



PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES IRARQUES NANTAIS

LA LETTRE DE LA PRÉSIDENTE

Sommaire :

Cher(e)s collègues,

La lettre de la présidente

J'espère que la rentrée s'est effectuée dans les meilleures conditions possibles malgré un contexte encore particulier mais nous devrions finir par en sortir. Le ministère des solidarités et de la santé vient de sortir un arrêté prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire (JO du 10/10/21) : un petit vent d'optimisme souffle légèrement.

Télétravail : l'accord du 13 juillet 2021

Protection sociale complémentaire

Cette année, il n'y aura pas deux éditions de l'annuaire officiel de l'AAEIRAN parce que la responsable de ces parutions (moi en l'occurrence) s'est laissé déborder cet été et que sortir une édition au dernier trimestre n'a guère de sens. La prochaine édition paraîtra en février après intégration de la promotion 52 et les pré affectations de la promotion 51. Le rythme est très soutenu, dorénavant.

Appel à candidatures (bis)

Les ministères vus de l'intérieur

Avis de décès

Je remercie vivement celles et ceux qui prennent le temps de transmettre, spontanément, leurs coordonnées à l'occasion d'une mobilité ou de répondre aux messages de demandes de mise à jour des coordonnées. Cela prend 5 mn et cela permet d'avoir un fichier à jour, utile tant aux candidats, aux futurs collègues en formation ou aux actifs en recherche de mutations ou d'informations pour gérer un dossier. Je n'ai, hélas, pas le temps nécessaire pour appeler chacune et chacun pour actualiser vos coordonnées professionnelles. Vivement la retraite qui me permettra de me consacrer à plein temps à ce travail indispensable mais ce n'est pas pour tout de suite 😊.

Promotions

Résultats de concours

Félicitations

Une bonne nouvelle : nous enregistrons à ce jour 227 adhérents, chiffre qui n'avait plus été atteint depuis 2013 (200 cotisants). Evidemment, si l'association revenait au niveau des années 2005 à 2007 soit plus de 300 adhérents, ce serait fabuleux. Mais à cette époque, l'AAEIRAN bénéficiait, comme beaucoup d'autres associations, de la déduction fiscale supprimée depuis par le ministère de l'économie. Les associations d'anciens élèves sont exclues du dispositif car n'étant pas considérées comme d'intérêt général. Avec 40 de plus, nous reviendrions au niveau de 2010. Un petit effort et c'est gagné.

A l'année prochaine et portez-vous bien.

Irarquement vôtre.

TELETRAVAIL : L'ACCORD DU 13 JUILLET 2021

[Accord trois versants de la fonction publique sur le télétravail dans la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](https://fonction-publique.gouv.fr)

Dans le n° 63 de Prospectives d'avril 2017, nous avons abordé le sujet du télétravail qui se mettait progressivement en place dans les ministères. Depuis, la crise sanitaire a obligé à recourir « massivement ¹ » à cette nouvelle méthode de travail et de façon non volontaire pour beaucoup d'agents, le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 est venu modifier le décret de 2016 et un accord est intervenu le 13 juillet 2021 sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Cet accord a été suivi du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats et de l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

« Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente, en application des dispositions du décret du 11 février 2016 susvisé.

Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante ».

Le forfait est versé selon une période trimestrielle. Le premier versement concernant la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2021 interviendra au premier trimestre 2022. Il est mis en œuvre dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière. En ce qui concerne la fonction publique territoriale, c'est le principe de libre administration des collectivités territoriales qui prévaut. La situation de ces télétravailleurs sera sans doute très hétérogène.

Vous trouverez ci-dessous la liste des textes pris depuis le 11 février 2016 sur le télétravail. L'accord du 13 juillet conduira sans doute à des modifications de ceux-ci d'autant plus que le décret n° 2020-524 n'a pas emporté modification de l'ensemble des arrêtés ministériels.

- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 ;

- o arrêté du 21 juillet 2016 portant application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 aux ministères chargés de l'environnement et du logement ;

- o arrêté du 22 juillet 2016 portant application, dans les ministères économiques et financiers, de l'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par l'arrêté du 15 janvier 2021 ;

- o arrêté du 2 août 2016 portant application au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;

- o arrêté du 14 novembre 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la défense ;

¹ En raison du manque d'équipements informatiques à mettre à disposition des agents et/ou de l'obsolescence des matériels, il conviendrait sans doute plus de parler de travail à distance mais une montée en puissance des matériels est à noter, peut-être pas dans toutes les structures. Mais le télétravail n'est plus une organisation du travail anecdotique.

- o arrêté du 8 décembre 2016 portant application dans les services d'administration centrale et les établissements publics relevant du Premier ministre des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 16 décembre 2016 portant application, dans les juridictions financières, du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 20 janvier 2017 portant application à l'établissement national des produits de l'agriculture et de la mer du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 17 février 2017 portant application à l'institut national de l'origine et de la qualité du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 20 février 2017 portant application à l'Agence de services et de paiement du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 26 juin 2017 portant application dans les services d'administration centrale et les établissements publics relevant des ministères des solidarités et de la santé, du travail, de l'éducation nationale, des sports des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 3 avril 2018 portant application dans les services déconcentrés du ministère du travail des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 6 avril 2018 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 1^{er} juin 2018 portant application au sein de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par l'arrêté du 12 janvier 2021 ;
- o arrêté du 8 juin 2018 portant application dans les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, dans les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et dans les directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 ;
- o arrêté du 31 juillet 2019 portant application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié et fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la justice modifié par l'arrêté du 13 octobre 2020 ;
- o arrêté du 29 décembre 2020 portant application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié et fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité ;
- o arrêté du 31 décembre 2020 portant application dans les services du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile, du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié (abrogation de l'arrêté du 30/11/17) ;

o arrêté du 15 janvier 2021 portant application, dans les greffes des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié (abrogation de l'arrêté du 11/12/17) ;

o arrêté du 12 février 2021 portant application au ministère de la culture et de la communication du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (abrogation de l'arrêté du 31/03/17) ;

o arrêté du 19 juillet 2021 portant application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des ministères de l'intérieur et des outre-mer (abrogation des arrêtés du 26/01/17 et du 02/03/17).

Les principales modifications apportées par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 sont :

- Article 2 :
 - o le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités. (version de 2016 : *Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.*)
 - o ajout d'un article 2-1 : « L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail. »
- article 6 :
 - o le second alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. » ;
 - o agent en situation de handicap : mise en œuvre sur le lieu de télétravail des aménagements de poste nécessaires sous réserves que les charges ne soient pas disproportionnées notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur ;
 - o un agent peut demander l'utilisation de jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Les apports de l'accord du 13 juillet 2021 :

- le télétravail répond aux principes du volontariat de l'agent, de l'éligibilité des activités et non du poste, et de la réversibilité ;
- création d'un socle commun aux trois versants de la fonction publique ;
- le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent (point 13).
 - « *Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu. Ces modalités exceptionnelles doivent être intégrées aux plans de continuité d'activité, là aussi dans le cadre du dialogue social de proximité.*
 - *Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.* » ;

- la quotité maximum de télétravail reste fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein sauf situations spécifiques (point 10) :
 - « S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016 prévoit déjà qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. Les signataires de l'accord conviennent que l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.
 - S'agissant des proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, les signataires reconnaissent que le télétravail peut constituer une mesure de prévention primaire, qu'il est de nature à favoriser le maintien en emploi et qu'il permet également à l'employeur de garantir plus facilement la continuité du service public dont il a la charge. C'est pourquoi, à la demande de l'agent concerné, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016. Cette autorisation a une durée de trois mois, renouvelable.
 - Ces deux évolutions supposent une modification du décret 2016-151 du 11 février 2016 qui sera présentée au CCFP avant la fin de l'année 2021.
 - Par ailleurs, les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus a priori du télétravail et doivent être particulièrement accompagnés lorsque leur mission s'exerce en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail doit être organisé dans le cadre d'un accord local relatif au télétravail et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage. » ;

- le développement des espaces partagés (tiers-lieux) : possibilité de mutualisation de locaux publics ou associatifs de différentes administrations afin d'offrir aux agents une alternative au travail à leur domicile, de leur permettre de maintenir un lien social et de participer à la dynamisation de certains territoires. Ces tiers-lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail ;

- les risques spécifiques liés au télétravail sont intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que dans le plan d'action de prévention des risques en concertation avec les instances de dialogue social compétentes en matière de santé et sécurité au travail. Une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculosquelettiques, de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables. Les acteurs de la prévention, listés par l'INRS², doivent jouer tout leur rôle dans la mise en place et le suivi des dispositifs de télétravail. Les encadrants sont accompagnés et formés, et travaillent de concert avec le réseau des acteurs de la prévention ;

- les accidents de travail peuvent être reconnus dans les situations suivantes :
 - trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ;
 - trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
 - trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail ;

- le droit à la déconnexion qui doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. C'est le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité.³

- impacts sur l'exercice de la fonction managériale :

² [Acteurs de la prévention. Acteurs de la prévention - Démarches de prévention - INRS](#)

³ [Comment analyser et réguler la charge de travail ? | Anact](#)

- la DGAFP et la DITP pourront mettre à disposition des fiches pratiques notamment à destination des ministères ;
- la remise en cause de certains modes de fonctionnement : *une plus grande immédiateté, une simplification des process et une plus grande fluidité sont généralement attendues. L'allègement des procédures et des chaines hiérarchiques doit être recherché. L'utilisation d'outils numériques collaboratifs (réseau social interne, outil de gestion de projet) peut permettre de réduire le recours systématique au courrier électronique par exemple.*

Le télétravail repose sur la relation de confiance entre l'encadrant et chaque agent en télétravail, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaires au télétravail. La relation de confiance se construit aussi sur une organisation de travail concertée dont les modalités font l'objet d'un dialogue entre le personnel encadrant et les agents.

Au-delà, il convient de partager avec l'équipe comment les objectifs de chacun s'intègrent dans l'objectif collectif, et de s'assurer que les moyens adéquats sont à disposition pour mener les activités individuelles et collectives.

NDLR : ceci constitue une profonde remise en cause du fonctionnement d'un certain nombre de structures et de la mentalité des encadrants qui ne pourra se faire sans un accompagnement et une volonté forte au plus haut niveau des structures. Il ne se suffit pas d'énoncer de telles choses : il faut les mettre en pratique et vérifier leur mise en application. Par exemple : fixation de l'objectif collectif et en assurer une large diffusion, contrôle de la cohérence entre les objectifs fixés aux agents en télétravail et ceux fixés aux agents en présentiel. Des formations et des guides ne sont pas suffisants pour garantir la mise en œuvre d'une telle évolution.

- désignation d'un référent dédié dont le rôle est d'apporter des réponses aux questions juridiques et pratiques des encadrants, et des agents et un conseil sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations de travail.

Le référent est le destinataire régulier des informations portant sur l'évolution des pratiques en matière de télétravail, ainsi que, dans une logique de mutualisation, des outils d'accompagnement élaborés par les différents acteurs (modèles de convention ou de charte, référentiels, FAQ...) en vue d'en assurer la diffusion.

Il peut également être en charge, en lien avec les directions du numérique quand elles existent, du pilotage et de la mise en œuvre de la politique de formation, de la même manière qu'un référent métier. Le référent télétravail pourra également accompagner les agents et les encadrants après la mise en œuvre du télétravail. Le référent est compétent pour intervenir aussi bien en amont qu'en aval du déploiement du télétravail.

Il dispose d'une lettre de mission présentant son rôle et son périmètre d'action.

NDLR : la question du profil du référent n'est pas abordée et, pourtant, elle est essentielle au regard du rôle de ce personnel situé entre les encadrants et les personnels (entre le marteau et l'enclume ?).

- impacts sur l'égalité professionnelle :

Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.

La prévention des violences sexistes et sexuelles telle qu'elle est inscrite dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, doit être pleinement prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail peut favoriser la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure articulation des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants, ...);

- création d'une allocation forfaitaire.

L'accord du 13 juillet s'efforce de répondre à toutes les questions relatives à la mise en place du télétravail et à protéger les agents en encadrant ce nouveau mode d'organisation en en couvrant tous les aspects.

Les évolutions réglementaires doivent être prises dans les 6 mois suivant la signature de cet accord si les arrêtés pris antérieurement ne sont pas conformes. Le souci est toujours la mise en œuvre et le retour sur cette mise en œuvre. Il est à noter qu'un comité de suivi de l'application de l'accord, constitué des signataires, est mis en place qui se réunira au moins une fois par an. Il peut s'entourer de personnalités qualifiées pour conduire ses travaux.

Pour résumer, il faut que l'administration passe à la culture du résultat pour que la mise en place du télétravail soit une réussite et qu'un personnel en télétravail ne s'entende plus jamais dire que dans télétravail, il y a surtout télé. Il est vrai que dans le contexte de la COVID-19, des personnels ont pu profiter de la situation mais ne serait-ce pas, finalement et surtout, la responsabilité des supérieurs qui ne sont pas astreints à définir des objectifs, à en vérifier les atteintes et à avoir le courage de mettre fin à des situations de télétravail qui n'en étaient pas dans les faits ? Par ailleurs, si la chaîne hiérarchique ne soutient pas les supérieurs directs, il est difficile de faire ce qui doit être fait même si c'est juste et justifié...



PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Au journal officiel du 9 septembre est paru le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat.

Le montant est de 15 € par mois soit 180 € par an. Pour bénéficier de ce dispositif qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022, l'agent doit adresser à son employeur public de l'Etat dont il relève une demande de remboursement accompagnée d'une attestation émise par un organisme mentionné à l'article 3 du décret n° 2021-1164 soit :

1° mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;

2° Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;

3° entreprises d'assurance mentionnées à l'[article L. 310-2 du code des assurances](#).

Lorsque l'agent est ayant droit d'un contrat collectif, les cotisations sont éligibles à condition qu'elles ne fassent pas l'objet d'un financement d'un employeur autre que ceux mentionnés à l'article 1er.

Il est à noter qu'il s'agit d'un dispositif *temporaire qui vise à assurer la transition vers un nouveau régime cible de financement de la PSC dans la fonction publique de l'Etat, défini par l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 17 février 2021.*

Une foire aux questions est disponible : [Foire aux questions relative au dispositif temporaire de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire « santé » des agents civils et militaires de l'État \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)



APPEL A CANDIDATURES (BIS)

L'année prochaine aura lieu l'élection des membres du conseil d'administration interviendra (renouvellement tous les trois ans). Des postes d'administrateurs (4) sont à pourvoir en raison de

démission ou du souhait de certains/certaines de passer la main après de très nombreuses années de participation à l'animation de l'association. Il est souhaité que des membres des promotions récentes se joignent aux plus anciens.

Les obligations pour siéger au conseil d'administration sont d'être à jour de sa cotisation, de participer aux deux conseils d'administration et à l'assemblée générale annuelle qui se tient le même jour que le conseil d'administration du 1^{er} semestre.

La distance n'est plus un obstacle puisque nous utilisons la visioconférence pour nos réunions et, quand il sera de nouveau possible de se réunir, elles se tiendront à la fois en présentiel et par visioconférence.

Ce qui est attendu d'un membre du conseil d'administration, dans la mesure de ses possibilités, est la proposition d'actions comme l'organisation de rencontres en province, de thèmes pour notre publication, voire la rédaction, d'activités pour faire vivre l'association.



LES MINISTÈRES VUS DE L'INTÉRIEUR

L'une des pages du site s'intitule « les ministères vus de l'intérieur ». Si vous avez eu la curiosité de la consulter, ce dont nous ne doutons pas, vous savez que cette rubrique est composée d'une fiche dénommée « généralités » et de 7 fiches par ministère :

- ❖ affaires étrangères ;
- ❖ agriculture ;
- ❖ armées ;
- ❖ écologie ;
- ❖ éducation nationale ;
- ❖ intérieur ;
- ❖ travail.

La dernière mise à jour remonte à 2015 et diverses évolutions sont intervenues en 6 ans : fusion de services, apparition de nouveaux métiers comme celui de fondé de pouvoir à l'éducation nationale. Il manque des fiches pour le ministère de l'économie, des finances et de la relance, la caisse des dépôts et consignations ainsi que pour le ministère des solidarités et de la santé.

Ce serait une aide inestimable si vous acceptiez de vous collaborer à ce travail, utile tant aux candidats qu'aux futurs collègues en formation ⁴ ou aux actifs en recherche d'une mobilité. Nous vous enverrons la fiche en format modifiable.

Contact : irarque44000@gmail.com .



⁴ Il n'est pas inutile de rappeler que la formation ne comporte plus de stage et que nos futurs collègues ne peuvent se faire une idée de l'administration que par les témoignages des uns et des autres.

AVIS DE DECES

Christophe BOISSON (93/94) : décédé le 30/05/21
Marc DIEU (11/12) : décédé en 2021
Sylvie RICHARD (93/94) : décédée le 17/12/20



PROMOTIONS

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

Préfet au 04/05/21

Marie AUBERT (96/97) - CE

Inspecteur général de l'agriculture de 2^{ème} classe au 01/09/21

Pierrick DANIEL (97/98) – CI

Administrateur général

Albert ALLO (88/89) – CE au 23/04/21 Xavier LE GALL (94/95) – CE au 01/01/21
Agnès VARNAT (91/92) – CE au 01/01/21

Tour extérieur administrateur civil 2021

29 lauréats : H : 14 (48,28 %) – F : 15 (51,72 %)

Origine des lauréats : intérieur : 10 (34,48 %) – économie : 5 (17,24%) – armées : 3 (10,34%) – éducation : 3 (10,34%) – agriculture : 2 (6,90%) – ministères sociaux : 2 (6,90%) – culture/transition écologique/CDC/CNCCFP : 1 poste chacun

Pierre-Eloi BRUYERRE (06/07) – CE Nicolas CHAMOULAUD (09/10) - CI
Hélène DEPLAGNE (01/02) - CE

Sous-préfète au 29/07/21

Camille de WITASSE-THEZY (04/05) - CE

Attaché d'administration hors classe échelon spécial 2021 – Transition écologique

Christine BERTHOME (99/00) - CE Isabelle LANNUZEL (91/92) - CE

Attaché d'administration hors classe 2021 – Solidarités et santé / Travail

Alain MAISON (02/03) - CE

Attaché d'administration hors classe 2021 – Intérieur

Francis LAUNEY (93/94) – CI au 06/11/21 Catherine TONNERRE (93/94) – CE au 02/12/21

Attaché d'administration hors classe 2021 – Armées

Emmanuel DANSOU-MOREL (04/05) – 3C Éric HANDSCHUH (01/02) - CE
Marie-Hélène POULAIN (99/00) - CE

Attaché d'administration hors classe 2021 – Transition écologique

Séverine BIENASSIS (99/00) – CE Hélène BURGAUD-TOCCHET (01/02) – CE
Olivier DE GASQUET (01/02) – 3C Philippe MACHU (93/94) - CE

Muriel ROUYER (95/96) - CE

Attaché principal d'administration de l'Etat 2021 – Transition écologique

Bénédicte BADUEL (02/03) – CE

Olivia BONNIN (03/04) - CI

Christelle GUINAUDEAU (04/05) - CE

Isabelle PRENVEILLE (85/86) - CE



RÉSULTATS DE CONCOURS

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

Attaché principal au titre de 2021 – Intérieur

150 lauréats : H : 58 (38,67 %) – F : 92 (61,33 %)

Stéphane BERAUD (14/15) - CI

Cycle préparatoire au concours interne d'entrée à l'ENA 2021

80 lauréats : H : 41 (51,25 %) – F : 39 (48,75 %)

Elise BERNARD (11/12) – CE

Sarah DAUNAY (16/17) – CE

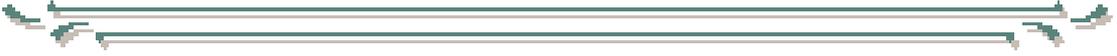
Jean-Thomas ELDIN (18/19) – CE

Yoann FONTANA (09/10) – CE

Audrey MARTINEAU (15/16) – CE

Yannis PAYET (17/18) - CE

Céline TOUSSAINT (16/17) – 3C



FÉLICITATIONS

Nomination dans l'ordre national du Mérite (chevalier)

Par décret du 31/12/20 : Guillaume DUVERGER (04/05)

Nomination dans l'ordre national de la Légion d'honneur (chevalier)

Par décret du 13/07/21 : Christophe ROUILLON (95/96)