

Neuf années de bons et loyaux services Bilan de la CAPN des IE, période 2003-2011 Changement de corps IE1 en IR2 (tour extérieur)

Glossaire

AT	Corps des Adjoints Techniques de la Recherche
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CCDR	Commission Consultative des Départements de Recherche
IE	Corps des Ingénieurs d'Études
IE1	Grade des Ingénieurs d'Études de Première Classe
IE2	Grade des Ingénieurs d'Études de Seconde Classe
IR	Corps des Ingénieurs de Recherche
IR2	Grade des Ingénieurs de Recherche de Seconde Classe
TR	Corps des Techniciens de la Recherche

Résumé

Pour être promouvable en IR2, un IE doit justifier de neuf ans de services publics, dont trois au moins en catégorie A de la fonction publique ; une règle d'usage limite cette promotion aux seuls IE1.

La promotion d'IE1 en IR2 relève du « tour extérieur et les élus CGT sont attachés à ce que les rares promotions bénéficient aux anciens, voire très anciens IE.

Après six nominations en IR2 par concours ou détachement, un IE1 est nommé au titre du tour extérieur.

Une clause de sauvegarde assure qu'en tout état de cause, un nombre minimum d'IE1 seront promus en IR2, ce nombre est égal au 1/120^{ème} de l'effectif du corps des IR au 31/12 de l'année précédente.

Les élus CGT utilisent préférentiellement l'ancienneté dans le corps des IE pour élaborer leurs propositions de promotions.

Compte tenu du nombre extrêmement faible de promotions, moins de 8 de 2003 à 2011, et même s'ils satisfont pleinement au critère d'ancienneté en IE, les IE1 ne peuvent espérer une promotion en IR2 s'ils sont très fortement appuyés par leur hiérarchie, que s'ils font partie de leur toute première priorité.

Le critère majeur de la CGT : l'ancienneté dans le corps des IE

Depuis la mise en place du statut de 1983 (décret 83-1260), la CGT a décidé de choisir comme critère majeur l'ancienneté en IE et dans des corps de la Fonction Publique analogues, d'à peu près le même niveau de recrutement (Ingénieurs des grands corps de l'Etat, Attachés...) ainsi que, pour quelques vieux IE, le temps passé en catégories contractuelles 1B, 1Bbis et 3A d'avant 1983.

Ce critère permet de gérer, aussi équitablement, aussi également que possible les avancements d'IE1 en IR2 quel que soit le département auquel l'IE appartient, quelle que soit la « discipline » dont il relève et quelle que soit l'implantation INRA (sites, centres, ...) où il travaille ou dont il dépend.

A la différence de l'ancienneté à l'INRA utilisée, au moins partiellement, par les élus d'autres listes, ce critère prend en compte les changements de corps antérieurs dont a bénéficié l'IE que ce soit par la voie des concours externes ou internes, de promotion sur place ou sur postes profilés, ou par la voie de l'avancement au choix, sans hiérarchiser ces modes de promotion.

Ainsi, par exemple, deux agents IE1 ont été recrutés en 1985, l'agent A en IE2 et l'agent B en AI, et présentent tous les deux 26 ans d'ancienneté à l'INRA.

Ses 26 ans d'ancienneté en IE classent l'agent A parmi les anciens IE.

En revanche, l'agent B, promu d'AI en IE2 en 1998, fait partie des IE récents. Ses 13 ans d'ancienneté en IE ne lui permettent de venir s'insérer dans les rangs des « anciens ».

le classent parmi les IE1 les plus anciens en IE.

La carrière de l'agent B s'est déroulée de 1977 à 1983 en 2A, il réussit le concours pour la constitution du corps des AI, puis est promu en IE2 en 1996 et en IE1 en 2001 ; ses 15 ans d'IE le classent parmi les IE1 les plus récents en IE et ne l'insèrent pas parmi les plus anciens en IE.

Rappel des règles statutaires ou réglementaires

L'article 66 du décret 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, modifié par le décret 2007-653 du 30 avril 2007 portant modification de certaines dispositions statutaires relatives à des corps de catégorie A de la fonction publique de l'État précise les possibilités offertes à la promotion au choix d'IE en IR2 :

- a) lorsque six nominations ont été effectuées dans le corps des ingénieurs de recherche par la voie des concours et des détachements, un ingénieur de recherche de 2^{ème} classe est nommé parmi les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieur d'études de l'établissement ;
- b) les ingénieurs d'études doivent justifier de neuf ans de services publics, dont trois au moins en catégorie A de la fonction publique pour pouvoir être inscrits sur la liste d'aptitude annuelle,
- c) les ingénieurs d'études, pour accéder au choix au grade d'ingénieur de recherche de seconde classe, sont inscrits par la Direction de l'établissement sur une liste d'aptitude annuelle établie sur proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, après avis des commissions administratives paritaires des IE et des IR réunies conjointement.

Le décret 2007-653, ci-dessus référencé, a introduit une « clause de sauvegarde » qui stipule que la proportion d'un sixième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des ingénieurs d'études au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application de la procédure décrite ci-dessus.

Depuis la mise en œuvre du décret 2007-653, la « clause de sauvegarde » n'a jamais été appliquée : la proportion du sixième de 5%, soit donc 0,83%, conduisant systématiquement à un nombre de promotions légèrement inférieur aux possibilités offertes par l'application de la règle « habituelle ».

En 2011 la clause de sauvegarde conduit à 6,7 promotions, la Direction Générale de l'INRA a limité à six le nombre d'inscriptions sur la liste d'aptitude. Les élus CGT l'ont interpellé, mais sans succès, pour obtenir une septième inscription.

Avant le décret de 2007, une règle statutaire limitait aux IE statutairement promouvables à condition qu'ils soient âgés de plus de 35 ans, la promouvabilité en IR2 ; le décret 2007-653 l'a abrogée.

Enfin, un usage à l'INRA limite la promouvabilité en IR2 aux seuls IE1 ; grâce à l'intervention des élus CGT cet usage a été respecté depuis 1997 après qu'en 1996, année du cinquantenaire de l'INRA, le seul agent promu en IR2 ait été un IE2.

Les données ci-après ne prennent en compte que les effectifs des IE1 ; ce choix conduit à accroître artificiellement les taux de promotion, à environ les doubler, les élus CGT assument ce choix, d'autant que même s'ils sont doublés ils demeurent très faibles.

Le tableau 1 récapitule de 2003 à 2011 (i) le nombre d'IE1 promouvables en IR2, (ii) le nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude, (iii) le nombre d'agents effectivement promus et (iv) le taux de promotion, rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables.

Le nombre d'agents promus au titre de 2011 ne sera connu qu'à la fin de l'année, voire au début de 2012, le taux sera au mieux égal à 3% si les six inscrits sont effectivement promus.

Année	Nombre de IE1 promouvables	Nombre d'inscrits	Nombre de promus	Taux de promotion
2003	190	5	5	2,63%
2004	181	6	6	3,31%
2005	182	7	7	3,85%
2006	174	7	7	4,02%
2007	178	8	5	2,81%
2008	189	9	7	3,70%
2009	190	9	7	3,68%
2010	195	8	7	3,59%
2011	199	6	?	≤3,01%

Tableau 1 : Nombre de promouvables, de promus et taux de promotion, campagnes 2003-2011

Le décret de 2007 n'a pas entraîné l'accroissement du taux de promotion, la règle du « sixième » conduit à des taux particulièrement faibles.

Ces considérations ont toujours conduit les élus CGT à limiter ce mode de promotion aux « anciens méritants » ainsi que le statut de la Fonction Publique définit le tour extérieur et que, à la demande exprès du syndicat CGT, le rappellent les notes de service annuelles.

Les élus CGT veillent à ce que ce mode de promotion ne serve en aucun cas à corriger un sous-recrutement en IE : seuls les concours internes, voire externes si les agents sont lauréats des diplômes nécessaires pour accéder au corps des IR, sont à même de régler cette situation.

Méthode de travail des élus CGT-INRA

Etape 1 : A réception du fichier des IE promouvables en IR2, les délégués du personnel élus sur la liste CGT-INRA déterminent l'ancienneté dans le corps des IE des seuls agents IE1 en y intégrant les anciennetés acquises dans d'autres corps de la catégorie A de la Fonction Publique du même niveau.

Etape 2 : Les élus CGT ordonnent les IE1 promouvables en IR2 selon cette ancienneté décroissante et déterminent la classe d'ancienneté dont relève chaque agent : le tableau 2 ci-après détaille les caractéristiques de ces classes.

Etape 3 : Les élus CGT collationnent, pour chaque agent, l'avis de son directeur d'unité quant à son avancement (proposé prioritairement PP, proposé P, non proposé NP, opposition OP) et l'avis de son chef de département qui confirme ou infirme, renforce ou modère, l'avis du directeur d'unité.

Puis les élus CGT constituent la liste de leurs propositions en croisant le classement selon l'ancienneté dans le corps des IE avec, préférentiellement, la liste des agents proposés prioritairement PP et quelques agents proposés P.

Les élus CGT étudient d'une manière approfondie les dossiers des agents non proposés NP et a fortiori les cas d'opposition OP, et prennent contact avec les agents concernés.

Si les agents le souhaitent, les élus CGT envisageront avec les représentants de l'administration et dans le cadre de la CAPN, des solutions destinées à permettre à ces agents de sortir de ces situations difficiles.

Etape 4 : Les élus CGT confrontent leurs propositions de promotion avec celles des autres élus à partir de tous les éléments ci-dessus et ceux remontés des CCDR, afin de déposer des propositions aussi communes que possible.

Etape 5 : Lors de la CAPN proprement dite, les élus CGT négocient sur la base des propositions définies ci-dessus, ou de leurs propositions initiales en cas de désaccord, et des propositions de l'administration. Cette négociation consiste non seulement à inscrire les agents mais également à les classer sachant que le nombre de promus est toujours inférieur, au mieux égal, au nombre d'inscrits.

Les élus CGT tentent de placer aux premiers rangs les agents inscrits l'année précédente mais non promus ainsi que les plus anciens dans le corps des IE.

La liste de propositions ordonnées ou, plus rarement, la partie commune et les parties séparées, est donc bien **le résultat de compromis** passés entre les délégués du personnel (anciennetés dans le corps et/ou ancienneté à l'INRA) et les représentants de l'administration (ancienneté et mérite).

Etape 6 : En cas de compromis acceptables par tous, la CAPN soumet la liste de propositions à Madame la Présidente pour qu'elle la valide.

En cas de désaccord persistant, la CAPN soumet la partie commune et les parties séparées à Madame la Présidente pour qu'elle valide la première et arbitre au sein des autres.

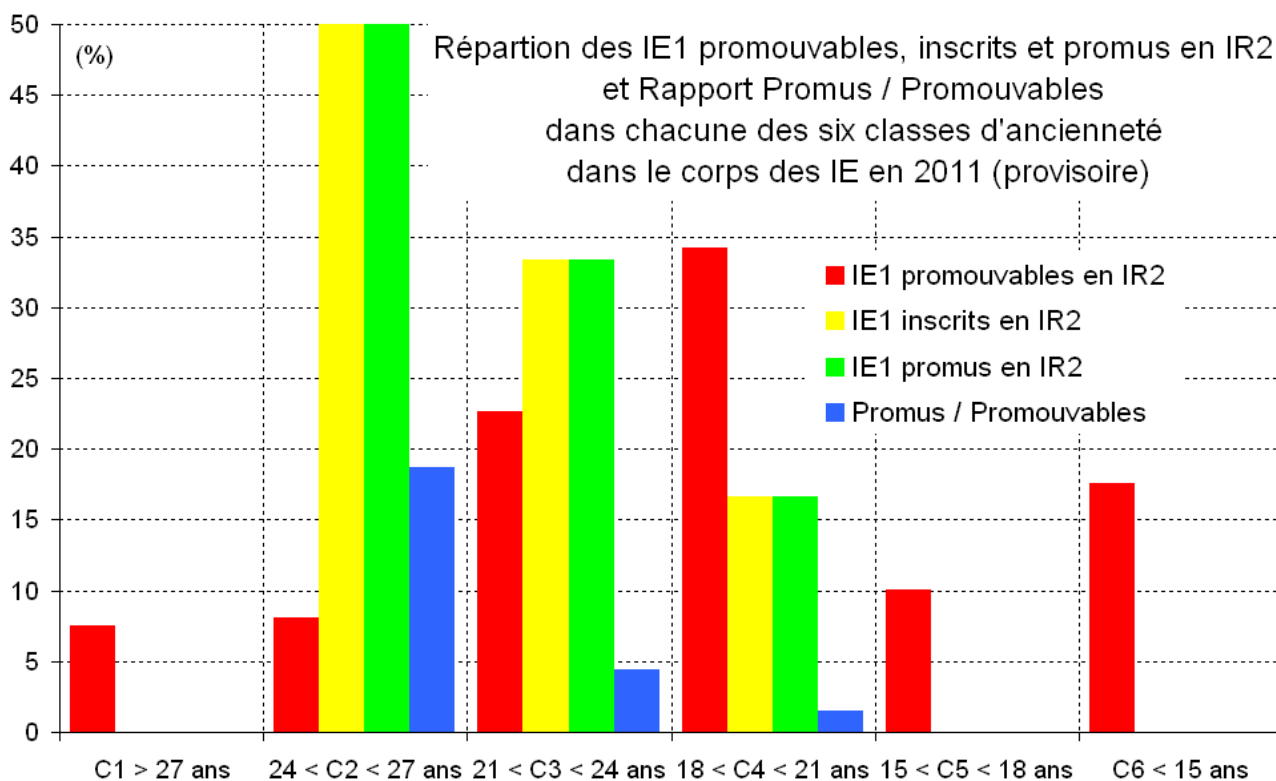
Les élus CGT et les élus des autres listes s'adressent alors à Madame la Présidente et développent leurs arguments en faveur de la promotion des agents présentés par les seuls représentants du personnel afin que Madame la Présidente procède à l'arbitrage en toute connaissance de cause.

Durant ces phases de négociation, les élus CGT s'appuient sur des graphiques du type de ceux présentés ci-après ; ils présentent, pour chacune des six classes :

- en rouge, la proportion d'IE1 promouvables en IR2,
- en jaune, la proportion d'IE1 inscrits pour accéder en IR2,
- en vert, la proportion d'IE1 effectivement promus en IR2.

Ces histogrammes présentent également, en bleu et pour chacune des six classes, la valeur du rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables, multipliée par 100.

Ainsi, le graphique 1 ci-dessous pour 2011 permet de comparer les classes entre elles, pour une année donnée. Les graphiques correspondant aux promotions des années 2003 à 2010 n'ont pas été réalisés en raison du nombre extrêmement faible d'inscrits et, a fortiori, de promus ; les données sont regroupées dans le dernier tableau, en annexe.



Graphique 1 : Caractéristiques des six classes, promotions d'IE1 en IR2 en 2011.

Ce graphique est provisoire, le nombre des promus est actuellement inconnu, il sera probablement inférieur, au mieux égal, au nombre d'inscrits.

- Classe C1 : 8% des promouvables ont une ancienneté supérieure à 27 ans, aucun n'est inscrit.
- Classe C2 : 8% des promouvables et 3 des 6 inscrits ont une ancienneté comprise entre 24 et 27 ans, 3 des 16 promouvables ont été inscrits (Pro/Pro = 19).
- Classe C3 : 23% des promouvables et 2 des 6 inscrits ont une ancienneté comprise entre 21 et 24 ans, 2 des 45 promouvables ont été inscrits (Pro/Pro = 4).
- Classe C4 : 34% des promouvables et 1 des 6 inscrits ont une ancienneté comprise entre 18 et 21 ans, 1 des 68 promouvables a été inscrit (Pro/Pro = 1,5).
- Classe C5 : 10% des promouvables ont une ancienneté comprise entre 15 et 18 ans, aucun n'est inscrit.
- Classe C6 : 18% des promouvables ont une ancienneté inférieure à 15 ans, aucun n'est inscrit.
- **5 des 6 inscrits sur la liste d'aptitude 2011 ont une ancienneté en IE supérieure ou égale à 21 ans.**

Évolution des promouvables de 2003 à 2011

Le tableau 2 ci-après indique également les bornes entre lesquelles varient les parts relatives de chacune des classes.

Classe	Couleur	Ancienneté en IE ou corps analogues	Part dans l'effectif total des promouvables	Part dans l'effectif total des promus
C1	Turquoise	Supérieure à 27 ans	Entre 3% en 2009 et 11% en 2003	2003 : 40% 2004 : 50%
C2	Verte	Comprise entre 24 et 27 ans	Entre 8% en 2011 et 22% en 2007	Entre 14% en 2005-2006 et 50% en 2007
C3	Jaune	Comprise entre 21 et 24 ans	Entre 11% en 2007 et 29% en 2003	Entre 22% en 2008 et 56% en 2009
C4	Orange	Comprise entre 18 et 21 ans	De 9% en 2003 à 35% en 2010	Entre 11% en 2008-2009 et 17% en 2011
C5	Rose	Comprise entre 15 et 18 ans	Entre 9% en 2004 et 29% en 2009	Entre 11% en 2008-2009 et 43% en 2005
C6	Rouge	Inférieure à 15 ans	Entre 8% en 2009 et 25% en 2004	2003 : 20% 2004 : 17%

Tableau 2 : Classes d'ancienneté des IE1 promouvables en IR2

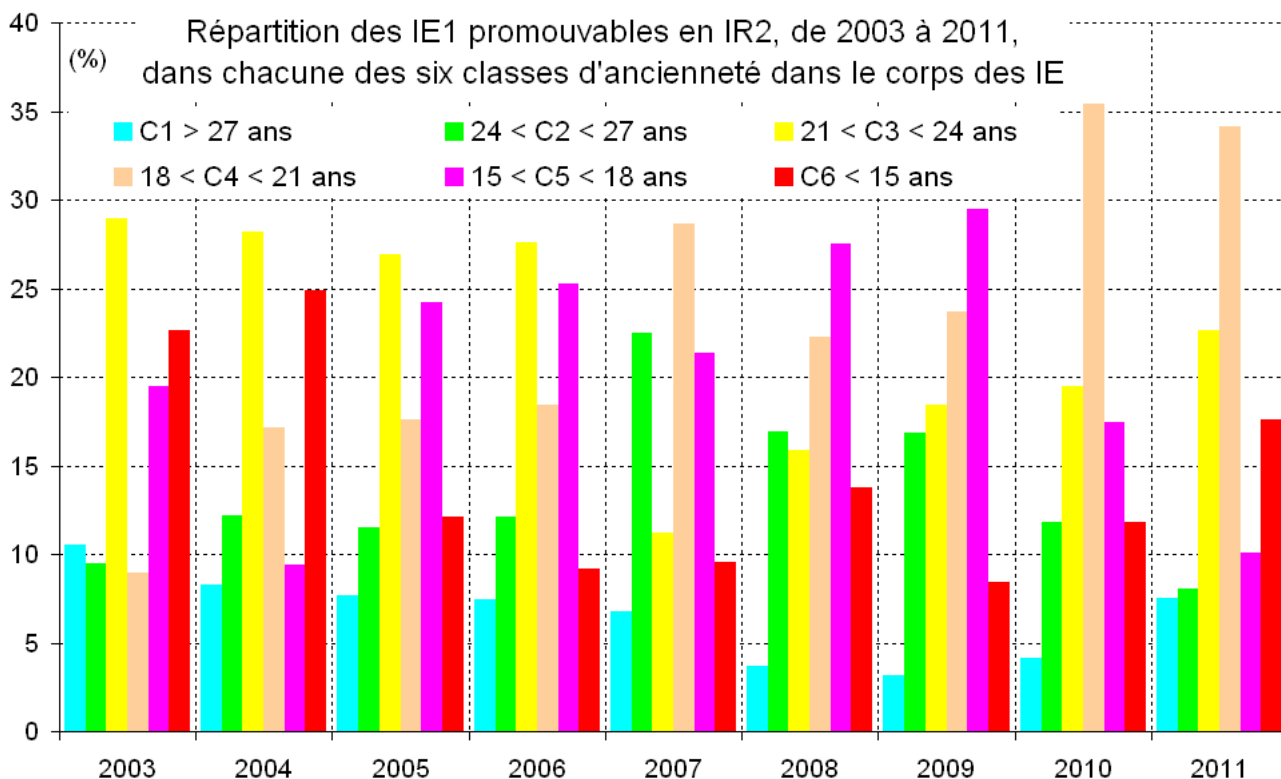
Les pourcentages concernant les promus (inscrits en 2011) sont à prendre avec beaucoup de précautions compte tenu des effectifs très réduits (voir tableau 1).

Le graphique 2 présente l'évolution de 2002 à 2011 de la part relative des effectifs de chacune des six classes d'ancienneté en IE des IE1 promouvables en IR2.

Sur l'ensemble de la période d'étude, la part relative de la classe :

- C1 (turquoise) varie de 3 à 11% ;
- C2 (vert), de 2003 à 2006, est stable autour de 11%, passe par un maximum de 22% en 2007 puis décroît ensuite jusqu'à 8% en 2011 ;
- C3 (jaune) fluctue autour de 28% de 2003 à 2006, chute à 11% en 2007 et croît régulièrement depuis pour atteindre 23% en 2011 ;
- C4 (orange) croît assez régulièrement de 9% en 2003 à 35% en 2010 et 34% en 2011 ;
- C5 (rose) croît de 19% en 2003 à 29% en 2009 (sauf la chute à 9% en 2004) et décroît rapidement à 17% en 2010 et 10% en 2011 ;
- C6 (rouge) fluctue autour de 23% en 2003-2004, puis entre 8 et 14% de 2005 à 2010 et remonte à 17% en 2011.

En 2011, 28% des IE1 promouvables en IR2 (55 sur 199) ont moins de dix-huit ans d'ancienneté dans le corps des IE : certains ont été directement recrutés en IE2 puis promus en IE1, d'autres ont bénéficié d'un (AI en IE), de deux (TR en AI puis AI en IE), voire de trois (AT en TR, puis TR en AI et AI en IE) changements de corps. Ils sont donc souvent anciens à l'INRA et âgés ; ce qui induit des négociations parfois âpres non seulement avec les représentants de l'administration mais également avec les élus des autres listes.



Graphique 2 : Évolution de 2002 à 2011 de la part relative des effectifs des six classes d'ancienneté en IE, des IE1 promouvables en IR2

Même si les parts relatives des classes C5 puis C4 vont progressivement s'accroître en raison du vieillissement des agents de la classe C6, cette « accumulation » d'agents dans la classe la plus récente va induire des problèmes nouveaux surtout **si, lors de la réforme des corps de la catégorie A de la Fonction Publique, le corps des AI est positionné sans prendre en compte les particularités du corps des IE et sans respecter son histoire.**

Il est donc impératif que des négociations sur le devenir de ce corps s'ouvrent rapidement ; la CGT-INRA a des propositions intéressantes en la matière.

Évolution des promus de 2003 à 2010 et des inscrits de 2011

Utilisant le même code couleur que le graphique 2, le graphique 3 présente l'effectif relatif de chacune des six classes des agents effectivement promus de 2003 à 2010 et des inscrits 2011 sur la liste d'aptitude annuelle des IE1 en IR2, les classes vides ne sont pas représentées.

L'objectif des élus CGT est de maximaliser les parts relatives des classes C1 (turquoise) et C2 (verte) dans la promotion annuelle et, concomitamment de minimiser celles des classes C5 (rose) et C6 (rouge).

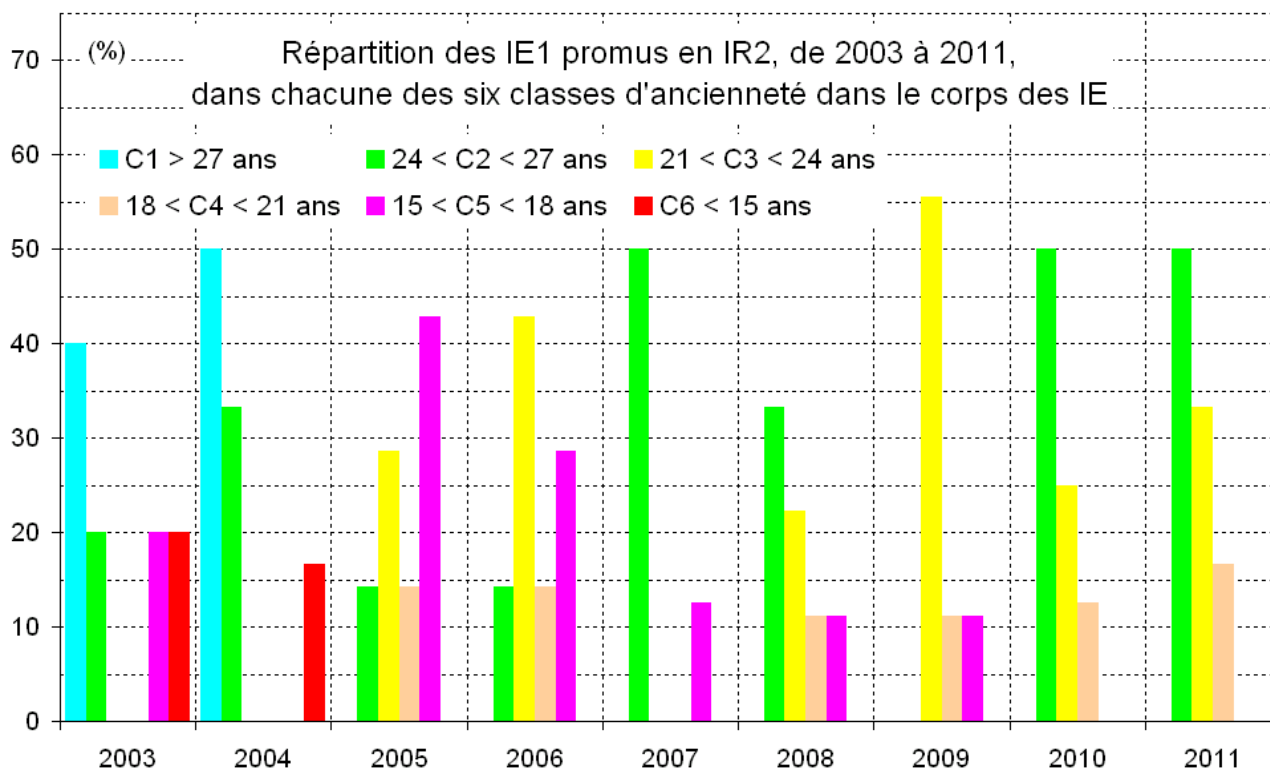
Compte tenu des effectifs très faibles de promus (entre 5 et 7 : voir tableau 1), les pourcentages sont à manier avec précaution et les fluctuations interannuelles sont difficilement interprétables.

En 2003, 3 des 5 IE1 promus en IR2 ont une ancienneté en IE supérieure à 24 ans et les deux autres une ancienneté inférieure à 18 ans.

En 2004, 3 des 6 promus en IR2 ont une ancienneté en IE supérieure à 27 ans, 2 des 6 promus entre 24 et 27 ans et le dernier moins de 15 ans.

A partir de 2005, les élus CGT ont essayé d'obtenir, parmi les 5 à 7 promus, que la moitié ait une ancienneté supérieure à 24 ans. Ils réussirent en 2007, 2010 et 2011, mais ont échoué en 2009.

Il est primordial qu'à l'avenir les nouveaux élus continuent de chercher à placer dans les premiers rangs les IE1 les plus anciens dans le corps des IE, ce qui nécessite pugnacité et pédagogie surtout lorsque le nombre d'inscriptions et donc de promotions diminue.



Graphique 3 : Évolution de 2003 à 2010 de la part relative des effectifs des six classes d'ancienneté en IE, des IE1 effectivement promus en IR2 et des inscrits en 2011

Évolution du rapport promus/promouvables de 2003 à 2011

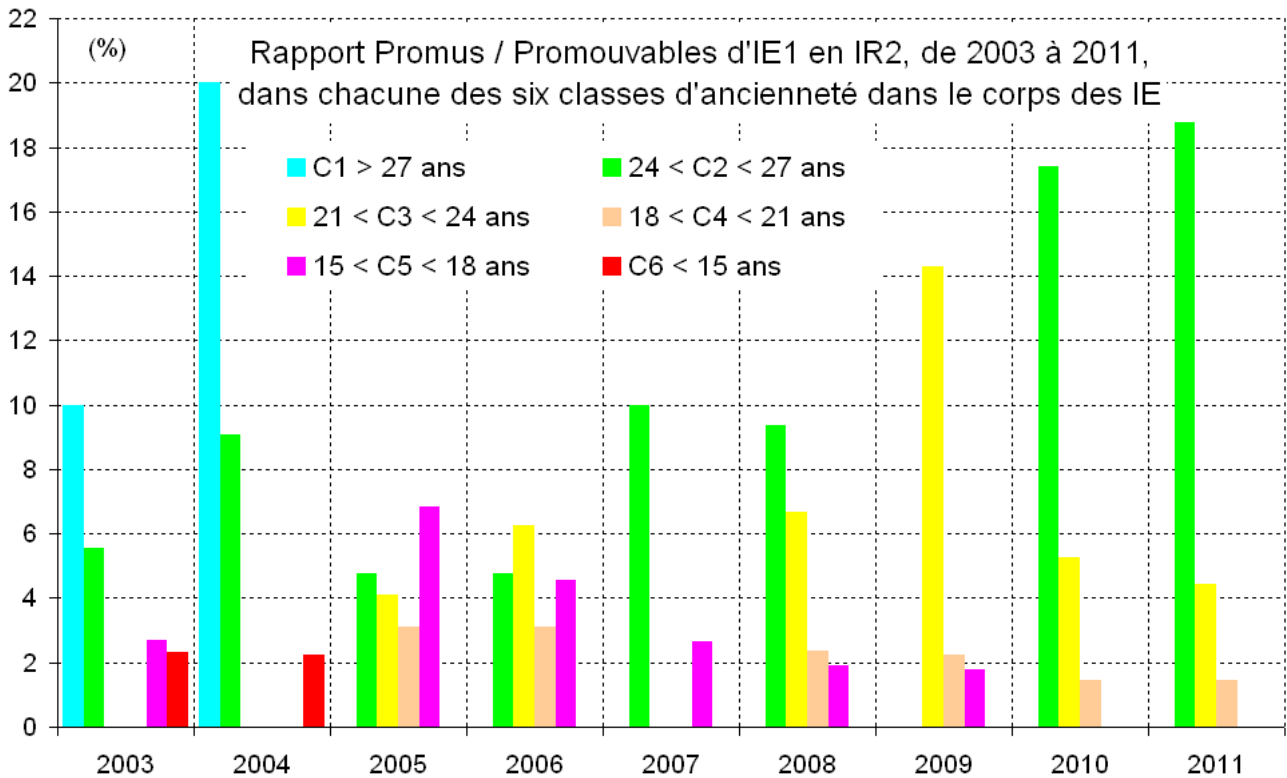
Ce rapport permet de synthétiser les enseignements tirés des deux graphiques précédents.

Utilisant le même code couleur que les deux graphiques précédents, le graphique 4 présente l'évolution de 2003 à 2011, des rapports entre l'effectif d'IE1 promus en IR2 (inscrits en 2011) et l'effectif d'IE1 promouvables en IR2 de chacune des classes, les classes dont le rapport est nul ne sont pas représentées.

En raison même de la faiblesse des effectifs concernés, déjà soulignée à plusieurs reprises, les conclusions doivent demeurer prudentes.

Il est toutefois réconfortant de constater que parmi les IE1 promouvables en IR2 de la classe C2 (verte), ce rapport qui était autour de 4 (un agent sur 25) entre 2003 et 2006, est passé à 10 (un agent sur 10) en 2007 et 2008 et se rapproche de 20 (un agent sur 5) en 2010 et 2011.

De plus, hormis pour la classe C3 (jaune) en 2009, les rapports des autres classes sont faibles, autour de 6, et surtout décroissent régulièrement et, même, sont nuls pour la classe C6 (rouge) depuis 2005.



Graphique 4 : Évolution de 2003 à 2011 et pour chacune des six classes d'ancienneté des rapports entre l'effectif des IE1 promus en IR2 et l'effectif des IE1 promouvables en IR2 (effectifs des IE1 inscrits en 2011)

En guise de conclusion

Même si ces résultats ne peuvent pas être mis au seul crédit des élus CGT, puisqu'ils portent sur les promotions effectives, validées par la Direction Générale, leur action continue, pugnace mais également pédagogique a permis d'atteindre ces résultats, en particulier de réserver autant que faire se peut, le tour extérieur des IE1 en IR2 aux « méritants anciens ».

Nos candidats et donc les élus de la prochaine mandature s'engagent à poursuivre dans la même direction, dans un contexte où la Révision Générale des Politiques Publiques appliquée à l'INRA, via le schéma directeur des fonctions d'appui, va rendre leur tâche encore plus difficile que lors des mandatures précédentes, **surtout si la clause de sauvegarde « saute » à l'occasion de la réforme des corps de la catégorie A de la Fonction Publique.**

Ceci a conduit nos élus à interpeler la Direction Générale sur le mode de détermination du nombre d'inscriptions en 2011, six seulement, alors que la clause de sauvegarde de l'article 66 de notre statut, encore en vigueur, donne 6,725 et que la Direction Générale pouvait arrondir à l'entier supérieur.

Les candidats CGT, sur la base de ces acquis et de leurs engagements, vous demandent de leur attribuer votre confiance en les soutenant et en votant pour les listes CGT-INRA.

Le tableau ci-dessous regroupe les données utilisées pour réaliser les graphiques de ce document.

Effectifs d'IE1 promouvables en IR2																		
Classes	Valeurs absolues									Valeurs relatives								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 27 ans	20	15	14	13	12	7	6	8	15	10,53	8,29	7,69	7,47	6,74	3,70	3,16	4,10	7,54
24 < C2 < 27 ans	18	22	21	21	40	32	32	23	16	9,47	12,15	11,54	12,07	22,47	16,93	16,84	11,79	8,04
21 < C3 < 24 ans	55	51	49	48	20	30	35	38	45	28,95	28,18	26,92	27,59	11,24	15,87	18,42	19,49	22,61
18 < C4 < 21 ans	17	31	32	32	51	42	45	69	68	8,95	17,13	17,58	18,39	28,65	22,22	23,68	35,38	34,17
15 < C5 < 18 ans	37	17	44	44	38	52	56	34	20	19,47	9,39	24,18	25,29	21,35	27,51	29,47	17,44	10,05
C6 < 15 ans	43	45	22	16	17	26	16	23	35	22,63	24,86	12,09	9,20	9,55	13,76	8,42	11,79	17,59
Total	190	181	182	174	178	189	190	195	199	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Effectifs d'IE1 inscrits sur la liste d'aptitude pour IR2																		
Classes	Valeurs absolues									Valeurs relatives								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 27 ans	2	3						1		40,00	50,00						12,50	
24 < C2 < 27 ans	1	2	1	1	5	3		4	3	20,00	33,33	14,29	14,29	62,50	33,33		50,00	50,00
21 < C3 < 24 ans			2	3		2	5	2	2			28,57	42,86		22,22	55,56	25,00	33,33
18 < C4 < 21 ans			1	1	1	1	1	1	1			14,29	14,29	12,50	11,11	11,11	12,50	16,67
15 < C5 < 18 ans	1		3	2	2	3	2			20,00		42,86	28,57	25,00	33,33	22,22		
C6 < 15 ans	1	1							1	20,00	16,67						11,11	
Total	5	6	7	7	8	9	9	8	6	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Effectifs d'IE1 promus en IR2																		
Classes	Valeurs absolues									Valeurs relatives								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 27 ans	2	3								40,00	50,00							
24 < C2 < 27 ans	1	2	1	1	4	3		4	3	20,00	33,33	14,29	14,29	50,00	33,33		50,00	50,00
21 < C3 < 24 ans			2	3		2	5	2	2			28,57	42,86		22,22	55,56	25,00	33,33
18 < C4 < 21 ans			1	1	1	1	1	1	1			14,29	14,29		11,11	11,11	12,50	16,67
15 < C5 < 18 ans	1		3	2	1	1	1			20,00		42,86	28,57	12,50	11,11	11,11		
C6 < 15 ans	1	1								20,00	16,67							
Total	5	6	7	7	5	7	7	7	6	100,00	100,00	100,00	100,00	62,50	77,78	77,78	87,50	100,00
Promus / Promouvables d'IE1 en IR2																		
Classes																		
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 27 ans										10,00	20,00							
24 < C2 < 27 ans										5,56	9,09	4,76	4,76	10,00	9,38		17,39	18,75
21 < C3 < 24 ans												4,08	6,25		6,67	14,29	5,26	4,44
18 < C4 < 21 ans												3,13	3,13		2,38	2,22	1,45	1,47
15 < C5 < 18 ans										2,70		6,82	4,55	2,63	1,92	1,79		
C6 < 15 ans										2,33	2,22							
Total										2,63	3,31	3,85	4,02	2,81	3,70	3,68	3,59	3,02