



COMPTES RENDUS

DONNÉES 2016

DÉLÉGATION DES PAYS DE LA LOIRE



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

ÉDITORIAL DU DÉLÉGUÉ



BENOÎT PILET
DÉLÉGUÉ DU CNFPT
DÉLÉGATION DES PAYS DE LA LOIRE

2016 : UNE TRÈS BONNE ANNÉE D'ACTIVITÉ

L'année conduite en 2016 a été au plus haut niveau. Durant cette année, la délégation a en effet organisé 10 950 journées de formation et 130 000 journées formation stagiaire, en progression d'environ 2 % par rapport à 2015.

Toutes les collectivités des Pays de la Loire, tou.te.s les agent.e.s des différentes filières ont pu trouver des réponses adaptées à leur besoin de formation.

Si les formations d'intégration ont accueilli un peu moins d'agent.e.s, témoignant d'une baisse des recrutements dans les collectivités, les préparations aux concours et examens professionnels attirent toujours autant d'agent.e.s désireux.ses de progresser dans leur parcours professionnel. En témoignent aussi le succès des formations en inter-collectivités qui augmentent de 6 %.

Malheureusement, le maintien de la cotisation à 0,9 % réduit nos ambitions pour l'année 2017. Si les formations d'intégration, les préparations aux concours, la lutte contre l'illettrisme ont été préservées, notre offre de formation inter-collectivités et surtout celle organisée en intra ont dû être fortement réduites.

Afin de préserver notre service auprès des collectivités et des agent.e.s, nous nous attachons à mieux remplir nos stages mais aussi à proposer une offre de formation nouvelle, à distance, qui complètera l'offre en présentiel. C'est notamment le grand enjeu de notre programmation 2018 qui mobilise l'ensemble des agent.e.s de la délégation.

Malgré les difficultés rencontrées, vous pouvez compter sur l'engagement professionnel des collaborateur.rice.s de la délégation pour répondre au mieux à vos attentes.

NOTRE ACTION EN QUELQUES CHIFFRES

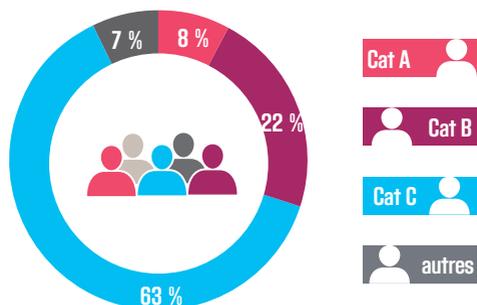
51 410

STAGIAIRES PRÉSENT.E.S EN 2016



+3%

PAR RAPPORT À 2015



UNE FORMATION POUR TOU.TE.S



4 197

SESSIONS DE FORMATION

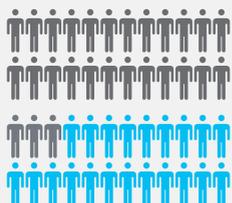
UN NOMBRE TOUJOURS CROISSANT DE SESSIONS DE FORMATION



10 927

JOURNÉES FORMATIONS STAGIAIRES (JFS)

+ 48% PAR RAPPORT À 2008



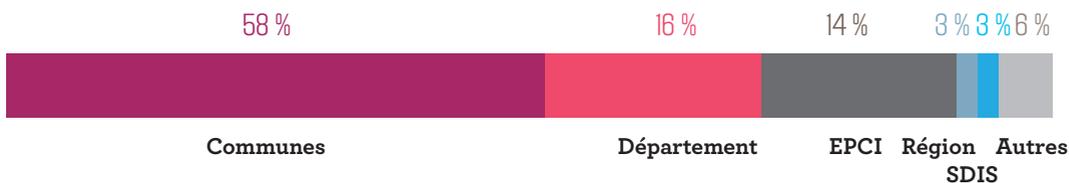
1 320

INTERVENANT.E.S
DONT

43% DE TERRITORIAUX.ALE.S

10,4 %

TAUX D'ABSENTÉISME EN BAISSÉ PAR RAPPORT À 2015



58 % des journées de formation stagiaires (JFS) réalisées par la délégation concernent des agent.e.s provenant de communes.

UNE ACTION TOURNÉE VERS TOUS LES TYPES DE COLLECTIVITÉS



DES JOURS FORMATION STAGIAIRES

concernent les agent.e.s de la filière technique. La part des autres filières est respectivement de 30 % pour la filière administrative et de 16 % pour la filière sanitaire et sociale.

FILIÈRE TECHNIQUE : TOUJOURS EN TÊTE

8 660 JOURS DE FORMATION CONTINU

DONT



Agent.e.s parti.e.s au moins une fois en 2016 pour suivre une action de formation du CNFPT.



2 176 AGENT.E.S DU TERRITOIRE

ont suivi des formations dans les instituts



7 923 JOURNÉES FORMATION STAGIAIRES (JFS)

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)



24 %
EN MAYENNE



30 %
EN MAINE-ET-LOIRE



32 %
EN VENDÉE



33 %
EN SARTHE



36 %
EN LOIRE-ATLANTIQUE

LA TERRITORIALISATION

65 actions organisées

LES « JOURNÉES D'ACTUALITÉ »

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

L'ACCOMPAGNEMENT DE PLAN DE FORMATION

La communauté de communes Sud Vendée Littoral a été créée le 1^{er} janvier 2017. Issue de la fusion de quatre intercommunalités, ce nouveau territoire comprend à présent 44 communes et emploie environ 250 agent.e.s.

Après avoir mis en place sa nouvelle organisation, la directrice générale et la directrice des ressources humaines de la communauté de communes ont sollicité la délégation du CNFPT des Pays de la Loire afin de les accompagner dans la mise en œuvre d'un nouveau plan de formation. Après un premier échange permettant de définir le périmètre de cet accompagnement, il a été convenu d'établir un plan de formation à deux niveaux : celui du nouvel EPCI, à l'intention des agent.e.s de la nouvelle communauté ainsi qu'un plan de formation « mutualisé » pour l'ensemble des communes du territoire. À cet effet, un groupe de travail a été mis en place, représentatif des secrétaires de mairie des différentes communes, avec lequel nous avons établi un rétroplanning et une répartition des actions à conduire pour la mise en place d'un plan de formation « mutualisé » pour 2018. De la même façon, un groupe de travail a été constitué au sein de la communauté composé pour sa part de représentant.e.s de la DRH, de représentant.e.s du personnel et de manager.euse.s afin de valoriser le rôle de chacun.e dans le processus du plan de formation et de mettre en œuvre une méthodologie d'élaboration de ce plan de formation. Ce sont les conseiller.ère.s en formation du CNFPT qui assurent l'animation de ces groupes de travail et qui apportent les éléments de méthodologie et de formation permettant de faire monter en compétences les différent.e.s acteur.rice.s impliqué.e.s dans ce projet.

Tout l'intérêt de cette réflexion à « deux niveaux » est d'établir un croisement entre les deux plans de formation afin d'identifier les actions de formation pouvant faire l'objet d'une programmation commune entre l'EPCI et les communes du territoire et de prioriser, pour chaque plan de formation, les actions à mettre en œuvre, dans les deux à trois ans qui suivent.





INTERVIEW D'AGNÈS LERAY

Directrice des ressources humaines,
communauté de communes Vendée Sud Littoral.

En quoi la contribution du CNFPT vous apporte-t-elle une plus-value dans la réalisation de votre plan de formation ?

La fusion des quatre communautés de communes et de syndicats mixtes a nécessité la réorganisation du service RH et la création d'un poste de gestionnaire GPEC chargé notamment de la formation. Cet agent est devenu le référent formation de la nouvelle communauté de communes Sud Vendée Littoral. Hormis la communauté de communes du pays Né de la mer, il n'y avait pas de règlement de formation. Cet agent doit monter en compétences sur la partie « formation » et il a été décidé de solliciter l'appui du CNFPT pour l'accompagner dans l'élaboration du règlement de formation et du plan de formation. Ensuite, il en assurera le suivi.

Il était important de partir sur de bonnes bases avec, au minimum, l'élaboration d'un règlement de formation. Un groupe de travail a été mis en place en collaboration avec le CNFPT et les organisations syndicales. Il est en voie de finalisation pour une présentation au prochain comité technique.

Quelles sont, selon vous, les conditions de réussite à la mise en œuvre de votre plan de formation ?

Il est important que le plan de formation soit adapté aux besoins de la nouvelle communauté de communes, et notamment en lien avec les compétences et l'intérêt communautaire en cours de définition par les élu.e.s. Il est également nécessaire d'avoir des manager.euse.s opérationnel.le.s associé.e.s à l'élaboration du règlement de formation et du plan de formation

afin qu'elle.ils s'approprient ces nouveaux outils RH. Les besoins de formation doivent remonter des manager.euse.s qui sont au plus près de la réalité du terrain. Les agent.e.s doivent pouvoir identifier le référent formation au sein de la nouvelle communauté de communes.

Avec l'élargissement du territoire, il est opportun de créer du lien avec les 44 communes et il m'a semblé intéressant de créer ce lien en commençant par l'harmonisation des outils RH (fiches de poste, règlement de formation, fiches d'évaluation professionnelle).

Il est impératif de sensibiliser les manager.euse.s opérationnel.le.s sur la formation : évolution des métiers, de la réglementation, montée en compétences des agent.e.s, une forme de reconnaissance des agent.e.s. Aussi, nous avons fait le choix de les associer sur la construction d'un plan de formation et notamment de pouvoir identifier les différentes étapes de sa construction.

En parallèle, les besoins de formation étant recensés lors des entretiens professionnels, il m'a semblé important de prévoir une formation en intra pour tou.te.s les manager.euse.s opérationnel.le.s sur l'entretien professionnel.

Quels sont les écueils à éviter ou les points de vigilance qui vous semblent importants ?

- Savoir anticiper les besoins en vérifiant les compatibilités avec les offres proposées par le CNFPT (intitulé du stage et dates proposées) ;
- dans la mise en place de la décentralisation de la fonction RH, il est important de sensibiliser les manager.euse.s opérationnel.le.s sur leur rôle (recensement des besoins à

l'occasion des entretiens professionnels et pendant toute l'année en fonction des évolutions réglementaires, ou prises de poste) ;

- qu'elle.ils s'approprient la formation comme un outil de management : forme de reconnaissance (montée en compétence) ;
- commencer par établir un plan de formation propre à la communauté de communes avant de rédiger un plan de formation mutualisé.

Quelles sont les recommandations que vous adresseriez à vos homologues territoriaux.ales pour la mise en œuvre du plan de formation d'un nouvel EPCI ?

- Aller vers une démarche participative facilite l'appropriation du règlement et du plan de formation et la sensibilisation des manager.euse.s à l'importance des formations ;
- développer la communication interne sur le thème de la formation (par la newsletter, en réunion de chef.fe.s de service, par tout support de communication) en veillant à bien identifier la.le référent.e « formation » au sein de la collectivité ;
- associer les organisations syndicales et des manager.euse.s facilite le travail collaboratif ;
- je recommande aux collectivités de travailler en collaboration avec le CNFPT qui nous a apporté beaucoup dans notre démarche de construction du règlement et du plan de formation ;
- s'appuyer sur les bonnes pratiques des collectivités.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Écouflant, commune de l'agglomération angevine de 70 agent.e.s, souhaitait mettre en place un plan de prévention des RPS pour anticiper au mieux les difficultés et pouvoir être en capacité d'accompagner les situations délicates.

L'objectif était de créer une culture managériale commune en privilégiant un travail collectif permettant l'appropriation des grands enjeux et l'élaboration d'un plan d'actions contribuant à la qualité de vie au travail.

Plusieurs phases ont fait l'objet de discussions et d'échanges en comité de pilotage :

- un premier temps de sensibilisation du comité de direction sur les RPS d'un jour et demi avec pour objectif de définir la notion de risques psychosociaux, de prendre conscience de la complexité des situations de mal-être au travail et de la responsabilité collective et de réfléchir à la structuration d'une démarche commune cohérente et porteuse de sens ;

- un second temps d'appropriation et d'identification des RPS pour lequel trois ateliers collaboratifs d'une journée ont été mis en œuvre avec l'ensemble des agent.e.s pour favoriser l'analyse des facteurs de protection et de risques. Ces trois journées ont été organisées sur le modèle habituel de la prévention des RPS avec les trois niveaux de prévention. Chaque atelier a fait l'objet de synthèses écrites avec, pour finalité, la proposition d'axes de travail ayant pour vocation la production *in fine* d'un plan d'actions institutionnel, après présentation en comité de pilotage et validation par le CHSCT ;
- un troisième temps de restitution plénière des ateliers auprès de tou.te.s les agent.e.s afin de faciliter la communication et créer une dynamique et une synergie.

Ces étapes ont ainsi permis de lancer le travail de définition des plans d'actions venant alimenter le plan de prévention.

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU PROJET DE LA DIRECTION ENFANCE-ÉDUCATION (DARPE)

Un projet innovant, ambitieux, hybride et participatif !

Suite à la municipalisation de l'office municipal de la jeunesse au sein de la direction de l'enfance et de la jeunesse en septembre 2016, le service formation de la ville de Saint-Nazaire a sollicité la délégation des Pays de La Loire afin que celle-ci puisse accompagner une démarche inédite, de construction et de formalisation du projet de la direction enfance-éducation. Cette démarche vise à accompagner le changement en donnant du sens à l'action collective de l'ensemble des 500 agent.e.s concerné.e.s, à construire une référence commune aux différents services de la direction, et à structurer la transversalité des services de la direction.

Ce projet ambitieux a fait l'objet d'une ingénierie de formation et de financement complexe et spécifique, en lien avec un collectif de cinq formateur.rice.s chercheur.

euse.s en sciences de l'éducation de l'Apex (Association de promotion des expérimentations sociales).

Un groupe de vingt-deux stagiaires a été constitué rassemblant l'ensemble des chef.fe.s des différents services de la direction, les référent.e.s du projet éducatif de territoire (PEDT), la référente du projet de réussite éducative (PRE).

La formation, répartie sur dix-huit mois (fin en juin 2018), est articulée autour de quatre entrées réparties en alternance tout au long du projet : une entrée thématique visant un enrichissement conceptuel autour de notions liées au champ de l'éducation, une entrée dynamique autour de temps d'échanges liés notamment à la communication au sein des services et l'implication des équipes dans la construction du projet, une entrée méthodologique liée aux phases rédactionnelles du projet, et enfin une entrée liée au suivi à distance.

Les vingt-et-une séances de regroupement en présentiel ont été doublées de temps de tutorat à distance au moyen d'une plateforme mise à disposition spécifiquement pour le projet. Celle-ci permet de déposer et d'organiser l'ensemble des documents utilisés et produits dans le cadre du projet, tant par les formateur.rice.s que par les stagiaires. Des contacts par messagerie et forum sont favorisés, complétés d'un point toutes les sept semaines en visioconférence et/ou par téléphone.

Un comité de suivi technique et un comité de pilotage rassemblant le DGA, la DRH, la directrice de l'éducation, le service formation, le CNFPT et le coordinateur de l'équipe de formateur.rice.s, a été constitué. Il se réunit tous les trois mois en présentiel ou en visio (Skype) pour faire le point de l'avancement du projet.

Une dynamique sans précédent a vu le jour à travers ce projet très investi, relayé en interne par le biais d'un journal interne à la ville (Info). Elle témoigne de la grande capacité du CNFPT à pouvoir initier des projets sur mesure, alliant enrichissement théorique, méthodologique, échanges de pratique, méthodes participatives déclinées à tous les niveaux et usages des nouvelles technologies.



TÉMOIGNAGES



Jean-François LEZIN

Chargé de projet à la direction enfance-éducation, ville de Saint-Nazaire

La démarche mise en œuvre depuis janvier 2017 a permis au personnel de la direction enfance-éducation impliqué dans l'élaboration du projet de direction de mieux se connaître et d'échanger sur les points de vue et conception de leur implication dans leur fonction et rôle. L'accompagnement de l'Apex permet de structurer le travail et d'alimenter la réflexion par des apports théoriques qui viennent enrichir les échanges.

Pour aller plus loin dans la réflexion et se rapprocher des réalités de terrain, un appel à volontaires a été opéré auprès du personnel de la direction (près de 500 personnes) pour constituer des groupes « atelier ». Soixante-quatre personnes au total ont répondu à la proposition. Ces groupes, au nombre de six, travaillent en autonomie et ont été chargés dans un premier temps, de faire ressortir les points qu'ils souhaitent aborder dans le projet de direction puis, dans un deuxième temps, de travailler sur les thématiques retenues.

Cette méthode génère de nouvelles pratiques quant à la dimension participative des professionnel.le.s et leur implication dans l'élaboration d'un projet qu'elle.il.s seront chargé.e.s de mettre œuvre auprès des publics accueillis. C'est un investissement de leur part qui n'est pas négligeable, on peut souhaiter qu'elle.il.s soient ainsi porteur.euse.s auprès de leurs collègues des valeurs déclinées dans le projet de direction.

Melaine CERVERA

coordonnateur général de l'Apex, sociologue, formateur et coordinateur du dispositif

L'accompagnement-action, mis en place par le CNFPT et par l'Apex auprès des membres de la direction, produit une émulation en termes d'analyse de pratiques professionnelles, d'intensification de la connaissance mutuelle entre les participant.e.s du groupe-projet et de perspectives de réorganisation institutionnelle pérenne. L'aspect multidisciplinaire, pluri-formateur, et l'articulation de séances de travail sur le fond du projet de direction à partir d'apports théoriques (sur les valeurs

éducatives et le commun des pratiques), d'une part, et sur la co-écriture en termes méthodologiques, d'autre part, dessine un projet de direction tant fonctionnel, organisationnel qu'idéal et conceptuel. Le déploiement sur un temps long de la formation-action mène à une intelligence collective renouvelée par l'engagement professionnel des stagiaires, d'une part, et nourrie par un dispositif participatif innovant, d'autre part, les agent.e.s de terrain alimentant, à travers des groupes de travail autoorganisés en parallèle, la cohérence du projet avec les besoins et les aspirations des personnels de la ville, des enfants et des parents du territoire nazairien. Le caractère inédit et innovant du dispositif semble, à mi-parcours de la formation-action, être le gage de la réussite du projet de direction enfance-éducation de la ville de Saint-Nazaire.

NOS ACTIONS À VOS CÔTÉS

AUX GRANDS MOTS DE L'INNOVATION, LES « PETITS » REMÈDES CONCRETS DE LA CO-CONCEPTION DE L'ACTION PUBLIQUE EN PAYS DE LA LOIRE

Sous les feux croisés de la réforme territoriale, de ressources contraintes, des évolutions sociétales et technologiques (mobilité, numérique...), les ingrédients du changement vécu dans les collectivités sont nombreux : recompositions territoriale et redéploiement de nouvelles organisations, évolutions des missions, des compétences, des articulations inter-collectivités...

Il faut trouver des solutions, expérimenter... et donc innover. La formation innove elle-même pour accompagner ces réflexions, avec des méthodes dites de co-conception ou de design. La délégation du CNFPT met à disposition des salles équipées pour pratiquer ces méthodes. Mais celles-ci viennent aussi accompagner des territoires comme à Clisson (gestion des espaces publics d'une zone d'activité), Treillières (rénovation de l'accueil du public) ou encore la commune nouvelle de Lys-Haut-Layon (création d'une maison de services au public). La co-conception est particulièrement adaptée pour réfléchir à un sujet précis et concret pour lequel il existe un point de contact avec les usager.ère.s. Elle répond à l'envie de tenter de faire autrement des choses qu'on croit savoir faire.

Sur un mode à la fois cadré et participatif, il s'agit d'impliquer et croiser les publics « traversés » par le projet au sein de la collectivité (élu.e.s, agent.e.s...) et au dehors (entreprises, habitant.e.s/citoyen.ne.s, associations, autres administrations...). Il s'agit aussi de chercher l'inspiration, de s'ouvrir à de nouveaux horizons, de mélanger les points de vue pour co-construire des solutions « prototypes » à tester concrètement. Ces tests, plus faciles à évaluer sans engager l'avenir, permettront de décider l'élargissement, l'investissement grandeur nature ou, sinon, la recherche d'autres formes d'action.

RECONDUCTION DES PARTENARIATS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TERRITORIALISÉE (PFPT) AVEC LES 5 SDIS DES PAYS DE LA LOIRE

La délégation du CNFPT et les cinq services départementaux incendie et secours (SDIS) des Pays de la Loire se sont engagés en 2013 dans un partenariat pluriannuel de formation professionnelle territorialisée (PFPT) visant à développer la culture de la formation et son bon usage comme levier de la qualité du service public.

Au vu des évaluations favorables faites à l'issue des trois premières années de mise en œuvre, le conseil régional d'orientation du CNFPT et les SDIS ont fortement souhaité procéder au renouvellement de cette démarche partenariale, en vue d'inscrire dans la durée, la dynamique de développement de la formation générée par ces PFPT.



Les cinq nouveaux PFPT ont ainsi été signés le 8 février 2017 avec les SDIS de la région pour une nouvelle période de trois ans (2017-2018-2019) en présence notamment du délégué du CNFPT, des

présidents et directeurs des SDIS et du directeur de la direction du développement de la formation des sapeur.euse.s-pompier.ère.s du CNFPT.

MISE EN PLACE D'UN SCHÉMA DE MUTUALISATION DES SERVICES

La communauté de communes du Pays des Coëvrons regroupe quatre EPCI (39 communes) depuis janvier 2013. Afin de contribuer à la mise en place d'un schéma de mutualisation des services entre la communauté de communes et la ville centre (Evron), le directeur général des services (mutualisé) a sollicité le CNFPT afin d'accompagner l'équipe des manager.euse.s dans la conduite de ce changement. Avant la mutualisation, la communauté de communes employait 130 agent.e.s et la ville d'Evron,

70 agent.e.s. Désormais, la nouvelle entité regroupe 319 agent.e.s réparti.e.s sur 90 lieux de travail.

Les objectifs définis en amont de l'accompagnement :

- structurer la nouvelle équipe dirigeante ;
- définir les étapes d'accompagnement du changement ;
- définir l'organisation des services en gestion unifiée au 1^{er} janvier 2016.



INTERVIEW DE NOËLLE NEVEUX

**Directrice des ressources humaines,
Communauté de communes des Coëvrons.**

Quelles sont les raisons qui vous ont conduite à solliciter le CNFPT ?

- Un organisme de référence en matière de formation professionnelle des agent.e.s territoriaux.ales ;
- un travail de terrain mené bien avant la fusion des EPCI avec le CNFPT qui avait déjà permis de délocaliser des formations au plus près des agent.e.s ;
- une capacité d'écoute, d'analyse, de compréhension, de conceptualisation des besoins et une connaissance des prestataires en capacité d'y répondre au plus juste de la part des conseiller.ère.s CNFPT ;
- un engagement dans la démarche sur du moyen terme, qui va au-delà de la mise en place de stage ponctuel : un parcours de formation construit sur mesure ;
- un engagement financier du CNFPT.

Quels bénéfices en avez-vous retiré ?

De nouvelles façons de travailler :

- un virage managérial vers plus de participatif, plus de transversalité, plus de partage et moins de hiérarchie ;
- une implication possible pour toute.s les agent.e.s sur la base du volontariat au sein de groupes de travail sur des thématiques définies par le comité de direction (accueil, communication, responsabilisation des agent.e.s, accompagnement aux changements) ;
- une attention plus grande accordée à « l'Humain » (à la « ressource humaine »).

De nouvelles façons d'apprendre :

- vers une administration-école : apprendre en faisant, expérimenter, créer des espaces d'échange de savoirs, réfléchir ensemble, produire ensemble avec bienveillance, pouvoir

« sortir du cadre » ;

- une identification des besoins de formation plus individuels avec la possibilité pour l'agent.e de s'inscrire dans des parcours adaptés (conseil de gestion, responsable financier.ère par exemple).

Quelle(s) suite(s) envisagez-vous de donner à cet accompagnement ?

- Élaborer un document stratégique partagé « projet d'administration mutualisée au service des usager.ère.s du service public » au sein du comité de direction, puis un travail de déclinaison en projets de service par les encadrant.e.s ;
- poursuivre la formation des encadrant.e.s (toute.s ont été formé.e.s avec le CNFPT sur quatre ans à l'élaboration des fiches de poste et entretien professionnel).

POUR MIEUX VOUS ACCOMPAGNER



LA DIRECTION

Jean-Marc LEGRAND

Directeur

Tél. : 02 41 77 37 01

jeanmarc.legrand@cnfpt.fr

Annie GOUDEAU-CAILLAU

Directrice adjointe chargée des ressources

Tél. : 02 41 77 37 05

annie.goudeau@cnfpt.fr

Nathalie FONDBERTASSE

Assistante de direction

Tél. : 02 41 77 37 02

nathalie.fondbertasse@cnfpt.fr

Jonathan PASSET

Responsable communication -
Assistant à la coordination de
l'offre de services

Tél. : 02 41 77 37 07

jonathan.passet@cnfpt.fr

L'ACCUEIL

accueil.pdl@cnfpt.fr

Michèle ORAIN

Hôtesse d'accueil du site d'Angers

Tél. : 02 41 77 37 37

michele.orain@cnfpt.fr

Marie BAERTICH

Hôtesse d'accueil du site d'Angers

Tél. : 02 41 77 37 54

marie.baertich@cnfpt.fr

Raphaël DOUET

Agent d'accueil du site de Nantes

Tél. : 02 40 89 35 97

raphael.douet@cnfpt.fr

Maryline MARTINEAU

Hôtesse d'accueil du site du Mans

Tél. : 02 43 75 08 82

maryline.martineau@cnfpt.fr

Marie-Joëlle CLORENNEC

Hôtesse d'accueil du site du Mans

Tél. : 02 43 75 08 82

mariejoelle.clorennec@cnfpt.fr



CONTACTEZ LES SERVICES

RELATIONS AVEC LES TERRITOIRES

srt.pdl@cnfpt.fr

Responsable :

Catherine ROQUES

Tél. : 02 41 77 37 16

catherine.roques@cnfpt.fr

PROMOTION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

spap.pdl@cnfpt.fr

Responsable :

Delphine DUPUIS

Tél. : 02 41 77 37 88

delphine.dupuis@cnfpt.fr

PÉDAGOGIQUE 1 : MANAGEMENT, PILOTAGE ET GESTION DES RESSOURCES

sp1.pdl@cnfpt.fr

Responsable :

Sandrine BARRET

Tél. : 02 41 77 37 22

sandrine.barret@cnfpt.fr

PÉDAGOGIQUE 2 : INTERVENTIONS TECHNIQUES, ENVIRONNEMENT, DÉVELOPPEMENT, AMÉNAGEMENT URBANISME

sp2.pdl@cnfpt.fr

Responsable :

Franck PETITEAU

Tél. : 02 41 77 37 33

franck.petiteau@cnfpt.fr

PÉDAGOGIQUE 3 : SERVICES À LA POPULATION

sp3.pdl@cnfpt.fr

Responsable :

Emmanuel CARTOUX

Tél. : 02 41 77 37 49

emmanuel.cartoux@cnfpt.fr

PÉDAGOGIQUE 4 : PRÉVENTION, SÉCURITÉ ET TRANQUILLITÉ PUBLIQUE

sp4.pdl@cnfpt.fr

Responsable :

Carine MARY

Tél. : 02 41 77 37 35

carine.mary@cnfpt.fr

LOGISTIQUE

Responsable :

Agnès FULLY

Tél. : 02 41 77 37 20

Courriel : agnes.fully@cnfpt.fr

ACHATS, FINANCES, COMPTABILITÉ

gestion.pdl@cnfpt.fr

Responsable :

Daniel GASNIER

Tél. : 02 41 77 37 30

Courriel : daniel.gasnier@cnfpt.fr

SYSTÈMES D'INFORMATION ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

Responsable :

Roland GUEDON

Tél. : 02 41 77 37 03

roland.guedon@cnfpt.fr

ÉVÉNEMENTS

4e Rendez-vous des Form'Acteurs

Le rendez-vous annuel incontournable pour échanger entre formateur.rice.s et faire progresser leurs pratiques professionnelles.



Présentation des vœux 2017 en présence de François DELUGA

Les salles collaboratives ont été inaugurées le mardi 10 janvier par le délégué Pays de la Loire du CNFPT, Benoît Pilet, en présence de François Deluga, président du CNFPT, et de nombreux.ses représentant.e.s des collectivités territoriales de la région Pays de la Loire.



Nouvelles salles collaboratives numériques

La délégation des Pays de la Loire du CNFPT a ouvert, à la rentrée 2016, des salles collaboratives numériques mutualisées avec l'Inset d'Angers, institut national de formation destiné aux cadres territoriaux.ales du Grand Ouest.



Renouvellement du PFPT avec les 5 SDIS de la Région des Pays de la Loire

Les contrats ont été renouvelés le 8 février 2017 pour une nouvelle période de 3 ans (2017-2019).

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DÉLÉGATION DES PAYS DE LA LOIRE
60, BOULEVARD VICTOR BEAUSSIER - CS 40205 - 49002 ANGERS CEDEX 1
T : 02 41 77 37 37
WWW.CNFPT.FR
