



NANTES

ISSN : 1261-3398

PROSPECTIVES

**BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES ANCIENS ELEVES DE
L'INSTITUT REGIONAL D'ADMINISTRATION DE NANTES**

LA LETTRE DE LA PRESIDENTE

Sommaire :

La lettre de la présidente

Le RIFSEEP

Recherche de collègues

Affectation et mobilité des
fonctionnaires sur le territoire

Que deviennent-ils ? –
Promotions

Que deviennent-ils ? –
Résultats de concours

Félicitations

Chers collègues,

Finalement, seuls deux bulletins seront publiés en 2014 par manque de temps pour en rédiger un troisième : nous nous efforcerons de faire mieux en 2015 en faisant preuve d'une meilleure organisation. L'objectif ne devrait pas être trop difficile à atteindre...

Une enquête a été adressée à toutes les personnes issues du troisième concours car 2014 correspond aux vingt ans de l'entrée de la première promotion dans les IRA ; Les résultats seront publiés en début d'année prochaine. Je regrette toutefois que seulement 46 % des collègues concernés y aient répondu sur une population de 150 personnes hors promotion 2013/2014. Etant donné que les résultats ne seront exploités que pour le premier bulletin de 2015, cela laisse encore quelque temps pour renvoyer l'enquête. Si les collègues concernés n'ont plus le formulaire, ils ne doivent surtout pas hésiter à me contacter pour le recevoir.

Un grand merci à toutes celles et tous ceux qui ont contribué à la mise à jour du vademécum destinés en premier lieu aux stagiaires des promotions en cours mais qui peut se révéler utile à tout un chacun au moment de changer d'affectation. Il sera mis en ligne dans quelques semaines, le temps d'en finaliser la présentation, et vous en serez informé(e) par courriel si les fichiers de l'association sont bien à jour.

Vous trouverez en pages intérieures un article sur le rapport DESFORGES consacré à la mobilité des agents de l'Etat. Certes, ce rapport date de septembre 2013 mais il semblait utile de se pencher dessus en ce qui concerne les constats faits sur la mobilité et les propositions faites pour améliorer cette mobilité souhaitée par beaucoup.

Au moment du remplacement de la PFR par le RIFSEEP, il serait intéressant de faire un bilan de quatre années d'application de cette réforme, ministère par ministère. En conséquence, vous êtes invités à transmettre à l'association tous les derniers documents en la matière dont vous pourriez disposer pour chacun de vos ministères. Merci par avance de votre aide sans laquelle il serait difficile d'avoir une vision à peu près complète de ce qui passe dans l'administration. C'est une façon de tendre vers la transparence que nous avons les moyens d'obtenir à notre niveau.

Bon courage pour ce dernier trimestre et à l'année prochaine.

Numéro édité à 3 800
exemplaires

BULLETIN N° 56

AVRIL / SEPTEMBRE 2014

LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DE SUJETIONS, D'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

La PFR n'a pas encore fêté ses cinq ans d'existence qu'elle est remplacée par un nouveau régime indemnitaire dont l'objectif est de valoriser principalement l'exercice des fonctions et qui repose sur la formalisation précise de critères professionnels et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. A cela vient s'ajouter un complément indemnitaire annuel versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les critères retenus (Prospectives n° 54) sont les suivants :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La PFR est remplacée parce qu'elle n'était pas satisfaisante contrairement aux espoirs de beaucoup quand elle a été mise en place qui voyaient là, enfin, une indemnisation plus juste, objective et non plus à la tête du client.

La PFR devait répondre aux objectifs de politique de gestion des ressources humaines suivants :

- *valoriser les fonctions exercées au quotidien, qui intègrent des sujétions de diverse nature, par rapport à l'appartenance d'un agent à un corps, afin de bien prendre en compte ces deux dimensions, le grade et l'emploi, au fondement de la fonction publique de carrière ;*
- *assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle des agents, de la façon la plus objective possible, c'est-à-dire en se fondant sur le processus de fixation des objectifs professionnels et d'évaluation des résultats obtenus ;*
- *faire de l'instrument indemnitaire un outil efficace d'accompagnement dans le cadre de parcours professionnels cohérents, facilitant la mobilité entre les ministères et en leur sein ;*
- *enfin, simplifier l'architecture indemnitaire pour la rendre à la fois plus cohérente, souple et transparente.*

Le rapport Pêcheur (voir Prospectives n° 55) a pointé certaines insuffisances de cette PFR. Rappelons-les brièvement :

- *l'hétérogénéité des méthodes retenues pour la cotation des postes ;*
- *les conditions de basculement des primes préexistantes dans la PFR ont conduit d'emblée à déformer la logique du système : ces indemnités antérieures ont été prioritairement reversées partiellement sur la part F (fonction), le solde venant abonder la part R (résultat) pour garantir un niveau de rémunération pérenne, ce qui a pu conduire parfois à un « surcalibrage » de cette part R. De nombreuses inégalités entre ministères ont vu le jour, certains allant même jusqu'à dédoubler la part R en une part garantie et une part « bonus », fonction de l'entretien professionnel ;*
- *les inégalités indemnitaires entre ministères employeurs ont persisté et se sont même accrues ces dernières années, sous l'effet du « retour catégoriel » qui a accompagné la mise en œuvre de la politique dite « du un sur deux » ;*
- *ces disparités entre ministères nuisent de toute évidence au développement de l'interministérialité et de la mobilité. Elles sont, en outre, sources d'inégalités difficilement justifiables : si des différences quant aux conditions d'exercice d'un emploi (responsabilité, expertise, sujétions...) peuvent légitimement fonder des différences indemnitaires, le seul critère du ministère d'affectation ne saurait être pertinent.*

Il fallait remédier à ces dérives et voici donc l'indemnité nouvelle. A l'examen du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, il peut apparaître légitime de se demander ce qui différencie réellement ces deux primes si ce n'est l'intitulé.

En effet, dans les deux cas, il s'agit de valoriser l'exercice des fonctions, mais l'IFSE comme la PFR justifie d'avoir un grade supérieur pour l'obtention de primes supérieures pour un même niveau de responsabilités exercées ce qui peut être considéré comme curieux. La promotion fait évoluer le traitement indiciaire mais un grade supérieur n'alourdit pas les fonctions ni ne rend plus compétents pour les exercer.

Les fonctions devraient être prises en compte indépendamment du grade, valorisant réellement l'exercice des fonctions. Après tout, pour quelle raison un attaché assumant les mêmes responsabilités qu'un principal devrait-il être moins rémunéré en-dehors du fait que son indice est inférieur ?

De plus, le réexamen au moins tous les quatre ans de l'indemnité de fonctions sans absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise est la porte ouverte à la subjectivité la plus totale. En effet, pourquoi l'indemnité de fonctions devrait-elle être modifiée sans changement de fonctions ? Le réexamen est acceptable si le périmètre d'activités change.

La prise en compte de l'expérience acquise est une excellente idée mais ne devrait pas intervenir sur l'indemnité de fonctions mais sur une part « résultat » puisqu'avoir de l'expérience sous-entend obtenir de meilleurs résultats que lors d'une prise de poste. L'expertise est dans l'intitulé de l'indemnité mais expérience et expertise sont deux choses différentes. Pour s'en convaincre, il suffit de lire la définition de ces deux mots :

- expertise : ensemble de connaissances, de compétences qu'un expert met au service d'une entreprise, d'une administration ;
- expérience : connaissance acquise par une longue pratique jointe à l'observation.

Ce n'est pas vraiment la même chose. De plus, si en cours d'affectation, intervient un changement de supérieur, l'expérience peut être remise en cause par le nouvel arrivant qui souhaite travailler autrement.

La formalisation précise de critères professionnels est un concept qui mériterait d'être approfondi. Cela signifie-t-il que la cotation des postes telle que nous la connaissons aujourd'hui va être remise en cause ? Les collègues qui ont participé à cette cotation dans le cadre de la PFR ne seront sans doute pas ravis à la perspective de recommencer un tel exercice. Cela fut un gigantesque chantier et de ce, d'autant plus, que chaque ministère a fait sa propre cuisine (cf. Prospectives n° 50) et, certains ministères augmentent chaque année la cotation de leurs postes sans que le niveau de responsabilités soit modifié (si, si, cela existe). L'enjeu ne devrait pas être de remettre en cause ce qui a été fait mais d'harmoniser la cotation des postes par niveau de responsabilités. Un contrôleur de gestion devrait être coté de la même façon quel que soit le ministère de même qu'un chef de bureau. Les différences liées au nombre de personnes encadrées, gérées, au budget géré, etc. seraient prises en compte selon un barème identique pour tous les ministères. Evidemment, la cotation des postes et le barème des sujétions devraient faire l'objet d'une publication nationale sous la houlette de la DGAFP afin de parvenir à la transparence attendue – et promise - depuis des décennies.

L'harmonisation des cotations permettrait la mobilité et l'interministérialité. A plus ou moins long terme, cela devrait être appliqué aux deux autres fonctions publiques facilitant le passage entre les 3 fonctions publiques, au moins pour les personnels à statuts et fonctions équivalents.

Pour en revenir aux sujétions, l'alinéa 3 de l'article 2 parle de sujétions particulières ou degré d'exposition au regard de son environnement professionnel. Il est certain qu'un fonctionnaire affecté dans une préfecture du nord de la région parisienne au bureau des étrangers est confronté à un degré d'exposition supérieure à un collègue travaillant aux ressources humaines de cette même préfecture. En la matière, il ne semble pas qu'il y a difficulté à définir un degré d'exposition. Mais en ce qui concerne les sujétions particulières, il est à craindre que chaque ministère, direction, rectorat, justifiera que tel ou tel personnel est confronté à des sujétions particulières selon des critères plus ou moins objectifs. Là encore, il serait nécessaire d'avoir un barème pour tendre vers la transparence.

Le principe des montants minimaux et maximaux par grade et statut d'emplois, des montants maximaux pour chaque groupe de fonctions (nouveau concept!) est maintenu ce qui ne changera rien.

Le complément indemnitaire annuel reprend l'évaluation de la manière de servir et y ajoute l'engagement professionnel. C'est sans doute ici que l'objectivité est définitivement assurée. Comment cet engagement peut-il être apprécié, objectivement ? Si quelqu'un a la réponse, qu'il n'hésite pas à nous la faire partager.

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire seront comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal. Que le complément indemnitaire fondé sur la manière de servir et l'engagement professionnel puisse être égal à zéro paraît assez invraisemblable mais parions que certains personnels seront confrontés à cette situation en raison de dissensions avec leur hiérarchie.

Pour ne pas se montrer pessimistes en cette période assez morose, nous concluons en disant que le mieux est d'attendre et de voir mais en évitant de se faire trop d'illusions, surtout avec les restrictions budgétaires qui sont annoncées.



RECHERCHE DE COLLEGUES

L'envoi de l'enquête sur les vingt ans du troisième concours a permis de constater que 6 collègues avaient changé d'affectation sans avoir communiqué leurs nouvelles coordonnées professionnelles ce qui ne permet pas, évidemment, de les contacter. Si vous pouvez nous aider à prendre contact avec eux, cela rendrait un grand service à l'association pour la bonne tenue des fichiers. Il s'agit de :

- Hélène BODES (2000/2001) – justice ;
- Maryse FLAMAND (1999/2000) – éducation nationale ;
- Béatrice GUILLEMOTO (2001/2002) – éducation nationale ;
- Michel MAUGER (1996/1997) - éducation nationale ;
- Maryline ROGER nom d'usage PICCOLIN : FPH ;
- Laurent SALUSTE (2002/2003) – défense.



AFFECTATION ET MOBILITE DES FONCTIONNAIRES SUR LE TERRITOIRE

En septembre 2013, le rapport DESFORGES sur l'affectation et la mobilité des fonctionnaires sur le territoire était publié (disponible sur le site de l'association).

Il ressort de ce document que « 7 fonctionnaires sur 10 ont déjà vécu une mobilité - au moins 5 % par an dans la FPE - et près de 4 sur 5 souhaitent évoluer professionnellement au sein des fonctions publiques. Seul un fonctionnaire sur vingt n'a jamais vécu et ne souhaite pas vivre une mobilité ». Si certains n'étaient pas convaincus de la mobilité dans la fonction publique, ces chiffres prouvent le contraire. Toutefois, les affectations en sortie d'école favorisent cette mobilité et correspondent souvent à une volonté de rejoindre sa région d'origine plus qu'à une envie de voir du pays.

- *La mobilité géographique au sein de la FPE est plus élevée que la moyenne des ménages (4,5 % de changement de département contre 2 à 3%) ;*
- *La mobilité est de 11,3 % pour les 25/29 ans contre 2,5 % pour les 50/59 ans - 1,4 % et 0,2 % pour la FPT et 2,7 % et 0,5 % pour la FPH ;*
- *60 % des mutations interdépartementales s'appuient sur le rapprochement de conjoint ;*

La mobilité entre fonctions publiques reste minoritaire (agents titulaires civils présents en 2010 et 2011) :

	Nbre d'agents	Vers FPE	Vers FPT	Vers FPH	Total	% des agents
FPE	1 558 728		1 441	360	1 801	0,1
FPT	1 287 215	1 107		1 129	2 236	0,2
FPH	744 398	570	1519		2 089	0,3
Total	3 590 341	1 677	2 960	1 489	6 126	0,2

La PFE et la FPH perdent plus d'agents qu'elles n'en accueillent mais, que ce soit par fonction publique ou globalement, la mobilité inter fonction publique reste très faible. Diversité des statuts, mauvaise connaissance des autres FP, diversité des régimes indemnitaires, coût du recrutement pour l'employeur ?

Parmi les 40 propositions, nous avons retenu les suivantes :

- *Proposition n° 9 : Rendre la DGAFP destinataire des calendriers des CAP de mutation pour qu'elle les publie. En cas de difficultés à recueillir cette information, il pourrait être exigé des différentes gestionnaires la fourniture de cette information préalablement à la validation de recrutements par les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels ;*

Cela a été fait pour 2014 : le calendrier est sur le site de l'association depuis plusieurs mois et c'est un petit pas vers la transparence ;

- *Proposition n° 12 : La mission recommande que :*

- *BRIEP et BIEP soient remaniées de telle manière que les données soient systématiquement communes, la BIEP étant l'agrégation des différentes BRIEP auxquels s'ajoutent les postes en administration centrale, services à compétence nationale et établissements publics administratifs ;*
- *La consolidation des offres vacantes soit faite au niveau déconcentré ;*
- *Les vacances d'emploi du périmètre RéATE soient obligatoirement indiquées sur la BRIEP ;*
- *Les bourses d'emploi des 3 fonctions publiques soient rapprochées via un portail commun ;*
- *Dans un premier temps et a minima, les portails des 3 fonctions publiques soient accessibles depuis le site de la DGAFP ;*

Cette proposition est en retrait avec le rapport Pêcheur qui préconise une bourse commune de l'emploi public et un répertoire commun des emplois permettant d'harmoniser les répertoires d'emploi existant dans les différentes fonctions publiques et non un simple rapprochement des bourses d'emploi des 3 fonctions publiques. Mais il est sans doute plus réaliste de commencer par un rapprochement, une bourse commune aux trois fonctions publiques devant être plus utopiste à ce jour ;

- *Proposition n° 29 : Créer un outil national (CV thèque) permettant de faire connaître sa disponibilité à la mobilité à des employeurs prédéterminés ;*

- *Proposition n° 31 : Introduire une fourchette indicative de durée d'exercice des emplois dans les profils ou fiches de certains postes ;*

Cela serait beaucoup plus honnête que les pratiques non-dites ;

- *Proposition n° 33 : Développer les affectations sur profil de poste ;*

Le ministère de l'éducation nationale a mis en place cette mesure depuis de nombreuses années ;

- *Proposition n° 34 : Accroître les procédures d'entretien préalable au recrutement ;*

Il semblait que cette pratique était devenue la norme en-dehors des sorties d'école et, pour ces dernières, ce n'est pas totalement vrai puisqu'en administrations centrales, les candidats sont reçus par les services recruteurs avant d'être affectés. De ce fait, ils n'ont pas obligatoirement le poste qu'ils visaient parmi les postes proposés ;

- *Proposition n° 36 : Développer les CAP de régularisation pour les mobilités consensuelles ;*

Cela ferait gagner beaucoup de temps à tout le monde mais les syndicats seront sans doute hostiles à ce type de mesures parce qu'ils auront le sentiment de perdre leur utilité ou leur pouvoir. Toutefois, cela existe déjà. Personnellement, j'ai fait plusieurs mutations au sein de mon ministère ou vers un autre ministère sans l'aval préalable d'une CAP et cela n'a pas posé de problème... De plus, la loi de 2009 sur la mobilité en posant le principe que, dès lors qu'un agent - non primo-affecté - a trouvé un poste dans un autre service, son administration d'origine ne peut s'opposer à son départ – bien que certains ministères ou sous-directions persistent à mettre des avis défavorables à des demandes de mutation – limite le rôle de la CAP à celui de chambre d'enregistrement ;

- *Proposition n° 37 : Unifier les dates des mouvements dans le périmètre RéATE ;*

Cela faciliterait la mobilité et le travail des gestionnaires entre les départs des uns et les arrivées des autres en limitant la durée de vacances des postes. Cela obligerait aussi les ministères à tenir leur CAP aux mêmes dates ou à peu près et à organiser les CAP de mobilité au même rythme (1 par an ou 1 par semestre). Toutefois, les effectifs par catégorie ne sont pas les mêmes selon les ministères. Un petit ministère trouvera inutile de faire 2 CAP de mobilité par an tandis qu'un grand ministère en préférera sans doute 2 pour lisser le travail sur l'année quoique les délais entre l'ouverture des campagnes de mobilité et la fermeture sont souvent très courts, les préparations de commission étant très chronophages...

- *Proposition n° 40 : Organiser le tuilage fonctionnel pour garantir la continuité du service.*

L'idée est excellente et aiderait à des prises de poste plus faciles. Toutefois, elle entraîne des affectations en cascade sauf dans le cas des départs à la retraite. Certes, l'usage du téléphone et de la messagerie permettent de garder le contact avec son prédécesseur mais il ne s'agit plus là d'un véritable tuilage.

Quatre scénarii sont proposés pour développer la mobilité.

* **scénario de base : développer la gestion des ressources humaines** : il s'agit d'améliorer l'adéquation au poste en ancrant des pratiques de qualité, de souplesse et de transparence dans la GRH.

Pour cela, il faut :

- 1) *développer la GPEEC*. Cela fait environ 20 ans que la GPEEC a fait son apparition dans la fonction publique et n'atteint toujours pas son but ;
- 2) *formaliser et faire apparaître les offres et demandes de mobilité* : transparence de l'offre et de la demande d'emploi ;
- 3) *veiller à l'employabilité des agents* : le problème est que dans un contexte de restrictions budgétaires, il n'est un mystère pour personne que la formation est le premier secteur touché. L'employabilité se maintient aussi en limitant la durée sur un poste ;
- 4) *personnaliser davantage les processus d'affectation* ;
- 5) *prendre davantage en compte les nécessités du service de départ en cas de mutation* (tuilage) ;

* **scénario du territoire : créer les conditions du développement d'un véritable espace de l'emploi public en y développant la mobilité au niveau local** : cela consiste à délimiter un périmètre suffisant pour des mobilités locales c'est-à-dire

- 1) *développer la mobilité sur un espace géographique infra national* ;
- 2) *choisir un champ institutionnel* : services relevant de la RéATE au sens large / ensemble des services de l'Etat au niveau local, tous les services étant concernés / élargissement aux autres fonctions publiques ;
- 3) *préciser le périmètre fonctionnel* : les filières administratives des 3 FP sont recrutées sur la base de diplômes identiques et font appel à des compétences comparables. Les métiers de support peuvent être indifféremment exercés par des agents des 3 versants de la FP au prix d'une formation complémentaire ou d'une période d'adaptation minimale.

Les moyens envisagés sont les suivants :

1) *une priorité partielle aux mouvements régionaux et infrarégionaux sur les mouvements nationaux*. Le ministère de l'éducation nationale a mis en place un système à 2 vitesses : mutations intra académiques et mutations inter académiques depuis quelques années.

Quatre variantes sont suggérées :

- a) *choisir le périmètre RéATE pour conduire ce scénario* ;
- b) *étendre le dispositif aux fonctions équivalentes des ministères à réseau* ;
- c) *restreindre le dispositif aux seules situations de sureffectif* ;
- d) *élargir ce territoire de l'emploi public en renforçant le partenariat avec les autres fonctions publiques* ;

* **scénario des statuts : optimiser de la durée des fonctions** en fixant des obligations de mobilité au niveau adapté.

3 niveaux sont envisagés :

1) *niveau statutaire* : la mobilité serait une condition préalable à l'avancement. Cela serait une excellente chose. Tous ceux qui ont fait une ou plusieurs mobilités seront certainement partisans de cette proposition car la mobilité serait, enfin, prise en compte et plus un obstacle ou du moins un frein à l'avancement ;

2) *niveau quasi-contractuel* : l'engagement contractuel porterait sur la durée sur le poste sans s'opposer à une éventuelle reconduction ;

3) *concertation collective* : cartographie précise des emplois mise à jour annuellement assortie d'une définition d'une durée optimale de présence dans chaque catégorie d'emploi ;

* **scénario des métiers : développer la mobilité inter-employeurs pour les fonctions transverses** en professionnalisant les métiers transversaux.

Cela passe par :

1) *l'établissement d'un répertoire interfonctions publique des métiers*. Cette idée avancée dans le rapport Pêcheur aiderait à la transparence et à la mobilité mais ceci doit s'accompagner d'une bourse de l'emploi commune aux trois fonctions publiques, au moins pour les métiers transverses ;

2) *la mise en place de formations communes pour les métiers transverses*.

Le rapport LE BRIS paru en 2009 (Prospectives n° 46) qui préconisait la réduction du nombre des écoles de service public afin d'économiser l'argent public avait plusieurs propositions allant en ce sens dont certaines semblent utiles à rappeler ici. Toutes les mesures ne sont pas reprises ici.

1) *La proposition n° 5 invitait à organiser l'accompagnement de l'agent dans l'exercice de ses premières responsabilités*

Mesure n°23 : *organiser le soutien effectif du nouvel agent par un référent pendant le premier temps de l'affectation ;*

A l'éducation nationale, des tutorats sont mis en place pour accompagner les nouveaux arrivants.

Mesure n°24 : *prendre en compte la mission du référent dans son évaluation individuelle et dans son déroulement de carrière.*

A noter que, dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires de catégorie A assurant les fonctions de maître d'apprentissage agréé au sens de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 bénéficient de 20 points de NBI.

2) *La proposition n° 7 souhaitait faire de la formation continue un outil du management actif de la FPE.*

Mesure n°29 : *redessiner le paysage des centres de formation à partir d'un rapprochement entre les trois fonctions publiques et d'une nouvelle organisation territoriale ; organiser des regroupements entre écoles de formation initiale et centres de formation continue sous la forme de « Centres d'initiation et de perfectionnement professionnels » ;*

Mesure n°31 : *mettre en place des parcours professionnels types avec les compétences qui devront avoir été acquises avant l'accession à un niveau fonctionnel donné ;*

3) *La n° 9 proposait de favoriser des regroupements d'écoles en se référant aux filières et à partir de données géographiques :*

Mesure n°38 : *fusionner les écoles là où il y a déjà eu fusion des corps ou regroupement des agents au sein d'une même direction générale. Pour les attachés de l'Etat, cela est déjà fait bien que tous les attachés ne suivent par une formation en IRA ce qui est regrettable ;*

Mesure n°40 : *développer des plateformes communes de formation pour des agents relevant d'une même filière*

4) *La n° 10 souhaitait la définition de nouveaux modes de gouvernance :*

Mesure n°42 : créer une direction centrale des ressources humaines positionnée auprès du secrétaire général de chaque ministère (identique à la mesure 27 qui correspondait au souci d'assurer une employabilité pérenne à tous les agents...);

Mesure n°43 : créer des formations orientées vers les filières métiers de la fonction publique grâce à des conventions entre les directions des ressources humaines des ministères et les universités ;

Mesure n°44 : créer des plateformes communes à une filière métier grâce aux plateformes de l'eformation.

Le rapport DESFORGES de 2013 sur la mobilité reprend des propositions faites par le rapport LE BRIS de 2009 sur la réforme de la formation des agents de l'Etat. Le sentiment d'une réinvention permanente de l'eau tiède peut poindre par instants. L'autre sentiment serait que les rapports sont produits mais que les propositions ne sont pas mises en œuvre ou a minima ce qui est dommage. Quatre ans et demi se sont écoulés entre les deux rapports et certaines propositions sont les mêmes.

Il pourrait être envisagé, que préalablement à tout lancement d'un nouveau rapport, les rapports précédents soient d'abord repris pour recenser les propositions faites et les mettre en application avant de faire de nouvelles propositions qui ne sont nouvelles que pour leurs auteurs.



QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

Concours d'entrée aux IRA : CE : concours externe – CI : concours interne – 3C : 3^{ème} concours

Inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Françoise BOUTET-WAISS (81/82) - CE

CA président et vice-président de chambre régionale et territoriale des comptes au titre de 2014

Philippe SIRE (86/87) – CE

CA président du TA de Paris, vice-président du TA de Paris, président d'un TA comportant au moins 5 chambres et premier vice-président d'une CAA au titre de 2014

Gilduin HOUIST (78/79) – CE

Président du corps des TA et des CAA au titre de l'année 2014

Sabine ENCONTRE (89/90) - CE

Cécile LOIRAT (83/84) - CE

Premier conseiller du corps des TA et des CAA au titre de l'année 2013

Sabine ENCONTRE (89/90) - CE

Cécile LOIRAT (83/84) – CE

Premier conseiller du corps des TA et des CAA au 01/04/14

Alexis MICHEL (04/05) – CE

Administrateur civil hors classe au 01/01/14

Laurent ALEGRET (92/93) - CE

Martine LABORDE-CHIOCCHIA (89/90)

Denis LE FERS (95/96) – CE

Président de section de chambre régionale des comptes au 01/10/14

Pierre GRIMAUD (93/94) – CE

Conseiller de chambre régionale des comptes au titre de 2012

Jean-François BRUNET (96/97) – CE

Attaché d'administration hors classe au titre de 2013 - Ecologie

Christel ANNE (02/03) – CI	Sylvie ARTAUD (95/96) - CI
Christine BERTHOME (99/00) - CI	Daniel BODY (82/83) - CE
Didier CAISEY (87/88) – CE	Stéphane DENECHÉAU (90/91) – CE
Marie-Françoise FACON (90/91) - CI	Alain GENCE (93/94) – CE
Isabelle GORCE (91/92) - CI	Anne GREGOIRE (85/86) – CE
Isabelle GUELLEC (92/93) - CE	Maryse HABASQUE –HIM (87/88) - CE
Marion LACAZE (96/97) - CE	Isabelle LANNUZEL (91/92) – CE
Jean-Noël LARRE (80/81) - CE	Armelle LE DOEUFF (02/03) - CI
Isabelle PERONY (91/92) – CI	Nathalie PICHET (93/94) - CE
Gilles PINEL (87/88) - CE	Christian RINCE (83/84) - CE
Catherine WINTGENS (89/90) – CE	Jean-Charles ZANATTA (78/79) - CE

Attaché d'administration hors classe au titre de 2013 - CDC

Annie GAUDRY-LASTERE (91/92) – CI	Jean-Luc MAUBE (89/90) – CI
Jocelyne N'GUYEN (80/81) - CE	Geneviève PUYAU (92/93) - CI

Attaché d'administration hors classe au titre de 2014 - CDC

Patrick HERMEL (86/87) – CI	Catherine PETETIN (85/86) – CE
Michel SARGEAC (83/84) - CE	Maguy SAULNIER (90/91) - CE

Attaché principal d'administration de l'Etat - intérieur 2014

Loïc STEPHANT (93/94) - CI

QUE DEVIENNENT-ILS ? – RESULTATS DE CONCOURS

Ecole nationale de la magistrature 2014

70 admis : hommes : 47,14 % – femmes : 52,86 %

Gaël ABLINE (10/11) – CE	Alexandra BARANGER (04/05) - CE
--------------------------	---------------------------------

Conseiller du corps des TA et des CAA au 1^{er} janvier 2014

9 admis : hommes : 66,67 % – femmes : 33,33 %

Pauline REYNAUD (08/09) - CE

Attaché principal d'administration d'Etat (Justice) – Session 2014

Jury : 50% hommes – 50 % femmes / 18 admis : hommes : 61,11% - femmes : 38,89 %

Nicolas AUDEGUIS (07/08) – CE	Emilie DUMAS LELIEVRE (06/07) - CE
Benjamin SAUVAGET (06/07) - CE	

Attaché principal d'administration d'Etat (Affaires sociales) – Session 2014

46 admis : hommes : 26,09 % - femmes : 73,91 %

Jean-François ALFANDARI (08/09) - CI	Renaud BAROIN (03/04) - CI
Stéphane LAURE (11/12) - 3C	

FELICITATIONS

Nominations dans l'ordre national de la Légion d'honneur par décret du 18/04/14

Au grade de chevalier

Rémy GICQUEL (92/93)

Nominations dans l'ordre national du mérite par décret du 14/05/14

Au grade de chevalier

Christine DOUARINOU (86/87)	Isabelle ROYER (87/88)
-----------------------------	------------------------