



COMPTES RENDUS

DONNÉES 2014

LIMOUSIN



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



DIDIER BARDET,
DÉLÉGUÉ RÉGIONAL
LIMOUSIN

« 2014, PLUS DE JOURS FORMATION, UNE PROXIMITÉ RENFORCÉE »

C'est avec beaucoup de plaisir que je viens, au nom du Conseil régional d'orientation du CNFPT Limousin, vous présenter le bilan d'activité 2014.

Celui-ci montre une activité en développement et la volonté de s'adapter aux besoins des agents et des collectivités :

- 11 532 stagiaires accueillis
- 2 481 jours de formation réalisés

L'effort de territorialisation est toujours présent :

- 65 communes du Limousin ont accueilli un stage en 2014.
- 29 % des journées formation ont été organisées en Corrèze ou en Creuse.

La territorialisation répond bien à l'objectif posé par le Conseil régional d'orientation que je préside :

- de rapprocher la formation du lieu de travail des stagiaires ;
- d'adapter le programme au contexte de la collectivité ou du projet de territoire.

La qualité des relations tissées avec les collectivités permet ainsi de développer plus encore les démarches de plan de formation mutualisé et de s'adapter aux nouveaux enjeux et contextes (réforme territoriale, nouvelle politique publique...)

Je vous invite à prendre connaissance de ce bilan et vous assure de l'engagement, à vos côtés, des membres du Conseil régional d'orientation et de l'équipe de la délégation régionale du CNFPT. Je tiens à les remercier de leur contribution à un service public territorial en constante adaptation à ses missions.

Délégué Régional

Maire de Fleurat

Président de la Communauté de communes Bénévent-Le-Grand-Bourg



NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

L'activité 2014 de la délégation CNFPT du Limousin est marquée par la poursuite de la territorialisation, la diversification de l'offre et des méthodes pédagogiques ainsi que par l'effort accru pour accompagner les nouvelles politiques publiques.

La territorialisation c'est une formation délocalisée, à proximité des agents et adaptée au contexte de la collectivité ou du territoire : elle contribue à un meilleur accès de tous les agents à la formation.

La qualité de l'offre, c'est une offre diversifiée dans ses modalités, ses thèmes et son approche pédagogique, c'est une offre qui permet aussi d'individualiser les parcours.

Pour conduire cela, nous améliorons également nos modalités de communication pour mieux informer sur le droit à la formation et notre offre de services.

11 532

STAGIAIRES PRÉSENTS EN 2014 +18,7% PAR RAPPORT À 2008

UN NOMBRE CROISSANT DE SESSIONS DE FORMATION

LA DÉLÉGATION RÉGIONALE
DU LIMOUSIN A ORGANISÉ :

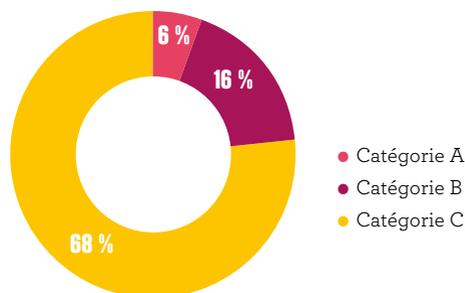
918

 SESSIONS DE FORMATION

28 926 jours formation stagiaires :

+ 40 % par rapport à 2008

UNE FORMATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



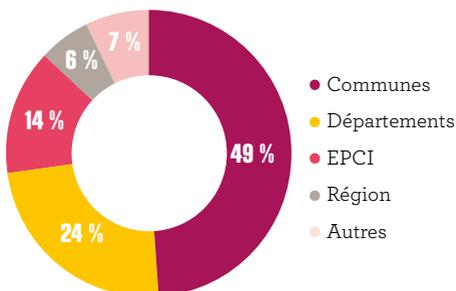
UN VIVIER D'INTERVENANTS

270 INTERVENANTS

en régie

UNE ACTION TOURNÉE VERS TOUS LES TYPES DE COLLECTIVITÉS

RÉPARTITION DES JFS PAR COLLECTIVITÉS



FILIÈRE TECHNIQUE : POINT FORT DE L'ACTIVITÉ EN LIMOUSIN

54 %

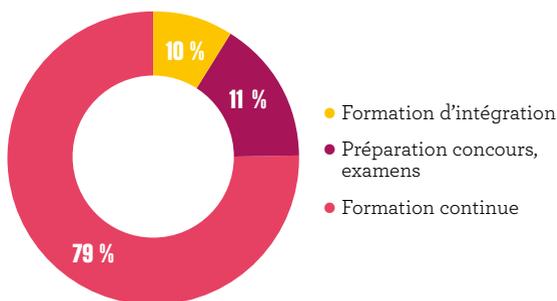
DES JOURS FORMATION STAGIAIRES

concernent les agents de cette filière. La part des autres filières est respectivement de **28 %** pour la filière administrative et de **10 %** pour la filière sanitaire et sociale.

2 481 JOURS DE FORMATION

+ 27,5 % PAR RAPPORT À 2008

CETTE ACTIVITÉ RECOUVRE TOUS LES TYPES DE FORMATIONS :



9,2 % UN TAUX D'ABSENTÉISME

MAINTENU À UN NIVEAU FAIBLE,

MAIS QUI AUGMENTE

7 % un taux de refus qui diminue fortement

LES « JOURNÉES D'ACTUALITÉ », 15 ACTIONS ORGANISÉES

LA TERRITORIALISATION

65 communes du Limousin hors Limoges, ont été les lieux d'organisation de stages en 2014.

La répartition des journées formation sur l'ensemble des trois départements est proportionnelle à celle des effectifs territoriaux :

- 71,3 % en Haute-Vienne
- 20,2 % en Corrèze
- 8,5 % en Creuse

8,5 % 20,2 % 71,3 %

FORMATION DES AGENTS DE CATÉGORIE A DANS LES INSTITUTS (INSET ET INET)

280 AGENTS

ont suivi des formations dans les instituts

1 110 JFS

réalisés en instituts pour les agents du Limousin.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

Une activité guidée par des orientations fortes.

L'action de la délégation Limousin est structurée par le projet régional et le projet national de développement qui s'articulent autour des 5 orientations suivantes :

- conforter les missions statutaires ;
- réduire les inégalités d'accès à la formation ;
- contribuer à améliorer la qualité de la gestion publique locale et faire vivre les valeurs du service public local ;
- développer de nouveaux champs de coopération ;
- promouvoir le développement durable dans la formation et la gestion.

DES FORMATIONS D'INTÉGRATION AU PLUS PRÈS DES AGENTS

44 sessions de formation d'intégration ont été réalisées pour les agents de catégorie C nouvellement recrutés dont 15 en Corrèze, 6 en Creuse et 23 en Haute-Vienne, 641 stagiaires y ont été accueillis.

Cette formation leur permet de se repérer dans la fonction publique territoriale, de connaître leurs droits et obligations, de se situer comme acteur du service public local dans une collectivité territoriale.

Le CNFPT s'appuie sur un réseau de cadres territoriaux pour réaliser cette formation et il incite à l'utilisation de méthodes pédagogiques interactives pour gagner l'intérêt et la participation de tous les stagiaires, quel que soit leur métier.

DELPHINE DELAIDE, DGS, COMMUNE DE LA SOUTERRAINE ET FORMATRICE EN FIC

« Je prends toujours beaucoup de plaisir à intervenir en FIC.

L'un des atouts de cette formation, à mon sens, c'est la rencontre entre stagiaires mais également entre l'intervenant et les stagiaires.

Très vite, le groupe se soude malgré ou peut-être grâce à son hétérogénéité, ils travaillent ensemble et les agents s'entraident.

Pour certains, c'est leur première formation mais loin de les rebuter, tous me disent qu'ils vont poursuivre leur démarche.

En tant que cadre territorial et DGS, j'estime

que les agents qui ont suivi la FIC ont une meilleure connaissance de leur environnement professionnel. Ils ont notamment conscience de l'importance de la notion de service public et surtout, ont une meilleure maîtrise de leur déroulement de carrière, ce dernier point limite les sources de conflit.

Je considère qu'il faudrait étendre cette formation sous une forme allégée à l'ensemble des agents de catégorie C, je pense aux agents entrés dans la fonction publique avant 2007 et qui n'ont pas pu bénéficier de la FIC. »



ARNAUD FRETY, DGS DE BELLAC ET FORMATEUR EN FIC

« Les FIC sont l'occasion de rencontrer de futurs acteurs du service public local, de leur donner les outils qui leur permettront de mieux appréhender leur environnement professionnel et leur rôle au sein des collectivités. C'est également une belle expérience humaine car c'est un lieu d'échanges entre des agents qui connaissent des parcours et des situations hétérogènes compte tenu de la diversité des métiers et missions exercées. C'est

aussi l'occasion de créer un réseau de professionnels.

En tant que DGS, je ne peux qu'approuver ce type de formation car les agents qui l'ont suivie, cernent mieux le fonctionnement de la collectivité et ses contraintes, ainsi que la mission de service public à laquelle ils contribuent au quotidien. Ils deviennent véritablement acteurs de leur carrière. C'est un enrichissement mutuel indéniable. »

L'ACCÈS À UN PARCOURS 2^e CHANCE

Les collectivités ont besoin d'accompagner les projets d'évolution professionnelle de leurs agents.

Les agents, pour mener à bien leur projet d'évolution de carrière, peuvent vouloir passer un concours ou un examen professionnel.

Le CNFPT répond à ces attentes par une offre intégrée qui comporte :

- de l'information (plaquette - site Internet - newsletter) ;
- un positionnement des agents qui contribue à l'orientation ;
- une préconisation de parcours de formation individuel

- avec des modules de remise à niveau si nécessaire ;
- une préparation méthodologique aux épreuves écrites ;
- des concours blancs ;
- une mise en situation d'oraux de concours ;
- des conférences et des ressources en ligne pour compléter les connaissances et la culture générale.

Cette offre très diversifiée permet une adaptation du parcours de formation à la situation et au projet de chacun.

En 2014, 14 % des jours formation stagiaires ont été consacrés à la préparation aux concours et examens.

EMPLOI D'AVENIR : ACCUEIL ET PROFESSIONNALISATION

Le CNFPT a poursuivi en 2014 son action auprès de ce public :

150 nouveaux tuteurs ont été formés afin de garantir une bonne intégration du jeune dans la collectivité et l'équipe de travail ;

150 jeunes ont été formés à la connaissance de l'environnement territorial ;

171 jeunes se sont engagés dans un parcours de préparation de concours ;

1 226 inscriptions dans les stages métiers pour poursuivre la professionnalisation. Les formations les plus demandées sont dans les domaines enfance - culture - génie technique - sécurité au travail et tous les stages sur les repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel.

Le CNFPT est aussi très engagé dans la promotion de grandes causes telles que la lutte contre l'illettrisme, le développement durable, la santé et sécurité au travail. Notre action comporte aussi bien la réalisation de plaquettes pour sensibiliser, communiquer, que des événements ou des stages.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

FORMATION COMPÉTENCES CLÉS EN MODE PROJET

La délégation régionale du Limousin organise des formations sur les compétences de base pour permettre aux agents de se réapproprier les outils de communication orale et écrite, les calculs et raisonnement logico-mathématique, l'informatique, l'appréhension de l'espace et du temps et l'environnement socio-professionnel. Ces parcours de formation s'inscrivent dans la durée et demandent un investissement très important à chaque agent et à leur employeur.

Afin de maintenir une motivation constante tout au long du parcours de formation, chaque groupe de stagiaires choisit un projet qui pourra être un support de recherche, de restitution écrite et orale, et de développement de compétences en complément des outils professionnels qui constituent le socle de la formation. Ainsi en 2013, un groupe avait travaillé sur

la Résistance en Limousin et en 2014, l'un des groupes a choisi de travailler sur le cinéma et les séries télévisées.

Les agents ont abordé les métiers du cinéma et les ont comparés à ceux de la fonction publique territoriale. Grâce à un partenariat avec le pôle cinéma du Conseil régional du Limousin, les agents ont été accueillis sur le lieu de tournage de la série « Un village français ». Le travail réalisé, tout au long de la formation, a été exposé au cours d'une conférence que le groupe a organisé le 24 juin 2014 : belle occasion pour eux de développer des compétences organisationnelles, de prise de parole en public, de maîtrise des outils informatiques... et belle façon de montrer le chemin parcouru en maîtrise des compétences clés.

ILS NOUS RACONTENT LEUR LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Agnès Goncalves, agent d'entretien de la mairie de Limoges, a suivi la formation aux Compétences Clés

« Enfant, je me suis sentie abandonnée par la maîtresse de CP. J'étais bloquée, j'avais perdu toute confiance en moi, se souvient Agnès Goncalves, agent d'entretien de la Ville de Limoges, depuis une dizaine d'années. Les deux cycles de formation que j'ai suivis m'ont prouvé que, si j'avais des lacunes, je n'étais pas nulle et que je

pouvais progresser. Cela m'a redonné confiance et m'a rendue plus autonome dans la gestion de mes papiers administratifs ».

À 42 ans, Agnès a pris un nouveau départ grâce aux formations suivies. « Être en groupe est très stimulant, poursuit-elle. On se serre les coudes et les intervenants nous aident à franchir les étapes ».

Amenée à témoigner de son expérience lors des assises régionales de l'illettrisme, Agnès s'est surprise à prendre la parole sans hésitation devant une centaine de personnes.

« Tout le monde m'a félicitée pour mon intervention, se souvient-elle. Cela fait un bien fou ! ».

Thierry Desseix, agent polyvalent à la mairie de Nexon, a suivi la formation aux Compétences Clés

« C'est madame le maire de Nexon, Liliane Jamin, qui m'a fait confiance en me recrutant pour un contrat de deux ans en tant qu'agent polyvalent. À la fin de ce premier contrat, je suis retourné la voir avec un projet, celui de passer le CACES¹, et une ambition : devenir agent de

maîtrise d'ici quelques années. »

Dans le cadre d'un contrat d'avenir, Thierry Desseix a bénéficié d'un stage de quarante jours de formation aux compétences clés au sein d'un groupe de huit personnes.

« À l'oral, ça va mieux... L'écriture, c'est plus compliqué », **confie-t-il.**

À l'issue de son contrat, CACES en poche, Thierry espère bien rebondir et poursuivre sa carrière, peut-être dans le BTP. Ce qui le pousse à faire tout cela ?

« Prouver que c'est possible et inciter d'autres personnes à saisir leur chance »...

¹ Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, exigé pour la conduite d'engins de manutention.



LA LUTTE CONTRE LES PESTICIDES : ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre du Grenelle de l'environnement, les collectivités doivent aller vers un entretien de leurs espaces verts sans produits phytosanitaires et le CNFPT les accompagne en proposant un ensemble de formations qui permettent la professionnalisation des agents et en soutenant toutes les pratiques engagées pour la suppression de ces produits.

Ainsi, la délégation Limousin a formé en 2014 à « L'éco pastoralisme : une solution alternative à l'entretien des espaces verts naturels », à « Alternatives aux pesticides en zones non agricoles ».

Par ailleurs, pendant la période de transition, le CNFPT assure la formation des agents territoriaux pour l'obtention de leur certificat Certiphyto : certificat rendu obligatoire pour garantir un usage mesuré et réfléchi des produits phytosanitaires, la délégation a formé 680 agents en 2014.

Le CNFPT contribue aussi à la diffusion de pratiques plus économes en eau et en énergie avec une offre de stages tels que : « La conception de fleurissement durable » ou « L'utilisation des vivaces pour un fleurissement durable ».

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

À Limoges, se sont déroulées les premières rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail, les 27 et 28 novembre 2014.

Le thème retenu pour cet évènement : « La santé au travail : changement culturel ou changement structurel ? »

160 acteurs de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail se sont retrouvés pour échanger et débattre autour de l'engagement des collectivités pour la qualité de vie au travail. L'évènement a permis de rassembler aussi bien des médecins du travail, que des assistants de prévention, des préventeurs, des cadres, des psychologues du travail, des conseillers formation...

La prise en compte de la santé, de la sécurité et des conditions de travail nécessite une véritable réflexion au sein des organisations et la mise en œuvre de nouveaux processus, au croisement des intérêts d'efficacité des services publics locaux et des aspirations légitimes à la qualité de vie au travail, elle ouvre le champ à des pratiques innovantes.

L'accompagnement de ces changements a été au cœur des réflexions des participants.

Les Actes des Rencontres sont à paraître prochainement et un nouveau rendez-vous des professionnels de la prévention, de la qualité de vie et la santé au travail est d'ores et déjà prévu en novembre 2015.

La délégation Limousin explore des solutions nouvelles pour répondre aux besoins des collectivités et des agents.

Pour illustrer cette facette de l'activité, deux actions engagées en 2014 sont présentées.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

INNOVATION TECHNOLOGIQUE

La délégation Limousin a piloté en 2014 une expérimentation d'un nouvel outil de formation « Woonoz » visant l'ancrage mémoriel de points clés sur les fondamentaux des institutions locales.

L'ancrage mémoriel est l'action de faire mémoriser durablement l'information, à moyen ou long terme, à une personne.

Or, chaque personne mémorise d'une façon qui lui est propre.

L'objectif des techniques d'ancrage mémoriel est de s'appuyer sur la connaissance des mécanismes qui régissent la mémorisation afin d'optimiser le rapport mémorisation durable / effort. Une centaine de règles sur le fonctionnement du cerveau humain sont ainsi paramétrées dans l'outil utilisé.

Le but ultime est d'assurer la mémorisation rapide et durable.

La délégation Limousin a choisi de tester « Woonoz » auprès des stagiaires en préparation concours.

Il s'agissait, pour le CNFPT, de permettre aux stagiaires inscrits dans ses préparations aux concours ou examens de catégorie B, d'acquérir des connaissances à distance et donc de mieux les assimiler. Notre objectif : développer le « apprendre autrement » tant vis-à-vis des stagiaires que des employeurs concernés.

L'évaluation menée avec les stagiaires a donné des résultats très satisfaisants, confirmés par ailleurs, par les formateurs associés à la démarche.



TÉMOIGNAGES DE STAGIAIRES

« J'utilise ce nouvel outil plusieurs fois par semaine. Le concept est très bien, répondre à des questions simples et précises jusqu'à la mémorisation est beaucoup plus simple et agréable que d'apprendre des pages entières sans savoir en retenir le principal. »

« Grâce à cet outil, j'ai acquis de nouvelles connaissances de façon très ludique et rapidement. J'approuve le concept et je vais continuer à m'en servir jusqu'à l'oral. »

« C'est une façon novatrice et agréable pour apprendre. »

« Pour ma part, le côté « ludique » m'a permis d'intégrer plus facilement les notions et bien sûr, les répétitions sont efficaces (système de mémorisation bien adapté). »

ACCÈS À LA CERTIFICATION PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La délégation Limousin a débuté, fin 2014, une expérimentation d'une année sur un dispositif d'accompagnement à la reconnaissance des compétences de 11 jeunes en contrat emploi d'avenir en vue d'une certification par la VAE sur le titre d'agent d'entretien du bâtiment : cette démarche se conduit en partenariat avec l'AFPA.

Le CNFPT a souhaité s'engager dans cette démarche innovante car l'accès à un premier niveau de qualification est un tremplin pour une insertion durable des jeunes dans la vie professionnelle.

Le dispositif en quelques mots.

Pour les jeunes en emploi d'avenir, le dispositif est étalé sur une durée de 12 mois en 3 phases d'entretien individuel et 10 ateliers collectifs avec une alternance de travail de groupe et de travail individuel en salle ou sur les plateaux techniques.

Les objectifs sont :

- identifier ses compétences et les formaliser ;
- s'approprier les attendus du titre professionnel d'Agent d'Entretien du Bâtiment ;
- mettre en œuvre avec leurs tuteurs un parcours de professionnalisation ;
- se préparer à la certification.

Chaque jeune est par ailleurs accompagné par un tuteur dans sa collectivité.

Pour leurs tuteurs, 4 ateliers collectifs sur la durée de l'accompagnement permettront de :

- faciliter le suivi et l'évaluation dans l'acquisition des compétences liées à l'emploi ;
- guider et préparer le jeune à l'obtention du titre professionnel ;

L'activité de la délégation est en phase avec l'actualité règlementaire, la vie publique locale et les nouvelles politiques publiques mises en œuvre sur les territoires.

Afin de bien répondre aux besoins de formation du territoire, la délégation entretient des liens de proximité avec ses acteurs : Centres de gestion, réseaux professionnels, organisations professionnelles.

ACCOMPAGNEMENT DES DYNAMIQUES INTERCOMMUNALES

En 2014, un bouquet de services a été proposé pour permettre aux cadres territoriaux de préparer et mettre en œuvre la réforme territoriale, notamment celle qui touche le bloc local, communes et établissements de coopération intercommunale.

Ces actions sont mises en œuvre en étroite collaboration avec les structures représentatives des professionnels (l'Association des directeurs généraux des communautés de France et la section régionale du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales). Ces structures nous apportent leur connaissance des préoccupations et des besoins en développement de compétences.

FOCUS SUR DEUX ACTIONS

- Conférence du 13 novembre à Limoges : Enjeux et dynamiques en matière de ressources humaines à l'aube des mutations territoriales
- Mutualisation de services entre communes et EPCI : formation de deux jours sur la mutualisation de services entre communes et EPCI organisée en

septembre 2014 pour une trentaine de cadres des communes et communautés de communes. Au programme, les aspects juridiques et financiers, le volet ressources humaines d'une démarche de mutualisation et la dimension primordiale de management de projet, conduite du changement et communication.



L'avis de Marie-Noëlle ANDURU, directrice générale des services de la communauté de communes de Val de Vienne :

« Il y a intérêt incontestable à former ensemble les directeurs généraux des services de communes et d'EPCI sur cette thématique car les EPCI sont désormais tenus de réaliser un schéma de mutualisation : aussi communautés et communes membres sont amenées à débattre de ce sujet, à dresser un état des lieux et à s'accorder sur une

feuille de route commune. Les dgs ont un rôle majeur auprès des élus pour préparer et mettre en œuvre la mutualisation et pour bien tenir ce rôle, ils doivent être innovants, mettre en place de nouveaux modes de gestion. Mener à bien des projets de fusion ou de mutualisation suppose des cadres formés à la conduite du changement. »



L'avis de Christophe Verger, directeur général des services de Panazol :

« Dans le contexte actuel de réforme territoriale qui va profondément transformer l'administration locale mais aussi dans la recherche de rationalisation des moyens, liée à la réduction des déficits publics, les dgs et dgas ont besoin de mener une réflexion commune sur l'évolution de leur métier, sur la préparation de leurs équipes au changement. En effet, l'ampleur des changements (recomposition des territoires, transfert de compétences, défi numérique, transition énergétique...) s'apparente à une véritable révolution culturelle.

La fonction ressources humaines sera au cœur de ces mutations à venir pour accompagner de façon transverse les élus dans la mise en œuvre des nouvelles politiques publiques.

La collaboration des organisations professionnelles et du CNFPT permet de répondre de façon ciblée aux préoccupations spécifiques des dgs de communes et d'EPCI et à l'actualité du monde territorial et, en Limousin, nous avons très vite compris, au niveau du « bloc communal » que notre destin était lié et que nos métiers allaient forcément évoluer dans le cadre des réformes à venir. »

NOUVEAUX ÉLUS ET CONNAISSANCE DE LA FPT ET DE SES ACTEURS

Les élections municipales ont entraîné le renouvellement des équipes politiques.

Aussi, en collaboration avec le centre de gestion de chaque département, le CNFPT a organisé des temps d'information des élus sur le statut de la FPT, le droit à la formation et leur a présenté son offre de services ;

En Haute Vienne, ce sont 4 réunions qui ont été organisées et co-animées sur le territoire, en Creuse, 3 réunions et en Corrèze, c'est le choix d'un stand commun CDG/CNFPT qui a été fait et d'une conférence lors du Salon des maires de Brive.

POUR MIEUX VOUS ACCOMPAGNER

Le Conseil régional d'orientation est compétent en matière d'orientation régionale des programmes de formation. Issus des collectivités du Limousin, ses membres, par leur connaissance du territoire contribuent à l'analyse du bilan d'activité, à l'élaboration de l'offre régionale.

Le Conseil régional d'orientation du Limousin est composé paritairement de représentants des collectivités territoriales et des fonctionnaires territoriaux. Ses membres, au nombre de seize, se répartissent en trois collèges :

- le collège des représentants des collectivités du Limousin (7 élus) ;
- le collège des représentants des fonctionnaires désignés par les organisations syndicales représentatives (7 agents) ;
- le collège des personnalités qualifiées (2).

Le CRO est présidé par un élu, le délégué régional, Monsieur Didier Bardet, maire de Fleurat, président de la Communauté de communes Bénévent-Le-Grand-Bourg.

CONTACTEZ LA DÉLÉGATION RÉGIONALE LIMOUSIN DU CNFPT

Chéops 87 – 55 Rue de l'ancienne école normale d'instituteurs – BP 339 – 87009 Limoges CEDEX
Tél. : 05 55 30 08 70, contact.limousin@cnfpt.fr

VOS CONTACTS :

Nicole BATY
Directrice régionale

Éliane LE NARVOR
Assistante de direction
Tél. : 05 55 30 08 76
eliane.lenarvor@cnfpt.fr

Christiane ANDRIANARISOA
Accueil
Tél. : 05 55 30 08 70
christiane.andrianarisoa@cnfpt.fr

UNE ÉQUIPE FORMATION

Directrice adjointe à la formation :
Françoise **DUMORA**

CONSEILLÈRES FORMATION

Hélène FAYARD
Céline LONGCOTE
Alexandra MALISSEN
Véronique BOUVOT
Florence RICOL
Stéphanie SIMBERT

ASSISTANTES

Alexandra BENOIST
Amélie BOUCHAUD
Nadia MOUALED
Elli PUYPALAT
Jacqueline VAN DE WEGE

LE SERVICE COMPTABILITÉ-ACHATS

Nathalie **ROGIE**
Nathalie **BERTHEREAU**

LES RESSOURCES

Damien CONSTANTIN
Directeur adjoint aux ressources
Guillaume PLATA
Responsable des systèmes
d'information et de téléphonie
Philippe LAMBERT
Chargé de maintenance
et logistique

UN RÉFÉRENT POUR CHAQUE COLLECTIVITÉ

- Corrèze
Céline LONGCOTE
- Creuse
Stéphanie SIMBERT
- Haute-Vienne
Hélène FAYARD
Florence RICOL
Véronique BOUVOT
Alexandra MALISSEN

ÉVÉNEMENTS



COMPÉTENCES CLÉS MAI 2014

Tournage de la série télévisée « Un village français » dans le département de la Creuse. Les stagiaires ont assisté au tournage d'un épisode de la série télévisée pour mieux comprendre l'articulation entre tous les corps de métiers.



SALON DES MAIRES À BRIVE JUILLET 2014

Participation du CNFPT Limousin pour mieux faire connaître l'établissement aux nouveaux élus. Stand commun avec le Centre de gestion de la Corrèze.



RENCONTRE AVEC LES ÉLUS NOVEMBRE 2014

En partenariat avec le Centre de gestion de la Haute-Vienne, le CNFPT présente la FPT et son offre de services.

LE RÉSEAU RÉGIONAL DES RESPONSABLES FORMATION SEPTEMBRE 2014

Un travail en commun sur l'évaluation de la formation.



CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DÉLÉGATION RÉGIONALE LIMOUSIN
55 RUE DE L'ANCIENNE ÉCOLE NORMALE D'INSTITUTEURS - 87009 LIMOGES CEDEX
T : 05 55 30 08 70
WWW.CNFPT.FR
