



Neuf ans de bons et loyaux services : Bilan de la CAPN des IR, période 2003-2011 Avancement de grade IR2 en IR1

Glossaire

ASC	Corps des Attachés Scientifiques Contractuels
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CR	Corps des Chargés de Recherche
CR1	Grade des Chargés de Recherche de Première Classe
CR2	Grade des Chargés de Recherche de Seconde Classe
IE	Corps des Ingénieurs d'Études
IEhc	Grade des Ingénieur d'Études Hors Classe
IE1	Grade des Ingénieurs d'Études de Première Classe
IE2	Grade des Ingénieurs d'Études de Seconde Classe
IR	Corps des Ingénieurs de Recherche
IR1	Grade des Ingénieurs de Recherche de Première Classe
IR2	Grade des Ingénieurs de Recherche de Seconde Classe

Résumé

Pour être promouvable en IR1, un IR2 doit avoir atteint le 7^{ème} échelon.

Le nombre annuel de promotion d'IR2 en IR1 est déterminé par la Direction Générale qui fixe le taux de promotion appliqué à l'effectif des promouvables au 31 décembre de l'année précédente.

La CGT-INRA revendique une augmentation du taux actuel de 14% à 20%, voire 25% comme pour la promotion d'IE1 en IE0.

La CGT-INRA exige que les CR2 détachés le soient en IR2 et les CR1 en IR1 et non, comme actuellement, respectivement en IE2 et IR2.

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

Sur la base de ce critère, les IR2 peuvent espérer une promotion au choix en IR1 dès dix ans d'ancienneté dans le corps des IR ou dans des corps équivalents comme celui des CR, à condition d'être fortement appuyés par leur hiérarchie.

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

Depuis la mise en place du statut de 1983 (décret 83-1260), la CGT a décidé de choisir comme critère majeur l'ancienneté en IR et dans des corps de la Fonction Publique analogues, d'à peu près le même niveau de recrutement (CR, Maitres Assistants, Professeurs, Ingénieurs des grands corps de l'Etat, ...) ainsi que, pour quelques vieux IR, le temps passé en catégories contractuelles 2A, 1A et 0A d'avant 1983

Ce critère permet de gérer, aussi équitablement, aussi également que possible les avancements d'IR2 en IR1 quel que soit le département auquel l'IR 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'IR 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, un IE1 promu en IR2 le 01/01/1993 et un IR2 recruté à la même date, présentent, à la date du 01/01/2011, la même ancienneté en IR de 18 ans : les élus CGT les classent au même rang dans leurs pré-propositions.

En revanche, un IE1 recruté le 01/01/1993 et promu en IR2 le 01/01/2009 et un IR2 recruté le 01/01/2009, présentent, à la date du 01/01/2011, la même ancienneté en IR de 2 ans, mais respectivement 18 ans et 2 ans d'ancienneté à l'INRA : le classement fondé sur l'ancienneté à l'INRA permettrait à l'ex IE1 de s'insérer parmi les plus anciens de IR2 malgré la faible durée passée en IR.

Rappel des règles statutaires ou réglementaires

L'article 76 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 :

- a) les avancements au grade d'ingénieur de recherche de première classe sont prononcés par le directeur général de l'établissement ;
- b) les ingénieurs de seconde classe doivent avoir atteint le 7^{ème} échelon de leur grade pour pouvoir être inscrits sur le tableau d'avancement annuel au grade d'ingénieur de recherche de première classe ;
- c) les ingénieurs de seconde classe, pour accéder au choix au grade d'ingénieur de recherche de première classe, sont inscrits au tableau d'avancement par le directeur général de l'établissement, sur proposition des directeurs d'unités de recherche et des chefs de service, après avis de la commission administrative paritaire.

Jusqu'à la mise en œuvre du décret 2007-653, le nombre de postes ouverts à l'avancement d'IR2 en IR1 était fixé par la tutelle ministérielle. Depuis, la Direction Générale fixe le taux théorique de promotion et détermine le nombre de promus de l'année N en appliquant ce taux au nombre de promouvables au 31 décembre de l'année N-1.

Le tableau 1 récapitule de 2003 à 2011 :

- col 1 : l'année de promotion
- col 2 : le nombre d'IR2 promouvables en IR1 au 31/12 de l'année N-1 (à partir de 2008)
- col 3 : le nombre d'IR2 promouvables en IR1 au 31/12 de l'année N
- col 4 : le taux officiel de promotion, fixé depuis 2008 par la Direction Générale
- col 5 : le nombre de promotions ouvertes, égal au produit du nombre de promouvables au 31/12 de l'année N-1 par le taux officiel de promotion (col 5 = col 2 x col 4)
- col 6 : le nombre de promotions effectivement ouvertes, égal ou légèrement inférieur au nombre de promotions ouvertes calculé
- col 7 : le taux de promotion réel, égal au rapport du nombre de promotions réel au nombre total de promouvables.

Année de promotion (1)	Nombre d'IR2 promouvables en IR1 au 31/12 de l'année		Taux de promotion officiel (4)	Nombre de promotions effectives		Taux de promotion effectif (7)
	N-1 (2)	N (3)		calculé (5)	réel (6)	
2003		297			14	4,71%
2004		293			18	6,14%
2005		309			10	3,24%
2006		320			38	11,88%
2007		324			38	11,73%
2008	288	290	14%	40,32	40	13,79%
2009	280	293	14%	39,20	39	13,22%
2010	268	287	14%	37,52	36	12,54%
2011	258	285	14%	36,12	35	12,28%

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

Compte tenu de l'écart très faible entre le nombre de promouvables au 31/12 de l'année N-1 et celui au 31/12 de l'année N, le mode de détermination du nombre réel de promotions effectives n'entraîne qu'une faible à très faible réduction du taux de promotion officiel.

L'accroissement du taux de promotion en 2006 a nettement amélioré le déroulement de carrière des IR en doublant, voire quadruplant le nombre de promotions d'IR2 en IR1 ; toutefois, la stabilisation de ce taux entre 12% et 14% n'est pas satisfaisante.

Nous exigeons que la Direction Générale aligne ce **taux à 20%** pour atteindre à terme le taux de 25% appliqué pour les avancements d'IE1 en IE0 ce qui satisferait une de nos revendications majeures.

Détachement des Chargés de Recherche dans le corps des Ingénieurs de Recherche

Le détachement des CR dans le corps des IR a successivement été régi par les notes de service 2000-68, 2005-61 et 2008-48.

Si en 2000, les CR2 étaient détachés en IR2 et les CR1 en IR1, la note 2005-61 a dévalorisé le mécanisme en détachant les CR2 en IE2 et les CR1 en IR2, la note 2008-48 n'est pas revenue sur ce mécanisme inique qui conduit :

- a) à un **blocage de la carrière des ex-CR2** jusqu'à ce qu'ils puissent accéder en IR2 par concours interne ou en IE1 puis en IR2 au choix ; le taux de promotion pour le passage d'IE1 en IR2 est si faible que nos délégués ont systématiquement refusé le détachement et conseillé aux CR2 de passer d'abord en CR1 avant de demander leur détachement en IR ;
- b) à une **stagnation de la carrière des ex-CR1** jusqu'à ce qu'ils puissent accéder en IR1; nos délégués ont systématiquement conseillé aux CR1 d'atteindre l'échelon terminal de CR1 avant de demander leur détachement en IR afin de conserver, à titre personnel, l'indice nouveau majoré acquis en CR1.

Les élus CGT-INRA invitent les CR, intéressés par cette réorientation de leur vie professionnelle, à prendre contact avec eux AVANT de constituer le dossier de demande.

Méthode de travail des élus CGT-INRA

Etape 1 : A réception du fichier des IR2 promouvables en IR1, les délégués du personnel élus sur la liste CGT-INRA déterminent l'ancienneté dans le corps des IR de chaque agent en y intégrant les anciennetés acquises dans d'autres corps de la catégorie A de la Fonction Publique du même niveau (ingénieurs, enseignants-chercheurs, ASC, CR2, CR1, etc..).

Etape 2 : Les élus CGT ordonnent les IR2 promouvables en IR1 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 constituent la liste de leurs propositions en croisant le classement des IR2 selon l'ancienneté dans le corps des IR avec la liste des IR2 proposés prioritairement PP ou 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 avec les élus des autres listes leurs propositions de promotion établies à partir de tous les éléments ci-dessus et ceux remontés des CCDR, pour 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.

La liste de propositions 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 (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.

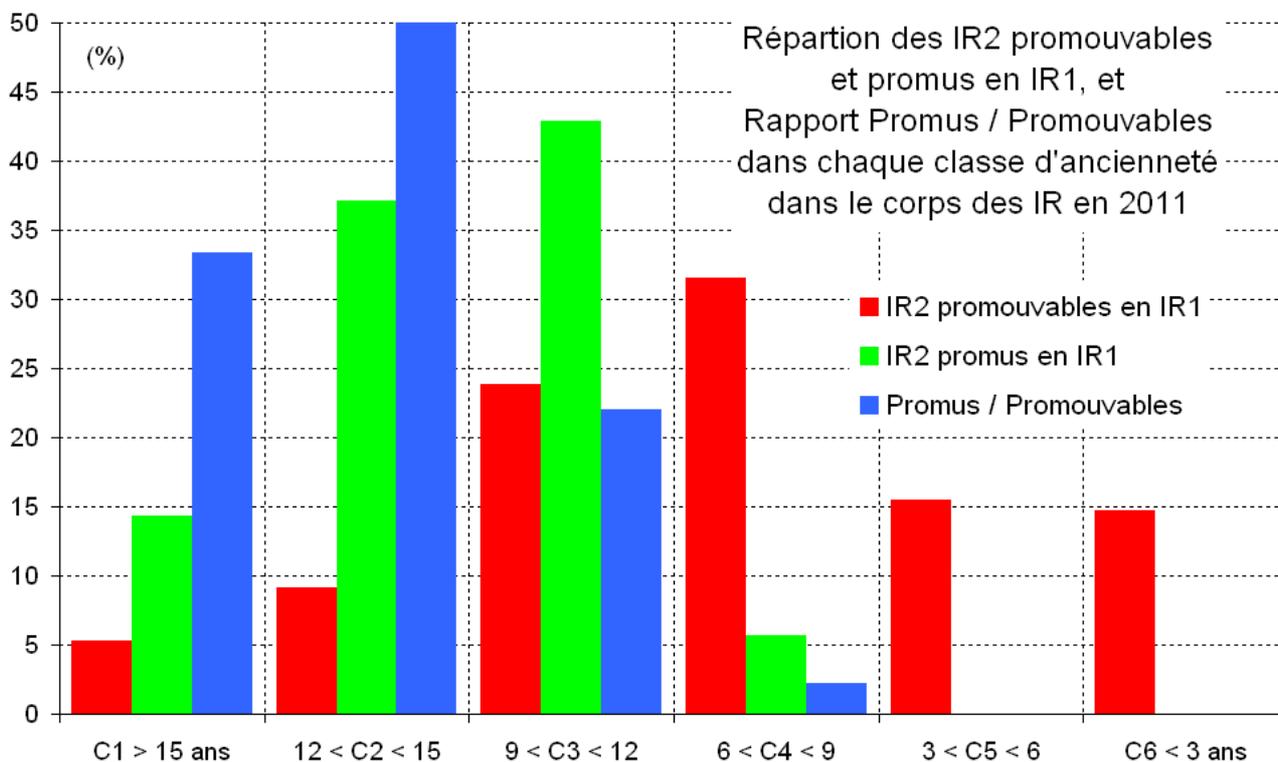
Les élus CGT et les élus des autres listes s'adressent alors à Madame la Présidente et développent leurs arguments en faveur de la promotion des agents présentés par les seuls représentants du personnel afin que Madame la Présidente procède à l'arbitrage en toute connaissance de cause.

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 des IR2 promouvables en IR1,
- en vert, la proportion des IR2 promus en IR1.

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 et les graphiques annexés pour les années 2003 à 2010 permettent de comparer les classes entre elles, pour une année donnée.



Graphique 1 : Caractéristiques des six classes, promotions d'IR2 en IR1 en 2011

- Classe C1 : 5% des promouvables et 5 des 35 promus ont une ancienneté supérieure à 15 ans, 5 des 15 promouvables ont été promus (Pro/Pro = 33).
- Classe C2 : 9% des promouvables et 13 des 35 promus ont une ancienneté comprise entre 12 et 15 ans, 13 des 26 promouvables ont été promus (Pro/Pro = 50).
- Classe C3 : 24% des promouvables et 15 des 35 promus ont une ancienneté comprise entre 9 et 12 ans, 15 des 68 promouvables ont été promus (Pro/Pro = 22).
- Classe C4 : 32% des promouvables et 5 des 35 promus ont une ancienneté comprise entre 6 et 9 ans, 2 des 90 promouvables ont été promus (Pro/Pro = 2,22).
- Classe C5 : 15% des promouvables ont une ancienneté comprise entre 3 et 6 ans, aucun n'a été promu.
- Classe C6 : 15% des promouvables ont une ancienneté inférieure à 3 ans, aucun n'a été promu.
- **94% de la promotion 2011 ont une ancienneté en IR supérieure ou égale à 9 ans.**

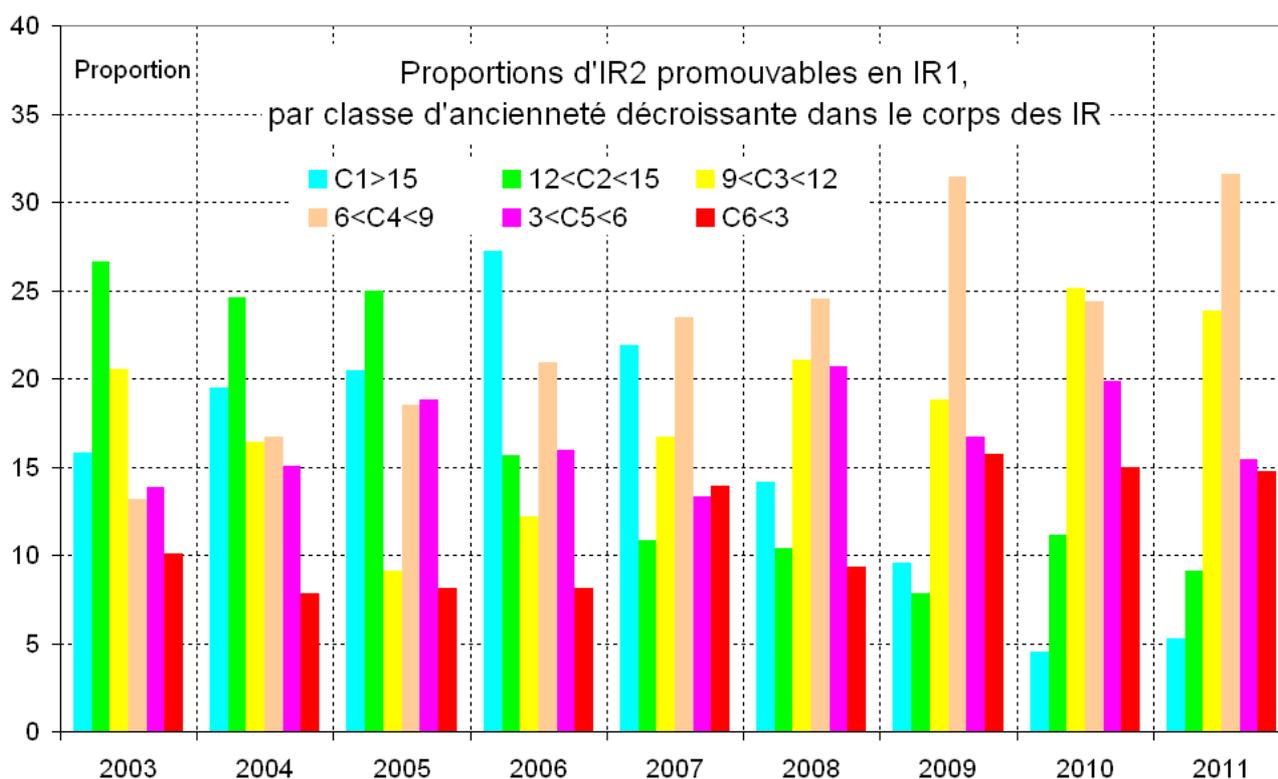
Evolution des promouvables de 2003 à 2011

Le tableau 2 ci-après indique, pour chaque classe, les bornes d'ancienneté en IR et les bornes entre lesquelles varient leurs parts relatives.

Classe	Couleur	Ancienneté en IR ou corps analogues	Part dans l'effectif total des promouvables	Part dans l'effectif total des promus
C1	Turquoise	Supérieure à 15 ans	2003-2006 : de 16 à 27% 2007 à 2011 : de 22 à 5%	Entre 79% en 2003 et 8% en 2010
C2	Verte	Comprise entre 12 et 15 ans	2003 à 2005 : 25 à 27% 2006 à 2011 : 16 à 9%	Entre 7% en 2003 et 70% en 2005
C3	Jaune	Comprise entre 9 et 12 ans	Entre 9% en 2005 et 25% en 2010	Entre 3% en 2006 et 43% en 2011
C4	Orange	Comprise entre 6 et 9 ans	De 13% en 2003 à 32% en 2011	Entre 3% en 2006 et 13% en 2009
C5	Rose	Comprise entre 3 et 6 ans	Entre 13% en 2007 et 21% en 2008	2003 : 7% 2009 : 8%
C6	Rouge	Inférieure à 3 ans	Entre 8% en 2004 et 16% en 2009	2009 : 3%

Tableau 2 : Classes d'ancienneté des IR2 promouvables en IR1

Le graphique 2 présente l'évolution de 2003 à 2011 de la part relative des effectifs de chacune des six classes en IR2 promouvables en IR1.



Graphique 2 : Évolution de 2003 à 2011 de la part relative des effectifs des six classes d'ancienneté, des IR2 promouvables en IR1

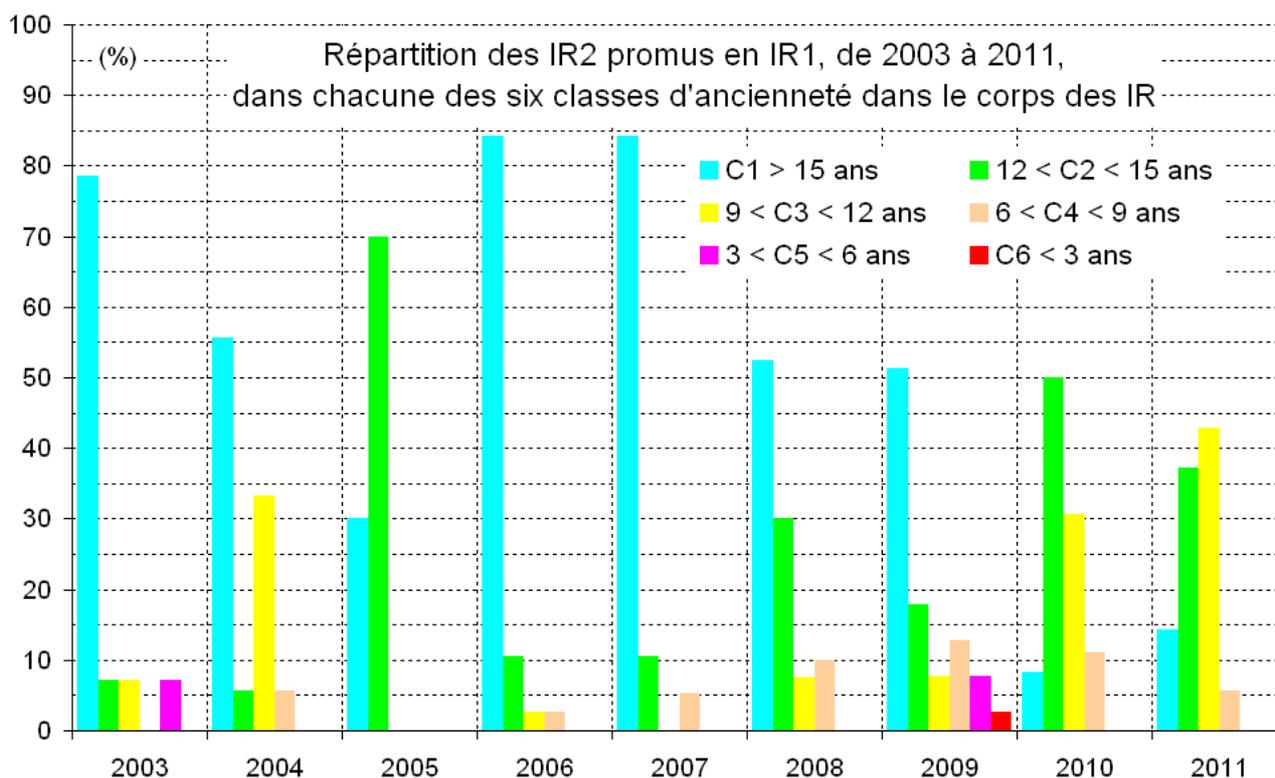
De 2003 à 2006, la part relative de la classe C1 (turquoise) passe de près de 16% à plus de 27% de l'effectif des IR2 promouvables en IR1, ceci illustre bien un « vieillissement » du grade lié au taux de promotion très faible, de l'ordre de 5%, au cours de cette période (voir tableau 1).

Sous l'effet conjugué de l'augmentation du taux de promotion qui a plus que doublé et de la pression continue des élus CGT de promouvoir préférentiellement les agents ayant une forte ancienneté dans le corps, la part relative de la classe C1 passe de 27% en 2006 à environ 5% en 2010 et 2011 (la faible remontée en 2011 est liée aux trois CR1 détachés en IR2 à l'automne 2010 dont l'ancienneté en CR nous a conduit à les placer directement en C1).

L'apparente stabilisation autour de 15% de 2009 à 2011 de la classe C6 (rouge) provient à la fois de recrutements récents en IR par concours externe, ou par concours interne, principalement d'agents issus du corps des IE.

Évolution des promus de 2003 à 2011

Utilisant le même code couleur que le graphique 2, le graphique 3 présente l'effectif relatif de chacune des six classes dans la promotion annuelle d'IR2 en IR1, les classes vides ne sont pas représentées.



Graphique 3 : Évolution de 2003 à 2011 de la part relative des effectifs des six classes d'ancienneté, des IR2 promus en IR1

L'objectif des élus CGT est de maximiser 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 du fait qu'une promotion d'IR2 en IR1 était difficilement envisageable avant 12 à 15 ans d'ancienneté dans corps des IR, et des effectifs très faibles de promus de 2003 à 2005 (voir tableau 1), les fluctuations des classes C1 et C2 sont difficilement interprétables.

En revanche, entre 35 et 40 agents ont été promus chaque année de 2006 à 2011 ; les années sont donc comparables et les fluctuations interprétables.

En 2006 et 2007, les résultats sont spectaculaires : près de 85% des promotions relèvent de la classe C1 et près de 10% de la classe C2, les classes C5 et C6 sont absentes.

En 2008 et 2009, malgré la pression exercée par les élus CGT, les promotions ne comportent plus que 50% d'IR2 de la classe C1 et que 30% et 18% pour la classe C2. Plus inquiétant encore, en 2009, la promotion comporte 7% d'IR2 issus de la classe C5 et 3% de la classe C6.

En 2010, la part relative de la classe C1 (turquoise), qui ne correspond plus qu'à 5% des promouvables, ne représente plus que 8% des promus, tandis que la part relative des promus de la classe C2 (verte) est de 50% et de ceux de la classe C3 (jaune) est de 30%.

Pour 2011, les résultats sont commentés sous le graphique 1 : 75 % de la promotion relèvent des classes C2 (verte) et C3 (jaune).

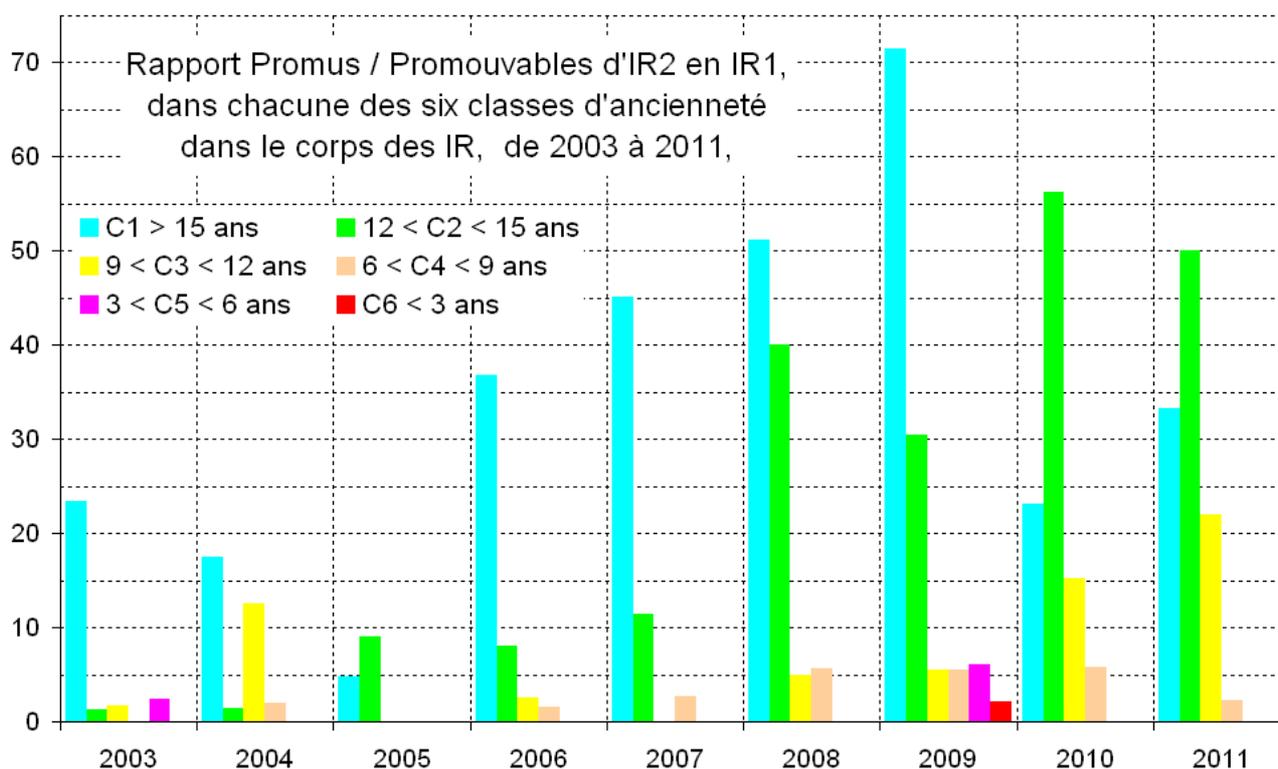
Cette tendance « lourde » est le résultat d'une démarche constante des élus CGT, et désormais partagée par bon nombre d'élus sur les autres listes : « vider » les classes les plus anciennes et éviter de promouvoir des IR2 relevant des classes les plus récentes.

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'IR2 promus en IR1 et l'effectif d'IR2 promouvables en IR1 de chacune des classes ; les classes dont le rapport est nul ne sont pas représentées.

Les élus CGT cherchent à maximiser les rapports des classes C1 (turquoise), C2 (verte) et dans une moindre mesure celui de la classe C3 (jaune) et à minimiser les rapports de la classe C4 (orange) et surtout des classes C5 (rose) et C6 (rouge).



Graphique 4 : Évolution de 2003 à 2011 et pour chacune des six classes d'ancienneté des rapports entre l'effectif des IR2 promus en IR1 et l'effectif des IR2 promouvables en IR1

Les effectifs faibles, voire très faibles de 2003 à 2005 (voir tableau 1) ne permettent pas d'analyser l'évolution de ce rapport pour ces trois années.

Il est à la fois spectaculaire et rassurant de constater que ce rapport a régulièrement crû de 36 à 71 entre 2006 à 2009 : entre 3 et 4 IR2 sur 10 de la classe C1 (turquoise) appartiennent à la promotion 2006 ; et 7 sur 10 à la promotion 2009.

Pour la classe C2 (verte), ce rapport passe de 8 en 2006 à 40 en 2008 et à 30 en 2009.

Au fil des ans, la classe C1 (turquoise) a vu augmenter le nombre d'agents dont la promotion en IR1 n'est pas acceptable par les représentants de l'administration.

L'inversion spectaculaire en 2010 où ce rapport n'est plus que de 23 pour la classe C1 (turquoise) mais de 56 pour la classe C2 (jaune) illustre l'effort continu en faveur des plus anciens dans le corps, les délégués puisant désormais préférentiellement dans la classe C2 (verte), et dans une moindre mesure dans la classe C3 (verte) pour constituer la promotion.

Ce rajeunissement du corps permet désormais d'espérer une promotion au choix d'IR2 en IR1 à partir de 10 ans d'ancienneté dans le corps que l'agent ait été recruté en IR2 ou promu d'IE1.

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.

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 plus difficile que lors des mandatures précédentes.

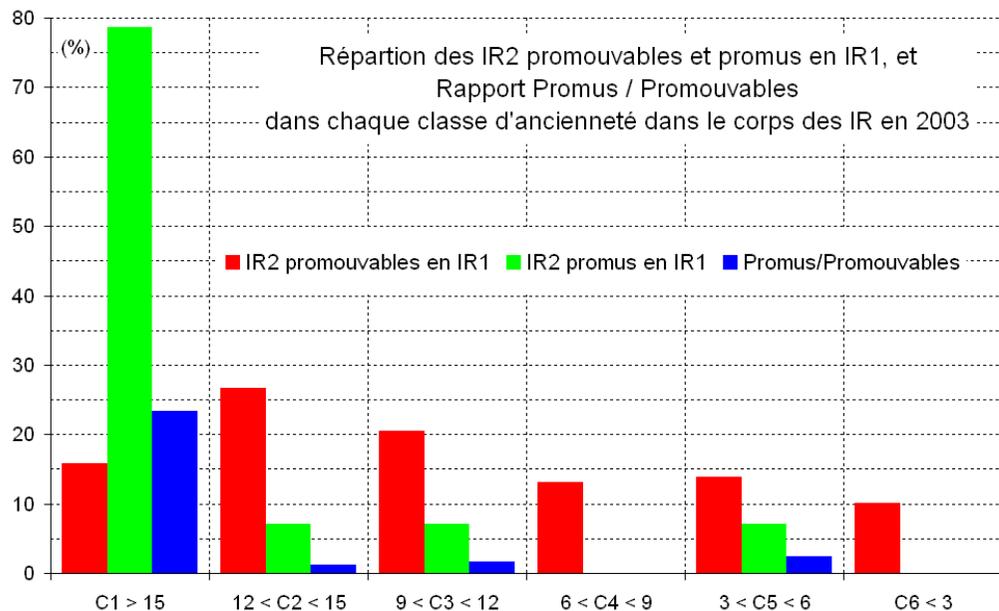
Sur la base de ces acquis et de leurs engagements, ils vous demandent de leur attribuer votre confiance en les soutenant et en votant pour les listes CGT-INRA.

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

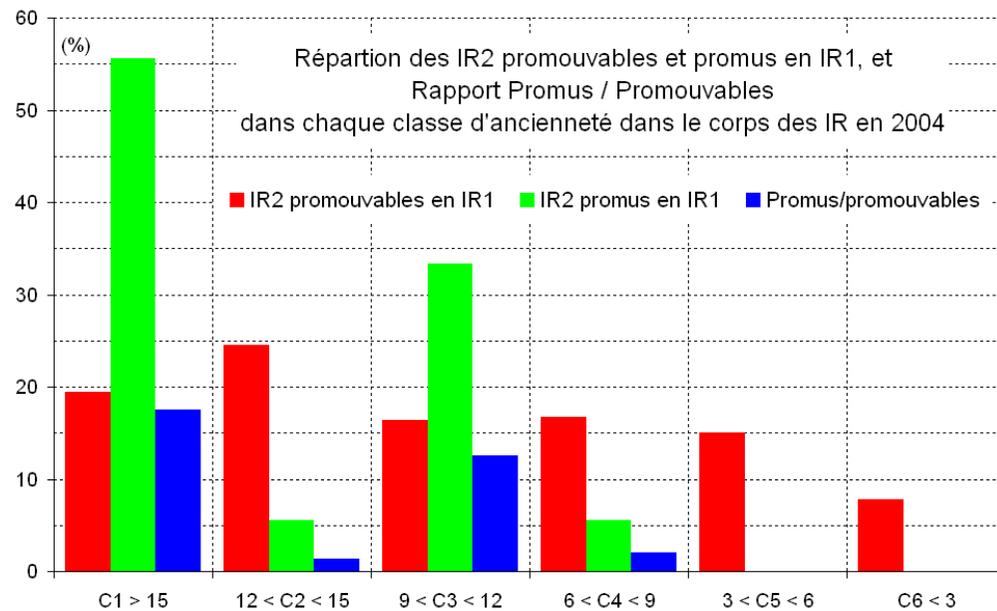
Effectifs d'IR2 promouvables en IR1																		
Classes	Valeurs absolues									Valeurs relatives								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 15 ans	47	57	63	87	71	41	28	13	15	15,82	19,45	20,45	27,19	21,91	14,14	9,56	4,53	5,26
12 < C2 < 15 ans	79	72	77	50	35	30	23	32	26	26,60	24,57	25,00	15,63	10,80	10,34	7,85	11,15	9,12
9 < C3 < 12 ans	61	48	28	39	54	61	55	72	68	20,54	16,38	9,09	12,19	16,67	21,03	18,77	25,09	23,86
6 < C4 < 9 ans	39	49	57	67	76	71	92	70	90	13,13	16,72	18,51	20,94	23,46	24,48	31,40	24,39	31,58
3 < C5 < 6 ans	41	44	58	51	43	60	49	57	44	13,80	15,02	18,83	15,94	13,27	20,69	16,72	19,86	15,44
C6 < 3 ans	30	23	25	26	45	27	46	43	42	10,10	7,85	8,12	8,13	13,89	9,31	15,70	14,98	14,74
Total	297	293	308	320	324	290	293	287	285	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Effectifs d'IR2 promus en IR1																		
Classes	Valeurs absolues									Valeurs relatives								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 15 ans	11	10	3	32	32	21	20	3	5	78,57	55,56	30,00	84,21	84,21	52,50	51,28	8,33	14,29
12 < C2 < 15 ans	1	1	7	4	4	12	7	18	13	7,14	5,56	70,00	10,53	10,53	30,00	17,95	50,00	37,14
9 < C3 < 12 ans	1	6		1		3	3	11	15	7,14	33,33		2,63		7,50	7,69	30,56	42,86
6 < C4 < 9 ans		1		1	2	4	5	4	2		5,56		2,63	5,26	10,00	12,82	11,11	5,71
3 < C5 < 6 ans	1							3		7,14						7,69		
C6 < 3 ans								1								2,56		
Total	14	18	10	38	38	40	39	36	35	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

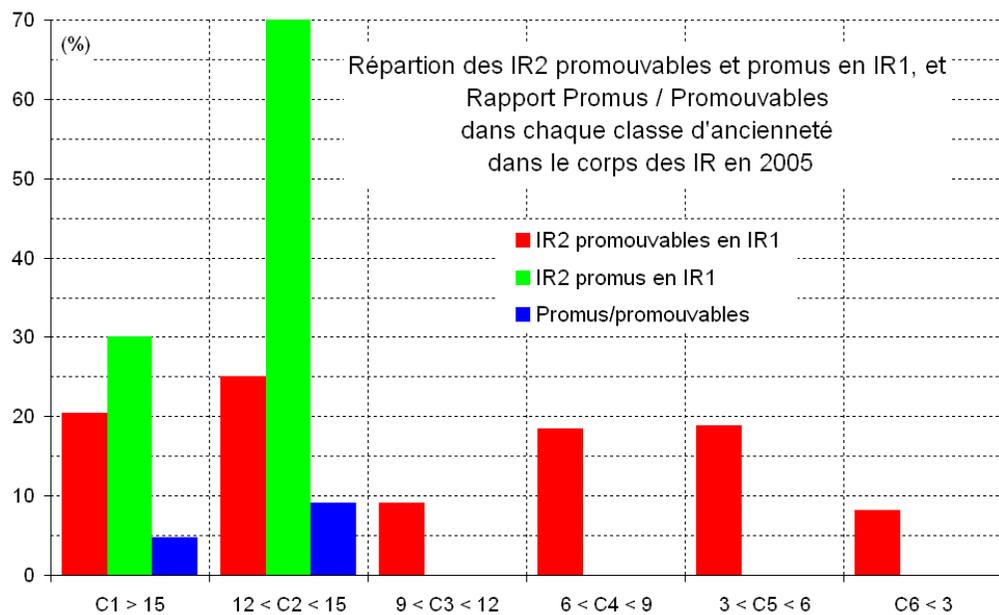
Classes	Promus/promouvables d'IR2 en IR1								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 15 ans	23,40	17,54	4,76	36,78	45,07	51,22	71,43	23,08	33,33
12 < C2 < 15 ans	1,27	1,39	9,09	8,00	11,43	40,00	30,43	56,25	50,00
9 < C3 < 12 ans	1,64	12,50		2,56		4,92	5,45	15,28	22,06
6 < C4 < 9 ans		2,04		1,49	2,63	5,63	5,43	5,71	2,22
3 < C5 < 6 ans	2,44							6,12	
C6 < 3 ans								2,17	
Total	4,71	6,14	3,25	11,88	11,73	13,79	13,31	12,54	12,28



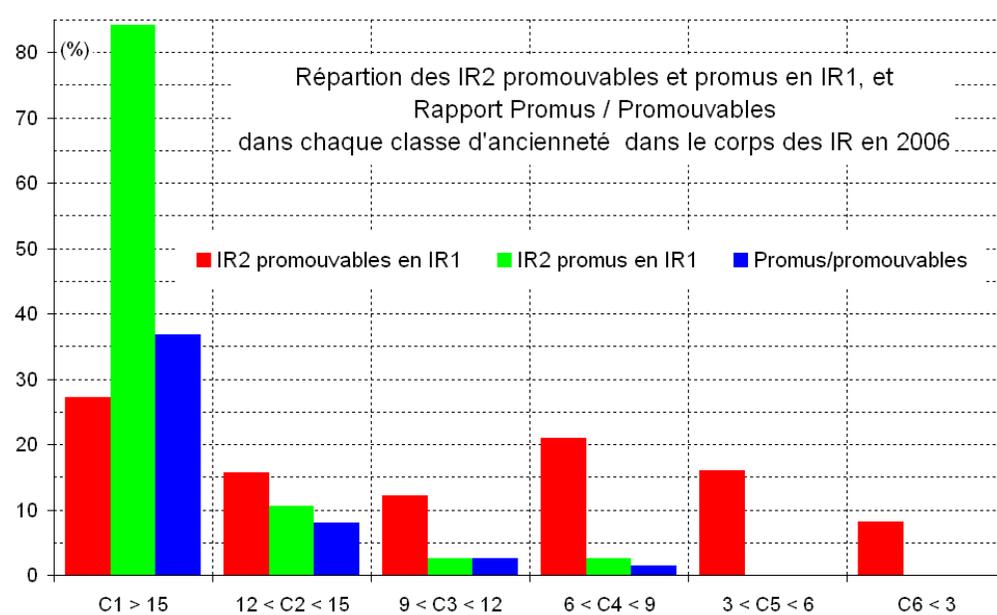
En 2003, près de 80% de la promotion ont plus de 15 ans d'ancienneté en IR



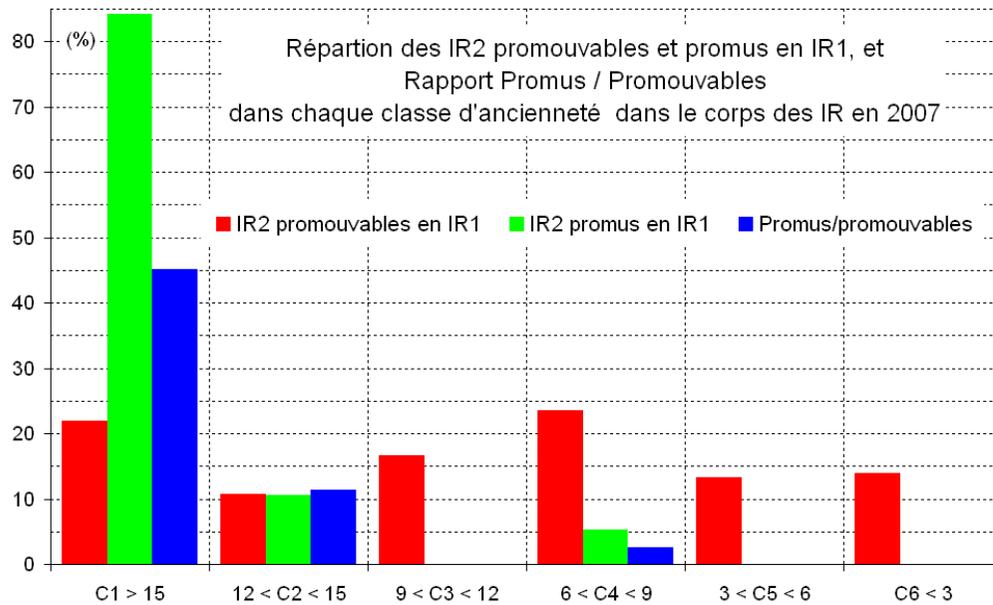
En 2004, 55% ont plus de 15 ans et près de 95% plus de 9 ans d'ancienneté en IR



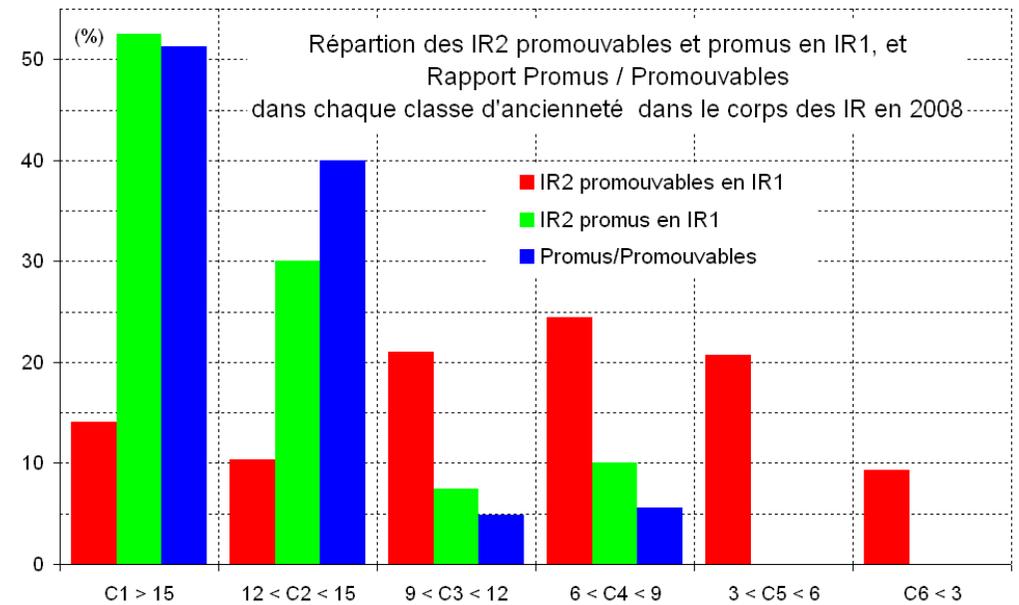
En 2005, toute la promotion a plus de 12 ans d'ancienneté en IR



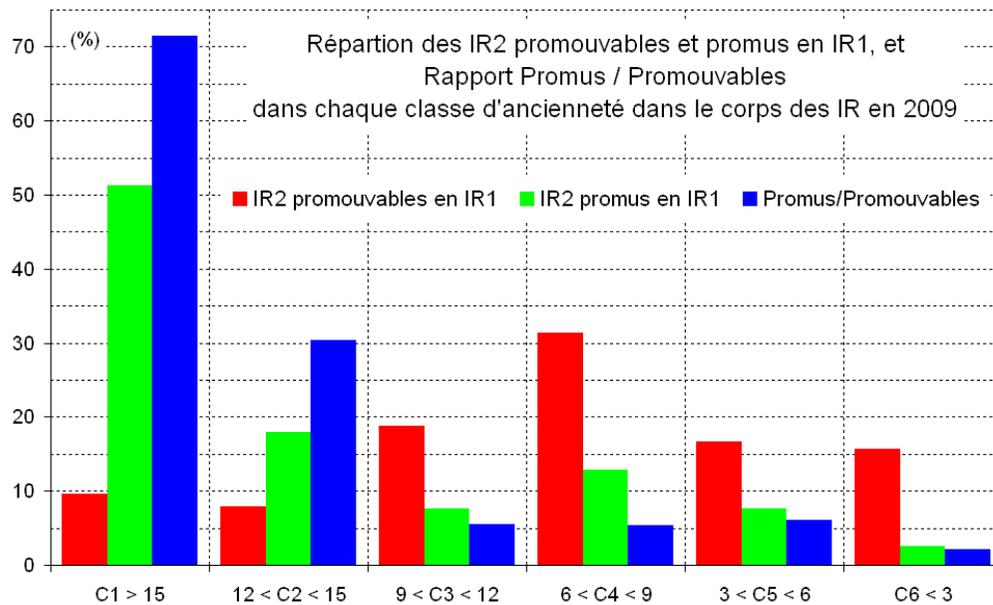
En 2006, près de 85% de la promotion ont plus de 15 ans d'ancienneté en IR



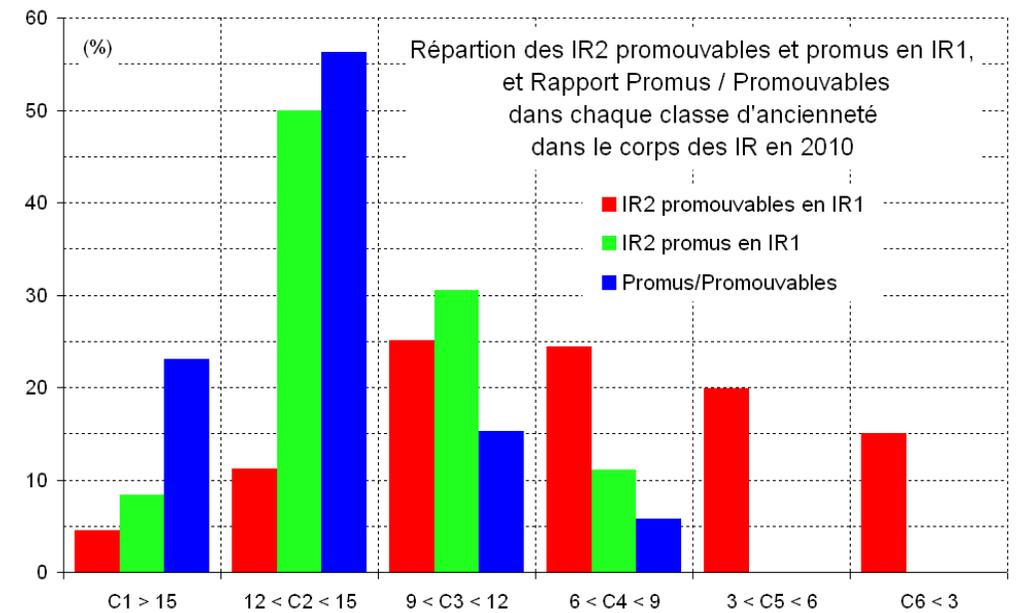
En 2007, près de 85% de la promotion ont plus de 15 ans d'ancienneté en IR



En 2008, 50% ont plus de 15 ans et plus de 80% plus de 12 ans d'ancienneté en IR



En 2009, 50% ont plus de 15 ans et plus de 75% plus de 9 ans d'ancienneté en IR



En 2010, 65% ont plus de 12 ans et plus de 75% plus de 9 ans d'ancienneté en IR