTION**

La convention permet de co-construire des dispositifs de formation dédiés en fonction des besoins en recrutement temporaire ou permanent sur les territoires. 2013 a été notamment l'occasion de travailler avec le CDG49 sur les métiers administratifs et de proposer à 8 demandeurs d'emploi de se former. Cet axe de la convention permet aussi aux CAE en situation de handicap d'accéder gratuitement aux stages financés par la cotisation.



## JOURNÉES D'ÉTUDES AGENDA 21

---

### **RECHERCHES ET INNOVATIONS : LES COLLECTIVITÉS CONFRONTENT LEURS EXPÉRIENCES**

Intégrée dans le programme 2013 « Nantes, capitale verte de l'Europe », cette seconde édition a mobilisé plus de 180 participants, chargés de mission développement durable, élus, entreprises, associations... Ces journées veulent répondre au défi de démarches transversales et complexes dans les territoires pour repérer et partager concrètement des initiatives locales.

Sous l'égide d'un portage coopératif entre 4 partenaires (ville de Rezé, Nantes métropole, le Comité 21 et le CNFPT), l'innovation préside à ces journées, de la conception à l'animation. Autour de thèmes choisis (les représentations sociales et le langage, les échelles de territoire, l'implication des entreprises, l'enjeu des résultats perçus, obtenus et communiqués), chaque

partenaire a expérimenté des méthodes de travail collaboratives pour formaliser des apports théoriques et pratiques tirés d'expériences.

Le CNFPT (délégation régionale, directions de la formation et du développement durable), a mobilisé une méthode dite des « cercles d'études ». Cette formule nordique « d'auto-apprentissage » a été adaptée, en préservant sa forme de réflexion ouverte, libre et collaborative et en l'orientant vers une contribution destinée à être capitalisée en vue d'alimenter les débats en ateliers.

L'implication du CNFPT s'est poursuivie tout au long de l'évènement par la mobilisation d'outils et moyens de capitalisation des contenus et ressentis des participants comme la captation audiovisuelle.

**POUR ALLER PLUS LOIN : [HTTP://WWW.JOURNEES-AGENDA21-REZE.FR/](http://www.journees-agenda21-reze.fr/)**

## LE TUTORAT DES JEUNES EN EMPLOI D'AVENIR

---

Dès l'origine de l'accompagnement des emplois d'avenir, il a semblé nécessaire d'établir un dispositif pour les tuteurs de ces jeunes, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les maîtres d'apprentissage.

Afin qu'ils assurent pleinement cette fonction, ces tuteurs se doivent de bien connaître le dispositif « emploi d'avenir » et ses particularités. Il s'agit aussi de les aider à mieux cerner leur rôle dans l'accompagnement du jeune et à distinguer leur mission de celles des autres acteurs, notamment missions locales et direction du personnel.

### **UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE**

La formation mise en place dès 2013 a pris en compte ces différentes composantes. Basée sur un cahier des charges élaboré nationalement, la formation est

organisée sur deux jours ; elle présente une approche du rôle du tuteur et des missions locales pour une meilleure identification des rôles de chacun.

La délégation a systématiquement proposé cette modalité à toutes les collectivités concernées, en s'adaptant à leurs contraintes.

40 groupes ont été organisés au cours de l'année 2013, concernant environ 500 tuteurs.

Les agents ayant suivi cette formation sont unanimes sur les apports de ces deux journées : meilleure compréhension du dispositif et des engagements des différents acteurs vis-à-vis du jeune, boîte à outils facilitant la structuration de leur accompagnement sur les aspects d'évaluation du jeune et de valorisation de leur propre fonction dans cette mission. Elles sont aussi l'occasion pour eux d'échanger sur leurs pratiques.

# POUR MIEUX VOUS ACCOMPAGNER



## LA DIRECTION RÉGIONALE

### **Pierre CHEVALIER**

Directeur régional  
Tél. : 02.41.77.37.01  
Courriel : pierre.chevalier@cnfpt.fr

### **Laurence MESLIER**

Directrice adjointe chargée de la formation  
Tél. : 02.41.77.37.34  
Courriel : laurence.meslier@cnfpt.fr

### **Nathalie FONDBERTASSE**

Assistante de direction  
Tél. : 02.41.77.37.02  
Courriel : nathalie.fondbertasse@cnfpt.fr

### **Annie GOUDEAU-CAILLAU**

Directrice adjointe chargée des ressources  
Tél. : 02.41.77.37.05  
Courriel : annie.goudeau@cnfpt.fr

### **Jonathan PASSET**

Référent régional de communication –  
Assistant à la régulation de l'offre de services  
Tél. : 02.41.77.37.07  
Courriel : jonathan.passet@cnfpt.fr

## L'ACCUEIL

Courriel : accueil.pdl@cnfpt.fr

### **SITE D'ANGERS**

#### **Michèle ORAIN**

Hôtesse d'accueil du site d'Angers  
Tél. : 02.41.77.37.37  
Courriel : michele.orain@cnfpt.fr

### **SITE DE NANTES**

#### **Raphaël DOUET**

Agent d'accueil du site de Nantes  
Tél. : 02.40.89.35.97  
Courriel : raphael.douet@cnfpt.fr

### **SITE DU MANS**

#### **Maryline MARTINEAU**

Hôtesse d'accueil du site du Mans  
Tél. : 02.43.75.08.82  
Courriel : maryline.martineau@cnfpt.fr

### **Marie BAERTICH**

Hôtesse d'accueil du site d'Angers  
Tél. : 02.41.77.37.54  
Courriel : marie.baertich@cnfpt.fr

### **Marie-Joëlle CLORENNEC**

Hôtesse d'accueil du site du Mans  
Tél. : 02.43.75.08.82  
Courriel : mariejoelle.clorennec@cnfpt.fr

## LES SERVICES DE LA DÉLÉGATION

---

### SERVICE RELATIONS AVEC LES TERRITOIRES

Courriel : srt.pdl@cnfpt.fr

Responsable : **Catherine ROQUES**

Tél. : 02.41.77.37.16

Courriel : catherine.roques@cnfpt.fr

### SERVICE PROMOTION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Courriel : spap.pdl@cnfpt.fr

Responsable : **Claude FLURY**

Tél. : 02.41.77.37.88

Courriel : claude.flury@cnfpt.fr

### SERVICE PÉDAGOGIQUE 1 : management, pilotage et gestion des ressources

Courriel : sp1.pdl@cnfpt.fr

Responsable : **Sandrine BARRET**

Tél. : 02.41.77.37.22

Courriel : sandrine.barret@cnfpt.fr

### SERVICE PÉDAGOGIQUE 2 : interventions techniques, environnement, développement, aménagement urbanisme

Courriel : sp2.pdl@cnfpt.fr

Responsable : **Carine MARY**

Tél. : 02.41.77.37.33

Courriel : carine.mary@cnfpt.fr

### SERVICE PÉDAGOGIQUE 3 : services à la population

Courriel : sp3.pdl@cnfpt.fr

Responsable : **Emmanuel CARTOUX**

Tél. : 02.41.77.37.49

Courriel : emmanuel.cartoux@cnfpt.fr

### SERVICE PÉDAGOGIQUE 4 : prévention, sécurité et tranquillité publique

Courriel : sp4.pdl@cnfpt.fr

Responsable : **Gérard CORRE**

Tél. : 02.41.77.37.35

Courriel : gerard.corre@cnfpt.fr

### SERVICE ACHATS, FINANCES, COMPTABILITÉ

Courriel : gestion.pdl@cnfpt.fr

Responsable : **Daniel GASNIER**

Tél. : 02.41.77.37.30

Courriel : daniel.gasnier@cnfpt.fr

### SERVICE DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

Responsable : **Roland GUEDON**

Tél. : 02.41.77.37.03

Courriel : roland.guedon@cnfpt.fr

**RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE L'ÉQUIPE DE LA DÉLÉGATION RÉGIONALE  
SUR LE SITE INTERNET [WWW.CNFPT.FR](http://WWW.CNFPT.FR)**

# ÉVÉNEMENTS

## LE 1<sup>er</sup> RENDEZ-VOUS DES FORM'ACTEURS – 30 AOÛT 2013 À ANGERS



Premier évènement à destination des formateurs sur le thème « qualité pédagogique et professionnalisation des acteurs des politiques publiques » et conférence sur les recompositions territoriales.

## PARTENARIAT RÉGION-CNFPT – 2 OCTOBRE 2013 À NANTES



La délégation régional du CNFPT et le conseil régional des Pays de la Loire ont signé un partenariat pluriannuel de formation.

*Figurant sur la photo de gauche à droite : Patrick DELPECH (vice-président) ; Roger GUÉDON (délégué régional des Pays de la Loire).*

## PARTENARIAT SDIS-CNFPT – 13 SEPTEMBRE 2013 À ANGERS



*Figurant sur la photo de gauche à droite : Commandant Odilon GALLANT (SDIS 85) ; Roger GUÉDON (délégué régional des Pays de la Loire) ; Jean-Paul BOISNEAU (SDIS 49) ; Olivier RICHEFOU (SDIS 53) ; Claude BRICAUS (SDIS 44) ; Pierre TOUCHARD (SDIS 72).*

La délégation régionale des Pays de la Loire du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les cinq services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée ont signé un partenariat pluriannuel de formation des personnels des SDIS.





---

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DÉLÉGATION PAYS DE LA LOIRE  
BOULEVARD VICTOR-BEAUSSIER - CS 40205 - 49002 ANGERS CEDEX 1  
TÉL. : 02 41 77 37 37  
[WWW.CNFPT.FR](http://WWW.CNFPT.FR)

---