

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

Trentième anniversaire :
intervention de J.-P. DELEVOYE

Suite du trentième anniversaire :
nostalgie, déjà !

Comité de pilotage pour l'accès des
femmes et des hommes aux emplois
supérieurs des fonctions publiques

Accès des femmes et des hommes
aux emplois supérieurs des
fonctions publiques (suite)

Fiches de renseignement
individuelles : nouvelles modalités
de diffusion

Félicitations

La célébration du 30^{ème} anniversaire était attendue et elle fut à la hauteur de nos espérances pour ne pas dire au-delà. Ce fut vraiment un beau moment. Je pense que tous les participants en garderont un excellent souvenir. La plupart des promotions étaient représentées, certes plus ou moins massivement selon les promotions, mais près de 300 personnes étaient présentes hors promotion en cours et, rien que pour cela, ce fut un évènement. Certains ont pu reprendre contact avec des collègues, d'autres ont fait connaissance, le tout dans une ambiance très chaleureuse. Merci de votre présence. Il faudra faire mieux pour les quarante ans, c'est-à-dire en 2013. Il faut se projeter dans l'avenir, n'est-ce-pas !

A propos d'avenir, je crois qu'il est temps de revoir la présentation du bulletin. Le trentième anniversaire a été l'occasion de publier une compilation de nos écrits depuis 1994, que tous les anciens présents se sont vus remettre. J'avoue que c'est avec beaucoup de plaisir que j'ai constaté qu cette publication s'est améliorée au cours de ces dix années mais il est temps de faire plus, de lui donner un coup de jeune. Déjà dans ce numéro, vous pourrez voir des changements. Il s'agit d'essais : ces modifications seront-elles conservées ou pas ? Il faut réfléchir à celles-ci et à d'autres mais la réflexion aura abouti pour septembre.

Après avoir parcouru, rapidement je l'avoue, les rapports du comité de pilotage pour l'accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs, la curiosité de vérifier quel avait été le parcours des majors de promotion m'est venue. Il est certain que cela est moins significatif pour les promotions en deux ans mais néanmoins. J'ai réussi à retrouver un certain nombre des majors des promotions en un an depuis 1986/1987 mais, malheureusement, pas tous. Si vous pouviez avoir la gentillesse de me communiquer leurs noms, cela me ferait gagner beaucoup de temps.

Je pense aussi que les majors pourraient témoigner, s'ils le veulent bien, de leur parcours : pourquoi ont-ils fait tel ou tel choix ? S'ils devaient recommencer, envisageraient-ils leur carrière de la même façon ? Cela pourrait ne pas manquer d'intérêt pour nous tous et en particulier, pour les nouvelles promotions.

A bientôt et bonnes vacances.

TRENTIEME ANNIVERSAIRE : INTERVENTION DE JEAN-PAUL DELEVOYE

"Le confort mène à la mort, l'inconfort à la vie" : c'est ainsi que M. DELEVOYE a entamé son intervention dans le cadre du trentième anniversaire de l'IRA de Nantes. Les fonctionnaires doivent tirer le meilleur d'eux-mêmes en se mettant en difficulté.

Aujourd'hui, se pose la question de savoir si l'Etat a un avenir de même que la fonction publique. L'excellence, l'efficacité et la qualité du service nécessitent une augmentation des compétences de ceux qui le servent. La clé de l'indépendance, la liberté de choix (et ceci est vrai pour tous) dépendent de la capacité à s'élever dans les compétences par la formation.

Contrairement à ce que beaucoup pensent, plus la mondialisation va développer les échanges librement, plus il sera nécessaire de mettre en place des outils de régulation publique soit juridiques, soit d'espaces publics. L'enjeu politique est le développement d'espaces de liberté politique (démocratiques). Gardiens de la fonction publique, ils sont la garantie de la structure démocratique.

Si les Etats sont incapables de se doter d'une puissance administrative à la hauteur des enjeux politiques, des débordements tels que mafia, réseaux parallèles ou dictature militaire sont à craindre et seraient des bombes politiques ingérables. Les espaces de régulation publique sont de plus en plus nécessaires. Ainsi, dans le cas du SRAS, la Chine s'est rapprochée de la France afin de mettre en place une politique de santé au niveau du continent. Certains Etats confessent leur incapacité à maîtriser l'épidémie par manque de puissance publique.

L'évolution des structures dans une société qui bouge implique une élévation des compétences et plus d'engagement dans l'espace public.

Il ne faut pas avoir de crainte pour l'avenir mais pour le devenir de l'espace public si le confort, le cocooning, l'absence de prise de risques permettent d'assurer une carrière.

Contrairement à l'après-guerre où la fonction publique représentait la sécurité dans un contexte incertain, les défis importants sont de concilier des choses contradictoires soit développer une culture commune au maximum avec plus de compétences dans des domaines de plus en plus étroits :

- la formation accélère l'acquisition de compétences pour assurer une meilleure décision politique ;
- la mobilité doit exister entre les différents espaces, entre privé et public, entre les fonctions publiques ;
- la capacité à se charger du quotidien tout en se projetant dans l'avenir.

La sécurisation de la population au quotidien pour se projeter dans l'avenir nécessite un vrai débat sur la question d'un espace pour le pouvoir. L'absence d'un tel espace laisse penser l'inutilité de ce dernier et conduit à l'extrémisme, au populisme.

La puissance administrative doit avoir la capacité de préparer en amont la décision politique pour sécuriser la pertinence de la décision publique.

La formation doit aider à préparer la décision politique et en assurer l'efficacité.

Des éléments nouveaux entrent en ligne de compte : la gestion des délais, la réactivité, la traçabilité parallèlement à la simplification de la démarche pour accéder à l'administration sans que cela signifie une simplification du traitement de la demande. La société est de plus

en plus compliquée, suscité de plus en plus de difficultés en matière juridique, de contentieux, de contestation, de formation.

La transparence entraîne une augmentation de l'inquiétude face à l'information. La carte administrative est déconnectée de la carte politique.

Grâce aux nouvelles technologies de l'information, des centres d'intelligence administrative émergent qui vont irriguer leur savoir auprès de 400 communes, de 100 préfectures. La modification des structures fait que la légitimité du service public naît de la qualité du service rendu.

Plus la part du consommateur augmente, plus celle du citoyen diminue : il y a une bonne ou une mauvaise école ; l'hôpital où il faut se rendre et celui où il ne faut pas se rendre.

C'est au fonctionnaire de réintroduire la valeur républicaine de l'égale qualité du service rendu.

Il faut remettre l'usager au cœur de l'objectif, l'agent comme acteur du changement et la responsabilisation comme moteur de la réforme.

Dans un système déresponsabilisant, la prise de risque entraîne la sanction ; le déficit, la rallonge de crédits ; le vice est récompensé et non la vertu.

Il faut inverser le système par le biais des contrats de confiance, par l'inventivité, par la capacité d'analyse. Il n'y aura pas de grand soir de la réforme mais des adaptations permanentes, des petits pas pour changer la culture.

Le politique n'est pas préparé à la défense des valeurs du service, la continuité, la neutralité (éthique, morale...).

Il faut conserver son indépendance vis-à-vis du service public et vis-à-vis de soi-même ce qui est le plus difficile.

Il faut traiter l'usager, son collègue, son supérieur, son chef politique avec le plus de détachement possible par rapport à ses engagements, ses convictions, ses réflexions.

Le XXI^{ème} siècle sera le monde de la différence, de l'autre ; la non-intégration de l'autre dans un espace public qui transcende les différences entre individus conduira à un Etat-fiction permettant à chacun de vivre au détriment de l'autre. On doit pouvoir exprimer sa liberté mais, comme le dit Antigone, les lois non écrites doivent être supérieures aux lois écrites et la morale publique de vivre ensemble est garante que le service public soit un espace pour tous.

Le principe de la mutabilité implique l'adaptation permanente.

Il faut faire le pari de l'intelligence, de la capacité d'adaptation pour modifier l'organisation, les procédures.

Si aujourd'hui, le pouvoir est la capacité de dire non, demain cela sera la capacité de dire comment faire. Il s'agit d'une inversion de culture.

Le bon fonctionnaire doit connaître la culture de l'administré dont il a la charge. La connaissance du milieu environnant doit être au cœur de ses préoccupations car le service public ne peut être déconnecté de son environnement.

Le contrat de confiance se base sur les résultats, l'évaluation, le bench-marking. L'exemplarité passe par la transparence, l'information.

Il faut du recul et du détachement face au problème. Aujourd'hui, les émotions balayent les opinions (souvent télévisuelles) et suscitent plus d'inquiétudes que de certitudes. Le champ des convictions bascule dans celui des émotions.

Si les pulsions émotionnelles créent des dérives extrémistes, des espaces de recul, d'analyse, de médiation de nature publique sont nécessaires.

Le rôle du fonctionnaire est de réveiller le citoyen dans chacun de ses concitoyens.

Les actuelles nombreuses attaques contre le service public sont des transferts de déresponsabilisation individuelle et demandent pédagogie et responsabilisation pour remettre l'espace public au cœur de la vie des sociétés.

Les cadres doivent lutter contre une déficience qui est une faiblesse : celle de la gestion des ressources humaines. Celles-ci sont la richesse d'une administration, d'une entreprise, d'un territoire. Il faut mettre fin à l'hypocrisie de la notation qui dit que tout va bien et qui fait que celui qui se défonce n'est pas mieux récompensé que celui qui ne fait rien.

Les cadres doivent montrer des capacités d'évaluation objectives, transparentes, opposables aux tiers, qui accélèrent la carrière de ceux qui sont motivés, de ceux qui réussissent.

Le service public ne doit pas être un lieu de défense de la déficience mais un ascenseur social et promouvoir l'efficacité.

Il faut mettre à mal l'hypocrisie des lieux de rencontres qui consomment beaucoup de temps, au formalisme nécessaire mais inutile.

Il faut réduire le temps entre la prise de décision politique et l'action politique. L'investissement, l'engagement doivent trouver une juste reconnaissance des efforts fournis.

Nous sommes à un moment intéressant car il faut lutter contre le pessimisme ambiant. La solution habituelle qui consiste à poser le problème en le réduisant de moitié n'est plus de mise : à problème mal posé, problème mal résolu.

Le fonctionnaire ne doit pas craindre d'être impertinent s'il dit la vérité.

La responsabilité politique doit être totale. Si un politique prend une décision, il doit assumer son choix.

Pour que le couple administration / politique fonctionne, l'administration doit garder la responsabilité de la préparation et de l'application de la décision et le politique doit garder la responsabilité politique totale.

Les rôles doivent être clarifiés et chacun responsabilisé.

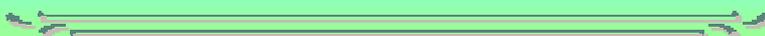
Les fonctionnaires doivent être des fanatiques de la stimulation, de la compétition et de l'excellence. S'ils refusent, ils acceptent d'être moins que les autres.

Ils doivent trouver leur épanouissement personnel par la responsabilité et la reconnaissance. Il ne faut pas être jaloux de son supérieur mais se convaincre d'avoir les compétences pour arriver à son niveau.



SUITE DU TRENTIEME ANNIVERSAIRE : NOSTALGIE, DEJA !

Afin de garder un souvenir de cette journée, nous projetons de faire une sorte d'album souvenir mais nous manquons de matériel photographique. C'est pourquoi ce serait très sympathique que les personnes qui ont fait des photos nous fassent parvenir un exemplaire de ces clichés en indiquant les noms des personnes y figurant (Nous ne sommes pas sûrs de réussir à remettre un nom sur tous les visages...) si elles les connaissent. Les frais de tirage et d'envoi seront remboursés.



COMITE DE PILOTAGE POUR L'ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS SUPERIEURS DES FONCTIONS PUBLIQUES (1)

En 2001/2002, l'IRA nous avait sollicités afin de mener à bien une enquête sur le parcours professionnel des anciennes de l'IRA. Quelques-uns de ces messieurs furent aussi contactés afin qu'ils puissent donner leur sentiment sur le fait qu'une grande majorité de leurs collègues féminines ne poursuivaient pas leur progression dans la haute fonction publique.

Nous ne fûmes pas toutes contactées, c'est sûr. Celles qui le furent se demandaient quand seraient publiés les résultats. Bien que l'association ait été destinataire (juin 2002) du rapport de la société " ARAMIS " chargée de ce travail, elle s'était engagée vis-à-vis de l'ancien directeur à ne rien publier avant que le comité n'ait édité le résultat de ses travaux.

C'est fait : vous pouvez consulter le second rapport sur le site de la DGAFP. Nous vous invitons à vous rendre sur ce dernier pour prendre connaissance de l'intégralité des deux rapports.

Nous vous présentons ci-dessous les principales conclusions qui se dégagent de cette enquête : certaines peuvent apparaître surprenantes, mais peut-être pas tant que cela à la réflexion...

Sur près de 3 000 anciens, 5,7 % sont dans la haute fonction publique (2) soit 153 personnes dont 44 femmes....

¹ *Détail intéressant : le premier rapport était intitulé " Rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques ". Le titre du second est celui repris ici en titre. Aurait-on perdu ses illusions sur l'égal accès des femmes et des hommes ?*

² *En l'absence d'une définition plus précise : les corps d'accès à l'issue de l'ENA, ENM, administrateurs territoriaux, tours extérieurs et recrutements complémentaires.*

Au total, le cabinet "ARAMIS" a interrogé, par téléphone sur le lieu de travail, 353 anciennes élèves et 63 anciens. ⁽³⁾ Dans cet échantillon, 86 % des femmes sont attachées ou attachées principales contre 56 % des hommes.

12 % des femmes interrogées contre 27 % des hommes ont tenté d'accéder à la haute fonction publique. Cette différence s'explique parce que les femmes s'auto évincent des responsabilités en anticipant des difficultés matérielles, notamment de gestion de temps : elles font le « choix » de l'encadrement intermédiaire en majorité.

Il est à noter que la moitié des hommes avaient ce projet à la sortie de l'IRA contre un quart seulement des femmes. Par ailleurs, plus de 25 % personnes interrogées (hommes et femmes) témoignent d'un manque d'intérêt pour la haute fonction publique.

De plus, 42 % des hommes n'ont pas de réponse à apporter à leur échec au lieu de 10 % des femmes. 42 % des femmes évoquent leur manque de capacités contre 25 % des hommes.

Trois catégories de femmes se distinguent :

- Première catégorie dominante : mise en avant des contraintes de gestion des charges familiales et donc les difficultés (voire l'impossibilité) d'articuler vie professionnelle et vie privée ;
- Deuxième catégorie : référence au comportement des femmes en matière de motivation pour les fonctions de pouvoir ;
- Troisième catégorie : dénonciation du sexisme ambiant.

Globalement, les femmes s'autocensurent parce qu'elles sous-évaluent leurs capacités et anticipent des difficultés matérielles notamment de gestion du temps. D'une part, la disponibilité exigée par une vie professionnelle de haut niveau est considérée comme incompatible avec une vie familiale équilibrée et l'éducation des enfants. Ceci n'est quasiment jamais avancé par les hommes. D'autre part, la prégnance des rôles de sexes perdure : les femmes sont perçues comme "les gardiennes du foyer" et les hommes doivent faire la preuve d'une réussite sociale par le développement de leur carrière professionnelle.

De plus, apparaît la question identitaire : "Une femme de pouvoir est-elle toujours bien perçue comme une femme ?" Le pouvoir est généralement perçu comme un rôle masculin.

* *
*

Dans l'USINE NOUVELLE du 6 février 2003 a paru un article intitulé "Je suis une femme et je veux réussir ma carrière". Des consultantes en management britanniques ont créé le programme Springboard, développé dans 15 pays et introduit en France sous le nom de "Tremplin pour les femmes", démarche devant aider les femmes à se sortir de leur quête de légitimité.

Quatre points caractérisent cette démarche :

- ➔ **Voir clair dans ses désirs** : ceux qui proviennent de pressions sociales et ceux qui sont propres aux femmes ;

³ L'association avait transmis un fichier de près de 1 300 noms (toutes les femmes recensées à l'époque et 300 hommes avec des parcours variés).

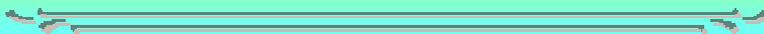
→ **Compétence et visibilité.** Ainsi, les facteurs influençant une décision pour recommander une personne à un poste sont : compétence : 10 % ; image : 30 % et visibilité : 60 %. Les femmes ne s'investissent pas beaucoup dans les réseaux d'anciens élèves ou parmi les groupes de collègues allant boire un verre après le travail ⁽⁴⁾, ce qui est pourtant indispensable pour la visibilité ;

→ **Légitimité et estime de soi** : les femmes se veulent irréprochables. Dans les formations à la prise de parole, sur les vidéos, les femmes ne voient que leurs défauts alors que les hommes portent un regard plus positif sur leur prestation. Elles doivent apprendre à se concentrer sur leurs forces et à mettre de côté leurs complexes ;

→ **Apprendre à tenter sa chance** : si une femme veut un nouveau poste, elle ne doit pas se demander si elle le mérite mais comment elle va pouvoir le décrocher. D'après une étude, un homme qui a 50 % des compétences requises pour un poste tente sa chance alors qu'une femme qui a 75 % des compétences requises se dit que ce n'est pas pour elle. Pour avancer, elles doivent prendre le temps de décider où elles ont envie d'aller, comment elles vont y aller et qui elles doivent influencer pour y parvenir. Il faut accepter le risque d'échouer et considérer l'échec comme un apprentissage pour la prochaine fois.

Certes, ce document est extrait d'un magazine tourné vers le secteur privé mais ces conseils sont totalement applicables au secteur public. Nous vous engageons, chères collègues, à les mettre en pratique. Après tout, n'est-ce pas aux femmes de se prendre en main sans attendre ou espérer un texte qui changera tout d'un coup de baguette magique ? (en plus, la probabilité qu'il soit rédigé par des hommes est de combien, à votre avis?). Pour faire évoluer la société et ses schémas de pensée, il faut commencer par modifier la sienne et si nous voulons que l'organisation du travail dans la haute fonction publique se métamorphose afin de nous laisser la possibilité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée sans sacrifier une carrière que nos compétences nous autorisent et à laquelle nous avons droit légitimement, la manière la plus efficace est d'accéder à cette haute fonction publique. Qu'en pensez-vous ?⁵

Souhaitons que l'affirmation de Françoise GIROUD selon laquelle "Le problème des femmes sera résolu le jour où l'on verra une femme médiocre à un poste important" s'avère le plus rapidement possible dans le sens car ce jour-là signifiera qu'une grande bataille pour l'égalité a été gagnée.



ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS SUPERIEURS DES FONCTIONS PUBLIQUES (SUITE)

Nous vous informons, si vous ne le savez pas déjà, que les trois concours de l'ENA seront ouverts aux ressortissants de l'Union européenne dans les mêmes conditions qu'aux Français dès la rentrée.

Par ailleurs, une proposition de loi tendant à supprimer les limites d'âge pour les concours de la fonction publique et modifiant l'article 6 de la loi n° 86-634 du 13 juillet 1983 portant

⁴ *Quand les enfants attendent à la maison, c'est plus irréaliste...*

⁵ *A noter que se développent depuis quelque temps des réseaux de femmes chefs d'entreprises, de représentantes des professions libérales,.... exemples sans doute à méditer.*

droits et obligations des fonctionnaires a été adoptée en première lecture par l'assemblée nationale. A titre exceptionnel, des limites d'âge peuvent être maintenues,, compte-tenu des exigences spécifiques de formation nécessaires pour l'accès

Nous rappelons qu'existe un décret n° 90-709 du 1^{er} août 1990 portant suppression des limites d'âge applicables **aux recrutements par concours internes** dans les corps de la fonction publique d'Etat sauf pour les corps qui comportent en application de leur statut particulier une période de scolarité préalable à la titularisation et la souscription d'un engagement de servir l'Etat pendant une certaine durée (6 ans pour les IRA et 10 ans pour l'ENA)⁶. Dans ces cas, la limite d'âge opposable est celle qui permet aux intéressés d'avoir satisfait à leur engagement à la date d'entrée en jouissance immédiate de la pension. L'âge de la retraite étant fixée à 60 ans (pour le moment), pour les IRA, cela donne 53 ans (il faut tenir compte de la durée de la formation, quand même) et 47 ans et 9 mois pour l'ENA (sauf erreur de calcul, toujours possible).

Mais pourquoi tout ce qui précède, vous demandez-vous ? Parce que par décret n° 2004-313 du 29 mars 2004 modifiant le décret n° 2002-50 du 10 janvier 2002 relatif aux conditions d'accès et aux régimes de formation à l'Ecole nationale d'administration (le décret n° 90-709 étant visé pour les 2 textes), l'article 15 du décret de 2002 est remplacé par les dispositions suivantes : "Le concours interne est ouvert aux candidats âgés **de trente-cinq au plus au 1^{er} janvier** de l'année du concours, s'ils justifient au 31 décembre de cette même année de quatre ans au moins de services effectifs dans un emploi de fonctionnaire ou....., compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique."

En clair, ce nouveau texte va à l'encontre du décret n° 90-709 et, en matière de promotion sociale, cela se complique. En ce qui concerne les femmes, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle va être facilement trouvé. Sachant qu'aujourd'hui, l'âge moyen du premier enfant est de 29 ans, cela sera ou une vie familiale avec des enfants ou une carrière dans la haute fonction publique.

Pour les irarques issus du concours interne (pas de limite d'âge pour l'entrée aux IRA), heureusement, il reste les tours extérieurs (statistiquement, il vaut mieux être en administration centrale...). Nous savons que, généralement, l'ENA est plutôt l'objectif des irarques issus du concours externe mais pourquoi ne pas laisser des chances à des candidats issus du concours interne des IRA ?

Il est à noter que pour le 3^{ème} concours d'entrée à l'ENA, la limite d'âge est toujours de moins de 40 ans au 1^{er} juillet de l'année du concours.

Nous pouvons nous demander ce que signifie réellement cette mesure.

FICHES DE RENSEIGNEMENT INDIVIDUELLES **Nouvelles modalités de diffusion**

Depuis quelques années, vous receviez au mois de janvier une fiche de renseignement individualisée, à charge pour chacun d'entre vous de la retourner à l'association avec les modifications nécessaires.

⁶ La scolarité est de 12 mois pour les IRA et de 27 mois pour l'ENA. Sans commentaires

⇒ Cette année, les modalités d'envoi sont différentes : toutes les personnes ayant une adresse électronique connue reçoivent leur fiche par e-mail. Ceci constitue un travail très lourd de mise à jour. Sachez, qu'actuellement, le fichier de l'association regroupe environ 1 500 adresses de messagerie.

⇒ Le travail pour les promotions 1973/1974 à 1989/1990 est effectué. Si vous en faites partie et que vous n'avez rien reçu, ne soyez pas timide, n'hésitez pas à prendre contact avec la Présidente. Pour les promotions suivantes, cela ne saurait tarder.

⇒ Pour les autres, l'envoi sur support papier interviendra en septembre.

➔ Toutefois, que ce changement de mode de fonctionnement ne vous dissuade pas de vous acquitter dès à présent de votre cotisation 2004 dont le montant n'a pas changé depuis le passage à l'euro soit 24 € pour toutes les promotions et 12 € pour la promotion George Sand jusqu'au 31/08/04. Je rappelle en effet à nos jeunes collègues, qu'à compter du 1^{er} septembre, ils ne seront plus en formation et que par conséquent, l'adhésion sera à plein tarif...

Quel avantage pour les adhérents ? Ils bénéficient de 2 envois d'annuaire par an : au 30/06 et au 31/12, mais pour cela, une seule et unique condition : être à jour de sa cotisation !!

Par ailleurs, ils permettent à l'association de fonctionner et de faire face aux dépenses liées au fonctionnement et en particulier, les frais liés à l'alimentation de la rubrique la plus lue du bulletin « Que deviennent-ils ? ». Si certains pensent à communiquer leur changement d'affectation, la majorité l'oublie très souvent ce qui entraîne des factures téléphoniques "intéressantes".

Enfin, pour éviter les oublis et vous simplifier la vie, vous pouvez opter pour le virement automatique. Pour cela, il suffit que vous nous demandiez un RIB qui vous sera adressé en retour et de contacter votre banque.



FELICITATIONS

Nominations au grade de chevalier de l'ordre national du mérite

Fehti BEN BRAHIM (87/88) par décret du 15/05/04 (JO du 17/05/04)

Jean-Claude BERNARD (75/76) par décret du 14/11/03 (JO du 15/11/03)

Eliane BOUCHE (81/81) par décret du 15/05/04 (JO du 17/05/04)

Eliane BRANCHET (85/86) par décret du 15/05/04 (JO du 17/05/04)

André CRETOIS (75/76) par décret du 15/05/04 (JO du 17/05/04)

Dominique EDMOND-NIRENNOLD (92/93) par décret du 15/05/04 (JO du 17/05/04)

Jean-Pierre MAZE (73/74) par décret du 14/11/03 (JO du 15/11/03)

