



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

Egalité professionnelle
hommes - femmes

La modernisation des
PPCR

Réseaux sociaux

Conseil d'administration
et projets

Utilisation des ressources
de l'association

Que deviennent-ils ? –
Promotions

Que deviennent-ils ?
Résultats de concours

Chers collègues,

En cette année 1994, nous étions quatre irarques qui voulaient relancer l'association des anciens élèves de l'IRA de Nantes, la dynamiser et mettre en place le réseau des irarques nantais. Irarque : cette appellation est aujourd'hui une évidence mais ce n'était pas le cas en 1994. Le terme d'anciens élèves nous paraissait trop passéiste, trop « ancien combattant ». Nous avons cherché et le terme d'irarque nous a semblé le meilleur. Nous avons commencé à l'utiliser systématiquement et il s'est imposé relativement vite et pas seulement à Nantes, n'est-ce pas ?

Il y avait Maurice BOLTE (81/82), Alexis MAVROCORDATO (82/83), Jean-Marie POULIQUEN (82/83) et moi-même (93/94). Nous avons travaillé ensemble pour que cela puisse exister. Nous avons mis en place les moyens pour que cela soit. Nos divergences d'opinion et le temps ont fait que nous nous ne sommes plus vus ou pratiquement, nous croisant à l'occasion des conseils d'administration de l'IRA avec Maurice ou au quarantième anniversaire de l'institut. L'année dernière, à cette même époque, je vous informais du décès d'Alexis. Aujourd'hui, c'est du décès au mois d'août de Maurice dont je vous fais part. Ils étaient amis. C'est une page de l'histoire de l'association qui se tourne. Je partage l'opinion de Christine, l'épouse de Maurice : ils sont partis beaucoup trop tôt. C'est la vie, c'était leur heure : oui, sans doute. Cela reste toutefois douloureux.

Nous étions convaincus de la nécessité d'une association des anciens élèves, indépendante et libre de penser même si cette pensée peut être à contre courant de la pensée unique ambiante. Cela fait 22 ans que l'association existe et poursuit son activité, toujours présente malgré les difficultés, les moments de découragement, en contact avec toutes les personnes qui ont suivi leur formation initiale de cadres A à Nantes (pas toujours le plus facile). Je continuerai ce travail jusqu'à ma retraite en espérant que j'y parviendrai (à ma retraite) parce que j'y crois et en leur souvenir.

Je tiens ici à les remercier de leur appui, de leur collaboration, de nos prises de tête dont il est toujours sorti du positif et d'avoir été les êtres qu'ils étaient : imparfaits comme tout être humain et surtout des individus remarquables, chacun à sa façon et ceci sans aucune connotation péjorative. Je n'avais, hélas, pas pris le temps de le leur dire alors qu'ils étaient encore parmi nous... Je sais : c'est la vie. Et c'est peut-être la seule chose que je sais.

Numéro édité à 3 800
exemplaires

BULLETIN N° 60

PREMIER TRIMESTRE 2016

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES – FEMMES

Il est toujours intéressant en matière d'égalité professionnelle d'aller voir ce qui se fait hors de France. En janvier 2013 (Prospectives n° 52), nous avons publié un dossier sur ce sujet qui peut être consulté sur le site de l'association.

Vous trouverez ci-dessous d'autres mesures mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle.

DANEMARK : les municipalités doivent assurer une place dans une structure d'accueil et de garde à plein temps à tous les enfants âgés de 26 semaines à 6 ans : 91% des enfants y sont inscrits. *En France, il manque environ 300 000 places en crèche. 6 enfants sur 10 de moins de 3 ans sont gardés la majeure partie du temps par les parents, principalement par les femmes qui en paient le prix sur le plan professionnel.*

ETATS-UNIS : la campagne « HeforShe » lancée par l'actrice Emma Watson en 2014 consiste à impliquer les hommes dans le combat pour l'égalité. Elle a été portée par ONU Femmes en 2015 auprès des gouvernements, des entreprises et des universités. Diverses personnalités s'y impliquent ainsi que les patrons de grandes entreprises internationales. *En France, certaines sociétés suivent cette voie. L'égalité est une opportunité de faire avancer l'organisation du temps de travail. Certains hommes commencent à refuser les réunions le soir (Groupe Egalis).*

En faisant quelques recherches, nous avons découvert que cette campagne n'est pas si innovante qu'il peut y paraître au premier abord. En effet, l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) a publié dès 2013 une étude intitulée : les hommes, sujets et acteurs de l'égalité professionnelle

« L'ORSE ne cesse de dire et de démontrer que la question du genre est une formidable opportunité pour réinterroger les modes de fonctionnement de toutes les formes d'organisation, politique, économique, sociale. S'interroger sur le pouvoir au masculin, c'est amener nos organisations à mesurer le coût pour la collectivité, pour les femmes, mais aussi pour les hommes eux-mêmes. Le modèle de pouvoir au masculin génère souvent des sacrifices pour les hommes qui s'y soumettent, au regard de leur vie de famille mais aussi de leur santé. Ce modèle a tout intérêt à être remis en cause par les femmes qui pendant des siècles en ont payé le prix fort, mais aussi par les hommes qui ont tout intérêt à s'échapper du carcan dans lequel ils se sont enfermés.

Cet argumentaire ne fait l'impasse sur aucun sujet difficile, comme la violence masculine par exemple. Il rappelle que l'engagement des hommes en faveur de l'égalité, ou le fait que les hommes doivent mériter notre attention, ne doit pas occulter ou relativiser toutes les formes d'oppression dont sont victimes les femmes, et ceci dans toutes les sphères de la société, aussi bien dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle.

Cet argumentaire, premier du genre en Europe concernant le monde de l'entreprise, est à disposition de tous ceux qui veulent que l'égalité soit au service d'une société plus respectueuse des individus, où la coopération prime sur la compétition, où les droits des uns ne s'inscrivent pas dans la négation des droits des autres.

Pour Daniel Lebègue, président de l'ORSE, l'égalité entre les femmes et les hommes est une illustration opérationnelle de la mise en œuvre du concept de responsabilité sociétale des entreprises car elle met en avant :

- le sujet de l'exemplarité des dirigeants,
- la confrontation des points de vue entre parties prenantes pour trouver des points d'accord,
- la confrontation entre ce qui relève de la responsabilité de l'entreprise et ce qui relève de la décision publique ou des choix individuels. »

Un guide a été rédigé que vous pouvez consulter sur le site de l'ORSE.

ROYAUME-UNI : dans les pays du Common Law, la plupart des entreprises des formations. Chaque employé, avant de prendre ses fonctions, suit un programme de plusieurs jours sur les rapports homme-femme au travail. Dans le droit anglo-saxon, les pénalités pour harcèlement peuvent atteindre plusieurs centaines de milliers de dollars. *En France, le risque financier est faible. Le préjudice moral coûte entre 3 000 et 15 000 euros. 20% des femmes actives ont déjà fait face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle. Dans 69 % des cas, elles ne l'ont pas signalé à leur direction.*

SUEDE : après la naissance d'un enfant, les parents ont droit à 480 jours de congé parental indemnisé. Ces congés peuvent être par mois, semaine, jour ou même par heure jusqu'aux 8 ans de l'enfant. *En France, le congé parental ne peut être qu'en un seul bloc et à 95% par les femmes avec un impact sur la progression de carrière et le montant du montant de la retraite, inférieure à 40% à celle des hommes.*

* * *

Les chiffres que vous trouverez ci-dessous sont extraits de :

- L'égalité entre les femmes et les hommes – chiffres-clés 2012 - ministère chargé des droits des femmes ;
- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres-clés éditions 2014, 2015 et 2016 - ministère chargé des droits des femmes ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – chiffres-clés 2014 - DGAFP.

Quelques chiffres pour l'ensemble de la population :

Global			2012	2013	2014
Compétences de base en français maîtrisées	Fin de primaire	H	74 %	77 %	
		F	83 %	83 %	
	Fin de collège	H	73 %	72 %	
		F	85 %	86 %	
Compétences de base en sciences maîtrisées	Fin de primaire	H	70 %	73 %	
		F	68 %	69 %	
	Fin de collège	H	73 %	76 %	
		F	77 %	81 %	
15-64 ans taux d'activité et d'emploi 20-64 ans en 2013	Taux d'activité	H	61,9 %	83,8 %	75,5 %
		F	51,8 %	74,1 %	67,5 %
	Taux d'emploi	H	67,9 %	73,7 %	55 %
		F	60 %	65,6 %	46,9 %
	Taux de chômage	H	9,8 %	10 %	10,2 %
		F	10 %	9,7 %	9,6 %
Actifs à temps partiel : 80 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes	Global	H	6,9 %	7,2 %	
		F	30,2 %	30,6 %	
	Couples sans enfant	H			9,2 %
		F			28,4 %
	Couples avec un enfant	H			5,9 %
		F			28,0 %
	Couples avec 3 enfants et +	H			6,7 %
		F			42,8 %

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (ou entre les femmes et les hommes) étant un sujet relativement récent, les chiffres eux aussi sont récents. De plus, les indicateurs ne sont pas forcément les mêmes chaque année, ni l'assiette de calcul. De ce fait, les données chiffrées sur plusieurs années sont relativement peu nombreuses et à prendre prudemment. En ce qui concerne l'association, nous suivrons ce dossier pour vous proposer régulièrement une photographie de l'évolution du dossier, tous les 2 ou 3 ans, voire annuelle en fonction de l'évolution.

Situation dans les trois fonctions publiques

Ecart salarial :

		2011			2012
		%	H	F	%
Etat	Global	-15 %	2 670 €	2 270 €	-14,8 %
	Cadres	-14,1 %	3 284 €	2 822 €	
	Cadres intermédiaires	-10,1 %	2 409 €	2 165 €	
	Employés/ouvriers	-16,4 %	2 085 €	1 743 €	
Territoriale	Global	-10,8 %	1 944 €	1 734 €	-10,3 %
	Cadres	-15,7 %	3 499 €	2 949 €	
	Cadres intermédiaires	-6,4 %	2 268 €	2 122 €	
	Employés/ouvriers	-11,4 %	1 719 €	1 523 €	
Hospitalière	Global	-21,9 %	2 652 €	2 072 €	-21,9 %
	Cadres	-21,6 %	5 060 €	3 968 €	
	Cadres intermédiaires	-5,3 %	2 377 €	2 122 €	
	Employés/ouvriers	-3,0 %	1 695 €	1 644 €	
Privé	Global	-19,3 %	2 313 €	1 866 €	-19,2 %
	Cadres	-21,8 %	4 302 €	3 363 €	
	Cadres intermédiaires	-14,8 %	2 309 €	2 011 €	
	Employés/ouvriers	-10,7 %	1 673 €	1 493 €	

Pour résumer la situation d'une façon un peu abrupte, la conclusion serait que les femmes cadres intermédiaires sont les fonctionnaires les moins maltraités dans les 3 FP. Au dernier conseil d'administration de l'IRA, les membres du conseil s'interrogeaient sur la baisse des candidats au concours interne. Ce pourrait être un argument pour motiver les femmes en catégorie B et C à se présenter aux concours d'entrée aux IRA.

Il est tentant de penser que ces écarts de salaire pourraient s'expliquer, en partie, par une moindre qualification des femmes. Or c'est plutôt le contraire. En effet, 46 % des agents de la FP ont un diplôme de l'enseignement supérieur (48 % des femmes et « seulement » 43 % des hommes) :

- FPE : 65 % (72 % des femmes et 56 % des hommes !!!!!) ;
- FPT : 24 % (26 % des femmes et 21 % des hommes) ;
- FPH : 45 % (45 % des femmes et 46 % des hommes).

En matière salariale, il est difficile d'expliquer que la revendication « à diplôme égal, salaire égal » n'est pas respectée sauf à justifier que les femmes sont employées à des postes subalternes et, par conséquent sous-employées, parce qu'elles sont des femmes et que l'on les soupçonne de privilégier leur vie de famille à leur vie professionnelle. Vouloir concilier vie professionnelle et vie privée – ce qui ne signifie pas privilégier l'une au détriment de l'autre – est aujourd'hui une revendication partagée tant par les femmes que par les hommes. De plus, beaucoup d'études démontrent qu'un personnel heureux dans sa vie

personnelle est plus performant, qualitativement et quantitativement, dans sa vie professionnelle : tout le monde y gagne.

Il est à noter que dans les trois fonctions publiques, la proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur est de 48 % contre 43 % pour les hommes. La tendance est la même dans le privé : 34 % pour les femmes et 30 % pour les hommes. Le niveau de diplôme ne peut justifier qu'il n'y a pas plus de femmes aux postes les plus élevés.

Accès aux emplois de direction (plafond de verre): 61 % de femmes et 39 % d'hommes

		2011	2012	2013
Etat	Proportion de femmes	54 %		61 %
	Corps et emploi à la décision du gouvernement	19 %	17,7 %	30 %
	Corps et emplois d'encadrement de direction	27 %	28,2 %	38 %
Territoriale	Proportion de femmes	61 %		61 %
	Emplois de direction	33 %	24,6 %	28 %
	Administrateurs territoriaux	41 %	39,5 %	52 %
Hospitalière	Proportion de femmes	77 %		73 %
	Directeur d'hôpital	40 %	41,1 %	43 %
	Directeur d'établissement, sanitaire, social et médico-social	57 %	58,8 %	45 %

En 2013, il s'agit de la proportion de femmes en catégorie A. Globalement, la proportion de femmes dans l'ensemble des trois fonctions publiques est de 63,2 % en 2010 (62,9 % hors enseignants), de 61 % en 2011 et en 2012, 62 % en 2013.

Première question : la proportion globale de 62 % de femmes dans la fonction publique est-elle représentative de la société, c'est-à-dire les femmes représentent-elles 62 % de la population française ? Cette question peut sembler ridicule mais ne l'est absolument pas sur le fond. La fonction publique, en particulier d'Etat, devrait être une représentation de la société. Si elle ne l'est pas, le risque est d'être déconnecté du pays et il y a déjà suffisamment de personnes déconnectées de la réalité.

Deuxième question : si cette proportion de 62 % ne reflète pas la répartition hommes/femmes, pourquoi est-ce le cas ? Une partie de la réponse réside dans les types d'emplois occupés et le fait que ce sont les femmes qui exercent majoritairement à temps partiel. 83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique et 22 % des femmes titulaires sont à temps partiel contre 4 % des hommes. Rajoutons que 67 % des non-titulaires des trois fonctions publiques sont des femmes. Nous ne disposons pas du nombre de femmes dans les FP en ETP ce qui pourrait être très intéressant pour connaître le poids réel des femmes dans les 3 FP en termes d'activité. Entre le nombre absolu de femmes employées dans les 3 FP et le poids qu'elles représentent en tant que force productive, il y a quelques nuances qui permettent une certaine marge de manœuvre pour présenter la situation des femmes dans les FP. Le principe selon que l'on fait dire aux chiffres ce que l'on veut est bien établi...

Troisième question : d'après les chiffres de la DGAFP, les cadres de catégorie A (hors A+) c'est-à-dire les attachés et les inspecteurs, sont à 51 % des femmes, à 52,4 % pour les attachés et inspecteurs principaux. La parité peut être considérée comme acquise ici. Comment expliquer alors que les promotions de principaux dans certains ministères sont constituées parfois à 75 % de femmes ? A plus ou moins long terme, le risque est de se retrouver dans une situation inversée c'est-à-dire très majoritairement féminine ce

qui ne sera pas plus juste et bénéfique. Certes, il faudrait sans doute vérifier, ministère par ministère, la proportion exacte de femmes pour les catégories A qui expliquerait ces résultats

Dernière information : le positionnement des attachés varie selon les époques. Il y a 25 ans, les attachés étaient considérés comme des cadres supérieurs. Les années passant, ils ont été classés comme cadres intermédiaires. Sur le document de la DGAFP, ils sont pris en compte dans le bloc « PCS cadres et professions intellectuelles supérieurs ». Cela ne change pas grand chose fondamentalement dans le positionnement au quotidien mais cette évolution est intéressante et révélatrice de la façon dont nous sommes considérés.

N'oublions pas toutefois qu'avec la suppression des catégories C, voire B, en particulier en administration centrale, les missions des cadres A ne sont pas toujours celles d'un cadre supérieur. La réduction des effectifs ne devrait pas améliorer cette situation.



LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES CARRIÈRES ET DES RÉMUNÉRATIONS

Dans un document distribué juste avant Noël aux syndicats, la DGAFP indiquait que les nouveaux dispositifs prévoient un nouveau mécanisme de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon. *“Ce nouvel avantage de carrière reposerait sur un principe de reconnaissance comparée et différenciée de la valeur professionnelle”*.

Ce principe serait mis en œuvre *“de façon identique et transparente dans chacun des trois versants de la fonction publique en application d'un décret en Conseil d'État”*. Cette différenciation de la progression de la carrière serait, développe la DGAFP, *“un facteur de motivation des agents à servir l'intérêt général à tous les niveaux de la hiérarchie”* et *“un facteur de reconnaissance [du professionnalisme] dont font preuve les agents pour rendre un service aux usagers”*.

Ce dispositif inédit serait distinct des leviers existants : la modulation du régime indemnitaire et les promotions de grade, de corps et de cadres d'emplois. Il permettrait *“une accélération de carrière significative”* et correspondrait *“à un temps d'évaluation intermédiaire entre l'évaluation annuelle et la valorisation d'un parcours professionnel pris en compte pour une promotion de grade ou de corps/grade d'emplois”*.

Il paraît que le RIFSEEP est destiné à simplifier la gestion de ses bénéficiaires, à favoriser la mobilité, à valoriser les fonctionnaires méritants, le tout dans une totale transparence. A quoi peut correspondre un temps d'évaluation intermédiaire entre l'évaluation annuelle – chronophage et un exercice assez difficile si le cadre veut le pratiquer correctement et en toute honnêteté – et la valorisation d'un parcours professionnel ?

Après la mise en place des secrétariats généraux en administration dont le résultat est la mise en place d'échelons intermédiaires supplémentaires dont la plus-value peut échapper au quotidien et pas seulement à vrai dire, la formation en deux temps, anxiogène, voilà maintenant l'évaluation en 2 temps. Franchement, il y a là de quoi décourager le cadre le plus motivé car il va devenir difficile pour un cadre de faire son travail et de tenir ses objectifs. En tant que responsable de ressources humaines, il va devenir difficile d'expliquer comment un personnel est proposé pour un avancement et quels sont les critères mis en avant.

La circulaire de mise en œuvre est attendue avec impatience pour comprendre le principe de reconnaissance comparée et différenciée de la valeur professionnelle et le temps d'évaluation intermédiaire et ses modalités d'application et connaître ce nouveau levier d'accélération de carrière. Mais le risque n'est-il pas élevé tisse à ajouter une couche supplémentaire au millefeuille de la gestion des RH ? Et ces nouvelles

modalités vont-elles aller dans le sens d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et réduire l'écart salarial ? Le fait de travailler à temps partiel ou de prendre un congé parental pour élever ses enfants ne se signifie absolument pas un moindre professionnalisme ou une moindre motivation.

Wait and see...

RESEAUX SOCIAUX

Pour celles et ceux qui ne le savent pas encore, l'association est présente sur les réseaux sociaux. Venez nous rejoindre pour partager des informations et vos humeurs ou votre humour.

- Page **Facebook : Association des anciens élèves de l'IRA de Nantes**. La page précédente intitulée « Anciens élèves de l'IRA de Nantes » n'est plus utilisée car il n'y avait plus d'administrateur. Vous pouvez y trouver les dates des prochains rendez-vous, entre autres ;

- **LinkedIn : Association des anciens élèves de l'IRA de Nantes**. Ce réseau est utilisé pour les informations professionnelles même si vous pouvez les retrouver sur Facebook pour certaines ;

- **Twitter : @irarque44**. La gestion est assurée à Matthieu BOURASSEAU (14/15) qui vient de rejoindre le conseil d'administration de l'association ;

- Et toujours le **site de l'association www.aaeiranantes.eu** qui est en train de subir un toilettage qui sera peut-être achevé au moment où vous lirez ces lignes.

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET PROJETS

Cette année 2016 est l'occasion du renouvellement du conseil d'administration de l'association. Les élections auront lieu le samedi 2 avril.

Les membres du conseil d'administration sont les personnes suivantes :

- Matthieu BOURASSEAU (14/15) : ministères économiques et financiers ;
- Françoise BRUGEROLLE DE FRAISSINETTE (98/99) : intérieur ;
- Jean-Pierre COLAS (76/77) : ministères économiques et financiers ;
- Paul DEDIEU (76/77) : affaires sociales et santé ;
- Etienne DESTOUCHES (84/85) : intérieur ;
- Jean-Luc ESCHEMANN (94/95) : affaires sociales et santé ;
- Jacqueline GONET (93/94) : intérieur ;
- Alexandre KATENIDIS (06/07) : éducation nationale ;
- Hélène ROY (89/90) : affaires étrangères ;
- Nadia VIGEL (99/00) : justice.

Le conseil d'administration est constitué de collègues de différentes promotions, divers ministères afin de représenter l'ensemble des promotions et notre volonté d'être un lien entre les différentes promotions de cadres A formés à Nantes. Des postes seront à pourvoir à plus ou moins court terme : si vous souhaitez participer à l'animation du réseau, vous serez les bienvenu-e-s.

Sans faire partie du conseil d'administration, vous pouvez contribuer à l'activité de l'association de différentes façons. Les projets en cours sont les suivants :

- Un comité de rédaction pour alimenter le bulletin de liaison : choix des sujets, recherche documentaire pour illustrer les articles ;

- Un pôle de veille juridique pour la mise à jour du site et pour l'information via les réseaux sociaux ;

- Un pôle « correspondants locaux » : deux aspects sont envisagés.

* Des correspondants locaux se chargent d'organiser les dîners locaux, d'informer sur les actualités ciné/théâtre/expositions en publiant sur la page Facebook de l'association et alimentant les pages d'information locales du site qui vont être ajoutées (Nantes / Rennes / Paris / Bordeaux). Cela peut être assuré par une seule personne ou plusieurs qui pourraient se « spécialiser » dans un domaine ;

* Des correspondants en charge du suivi des collègues par département et par ministère, ceci concernant plus spécifiquement l'administration centrale. Depuis la relance de l'association en 1994, nous avons toujours souhaité mettre en place ce maillage mais sans succès, la clé étant d'abord et avant tout la bonne volonté des uns et des autres. Il est vrai que cela prend du temps mais réparti sur plusieurs, cela en prendra beaucoup moins par personne ;

- Un pôle en charge des activités sportives et culturelles (course à pied, théâtre, ou toute autre activité).

Si participer à ces différents pôles vous intéresse, n'hésitez à me contacter.

UTILISATION DES RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

Très régulièrement, nous rappelons que les adhésions sont indispensables pour que l'association continue son activité. Nous avons décidé de vous expliquer en détail comment sont utilisées les ressources dont dispose l'association. Vous trouverez ci-dessous le compte de résultat des 5 dernières années, celui concernant 2015 est provisoire. Sa version définitive sera approuvée à l'occasion de l'assemblée générale du 2 avril à Paris conformément aux statuts.

Comme vous pouvez le constater à la lecture du tableau, les adhésions constituent la ressource principale entre 28 et 71 % selon les années. Il est évidemment !: préférable que les cotisations soient la rentrée la plus importante.

Selon les disponibilités de l'association, les dépenses sont adaptées ce qui se traduit par la limitation du nombre de bulletins sous format papier édités. Mais la réduction du nombre de publications papier se traduit invariablement par une baisse des adhésions. Faire perdurer l'association n'est pas un exercice facile par manque de finances mais le plus important est d'y parvenir bon an, mal an.

Concernant les dépenses, conformément à ce qui est écrit ci-dessus, le poste le plus important est constitué par la publication du bulletin qui impacte les fournitures administratives (papier, enveloppes, cartouches informatiques), l'impression du bulletin et des enveloppes et les frais postaux soit environ 3 500 € sans prise en compte à ce stade de la récente augmentation des tarifs postaux... Etant donné que la main d'œuvre constituée par des bénévoles est gratuite, cela réduit très sérieusement la facture, heureusement.

Comme il a été suggéré à plusieurs reprises, nous pourrions nous limiter à des envois par messagerie mais le retour des enveloppes en cas de non-distribution permet de repérer les mutations qui ne sont pas signalées à l'association ce qui est la généralité et non l'exception hélas. Les retours de messagerie sont aussi un outil de suivi des irarques nantais.

Le poste des réceptions représente les participations aux différents dîners organisés auxquels s'ajoutent l'apéritif offert à l'issue de l'assemblée générale ou à l'occasion de la rencontre avec la promotion en cours comme en février de cette année.

Le poste internet couvre l'abonnement à internet + téléphone – il est envisagé de changer de fournisseur d'accès pour des raisons techniques - et le coût de l'hébergement du site (250 €/an).

Les déplacements sont générés par les frais de transport et d'hébergement à l'occasion des dîners et des rencontres avec la promotion en cours soit 2 par an actuellement (présentation de l'association en début de formation et rencontre avec des « anciens » avant le choix de l'univers professionnel en janvier/février).

PRODUITS D'EXPLOITATION	2015		2014	%	2013		2012	%	2011	
Dîners	1 192,90	14%	810,00	9%	1 115,00	11%		0%		0%
Subventions d'exploitation	3 000,00	36%	3 000,00	33%	3 000,00	36%	2 000,00	38%	2 000,00	24%
Adhésions	4 070,00	48%	5 030,00	56%	5 985,00	71%	3 030,00	57%	2 385,00	28%
Dons	149,00	2%	125,00	1%	215,00	3%	250,00	5%	85,00	1%
TOTAL I	8 411,90	100%	8 965,00	100%	10 315,00	120%	5 280,00	100%	4 470,00	53%
CHARGES D'EXPLOITATION										
Matériel informatique	0,00	0%	139,00	1%	151,19	1%				
Petit équipement/fournitures diverses		0%		0%		0%				
Fournitures administratives	824,33	11%	995,18	11%	1 262,93	12%	1 149,37	23%	534,68	20%
Consommables informatiques	0,00	0%	177,54	2%	426,86	4%	349,25	7%		
Annonces insertions					31,00	0%				
Objets publicitaires	145,90	2%	237,09	3%	0,00	0%				
Publications bulletins	1 948,14	25%	2 009,13	21%	980,72	10%	1 108,00	23%	794,12	30%
Déplacements	585,52	7%	395,85	4%	521,50	5%	123,80	3%		
Réceptions	1 256,97	16%	1 044,28	11%	1 944,55	19%			686,65	26%
Frais postaux	2 422,60	31%	3 796,63	40%	4 240,99	42%	1 813,31	37%	76,62	3%
Internet	638,16	8%	628,35	7%	648,99	6%	359,80	7%	324,85	12%
Services bancaires	0,00	0%	8,96	0%	0,00	0%		0%	200,00	8%
TOTAL II	7 821,62	100%	9 432,01	100%	10 208,73	100%	4 903,53	100%	2 616,92	100%
RESULTAT D'EXPLOITATION	590,28		-467,01		106,27		376,47		1 853,08	

QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

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

Conseiller référendaire à la Cour des Comptes au 16/02/16

Philippe SIRE (86/87) - CE

Président de CRC 2016

Christophe LUPRICH (94/95) - CE

Olivier PAGES (91/92) - CE

Premier conseiller de CRC 2016

Paul PARENT (05/06) (78/79) – CE

Administrateur civil hors classe 2016

Patrice CHAZAL (96/97) – CI

Pierrick DANIEL (97/98) - CI

Nathalie VAYSSE (92/93) - CE

Directeur du travail au 25/01/16

Véronique ALIES-GIRARDOT (91/92) - CE

Sous-préfet hors classe au 01/01/15

Mohamed SAADALLAH (78/79) - CE

Nathalie VALLEIX (89/90) - CE

Attaché principal d'administration – Ecologie - 2016

Valérie DARDENNE (98/99) – CI

Michel LALANNE (81/82) – CE

Gisèle MONDESIR (99/00) – CI

Franck PELLERIN (91/92) - CE

Attaché principal d'administration – Finances - 2015

Catherine LE RUDULIER (92/93) - CE

QUE DEVIENNENT-ILS ? – RESULTATS DE CONCOURS

Ecole nationale de la magistrature 2016

86 lauréats : hommes 34,88 % - femmes : 65,12 %

Pierrick ALAIN (02/03) – CE

Emilie LELIEVRE-DUMAS (06/07) - CE

Attaché principal d'administration – Intérieur - 2016

Jury 43 membres : hommes : 42,97 % - femmes : 51,66 %

128 lauréats : hommes : 42,97 % - femmes : 57,03 %

Sébastien AULIN (99/00) – CI

Moustapha BA (08/09) – CE

Emmanuelle BAZOCHE (01/02) – CI

Sabrina BOURNONVILLE (06/07) – CE

Laurence CARN LEDOUBLE (01/02) – CE

Nicolas CHAMOULAUD (09/10) – CI

Pierre CHAREYRON (01/02) – CE

Catherine DAVID (11/12) – CI

Elodie DONNADIEU (09/10) – CE

Gwénael DREANO (01/02) – CE

Gladys DUROUX (08/09) – CE

Suzanne FOUCAN (08/09) – CE

Lydie GONNORD (09/10) – CE

Hichame LAK-AL (11/12) – CI

Sylvie LE BRAS GARAU (85/86) – CE

Stéphane MARREC (05/06) – CI

Céline MOMMAIRE (10/11) – CI

Anne-Sophie PERON (05/06) – 3C

Jean-Luc PIERRE (04/05) - CI

Denis REVEL (08/09) – CE

Bérengère SABIANI (02/03) – CE

Philippe SANTAROSSA (02/03) - CE

Attaché principal d'administration – Ecologie - 2016

62 lauréats : hommes : 51,61 % - femmes : 48,39 %

Delphine ALBOUY (06/07) – CI

Sophie BARRE-BON (00/01) – CI

Julien LE CRONC (07/08) – CE

Frédéric LEDOUBLE (01/02) – CI

Lise MOYON (02/03) – CE

Sébastien REY (08/09) - CE

Elea WERMELINGER (08/09) - CE

Attaché principal d'administration – Justice - 2016

16 lauréats : hommes : 25,00 % - femmes : 75,00 %

Enrico CALI (11/12) – CE

Nicolas GRELLIER (06/07) - CE

Emmeline ROGER TRANAKIDIS (05/06) - CE

Attaché principal d'administration – Ministères sociaux - 2016

53 lauréats : hommes : 26,41 % - femmes : 73,59 %

Nelly JOUSSET-ANTIPHON (03/04) - CI

Thierry PENDEZEC (11/12) - CI