



NANTES

ISSN : 1261-3398

PROSPECTIVES

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

LA LETTRE DE LA PRESIDENTE

Sommaire :

La lettre de la présidente

Le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat

Remplacement de la prime de fonctions et de résultats

Que deviennent-ils ? – Promotions

Que deviennent-ils ? – Résultats de concours

Félicitations

Chers collègues,

Voici enfin le bulletin du second semestre. Comme annoncé par message, il n'est adressé qu'à une partie des anciens élèves de l'IRA de Nantes en raison de l'insuffisance des ressources financières de l'association. Les bénéficiaires sont les adhérents 2011 à 2013, la promotion en cours et la promotion sortante soit 2012/2013.

Certain(e)s ont proposé, une nouvelle fois, de supprimer l'édition papier : je vais expliquer, une nouvelle fois aussi, pourquoi nous ne le ferons pas.

- 1) Une expérience menée en 2008 avait entraîné une très forte chute des adhésions enrayée par les relances par courrier effectuées dans le courant du second semestre de la même année ;
- 2) L'envoi aux seuls adhérents n'assure pas les ressources de l'association car les adhérents sont volatiles : certains cotisent tous les ans, d'autres tous les 2 ou 3 ans et d'autres tous les 10 ans. La réception du bulletin déclenche environ une centaine d'adhésions soit 300 pour une année ;
- 3) Nous recevons beaucoup de messages sur nos boîtes aux lettres professionnelles et travaillons dans l'urgence : le bulletin n'est pas une priorité et occupe de l'espace ;
- 4) Beaucoup ne peuvent plus imprimer le bulletin au bureau pour des raisons d'économie ;
- 5) Le format du bulletin permet de le transporter facilement dans les transports en commun et ses couleurs permettent de le distinguer des documents professionnels.

Le bulletin de janvier devrait parvenir à l'ensemble des anciens dès réception de la subvention que l'institut nous octroie, sans doute en février.

Cela ne signifie absolument pas que nous pouvons survivre sans les adhésions dont j'espère que le niveau remontera à 300 en 2014. Cela est d'autant plus vital que les charges de l'association vont être majorées par l'augmentation de la TVA qui intervient au 1^{er} janvier. Ce chiffre est à rapprocher de celui des 3 628 destinataires du bulletin. A une époque, le taux d'adhésion avoisinait les 10 %... Nous en sommes loin, hélas.

Je vous informe qu'il a été décidé de faire une revue de presse sur la page Facebook des anciens élèves de l'IRA de Nantes, reprise en partie sur le site de l'association. Il nous a semblé que c'était une façon intéressante d'utiliser ces supports. La publication d'articles sur Facebook n'est pas réservée aux membres du conseil d'administration de l'association. En clair, si vous pensez qu'un article pourrait intéresser les collègues, je vous invite à ne pas hésiter à le partager.

Numéro édité à 500 exemplaires

Toute l'équipe de l'association vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année et vous donne rendez-vous en 2014.

LE CORPS INTERMINISTERIEL DES ATTACHES D'ADMINISTRATION DE L'ETAT

Le 1^{er} octobre 2013 est paru le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 relatif à l'intégration de seize corps ministériels dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat et à l'ouverture de recrutements réservés dans ce corps qui est entré en vigueur le 2 octobre.

Désormais, toutes les personnes issues d'un IRA sont attachés d'administration de l'Etat à l'exception des corps suivants :

- attachés d'administration du ministère de la défense mais l'adhésion devrait intervenir en 2014 à l'issue du plan de requalification organisé par le décret n° 2011-963 du 17 août 2011 dont l'objectif est l'amélioration de la promotion interne dans le corps des attachés du ministère de la défense ;
- les attachés de la DGAC ;
- les secrétaires des affaires étrangères ;
- les inspecteurs des affaires maritimes.

En septembre 2011, nous avons publié un article à l'occasion de la parution du décret n° 2011-1317 portant statut particulier du corps interministériel des attachés de l'Etat du 17 octobre 2011 dans lequel nous nous interrogeons sur l'objectif réel de la création de ce corps interministériel : réelle avancée pour les attachés ou solution pour résoudre le problème de l'immobilité des conseillers d'administration, emploi fonctionnel ce qui ne constitue pas un débouché?

Ce questionnement semblait provocateur à l'époque à certains mais était totalement légitime et nous avons eu la confirmation depuis qu'il s'agissait bien de redonner à de la mobilité aux conseillers.

* Qu'apporte ou que change le décret du 30 septembre 2013 par rapport au décret du 17 octobre 2011 ?

1) Création d'un grade de directeur de service qui intègre les directeurs de préfecture, les CASU et les chefs des services administratifs du Conseil d'Etat ce qui est une bonne façon de gérer des corps en voie d'extinction au lieu de les laisser subsister jusqu'au départ à la retraite du dernier d'entre eux et permet des économies en matière de gestion même si ce nouveau grade est placé en voie d'extinction (article 4) : gestion d'un seul grade au lieu de 3 ;

2) Les fonctionnaires stagiaires sont exclus du processus d'attribution automatique d'un mois d'ancienneté chaque année : logique (article 18) mais n'aurait-il pas été plus simple de réduire les temps d'accès à l'échelon supérieur ?

3) Suppression de la conservation du bénéfice de l'admission au principalat au titre des tableaux annuels d'avancement suivants en cas de non promotion au titre de l'année considérée (article 19). Si l'administration n'est pas en mesure de promouvoir immédiatement un lauréat du principalat, est-il bien juste de l'obliger à repasser cette épreuve sans garantie de réussite l'année suivante ? Cela revient en quelque sorte à remettre en cause la décision du jury qui l'a admis : un peu gênant pour la crédibilité de l'épreuve et les membres du jury, souverain normalement en matière de désignation des lauréats. Limiter à 3 ans le bénéfice de l'admission aurait pu être une solution ;

4) Prise en compte des services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique pour le calcul des six années de détachement du 1° de l'article 24 ;

5) Prise en compte des fonctions de même nature et de niveau équivalent à celles mentionnées au 2° de ce même article 24 pour le calcul des huit années d'exercice de fonctions de direction...(…) correspondant à un niveau élevé de responsabilités accomplies auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;

6) Définition du mode d'accès à l'échelon spécial du grade d'attaché c'est-à-dire par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement (article 27) ;

7) Détachement possible des militaires dans le corps interministériel des attachés (article 28-1) ce qui signifie qu'ils peuvent être intégrés à leur demande ;

8) Inscription des fonctionnaires et militaires en détachement aux tableaux d'avancement de grade (article 28-2) ;

9) Une proportion de 40% peut être appliquée à 5% des effectifs en activité ou en détachement pour les nominations dans le corps interministériel des attachés jusqu'au 2 octobre 2017 au lieu de 20% (article 39) ;

10) Prolongation jusqu'au 31/12/16 au lieu du 31/12/15 de la réduction des conditions de service pour l'accès au grade d'attaché hors classe (article 40).

* L'arrêté du 30 septembre 2013 fixant les règles relatives à la nature et à l'organisation générale de l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat ainsi que la composition et le fonctionnement des jurys prévoit que désormais, **l'examen professionnel est constitué d'une épreuve orale unique d'une durée de 30 mn qui s'appuie sur la constitution d'un dossier de RAEP, non noté.**

L'entretien avec le jury vise à :

- reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat sur la base du dossier fourni par le candidat ;

- apprécier les motivations, les aptitudes au management, les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux attachés principaux d'administration.

Pour ne pas changer, nulle part nous ne trouvons une liste des missions dévolues aux attachés principaux.

* Les taux de promotion au grade d'attaché principal sont fixés à 7,5% pour 2014 et 7% à compter de 2015. Certains ministères avaient anticipé comme les services du Premier ministre (7,6% pour 2014 et 7% pour 2015), l'agriculture (7,5% pour 2014), d'autres non comme le Conseil d'Etat qui affichait un taux de promotion de 10% de 2013 à 2015 ou l'écologie qui comptait promouvoir 9% d'attachés au grade de principal pour 2014.

Le fait que le taux de promotion soit le même pour tous les ministères n'est pas forcément choquant mais la question est le pyramidage entre les attachés, les principaux et les hors classe selon les ministères. Il aurait été intéressant que soit défini un pourcentage pour chaque grade.

Le taux de promotion à la hors classe est de 3% pour 2013, 5% pour 2014, 7% pour 2015 et 9% pour 2016. Logiquement, le pourcentage de principaux devrait diminuer avec le temps puisque le taux de promotion est de 7% à partir de 2015.

Par ailleurs, aucune information n'est donnée sur le type de fonctions auxquelles peut prétendre un attaché hors classe. Alors que la notion de parcours professionnalisé est évoquée très régulièrement, n'aurait-il pas été pertinent de définir par grade les fonctions pouvant être remplies par chaque grade ? Il est vrai qu'aucune condition de mobilité fonctionnelle n'est prévue après l'accès à la hors classe.

Bien entendu, les attachés qui occupent des postes à forte responsabilité (arrêté du 30 septembre 2013 fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011) sont exclus du système ce qui est un peu gênant et montre une mauvaise connaissance de la réalité des postes occupés. C'est vrai : ils n'ont qu'à prendre le temps de préparer leur examen professionnel au lieu de s'investir uniquement dans leur travail (humour...).

Globalement, la création du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat semble surtout profiter aux secrétaires administratifs en ouvrant plus largement l'accès à la catégorie A, donner un coup de pouce financier en début de carrière (+25 points au premier échelon) et un débouché aux conseillers d'administration. Le sentiment pourrait être qu'il ne s'agit là qu'une première étape de la construction du corps interministériel d'autant plus que la gestion reste ministérielle. En effet, l'article 6 du décret de 2011 envisageait la création d'une CAP commune à plusieurs ministères en cas de direction des ressources humaines commune ou de secrétariat général commun, disposition disparue en 2013. Certains ont sans doute voulu ainsi préserver leur spécificité ou leur pré carré. Cela permettrait pourtant des économies en termes de gestion.

Pour que la création de ce corps soit réellement satisfaisante, il faudrait :

- une liste des fonctions par grade ;
- un pyramidage entre chaque grade ;
- la meilleure prise en compte des fonctions exercées plutôt que se limiter à la détention d'un grade ;
- la prise en compte de la mobilité fonctionnelle, géographique, interministérielle voire inter fonctions publiques. Comme nous l'avons déjà écrit, il faudrait sans doute s'inspirer du système en vigueur dans l'administration européenne où les postes sont affectés de points et la promotion liée à l'atteinte d'un total de points accumulés et à l'ancienneté dans des fonctions ;
- une période de formation obligatoire et préalable à la titularisation pour les promus au choix dans le corps des attachés. Même si cela peut déplaire, la différence est nette entre attachés issus des IRA et les autres. Eu égard à l'arrivée massive de catégorie B, cela ne serait pas inutile pour garantir un bon niveau professionnel de l'ensemble du corps des attachés ;
- l'uniformisation et la parution obligatoire de la cotation des postes pour permettre la réelle mobilité interministérielle.

REMPACEMENT DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS

En parallèle avec la création du corps interministériel des attaches d'administration de l'Etat, il a été décidé qu'il fallait revoir la PFR. Il est vrai qu'après 3 années de mise en place, le constat n'est pas forcément satisfaisant pour au moins 3 raisons :

- Cotation hétérogène des postes par ministère ce qui ne risque pas de faciliter la mobilité (voir le bulletin n° 50) ;
- Pratiques ministérielles qui peuvent laisser rêveur ;
- Seules 70 000 personnes sont concernées dont les attachés soit plus de 25 000 agents, ce chiffre correspondant aux personnels concernés par le CIGEM aujourd'hui.

Naïvement, nous pensions que les administrations joueraient le jeu ce qui n'est pas vraiment le cas. Certains ministères ont bloqué la part résultats à un montant forfaitaire inférieur à 1 point de résultat. Au ministère de l'intérieur, le montant moyen 2013 en administration centrale est fixé à 910 € - 700 € en 2011 - pour un attaché ; 1 130 € pour un attaché principal et 1 250 € pour un conseiller d'administration.

Pour rappel, l'arrêté du 22 décembre 2008 avait fixé les taux applicables en administration centrale (hors affaires sociales, défense, services du Premier ministre et ministères économiques et financiers) par grade à 1 700 € pour un attaché ; 2 200 € pour un attaché principal et 2 400 € pour un conseiller d'administration.

Le ministère de la défense applique la même politique.

La valorisation du mérite n'apparaît pas franchement...

Tout aussi naïvement, nous imaginions que la cotation d'un poste était fixée une fois pour toutes sauf dans le cas où le poste évoluerait d'une façon ou d'une autre, évidemment. Illusion encore une fois. Ainsi, la cotation des postes de chefs de bureaux évolue au ministère de l'intérieur. Les chiffres ci-dessous sont ceux de l'administration centrale, le constat est le même pour les autres services et toutes les fonctions à la nuance près que pour certains, c'est la part sociale de la part résultats qui augmente.

	2011	2012	2013	Différence
Attaché	5.07	5.20	5.25	+ 0.18
Attaché principal	5.62	5.76	5.82	+ 0.20
Conseiller d'administration	5.41	5.55	5.60	+ 0.19

Même si nous comprenons parfaitement que cela permet d'augmenter la rémunération des agents dans un contexte de gel du point d'indice, nous pouvons tout de même nous interroger sur le fait que

l'augmentation de la part résultats n'ait pas été privilégiée et il ne faut pas oublier qu'un poste ne peut être coté au-delà de 6 aujourd'hui ce qui limite à plus ou moins long terme une telle politique. Nous allons bien évidemment vérifier ce qui se pratique dans les autres ministères en la matière. Si vous pouvez nous transmettre les circulaires PFR de 2011 à 2013 de vos ministères respectifs, nous vous en serions reconnaissants.

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

- valoriser les fonctions exercées au quotidien, qui intègrent des sujétions de diverse nature, par rapport à l'appartenance d'un agent à un corps, afin de bien prendre en compte ces deux dimensions, le grade et l'emploi, au fondement de la fonction publique de carrière ;

- assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle des agents, de la façon la plus objective possible, c'est-à-dire en se fondant sur le processus de fixation des objectifs professionnels et d'évaluation des résultats obtenus ;

- faire de l'instrument indemnitaire un outil efficace d'accompagnement dans le cadre de parcours professionnels cohérents, facilitant la mobilité entre les ministères et en leur sein ;

- enfin, simplifier l'architecture indemnitaire pour la rendre à la fois plus cohérente, souple et transparente.

Par ailleurs, le dispositif retenu au titre de la PFR, constitue un cadre souple permettant :

- le maintien des équilibres financiers existants,

- le respect des pratiques de gestion adaptées aux spécificités de chaque ministère en matière de politique indemnitaire.

Le bilan dressé par la DGAFP de la PFR est le suivant :

- Revalorisations indemnitaires (vrai pour certains corps, par exemple l'éducation nationale) ;

- Rapprochement des régimes avec des barèmes communs (vrai mais à nuancer à cause de la cotation hétérogène des postes) ;

- Meilleure articulation du régime indemnitaire et des parcours professionnels par la cotation des postes et la cartographie des emplois (cf. la remarque ci-dessus...).

Les objectifs de la nouvelle prime intitulée « indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise » sont :

- Un régime indemnitaire unique ;

- Conçu pour être applicable à tous les agents ;

- Permettre la prise en compte des parcours professionnels ;

- Garantir l'égalité de traitement entre les agents de corps équivalents ;

- Reconnaître l'engagement professionnel individuel et collectif de chacun, apprécié dans le cadre des objectifs du service.

Elle prendra en compte les critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir est prévu. Ce complément sera en fonction des deux critères cités et des résultats obtenus au regard des objectifs fixés selon un système adapté aux catégories d'agents concernés. Et le poids de ce complément variera selon la catégorie statutaire à laquelle appartient l'agent afin de tenir compte des conditions d'exercice des fonctions.

- Les critères professionnels peuvent-ils être cumulatifs ou sont-ils exclusifs les uns des autres ?

- La qualification nécessaire signifie-t-il que la prime sera modulée selon le niveau de diplôme de l'agent ou du niveau de qualification effectivement requis pour exercer les fonctions ? Et à poste équivalent, le fait de ne pas avoir le même niveau de diplôme entraînera-t-il une modulation de l'indemnité ce qui n'a rien à voir avec la difficulté du poste?

- Comment évaluer l'engagement professionnel d'un agent ? En fonction de son présentisme ?

- Le critère des résultats obtenus est objectif mais, hélas, certains supérieurs hiérarchiques sont encore aujourd'hui incapables de fixer des objectifs dignes de ce nom. Leur parler de la norme SMART c'est-à-dire qu'un objectif doit être spécifique, mesurable, adapté, réaliste et temporel revient à leur parler de la dixième

dimension. Par conséquent, la mesure des résultats d'un agent est dans ce cadre totalement subjectif. Il faut former la hiérarchie ce qui a déjà été dit à de nombreuses reprises dans le passé...

- Faire varier le poids du complément pour tenir compte des conditions d'exercice des fonctions ne revient-il pas à sanctionner ou favoriser deux fois certains agents puisque le critère « sujétions particulières ou degré d'exposition » est censé déjà être pris en compte à titre principal dans l'indemnité. Nous partons encore sur des subtilités qui ne favoriseront certainement pas la transparence ;

- Quid de la cotation des postes ? En effet, puisque l'un des objectifs est de garantir l'égalité de traitement entre agents de corps équivalents, la première étape est de garantir l'égalité de traitement des agents au sein d'un même corps et tant que la cotation des postes entre ministères, voire au sein d'un même ministère, n'existera pas, l'égalité de traitement ne pourra être garantie. Ce qui peut signifier changer la façon d'envisager le régime indemnitaire : prendre en compte uniquement en compte le poste et non uniquement le grade de l'agent. Cela permettrait d'obtenir une liste des postes ayant vocation à être occupés par un attaché, un principal ou un hors classe ce qui permettrait d'entrevoir un parcours professionnalisé. Le montant de l'indemnité ne doit pas être lié au grade mais au poste à l'instar de la philosophie de la NBI malgré tous les dysfonctionnements entourant l'application de celle-ci. Il n'y a pas de raison pour qu'un même poste de chef de bureau par exemple, soit indemnisé différemment selon qu'il est occupé par un attaché ou un principal. Rien ne prouve que les résultats sont meilleurs parce qu'occupé par un principal ou que l'investissement professionnel de ce dernier soit supérieur à celui d'un attaché.

La cotation des postes doit se faire en tenant compte du nombre de personnes encadrées ; des compétences requises et plus précisément du nombre de celles-ci – exemple : uniquement juridiques ou financières ou financières + ressources humaines + logistique - ; de la lourdeur de la hiérarchie dans le sens où plus il y a d'échelon, plus la responsabilité est diluée ; de la sensibilité du poste – gérer un bureau des étrangers n'est pas équivalent à gérer un budget ou des personnels - ; etc.....

Si cette nouvelle réforme doit être un succès, elle suppose une réelle volonté d'harmoniser le régime indemnitaire – cette nouvelle indemnité est supposée absorber les 1 800 indemnités et primes existants ce qui était déjà, plus ou moins, l'objectif de la PFR avec le succès que l'on sait – c'est-à-dire une véritable mise à plat des critères qui président à la détermination du montant de l'indemnité en passant outre le respect des pratiques de gestion adaptées aux spécificités de chaque ministère en matière de politique indemnitaire ce qui n'a pas été fait avec la PFR et qui est certainement une des raisons des dérives constatées.

Il pourrait être envisagé de mettre en place le système de l'évaluation à 360° pour les personnels encadrants ce qui permettrait d'évaluer autrement leur capacité réelle de management du point de vue des encadrés et non de la seule hiérarchie. Cela suppose de dépoussiérer le management à la française c'est-à-dire oser remettre en question l'encadrement et non remettre en question systématiquement les subordonnés quand les objectifs ne sont pas atteints, le propre d'un bon manager étant de faire adhérer son équipe à un projet pour réussir...

QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

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

Préfet

Nathalie MARTHIEN (78/79) - CE

Eric MORVAN (78/79) - CE

Sous-préfet

Jean-Pierre ARON (86/87) – CI

Véronique LAURENT-ALBESA (99/00) - CI

Brigitte STEFFAN (85/86) - CE

Nathalie VALLEIX (89/90) - CE

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

Sabine ENCONTRE (89/90) - CE

Cécile LOIRAT (83/84) - CE

Administrateur civil hors classe au titre de l'année 2013

Magali AUFAN (89/90) – CE

Corinne BACLET (97/98) – CE

Edith CHATELAIS (94/95) – CI

Bruno CHIOCCHIA (89/90) - CE

Frédéric TEZE (86/87) - CE

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

6 nominations : hommes : 50 % - femmes : 50%

Marie MONTEIRO-DARRIBEAUDE (98/99) - CE

Administrateur civil au titre de l'année 2013

26 inscrits : hommes : 50 % - femmes : 50 % + 2 LC : hommes : 100 %

Emmanuel BOUYER (98/99) - CE

Olivier MARY (98/99) - CE

Florence PLOYART-TETRAULT (98/99) - CE

Attaché principal d'administration du ministère de l'équipement 2013

39 promus : hommes = 43,59 % - femmes : 56,41 %

Geneviève BELLEC (96/97) – CI

Annick LE DUC (04/05) - CI

Rolande MALOUDA (95/96) - CI

Attaché principal d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer 2013

21 promus : hommes = 28,57 % - femmes : 71,43 %

Patrick CASTANIER (97/98) - CI

QUE DEVIENNENT-ILS ? – RESULTATS DE CONCOURS

Cycle préparatoire au concours interne d'entrée à l'ENA – Session 2013

105 admis : hommes = 59,05 % - femmes = 40,95 %

Cédric BELLITY (07/08) – CE

Rémi BOCHARD (08/09) – CE

David BUHE (08/09) – CE

Bastien ESPINASSOUS (07/08) – CE

Claire FITA (99/00) – CE

Vincent GREMERET (07/08) – CE

Kristenn LE BOURHIS (08/09) - CE

Maëlle ROLLAND (08/09) - CI

Attaché principal d'administration du ministère de l'agriculture et de la pêche – Session 2013

34 admis : hommes = 55,88 % - femmes = 44,12 %

Patrice MOURLOT (05/06) - CE

Attaché principal d'administration des affaires sociales – Session complémentaire 2013

16 admis : hommes = 52,78 % - femmes = 47,22 %

Emmanuel SAVARIN (06/07) - CE

Attaché principal d'administration du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie – Session 2013

36 admis : hommes = 43,75 % - femmes = 56,25 %

Pierre-Eloi BRUYERRE (06/07) – CE

Marie CASTILLO (02/03) – CE

Julien DETAIS (08/09) -CE

Régis PINEAU (06/07) - CE

Attaché principal d'administration du ministère de l'équipement – Session 2014

Jury : 28 membres dont hommes : 57,14 % et femmes : 42,86 % - 76 admis : hommes = 34,21 % - femmes = 65,79 %

Emilie CHAUFoux (03/04) – CE

Anne-Lise GAILLOT-BECHARA (06/07) – CE

Isabelle GARGAM WYART (04/05) – CE

Marie THEVENIN (93/94) - CE

Hélène VILLEMANT (03/04) - CE



FELICITATIONS

Nominations dans l'ordre national du mérite par décret du 14/05/13

Au grade de chevalier

Elisabeth DAVID (91/92)

Christian EMERY (76/77)

Brigitte LEGONNIN (82/83)

Françoise MAY-CARLE (79/80)

Agnès PACAUD (94/95)

Nathalie VALLEIX (89/90)

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

Au grade de chevalier

Geneviève CAVAZZI (81/82)

Patrick JOUIN (77/78)

Jean-Pierre LE BIHAN (80/81)

Dominique LEFELLE (85/86)

Pascale LEGENDRE (96/97)