



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

Rapport Tourret

Entretien professionnel

Que deviennent-ils ? –
Promotions

Que deviennent-ils ? –
Résultats de concours

Félicitations

Chers collègues,

Tout d'abord, je suis au regret de vous informer du décès d'Alexis MAVROCORDATO de la promotion 82/83. Ce nom ne dira sans doute pas grand chose aux promotions plus récentes mais beaucoup se souviendront de lui en tant qu'ancien secrétaire général de l'IRA dans les années 90 et en tant que membre du conseil d'administration de l'association jusqu'en 2005. Il est décédé, à quelques semaines de ses 61 ans, d'une crise cardiaque dans la nuit du 11 au 12 février. Ses cendres reposent auprès de son père à Nantes. C'était un homme brillant, plein d'humour, parfois sarcastique pour ne pas dire féroce.... Qu'il repose en paix et qu'il soit remercié pour ce qu'il a apporté aux uns et aux autres, et bien sûr, à l'association car, sans son aide et son soutien, elle n'aurait sans doute pas été relancée dans les années 90.

La vie continue et il me faut revenir à des sujets plus terre à terre. Concernant le questionnaire adressé aux personnes issues du troisième concours, à peine 50 % ont pris le temps de répondre ce qui est vraiment peu sur un total de 150 personnes. C'est dommage et je lance un dernier appel aux collègues concernés. N'hésitez pas à me contacter si vous n'avez plus le questionnaire en votre possession. Je vous le renverrai avec plaisir en espérant que nous finirons par totaliser 100 réponses. Avec l'âge, j'ai appris à être moins exigeante mais, tout de même, c'est un peu décevant.

Les projets de l'association pour 2015 sont de :

- revenir à une parution de 3 éditions papier du bulletin mais cela dépendra du niveau de cotisations et en-dessous de 300 adhésions, nous n'y parviendrons pas malgré la meilleure volonté du monde ;

- continuer la mise à jour de l'annuaire. Tant que vous êtes en activité et dans la fonction publique d'état, il n'est, en principe, pas trop difficile de vous retrouver. Il existe des cas de figure plus difficiles. Je pense en particulier aux collègues féminines qui se marient ou divorcent : là, la recherche flirte avec mission impossible, franchement, si elles n'avertissent pas l'association de ce changement. En ce qui concerne les personnes partant à la retraite, c'est d'une boule de cristal dont l'association devrait se doter. En clair, quand vous partez à la retraite, merci de bien vouloir le signaler même si vous ne souhaitez plus avoir de nouvelles de l'association.

Numéro édité à 3 800
exemplaires

L'idéal serait d'avoir un correspondant par promotion qui se chargerait de garder le contact avec ses condisciples et informerait l'association de tout changement mais je crains d'être utopique dans ce domaine.

BULLETIN N° 57

PREMIER TRIMESTRE 2015

RAPPORT TOURRET

En octobre 2014, le député Alain TOURRET déposait un rapport sur le bureau de l'Assemblée nationale sur la gestion des finances publiques et des ressources humaines. Présenté comme un rapport ambitieux, faisant des propositions explosives, il n'apparaît rien de tout cela à l'examen des propositions faites d'autant plus que certaines ont déjà été suggérées dans le passé par d'autres... Certaines propositions sont intéressantes (11/12/16), d'autres « curieuses ». Soit les médias et divers lobbies sont très mal informés sur ce qui a pu être publié depuis de nombreuses années, soit ils oublient tout ce qui a plus d'un an, soit explication laissée à la libre appréciation du lecteur....

A. Propositions concernant les effectifs

Proposition n° 1 : confier à la formation « connaissances statistiques et évolution de l'emploi public » du Conseil commun de la fonction publique la mission de définir des indicateurs communs de gestion des ressources humaines dans les trois versants de la fonction publique en 2015, donnant lieu à la remise d'un rapport annuel au Parlement avant le 1^{er} octobre.

Pour améliorer la gouvernance de la fonction publique, le rapport Pêcheur confiait (proposition 3.5). au département des études et des statistiques de la DGAFP une fonction d'intégration des données statistiques concernant non seulement l'Etat, mais également les collectivités territoriales et les établissements de la fonction publique hospitalière.

La proposition du rapport Tourret va plus loin : l'idée est intéressante mais est-elle vraiment réaliste ? Le risque est de ne mettre en place que des indicateurs purement comptables. Or, en matière de ressources humaines, ne faut-il pas plutôt tenter d'évaluer le qualitatif que ce soit par rapport aux usagers que par rapport aux fonctionnaires eux-mêmes ?

Proposition n° 2 : inciter les collectivités territoriales à geler ou réduire leurs effectifs à travers une exonération totale ou partielle de la baisse de la DGF l'année suivante.

Etant donné que les effectifs de la FPT (ceux de la FPH aussi mais elle n'est pas visée par cette proposition – pourquoi d'ailleurs ?) n'ont cessé d'augmenter ces dernières années contrairement à la FPE, il est nécessaire que la FPT les réduise aujourd'hui mais la baisse de la DGF ne se fera-t-elle pas plutôt au détriment des usagers ? Ne faudrait-il pas commencer par rééquilibrer les effectifs sur l'ensemble du territoire, quelle que soit la fonction publique ? En effet, il existe un déséquilibre entre le nord et le sud de la Loire, le nord étant évidemment déficitaire.

Proposition n° 3 : introduire une possibilité de rupture conventionnelle du statut de fonctionnaire à la charge des employeurs publics, présentant des garanties équivalentes à celles prévues par le code du travail dans le secteur privé.

Il s'agit là d'une attaque récurrente du régime statutaire des fonctionnaires. Il existe déjà des modalités accompagnant les départs volontaires. Il s'agit de propositions coûteuses en fonction du volume des personnes concernées. Mais existe-t-il beaucoup de fonctionnaires qui souhaitent quitter la fonction publique et qui ont un véritable projet de reconversion ? N'y a-t-il pas des probabilités que la fonction publique perde des personnes particulièrement dynamiques et créatives mais trouvent-elles des moyens d'exercer ces qualités au quotidien en tant que fonctionnaires ? Et dégonfler les effectifs de fonctionnaires pour aller gonfler les rangs des chômeurs n'est sans doute pas la solution...

Proposition n° 4 : assouplir la réglementation relative aux dispositifs de départ volontaire, éventuellement couplée à l'augmentation du montant de l'indemnité.

Voir la proposition n° 3

Proposition n° 5 : instaurer une politique d'inclusion positive des jeunes de moins de 25 ans dans la fonction publique par la promotion de l'apprentissage et la prise en compte de leur ancienneté dans le service public pour leur permettre d'accéder à la fonction publique par la voie des concours internes ou de concours sur titre et travaux, corrélée à une rénovation du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (Pacte).

D'un côté, il est souhaité de réduire les effectifs de fonctionnaires et de l'autre, il faut recruter les moins de 25 ans. C'est vrai que du point de vue de la masse salariale, les moins de 25 ans coûtent beaucoup moins cher que des titulaires aguerris et très diplômés. Permettre l'insertion dans le monde du travail, privé ou public, par l'apprentissage est une excellente chose car les jeunes qui ne supportent plus l'immersion permanente dans le milieu scolaire parce que trop théorique ou parce qu'ils veulent prendre leur indépendance trouvent là un moyen de se former et d'être indépendants (relativement). Du point de vue de l'employeur, il trouve là du personnel bon marché dont l'apport n'est pas négligeable. En outre, l'apprentissage suppose un maître de stage disponible : la réduction des effectifs va limiter la disponibilité. A moins de décider que les maîtres de stage seront des fonctionnaires âgés de 55 ans et plus qui pourront transmettre leurs connaissances au lieu d'être poussés vers la sortie. Dans le privé, nombreux sont ceux qui sont embauchés à l'issue de cet apprentissage. Mais quid dans la fonction publique puisque le concours reste la porte d'entrée : recrutement en qualité de contractuel en cas d'échec à un concours ? Encore une tentative de remettre en cause les statuts.

Concernant plus spécifiquement le PACTE, il concerne des jeunes peu ou pas diplômés de moins de 26 ans.

Proposition n° 6 : favoriser une politique de substitution de certains actes médicaux vers des professionnels paramédicaux dont les compétences seraient définies par mission et non plus par acte, afin de réduire les coûts et améliorer l'accès à l'offre de soins.

Le transfert des actes de vaccination des médecins vers les pharmaciens vient d'être envisagé : à suivre.

B. Propositions concernant les rémunérations et les carrières

Proposition n° 7 : introduire une obligation de motivation de toute décision d'avancement d'échelon à la durée minimale par les élus, assortie d'une publication régulière de ces décisions dans chaque collectivité territoriale.

Vers la fin du favoritisme ?

Proposition n° 8 : instaurer une obligation de mobilité professionnelle, hors de la collectivité de titularisation dans le premier grade, pour l'accès au deuxième grade de la catégorie A+ dans toutes les filières ainsi qu'une obligation de mobilité interne au sein de la collectivité pour le principalat ou le deuxième grade de tous les cadres d'emplois de catégorie A et B dans toutes les filières.

Autant une mobilité hors de la structure de titularisation est facile pour la FPE (tout est relatif), autant cela semble plus difficile dans la FPT. Si l'accès au deuxième grade doit se traduire par une période sans emploi, le nombre de candidats risque de baisser fortement et l'obligation de mobilité professionnelle restera un vœu pieux.

Proposition n° 9 : Généraliser l'expérimentation de l'entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire dans la fonction publique hospitalière dès le 1^{er} janvier 2015.

Proposition n° 10 : réviser les grilles indiciaires afin de recréer des espaces indiciaires suffisants pour rendre attractives les carrières et harmoniser les rémunérations accessoires et les régimes indemnitaires, pour davantage de justice, dans les trois versants de la fonction publique d'ici 2017.

La proposition est plus ambitieuse que les propositions du rapport Pêcheur puisque ce dernier n'envisageait d'assurer la transparence indemnitaire d'ici fin 2014 et d'engager un mouvement de simplification et d'harmonisation des régimes et des niveaux indemnitaires que pour la fonction publique d'Etat.

Par ailleurs, croire que d'ici à 2 ans, dans un contexte de crise économique, il serait possible de recréer des espaces indiciaires suffisants relève de la plus totale utopie d'autant plus que l'effort devrait porter en particulier sur les catégories A, certes moins nombreux mais dont la rémunération est plus élevée qu'en catégorie B ou C en début de carrière. Pour l'instant, la simplification et l'harmonisation au sein de la fonction publique d'Etat n'avance guère.

Proposition n° 11 : éviter toute mesure nouvelle conduisant à une hausse des taux de cotisations sociales et autres contributions à la CNRACL et l'IRCANTEC d'ici 2017.

C'est une recommandation de simple bon sens : serait-il vraiment raisonnable de continuer à geler le point d'indice de la fonction publique et de continuer à augmenter les prélèvements sociaux à moins de remettre dangereusement en cause le pouvoir d'achat des fonctionnaires soit de près de cinq millions d'actifs et de leurs familles ce qui ne serait pas sans conséquence sur la situation économique du pays?

C. Propositions concernant l'organisation du travail

Proposition n° 12 : demander un rapport au Gouvernement procédant à l'évaluation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique qui devra être rendu au Parlement avant le 1^{er} octobre 2015.

En janvier 1999, une mission interministérielle sur le temps de travail dans les trois fonctions publiques, présidée par M. Jacques Roché, conseiller maître honoraire de la Cour des comptes, avait été chargée, dans le cadre de la réduction de la durée légale du travail à 35 heures, de réaliser un état des lieux de la durée du travail dans la fonction publique, exercice qui n'avait pas été mené depuis la Libération, et de formuler des propositions. Le rapport avait mis en exergue un décalage entre la durée affichée par les textes et la présence effective des agents dans les services et avait conduit au décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Le rapport Pêcheur invitait à procéder, tous les 5 ans, à l'initiative du Gouvernement, à une évaluation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

Proposition n° 13 : imposer aux collectivités territoriales et aux établissements du secteur hospitalier public ayant un régime de travail inférieur à la durée légale de 1 607 heures de le modifier dans le cadre de la négociation collective avant le 31 décembre 2015. À défaut, supprimer la base légale de ces accords dérogatoires dès le 1^{er} janvier 2016.

Pour une fois que les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique ne sont pas mis dans le même sac...

Proposition n° 14 : supprimer le 4° de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 qui permet à l'exécutif local de distribuer des autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels dès 2016, à défaut de l'adoption d'un décret en Conseil d'État encadrant ses modalités d'application en 2015.

Les autorisations spéciales dont il s'agit sont celles accordées aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux. Pourquoi ces autorisations spéciales seraient-elles supprimées pour la fonction publique territoriale et maintenues pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière? Soit les auteurs du rapport ont visé uniquement la FPT mais cela ne fait pas très sérieux quand, dans le même document, il est proposé d'aligner le public et le privé en matière de jours de carence

ou les régimes indiciaires et indemnitaires dans une structure réorganisée ; soit ils n'ont pas pris le temps de comparer réellement les lois sur les trois versants de la fonction publique et ce n'est pas plus sérieux...

Proposition n° 15 : introduire une journée de carence d'ordre public, en cas de congé maladie ordinaire, dans le secteur public et le secteur privé.

Hors fonction publique, 3 jours de carence sont prévus en cas de congé maladie ordinaire. Cette mesure revient à aligner public et privé ce qui serait tout à fait juste. Mais cela signifie-t-il bien que les jours de carence seront réduits dans le privé ?

Proposition n° 16 : présenter un bilan complet de l'application du décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires avant le 4 octobre 2016.

Entre les difficultés à déclencher un contrôle médical pour de nombreuses raisons (répugnance de la hiérarchie à cette procédure, lourdeur du système...) et la complaisance de certains médecins, un tel bilan sera certainement très instructif...

Proposition n° 17 : instaurer une démarche de management des ressources humaines participative et collective au sein de chaque service, fondée notamment sur le développement de la pratique des « boîtes à idées ».

Une envie de cogestion pointerait-elle ici ?

Proposition n° 18 : introduire, dans tout projet de réforme organisationnelle, un plan d'accompagnement des personnels dans la conduite du changement, dont la mise en œuvre devra être concertée avec les institutions représentatives du personnel au niveau territorial pertinent.

Ceci constituerait une avancée considérable : combien ont subi des réformes organisationnelles qui n'avaient aucun sens ou dont l'aboutissement était un non-sens? Pour réussir une réforme, il nous semble indispensable que soit mis en place un accompagnement des personnels sans tomber non plus dans le travers de l'assistanat, de la câlinothérapie dicit un représentant du ministère de l'intérieur rencontré il n'y a guère. Entre le politiquement correct qui empêche de dire les choses simplement et franchement, voire qui consiste une manipulation des personnels qui ne sont sans doute pas suffisamment matures pour comprendre (...) et les illuminations fulgurantes des sachants qui savent ce qui est bon pour les autres ce qui signifie que demander l'avis des personnels en place est inutile car eux ne savent pas et n'envisagent pas les conséquences à moyen et long terme pour les personnels, il n'y a pas lieu d'être surpris du rythme des réformes depuis quelques années et des résultats. Comme mesure complémentaire, il ne serait peut-être pas inapproprié d'obliger les auteurs de réformes organisationnelles à rester en poste pendant 3 ans au moins après une réforme, histoire qu'ils en profitent, eux aussi...

Proposition n° 19 : dans le cadre de la réforme territoriale proposée par le Gouvernement, définir, en amont, une norme nationale précisant les modalités d'alignement des conditions de rémunération et de durée du travail applicables aux agents concernés par cette réorganisation des services publics ainsi que les conditions de prises en charge des conséquences matérielles en résultant.

Nous sommes certainement d'affreux réactionnaires mais cela relève plus, nous semble-t-il, de l'incantation que du domaine du possible. Dans le cadre d'une fusion de services comme nous en avons connue, l'instauration d'une norme nationale alignant les conditions de rémunération et de durée du travail applicables aux agents concernés aurait sans doute grandement facilité la situation. Mais cela se justifie-t-il dans le contexte d'une « simple » réorganisation ou ce terme n'est pas le terme adéquat ?

Par ailleurs, est-il franchement crédible avec la conjoncture actuelle d'envisager d'aligner les rémunérations d'agents relevant de statuts différents au sein d'une structure réorganisée, alignement qui ne pourrait aller que dans le sens d'une augmentation du régime indiciaire et indemnitaire des moins bien

rémunérés ? L'alignement indemnitaire des personnels relevant du CIGEM des attachés n'est pas en vue alors que le rapport Pêcheur considère que cet alignement est un élément indispensable pour la réussite et l'avenir d'un corps interministériel. Les corps techniques n'accepteront pas de voir les rémunérations des corps administratifs s'aligner sur les leurs car cela reviendrait à déchoir pour eux qui se considèrent comme supérieurs aux administratifs qui ne sont que de vulgaires gratte-papier. Ne vous écriez pas que nous exagérons car notre réponse sera que vous n'avez jamais travaillé avec des corps techniques et encore moins avec des « grands corps » techniques ...

Proposition n° 20 : inscrire le projet de loi n° 1278 relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale dans les plus brefs délais.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La campagne d'évaluation est en cours au ministère de l'intérieur et sans doute dans tous les ministères. Cette opération est lourde mais importante tant pour un cadre que pour son équipe en termes de temps et d'investissement.

En lisant la circulaire du ministère de l'intérieur pour la campagne au titre de l'année 2014, deux consignes concernant les catégories de personnels concernés nous ont quelque peu interpellés. En effet, il est prévu qu' « *en cas de changement d'affectation d'un agent au cours de l'année, l'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend au moment de la campagne d'évaluation. Ce dernier pourra toutefois recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique direct de l'agent pour l'évaluer pleinement.* »

« *Dans le cas d'un changement de supérieur hiérarchique direct en cours d'année, le support, établi par le nouveau supérieur hiérarchique direct, peut être complété par l'ancien, s'agissant du bilan de l'année écoulée.* »

Il est à souhaiter que chaque supérieur hiérarchique recueillera l'avis de l'ancien supérieur. En effet, comment peut-on évaluer un personnel sur des objectifs que l'on n'a pas fixé soi-même et sans avoir pu vérifier comment l'agent travaillait par rapport à ces objectifs ?

Que l'administration cherche à alléger le poids que représente ce travail, cela se comprend mais ce procédé ne garantit en aucune façon les droits de l'agent évalué.

Le plus simple ne serait-il pas qu'en cas de mutation d'un personnel après 6 mois de présence ou plus, un bilan soit dressé par rapport aux objectifs qui lui ont été fixés avant son départ, une évaluation intermédiaire en quelque sorte – travailler en gendarmerie donne des idées - et pareillement en cas de départ du supérieur hiérarchique ?

Bien évidemment, des objectifs doivent être fixés à l'agent nouvellement affecté dès son arrivée dans son nouveau service. Il arrive que des agents nouvellement affectés ne reçoivent pas notification de leurs objectifs même en relançant régulièrement leur supérieur.

Par contre, est-il nécessaire et souhaitable qu'un nouveau supérieur hiérarchique arrivant en cours d'année fixe de nouveaux objectifs à son équipe ? La réponse est nettement moins évidente.

Autre question : les mesures préconisées par le ministère de l'intérieur le sont-elles aussi dans les autres ministères ?

Dernière autre question : que pensent les syndicats de cela ?

QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

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

Président de section de chambre régionale des comptes 2015

11 promus : hommes : 72,73 % - femmes : 27,27 %

Christophe BERTHELOT (85/86) - CE

Pierre-Jean ESPI (93/94) - CE

Premier conseiller de chambre régionale des comptes 2015

8 promus : hommes : 50,00 % - femmes : 50,00 %

Sabah-Nora FAOUZI (03/04) - CE

Souad LE GALL (EL GNAOUI) (94/95) - CE

Premier conseiller du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel

Marc DESVIGNE-REPUSSEAU (99/00) - CE

Damien DUBOIS (03/04) - CE

Administrateur civil hors classe au titre de 2015

Messaoud BERKANE (88/89) - CE

Laetitia CESARI-GIORDANI (96/97) - CE

Nadine COLLINEAU (93/94) - CE

Cécile LE POUPON (94/95) - CE

Stéphane MOUSSET (96/97) - CE

Administrateur civil au titre de 2014 (TE)

30 admis : hommes : 33,33 % - femmes : 66,67 % (+ liste complémentaire : 2 - parité)

Cécile BATOU TO VAN (97/98) - CE

Marie-Frédérique WHITLEY (99/00) - CI

Sous-préfet

Cédric DEBONS (96/97) - CE - Au 28/12/14

Liste d'aptitude administrateur territorial 2014

36 lauréats : hommes : 72,22 % - femmes : 27,78 %

Pascal HOUSSARD (84/85) - CI

Attaché d'administration hors classe au titre de 2013 – Affaires sociales

Jean-François ALLOUCHERIE (98/99) - CE

Philippe ESPEZEL (90/91) - CI

Yasmina LAHLOU (00/01) - CE

Bernard LIDUENA (79/80) - CE

Agnès QUIOT (80/81) - CE

Jean-Luc RICHON (90/91) - CI

Attaché d'administration hors classe au titre de 2014 – Affaires sociales

Denis AVDIBEGOVIC (02/03) - CI

Catherine BRIAND (90/91) - CI

Frédérique NAUDIN (00/01) - CI

Marie-Thérèse LACOSTE (80/81) - CE

Attaché d'administration hors classe au titre de 2013 – Agriculture

Christian GORIN (99/00) - 3C

Marie-Claire HAMON (79/80) - CE

Yves HAURE (88/89) - CE

Guy LEHAY (82/83) - CE

Annie RAMES (80/81) - CE

Charles ZINBERG (94/95) - 3C

Attaché d'administration hors classe au titre de 2014 – Agriculture

Alfred GROS (94/95) - CE

Dominique LE DILY (90/91) - CI

Attaché d'administration hors classe au titre de 2013 – Education nationale

Patrick ARNAUD (82/83) - CI

Nadine BEURIOT (91/92) - CI

Marylène BLONDEAU (88/89) - CI

Maurice BOLTE (81/82) - CE

Alexandre BOSCH (95/96) - CE

Patrice BRETOUT (82/83) - CI

Hervé BRONNER (89/90) - CE

Raymond CARRASSET (94/95) - CE

Stéphane CHARPENTIER (91/92)

Thierry DAUM (92/93) - CI

Nathalie DEPARDIEU (90/91) - CE

Jean-Claude ESQUIROL (78/79) - CI

Gilles FANFELLE (90/91) – CE
Jean-Michel FERRE (99/00) – CI
Gilles FOREST (83/84) – CE
Nathalie HAUCHARD-SEGUIN (89/90) – CE
Florence HOUSSET (95/96) – CE
Françoise LAY (89/90) – CE
Olivier LUSCIE (94/95) – CE
Bernard MASSON (83/84) – CE
Marie-France MEDARD (83/84) – CE
Thibaut PIERRE (96/97) – CE
Ghislaine PLAUD (86/87) – CE
Hélène ROIDOR (97/98) – CI
Dominique ROPITAL (76/77) – CE
Michael TERTRAIS (96/97) – CE
Thierry WILLARD (89/90) - CI

Xavier FAUVEAU (86/87) – CI
Jean-Pierre FERRE (93/94) – CE
Jacques GUEGAN (89/90) – CE
Marie-Josée HELARY (80/81) – CE
Bernard JUNCA-LAPLACE (84/85) – CE
Claude LLORENS (82/83) – CE
Jacques MARTINAT (78/79) – CI
Sarah MAURICE (97/98) – CE
Edith MORISSET (83/84) – CE
Firmin PIERRE-MARIE (81/82) – CE
Alain PROD'HOMME (95/96) – CI
Carole RONCIERE (79/80) – CE
Jacques ROUDAUT (91/92) – CI
Marc VAULEON (92/93) - CE

Attaché d'administration hors classe au titre de 2014 – Education nationale

Marc AGAESSE (75/76) – CE
Jean BASSALER-MERPILLAT (97/98) – CE
Maurice BERNARD (96/97) – CI
Henri CAU (89/90) – CI
Roger GLEIZES (81/82) – CI
Chantal LE GAL (85/86) – CE
Juliette LE LUYER (99/00) – CE
Jean-Marie QUENTEL (87/88) – CE
Roland TESNIERE (89/90) – CI
Corinne VADE (89/90) – CE
Catherine WION (77/78) - CE

Bernard BARATON (94/95) – CI
Dominique BELASCAIN (86/87) – CE
Marie-Anne BOISSIERE (87/88) – CI
Véronique DELFOUR (86/87) – CE
Gilbert HARDOUIN (84/85) – CI
Christine LE GALL (79/80) – CE
Elisabeth PEILLIER (89/90) – CE
Jean-Luc TACCOEN (88/89) – CI
Jean-Philippe TREBILLON (95/96) – CE
Magali VIGNERON (88/89) - CE

Attaché d'administration hors classe échelon spécial au titre de 2014 – Finances

Serge DOUMAIN (83/84) - CE

Attaché d'administration hors classe au titre de 2013 – Finances

Geneviève CAVAZZI (81/82) - CE
Bruno COSSET (83/84) – CE
Catherine THUAL (90/91) - CI

Patricia CORITON (83/84) – CE
Serge DOUMAIN (83/84) - CE

Attaché d'administration hors classe au titre de 2014 – Finances

Claudine LE DOEUFF (82/83) - CE

Xavier SERRES (80/81) – CE

QUE DEVIENNENT-ILS ? – RESULTATS DE CONCOURS

ENA 2014

38 lauréats : hommes : 65,79 % – femmes : 34,21 % (+ 2 liste complémentaire : parité)

Rémi BOCHARD (08/09) - CE

Bastien ESPINASSOUS (07/08) - CE

Premier conseiller du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel au 01/01/15 - TE

6 admis : hommes : 83,33 % – femmes : 16,67 %

Aurore DOUSSET (99/00) - CE

Christophe FRABOULET (98/99) - CE

Concours interne recrutement direct conseiller de TA 2014

10 lauréats : hommes : 50 % – femmes : 50 %

Karine TEILLARD MEGE (96/97) - CE

PENA 2014/2015

89 lauréats : hommes : 48,31 % – femmes : 51,69 %

Gaël CHICHEREAU (02/03) - CE

Fabien DRISSI (07/08) – CE

François GAUTIER (09/10) – CE

Yoann GENESLAY (11/12) – CE

Olivier LAIGNEAU (08/09) – CE

Carole MILIN (06/07) - CE

Anna NGUYEN (06/07) - CE

Attaché principal d'administration du ministère de la défense 2014

54 lauréats : hommes : 51,85 % – femmes : 48,15 %

Olivier BUI-THAN-TU (01/02) – CI

Tomy CHARLET (05/06) – CE

Bénédicte DOUMBIA GAUDEY (99/00) – CE

Claude MICHEL HOUACIN (83/84) – CE

Hélène QUILLIEN (00/01) – CE

Alfred QUITMAN (00/01) - CE

Cathy VANESSE (06/07) - CI

Attaché principal d'administration - Caisse des dépôts et consignations 2014

26 lauréats : hommes : 53,85 % - femmes : 46,15 %

Etienne PLASTEIG dit CASSOU (05/06) - CE

Attaché principal d'administration - Intérieur 2015

Jury : hommes : 62,16 % - femmes : 37,84 % / 128 lauréats : hommes : 33,59 % – femmes : 66,41 %

Géraldine BLANCHE (09/10) - CE

Rémi BOCHARD (08/09) – CE

Laurène CADIOT (07/08) - CE

Régis DELAHAIS (06/07) – 3C

Sylvie DUROUSSEAU (04/05) – CI

Isabelle FERRANDON (06/07) – CE

Hélène HARGITAI (07/08) – CI

Marie-Claude LAROMANIERE (08/09) – CI

Reunan LE MAGADOU (04/05) – CE

Ivan LE MER (05/06) – CI

Yann LE NORCY (05/06) – CE

Julie MOULIN-RANNOU (07/08) – CE

Olivier NOLLEN (06/07) – CE

Emilie PAITIER (05/06) – CE

Céline PERDRIX (10/11) – CI

Vinciane PICARD (08/09)

Laurence PUIL (09/10) – CI

Vincent QUERE (11/12) – CI

Yoann SATURNIN DE BELLANGER (08/09) – 3C

Johan SOULAS (08/09) - 3C

Jenny TAREAU (06/07) - 3C

AVIS DE RECHERCHE

Comme vous pouvez le soupçonner, suivre les irarques nantais soit près de 4 000 personnes est une tâche ardue même en disposant du méta annuaire interadministrations et de beaucoup d'instinct. C'est pourquoi, les noms de collègues perdus de vue seront désormais publiés en souhaitant que l'une ou l'un d'entre vous sera en capacité de transmettre à l'association des informations récentes sur l'affectation de ces collègues. Merci par avance de votre aide. Par ailleurs, une rubrique va être créée sur le site de l'association qui recensera l'ensemble des personnes que l'association cherche à contacter pour faire perdurer le lien entre nous tous.

Odile BLAINEAU (82/83)	Préfecture de la Charente à ANGOULEME (16)
Michel FOURNIER (09/10)	DDPP du Pas-de-Calais à ARRAS (62)
Antoine LIVIC (93/94)	Préfecture du Calvados à CAEN (14)
Luc LUSSON (80/81)	Préfecture de Maine-et-Loire à ANGERS (49)
Florence MIAUT (05/06)	Ministère de l'écologie à LA DEFENSE (92)
Jessy PETITPAS (06/07)	Préfecture du Cher à BOURGES (18)

Alain PUISOYE (85/86)	Préfecture de l'Hérault à MONTPELLIER (34)
Marie-Agnès SUCHE (80/81)	Préfecture d'Ile-de-France à PARIS(75)
Alain VEILLARD (1979/1980)	Agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique à PARIS (75)

FELICITATIONS

Nominations dans l'ordre national du mérite par décret du 13/11/14

Didier CARPONCIN (87/88)

Béatrice CASTERA (99/00)

Marie-Paule LOUDUN (90/91)