



PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES IRARQUES NANTAIS

LA LETTRE DE LA PRÉSIDENTE

Sommaire :

la lettre de la présidente

indemnité temporaire de
mobilité au sein du
ministère de l'intérieur

la rupture
conventionnelle

du devoir de réserve

avis de décès

promotions

résultats de concours

félicitations

Cher(e)s collègues,

J'espère que vous allez toutes et tous bien dans le contexte actuel qui n'est guère réjouissant.

L'actualité immédiate de l'association est l'élection du conseil d'administration qui se déroulera le 26 mars. Le lieu de l'assemblée générale n'est pas arrêté puisque nous recherchons une salle où nous pourrions travailler en présentiel et en visioconférence de façon satisfaisante. Comme d'habitude, une solution sera trouvée rapidement (pas vraiment le choix, en fait).

Etant donné que les réponses aux demandes de mise à jour des coordonnées par messagerie sont loin, très loin, d'être nombreuses (25 % en période faste et je suis optimiste), le travail par téléphone va être réactivé. L'une des nouvelles administratrices de l'association prendra le relais en la matière.

L'annuaire semestriel ne peut être à 100 % à jour, certes, en raison des mutations nombreuses mais plus le temps passe, plus il est difficile de retrouver les collègues. Comme je l'ai déjà écrit, entre les changements de noms, de fonctions publiques, les démissions de la FP, les départs à la retraite et autres, c'est un travail de longue haleine. Il est relativement aisé de trouver une adresse de messagerie (quoique...) mais cela ne signifie nullement que vos coordonnées professionnelles exactes soient connues, surtout avec le recours aux sigles qui n'éclaire rien sauf pour les personnes en interne. De plus, un même sigle peut recouvrir des réalités très différentes selon les administrations.

La fiabilité de l'annuaire est indispensable à l'efficacité de notre réseau nantais que vous soyez en activité, pour les candidats ou les futurs collègues en formation, pour trouver des tuteurs dans le cadre des Talents du service public ou des Cordées de la réussite à la demande de l'IRA. C'est aussi utile quand un organisme tel l'IPAG de Nantes sollicite l'association pour pourvoir un poste d'intervenant comme certains le savent déjà. A noter que cet institut apprécie la réactivité de réponse et souligne la qualité des potentiels intervenants.

Bon courage à toutes et à tous. A très bientôt.

Irarquement vôtre.

INDEMNITE TEMPORAIRE DE MOBILITE AU SEIN DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

L'arrêté du 20 janvier 2022 fixant la liste des emplois ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au sein du ministère de l'intérieur est paru au JO du 10 février.

Cet arrêté est pris sur le fondement du décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité.

« La création d'une indemnité temporaire de mobilité concerne les agents titulaires et non titulaires en contrat à durée indéterminée de l'Etat dont la compétence est recherchée et qui acceptent une mobilité fonctionnelle ou géographique temporaire.

L'indemnité temporaire de mobilité est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité et de l'existence d'une difficulté particulière de recrutement. A titre d'exemple : le poste se trouve dans une zone géographique particulièrement sensible, aucune candidature ne s'est présentée dans les six premiers mois de l'ouverture du recrutement, les titulaires se sont succédé à un rythme rapide sur le poste (plusieurs agents restant moins de deux ans). (rapport au Premier ministre de 2008) ».

L'arrêté du 17 avril 2008 fixe le montant maximum de cette indemnité à 10 000 €

L'article 3 du décret précise les modalités de versement. L'indemnité est payée en trois fractions :

- une première, de 40 %, lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi ;
- une deuxième, de 20 %, au terme d'une durée égale à la moitié de la période de référence ;
- une troisième, de 40 %, au terme de la période de référence.

L'article 5 du décret stipule qu'elle ne peut être attribuée aux agents dont l'emploi constitue leur première affectation et qu'elle est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Cette procédure a été utilisée en 2013 par le ministère de l'écologie et à plusieurs reprises par le ministère des armées (2018, 2019, 2020 et 2021).

La liste figurant sur l'arrêté du 20 janvier 2022 concerne :

- des postes de catégories A, B et C ;
- montant de l'indemnité : 10 000 € pour une catégorie A, 8 000 € pour une catégorie B et 6 000 € pour une catégorie C ;
- beaucoup de postes techniques mais pas seulement ;
- très majoritairement des postes situés en région parisienne : police nationale, gendarmerie nationale, préfecture de police, préfectures de l'Essonne et du Val-de-Marne. Des postes de la gendarmerie nationale (plutôt techniques) et un du ressort de la Préfecture de police sont situés en Seine-Saint-Denis : ils ne sont pas concernés par la prime de fidélisation créée par le décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat (10 000 € et 5 ans de présence) ;
- en province : SGAMI sud, préfectures de l'Indre, de l'Orne et de la Haute-Savoie ;
- période de référence : 3 ans sauf la préfecture de l'Essonne pour laquelle la durée est de 4 ans.

Le fait qu'il s'agisse d'une indemnité temporaire de mobilité et non d'une indemnité de mobilité temporaire n'engage en rien l'administration sur les conditions de retour de l'agent dans son ancienne administration à l'issue de la période de référence s'il ne souhaite pas prolonger. En clair, il s'inscrit dans le mouvement classique de la mobilité.

Il est dommage que rien n'indique que ces affectations seront prises en compte dans le cadre d'une mutation à l'issue de la période de référence. En effet, il aurait pu être prévu que l'agent bénéficie d'un avantage pour une affectation dans une région particulière ou que cela soit pris en compte dans le cadre d'une promotion. Pour cette seconde hypothèse, les modalités seraient sans doute difficiles à définir sans constituer une évidente rupture d'égalité avec les autres candidats. Quand il existait encore les réductions d'ancienneté, il aurait été facile de décider de l'attribution systématique de 3 mois de réduction d'ancienneté annuels pendant la période de référence.

Il peut être supposé que ces postes bénéficient de la NBI du fait de compétence recherchée de l'agent mais sans avoir vu les fiches de poste, rien n'est moins certain mais ce ne serait pas illogique.

Il n'est pas sûr que l'attribution de cette prime temporaire suffise à attirer des candidats en nombre suffisant pour combler les nombreux postes concernés. L'argent n'est pas le seul moteur des personnes, voire n'en est plus un dans une société dans laquelle les gens aspirent à donner du sens à leur action et à concilier vie privée et vie professionnelle.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE¹

Pourquoi s'intéresser à la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique d'Etat ? Pour deux raisons : parce qu'elle existe et parce que des collègues choisissent de quitter la fonction publique ou l'envisagent. Eu égard au nombre de textes et de procédures, faire un point de temps à autre sur certains sujets n'est sans doute pas superfétatoire.

La rupture de rupture conventionnelle a été mise en place par les décrets n° 2019-1593 (procédure) et n° 2019-1596 (indemnité) du 31/12/2019 pour une expérimentation de 6 ans soit jusqu'au 31/12/2025 complétés par l'arrêté du 06/02/20 (modèles de convention).

Sans que les dispositions de ces décrets abrogent l'indemnité de départ volontaire instituée par les décrets n° 2008-368 du 17 avril 2008 (FPE) et n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 modifié (FPT), le décret n° 2019-1596 restreint son application puisque l'article 6 prévoit que le départ volontaire ne s'applique plus qu'en cas de démission volontaire de l'agent et si le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

Les fonctionnaires titulaires, les contractuels en CDI et les ouvriers d'Etat peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle mais les conditions qui ne permettent pas d'en bénéficier ne sont pas les mêmes.

Un fonctionnaire âgé d'au moins 62 ans et remplissant la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein (autrement dit nombre de trimestres requis atteint) ou détaché en tant que contractuel est exclu du dispositif.

¹ Source : CFDT-UFETAM

De plus, en cas de signature d'un engagement à servir à la fin d'une période de formation, le candidat devra avoir accompli la totalité de service prévue par cet engagement soit 3 ans **à compter de la titularisation** pour un irarque. En clair, une personne commençant sa formation au 1^{er} mars 2022 ne pourra envisager une telle rupture qu'à compter du 1^{er} mars 2026.

Cette rupture peut être initiée soit par l'agent soit par l'administration et **elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.**

Le montant minimum de l'indemnité est calculé en fonction de l'ancienneté mais ne peut être supérieur à 1/12^e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans d'ancienneté. Les services dans les 3 fonctions publiques sont pris en compte.

La rémunération brute prise en compte est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle. Si l'agent était en disponibilité, le montant de rémunération brut annuelle est égal à zéro ce qui exclut de facto ces personnes du dispositif.

Pour la détermination de la rémunération brute annuelle mentionnée aux précédents alinéas, les éléments suivants sont exclus :

1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

2° Les majorations et relatives à une affectation outre-mer ;

3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;

4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire prévu au I est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service.

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture (ISRC)
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	1/2 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Le montant exact de l'indemnité est compris entre le montant plancher et le montant plafond est le fruit d'une négociation entre l'agent et l'administration.

Conséquences fiscales :

- en matière de CSG :

▶ montant de l'indemnité inférieur à 82 272 € : exonération totale ;

▶ montant compris entre 82 272 € et 411 360 € : 98,25 % du montant soumis à la CSG ;

▶ montant supérieur à 411 360 € intégralement soumis à la CSG ;

- en matière d'impôt sur le revenu, pas d'exonération dans la limite de :

▶ 2 fois le montant de la rémunération annuelle perçue au cours de l'année précédant la rupture dans la limite de 243 144 € ;

▶ ou 50% de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédant celle de la rupture dans la limite de 243 144 € ;

▶ ou montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui sera retenu.

La rupture entraîne la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive prévue dans la convention.

Il est important, pour le calcul de la retraite, de bénéficier d'une ancienneté au moins égale à 6 mois dans l'échelon au moment de la rupture.

En cas d'un nouveau recrutement dans la fonction publique au cours des 6 ans suivant la rupture, l'indemnité devra être remboursée à l'Etat (sans surprise...).

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté doit fournir une attestation sur l'honneur certifiant qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle au cours des 6 années précédant le recrutement. Si un remboursement s'avère nécessaire, il intervient dans les 2 ans suivant le recrutement.

En cas de perte d'emploi, un ancien agent public a droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), le cas échéant s'il se retrouve involontairement privé d'emploi :

▶ justifier, à la date de fin du contrat de travail, d'une période minimale de travail. Un simulateur permet d'estimer le montant de l'ARE ;

▶ le versement de l'ARE peut être cumulé avec d'autres revenus d'activité ;

▶ le versement de l'ARE cesse en cas de nouvelle activité professionnelle salariée ;

▶ les conditions d'indemnisation varient selon l'âge.

Pour sa part, le ministère de l'intérieur par une circulaire en date du 15 décembre 2020 a précisé l'application de la rupture conventionnelle en son sein, en particulier les raisons pour accepter ou refuser une telle demande et les éléments de détermination du montant de l'indemnité.

1) Eléments pour accepter de se séparer d'un agent :

a. Situation où le motif de départ ne répond pas à une autre logique que celle d'une rupture conventionnelle, cette dernière ne pouvant être utilisée à la place d'une sanction pour inaptitude ou insuffisance professionnelle ;

b. Corps en extinction ;

c. Fonctions ou secteurs géographiques qui ne sont pas en tension ;

d. Projet de reconversion professionnelle (création d'entreprise...) bien établi, notamment ceux en lien avec le service public et l'intérêt général ;

e. Restructuration ou réorganisation ;

f. Motifs personnels impérieux susceptibles de générer une indisponibilité sur le long terme, notamment eu égard à des considérations de santé dans l'entourage proche requérant sa présence ;

g. Réalisation du schéma d'emplois du service.

2) Éléments pour refuser le départ d'un agent :

- a. Compétence(s) rare(s) ;
- b. Agent formé et dont la formation doit permettre à l'administration qui l'emploie de faire progresser quantitativement et qualitativement son activité ;
- c. Fonctions peu attractives, dans des zones peu attractives et/ou appartenance à un corps peu attractif (difficultés de remplacement en cas de départ) ;
- d. Agent ayant réussi un concours dans une autre administration de l'Etat ou une autre FP ;
- e. Indemnisation et montant des indemnités chômage / ARE à financer par le service de départ risquant d'être plus élevés que le coût induit par le maintien en fonctions jusqu'à l'âge limite pour la retraite ;
- f. Projet professionnel semblant insuffisamment établi ou très risqué, prioritairement en matière déontologique.

3) Détermination du montant de l'indemnité :

- a. Coût induit par l'agent s'il reste dans l'administration jusqu'à la fin de sa carrière en veillant à ce que le montant de l'indemnité ne soit en aucun supérieur à 50 % du coût qu'aurait représenté le maintien en fonctions jusqu'à la retraite ;
- b. Coût des indemnités chômage / ARE à financer (élément pour un refus) ;
- c. Montant de l'indemnité de départ volontaire pouvant être versée en cas de restructuration ;
- d. Qualité des services de l'agent pendant son temps de présence ;
- e. Soutenabilité budgétaire du programme concerné dans le cadre de la soutenabilité globale de l'ensemble des programmes du ministère.

Le premier entretien entre l'agent et l'administration peut être l'occasion d'envisager les perspectives professionnelles de l'agent pour anticiper un éventuel refus et son potentiel maintien dans la fonction publique.²

Il serait intéressant de savoir les autres ministères ont produit une circulaire sur le même sujet (sans doute) et surtout de comparer les éléments retenus pour accepter ou refuser une rupture conventionnelle. Il peut être supposé que selon la réalisation des effectifs, les conditions sont plus ou moins restrictives.

Le recours à l'indemnité temporaire de mobilité par l'arrêté du 20 janvier démontre que le ministère de l'intérieur est confronté à des difficultés pour recruter dans les métiers techniques ou sur des zones géographiques. Cela laisse supposer que pour ces périmètres, l'obtention d'une rupture doit être difficile.

Ce qui serait intéressant aussi, c'est de connaître le nombre de ruptures conclues et le nombre de demandes formulées par les agents quel que soit leur statut depuis 2 ans. N'hésitez pas à nous faire parvenir les circulaires de vos ministères respectifs si elles existent.

A priori, cette procédure ne rencontre pas le succès espéré, au moins au ministère de l'intérieur, mais nous ignorons quel objectif chiffré était fixé à l'origine, globalement.

Par ailleurs, le manque d'attractivité de la fonction publique ne cesse d'être déploré ce qui est quelque peu paradoxal : d'un côté, des procédures sont initiées pour faciliter le départ des agents, de l'autre, les candidats manquent entraînant une baisse du niveau de sélectivité des concours.

² Si un agent est vraiment décidé à quitter l'administration, en cas de refus d'attribution d'une rupture conventionnelle, la démission est toujours possible mais dans des conditions nettement moins favorables à cet agent. L'ISRC peut être un avantage non négligeable pour démarrer une nouvelle activité ou dans le cas de motifs personnels impérieux. C'est toujours mieux de se séparer à l'amiable.



DU DEVOIR DE RÉSERVE

Ces derniers mois, la question du devoir de réserve des fonctionnaires a été soulevée en raison de tribunes dans la presse ou d'opinions exprimées sur des réseaux sociaux. Entre ceux qui évoquent le droit de réserve (sic) et ceux qui l'assimilent à une interdiction absolue de s'exprimer sur quelque sujet qu'il soit, il a semblé opportun de vérifier ce que recouvre cette obligation. Le plus simple a été consulté sur le site service-public).

« Le devoir de réserve désigne l'obligation faite à tout agent public de faire preuve de réserve et de retenue dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles.

L'obligation de réserve n'est pas conçue comme une interdiction d'exercer les droits élémentaires du citoyen : liberté d'opinion et liberté d'expression.

Le devoir de réserve ne concerne pas le contenu de vos opinions, mais **leur mode d'expression**.

L'obligation de réserve s'applique **pendant et en dehors** du temps de travail.

Le devoir de réserve s'applique plus ou moins rigoureusement selon les critères suivants :

- Place dans la hiérarchie (l'expression des hauts fonctionnaires est jugée par exemple plus sévèrement)
- Circonstances dans lesquelles vous vous exprimez (un responsable syndical agissant dans le cadre de son mandat bénéficie par exemple de plus de liberté)
- Publicité donnée à vos propos (selon par exemple que vous vous exprimez dans un journal local ou dans un média national)
- Formes d'expression (par exemple si vous avez utilisé ou non des termes injurieux ou outranciers)

L'obligation de réserve vous impose aussi d'éviter en toutes circonstances les comportements pouvant porter atteinte à la considération du service public par les usagers.

C'est à l'autorité hiérarchique dont vous dépendez de déterminer si vous avez manqué à votre devoir de réserve.

Le non-respect de l'obligation de réserve peut justifier qu'une [procédure disciplinaire](#) soit engagée à votre encontre.

À savoir : vous restez soumis au devoir de réserve pendant les périodes d'inactivité dans la fonction publique. Par exemple, pendant les périodes de disponibilité ou de congé non rémunéré ou pendant les périodes de [suspension de fonctions](#). »



AVIS DE DECES

Pascal JACQUIN (83/4)	: décédé le 13/03/21
Claire JEGOU (07/08)	: décédée le 09/10/21
Anne VIGNAUD (93/94)	: décédée le 02/02/22

PROMOTIONS

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

Attaché d'administration hors classe 2022 – caisse des dépôts et consignations

Charles DU DRESNAY (04/05) - CE

Attaché d'administration hors classe 2022 échelon spécial – caisse des dépôts et consignations

Geneviève PUYAU (92/93) - CI

Michel SARGEAC (83/84) - CE

Attaché principal 2022 – intérieur

Marc LAROYE (02/03) - CI

Olivier VERCASSON (01/02) - CE

Attaché d'administration hors classe 2022 – intérieur

Evelyne BOURDET (95/96) – CI

Christophe GUILLERIT (90/91) – CE

Hélène JAMIN (97/98) – CE

Franck MALAUSSENA (99/00) - CE

Anne-Sophie PERON (05/06) – 3C

Attaché d'administration hors classe 2022 échelon spécial – intérieur

Chantal CHAMPIGNY (86/87) - CE

Bertrand LE DU (88/89) - CE

Conseiller des affaires étrangères hors classe au 01/07/22

Grégor TRUMEL (99/00) - CE

Administrateur civil hors classe au 01/01/22

Gwladys FROMENTIN (02/03) - CE

Cécile GUILHEM (07/08) - CE

Marie MAUFFRET-VALADE (99/00) - CI

Premier conseiller du corps des magistrats des TA et des CAA

Jonathan COTRAUD (10/11) - CE

Premier conseiller du corps des magistrats des TA et des CAA au 01/01/22 (tour extérieur)

Marie-Anne RONCIERE (04/05) - CE

Conseiller référendaire Cour des comptes au 07/01/22

Souad ELGNAOUI (94/95) - CE

Sous-préfète au 10/01/22

Salwa PHILIBERT (13/14) - CI



RÉSULTATS DE CONCOURS

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

Conseiller du corps des magistrats des TA et des CAA au 01/01/22 (concours interne de recrutement direct)

17 lauréats : H : 8 (47,06 %) – F : 9 (52,94 %)

Vincent BUREAU (12/13) - CE

Pierre-Yves CABAL (15/16) - CE

Administrateur territorial 2021

Hélène SAVINA-CHAMBON (06/07) - CE

Attaché principal au titre de 2021 – agriculture et alimentation

22 lauréats : H : 10 (45,45 %) - F : 12 (54,55 %)

David ARMELLINI (15/16) - CE

Samuel JULIEN (13/14) - CE

Attaché principal au titre de 2021 – culture

21 lauréats : H : 7 (33,33 %) - F : 14 (66,67 %)

Myriam GOURRIN (15/16) – CI

Attaché principal au titre de 2022 – transition écologique

63 lauréats : H : 30 (47,62 %) - F : 33 (52,38 %)

Emmanuel BOUTBIEN (13/14) – CE

Candice HUBERT (07/08) – CI

Dado KANDE (11/12) – CE

Elodie LEJEUNE (06/07) – CE

Darmi MADI ATTOUMANI (14/15) - CI

Marie VERGOS (08/09) - CE

Attaché principal au titre de 2022 – armées

37 lauréats : H : 15 (40,54 %) - F : 22 (59,46 %)

Pascal ERRECART (15/16) - CI

Clémence GIRARD (14/15) – CE

Catherine REBATET (07/08) - CI

Sylvain TRAVERSA (17/18) - CE

Attaché principal au titre de 2022 – économie, finances et relance

33 lauréats : H : 15 (45,45 %) - F : 18 (54,55 %)

Matthieu BOURASSEAU (14/15) - CI

Coco CHARLY (14/15) - CE

Pauline MAGNE (14/15) – CE

Lucile MINIERE (12/13) - CE

Anne RENONCET (14/15) - CE

Attaché principal au titre de 2022 – caisse des dépôts et consignations

30 lauréats : H : 13 (43,33 %) - F : 17 (56,67 %)

Ségolène BELANGER (HUCHET) (14/15) - CE

Nathalie GILDARD (12/13) – CI

Attaché principal au titre de 2022 – travail et santé

85 lauréats : H : 23 (27,06 %) - F : 62 (72,94 %)

Steven CARRO (14/15) – CE

Christelle CIBERT (10/11) – CI

Marine DANIEL (07/08) – CE

Isabelle de ROTALIER-GUILLOU (18/19) – CE

Céline JOHNSTON (12/13) – CI

Edern LE ROUX (14/15) – CE

Stéphanie LEROY (10/11) – 3C

Raouf MISSOUM (18/19) – CI

Nassrine MOHAMED YOUSOUF (18/19) – 3C

Marie PERRIN-BALLAIRE (14/15) - CE

Attaché principal au titre de 2022 – intérieur

165 lauréats : H : 63 (38,18 %) - F : 102 (61,82 %)

Florence BELBOL (13/14) - CE

Sophie BONNARDOT (12/13) – CE

Prema DESROSIERS (16/17) - CI

Etienne-Jean DUBOIS (14/15) – CE

Jules-Antonin FENET (14/15) – CE

Auréli FEUILLET (17/18) – 3C

Sandra FLUCK (12/13) – CI

Cécile FOUQUAT (10/11) – CI

Corentin GREFFE (13/14) – CE

Tenemakan KEITA (13/14) – CE

Auréli LE GOURRIEREC (05/06) – CE

Anne LELIARD (13/14) – CI

Marie LIONS (12/13) – CI

Bertrand MARECHAL (14/15) – CI

Pauline MARTY (12/13) – CE

Nabil MEFTAH (12/13) - CE

Anne ROUSSEAU (08/09) - CE

Secrétaire des affaires étrangères principal au 01/07/22

26 lauréats : H : 14 (53,85 %) – F : 12 (46,15 %)

Laurent BARBOT (93/94) - CE

Vincent GREMERET (07/08) - CE

Attaché principal au titre de 2022 – justice

24 lauréats : H : 8 (33,33 %) - F : 16 (66,67 %)

Lucie CHARBONNEAU (14/15) - CE

Attaché principal au titre de 2021 – services du Premier ministre

11 lauréats : H : 7 (63,64 %) - F : 4 (36,36 %)

Vincent BUREAU (12/13) - CE



FÉLICITATIONS

Nominations dans l'ordre national du Mérite (chevalier) – décret du 24/11/21

Véronique BRETHERAU (98/99)

Béatrice CARIOU (83/84)

Fabien CHOLLET (04/05)

Florence LALANNE (04/05)

Grégor TRUMEL (99/00)

Jean-Pierre DONZ, directeur de l'IRA de Nantes

Nominations dans l'ordre national du Mérite (officier) – décret du 24/11/21

Jean-Luc GUILLEMOTO (78/79)

Nathalie VAYSSE (92/93)

Nominations dans l'ordre national de la Légion d'Honneur (chevalier) – décret du 31/12/21

Béatrice CASTERA (99/00)

Séverine METILLON (00/01)

