



Dix ans de bons et loyaux services : Bilan de la CAPN des TR-SAR, période 2002-2011 Changement de corps TREX-SAREX en AI (tour extérieur)

Glossaire

AI	Corps des Assistants Ingénieurs
CAPL	Commission Administrative Paritaire Locale
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
IE	Corps des Ingénieurs d'études
SAR	Corps, en voie d'extinction, des Secrétaires d'Administration de la Recherche
SAREX	Grade, en voie d'extinction, des SAR de Classe Exceptionnelle
TR	Corps des Techniciens de la Recherche
TREX	Grade des Techniciens de la Recherche de Classe Exceptionnelle

Résumé

Pour être promuvable en AI, un TR-SAR doit justifier de huit ans de services publics, dont trois au moins en catégorie B de la fonction publique.

Un critère interne limite aux seuls TREX-SAREX la promotion en AI au titre du tour extérieur et les élus CGT sont attachés à ce que les rares promotions bénéficient aux anciens, voire très anciens TR-SAR.

Par décision du 09/02/2011, la Direction Générale a fixé le nombre de TREX-SAREX, nommés au titre du tour extérieur, au tiers du nombre total des nominations prononcées selon les différentes voies.

Une clause de sauvegarde assure qu'en tout état de cause, un nombre minimum de TREX-SAREX seront promus en AI, ce nombre est égal au 1/100^{ème} de l'effectif du corps des AI au 31/12 de l'année précédente.

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

Compte tenu du faible nombre de promotions, entre 10 en 2004 et 32 en 2009, et même s'ils satisfont pleinement au critère d'ancienneté en TR-SAR, les TREX-SAREX ne peuvent espérer une promotion en AI que s'ils sont très fortement appuyés par leur hiérarchie, que s'ils font partie de leurs premières priorités et qu'ils soient présents sur au moins une des listes qui remontent de la CAPL dont ils relèvent.

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

Depuis la mise en place du statut de 1983 (décret 83-1260), la CGT a décidé de choisir comme critère majeur l'ancienneté en TR-SAR et dans des corps de la Fonction Publique analogues, d'à peu près le même niveau de recrutement ainsi que, pour quelques vieux TR-SAR, le temps passé dans la catégorie contractuelle de 3B-3D d'avant 1983.

Ce critère permet de gérer, aussi équitablement, aussi également que possible les avancements de TREX-SAREX en AI quel que soit le département auquel le TREX-SAREX 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 le TREX-SAREX 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 actuellement TR-SAR ont été recrutés en 1980, l'agent A en 3B-3D et l'agent B en 5B-5D, et présentent tous les deux 31 ans d'ancienneté à l'INRA.

Le 1^{er} janvier 1984, l'agent A a été titularisé dans le corps des TR-SAR ; l'agent B dans celui des AJT-AJA puis promu le 1^{er} janvier 1996 dans le corps des TR-SAR

Les 31 ans d'ancienneté en TR-SAR classent l'agent A parmi les « anciens TR-SAR », tandis que les 15 ans d'ancienneté en TR-SAR de l'agent B le classent parmi les plus récents. ».

Rappels des règles statutaires ou réglementaires

L'article 94 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 de TR-SAR en AI :

- a) les techniciens de la recherche (et les secrétaires d'administration de la recherche) doivent justifier de huit ans de services publics, dont trois au moins en catégorie B de la fonction publique pour pouvoir être inscrits sur la liste d'aptitude,
- b) les TR-SAR, pour accéder au choix au corps des assistants ingénieurs, doivent être inscrits par la Direction de l'établissement sur la 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 TR-SAR et des AI réunies conjointement,
- c) La proportion des nominations susceptibles d'être prononcées est comprise entre un cinquième et un tiers du nombre total des nominations prononcées selon les différentes voies : au choix, concours internes et externes, et détachements.

Le décret 2007-653 habilite la Direction Générale à fixer la proportion de postes ouverts à la promotion au choix dans le corps des AI à l'intérieur de la fourchette indiquée au point c) ci-dessus.

Par la décision A20110209 du 9 février 2011, la Direction Générale a retenu la proportion de **un tiers**, satisfaisant enfin la revendication portée par la CGT depuis la publication du décret.

Le décret 2007-653 a introduit une « clause de sauvegarde » qui stipule que la proportion d'un cinquième peut être appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des assistants ingénieurs 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 à l'INRA : la proportion du cinquième de 5%, soit donc 1%, conduisant systématiquement à un nombre de promotions de 8 à 9 puisque l'effectif du corps des AI, au 31 décembre de l'année précédente, a varié de 820 en 2008 à 882 en 2011. Ce nombre demeure inférieur aux possibilités offertes par l'application de la règle du tiers (voir ci-dessus) et indiquées dans le tableau 1.

Enfin, le décret 2007-653 a abrogé la règle limitant aux seuls TR-SAR âgés de plus de 35 ans, la promouvabilité en AI.

Le critère interne, limitant aux seuls TRES-SAREX, la promouvabilité en AI a été mis en place de manière à prendre en compte l'histoire de ce grade ; bien qu'il réduise considérablement le nombre de promouvables et donc accroît artificiellement le taux de promotion, la CGT et ses élus soutiennent ce choix technique.

Le tableau 1 récapitule de 2002 à 2011 les nombres de TRES-SAREX promouvables en AI, de TRES-SAREX inscrits sur la liste d'aptitude en AI, de TRES-SAREX effectivement promus et le taux de promotion : rapport entre le nombre de promus et le nombre de promouvables.

Le nombre de TRES-SAREX, effectivement promus au titre de 2011, ne sera connu qu'à la fin de l'année, voire au début de 2012.

Année	Nombre de promouvables	Nombre d'inscrits	Nombre de promus	Taux de promotion
2002	603	13	13	2,16%
2003	656	11	11	1,68%
2004	583	10	10	1,72%
2005	664	16	16	2,41%
2006	650	14	14	2,15%
2007	571	23	23	4,03%
2008	618	21	20	3,24%
2009	544	43	32	5,88%
2010	665	18	17	2,56%
2011	624	23	?	≤3,69%

Tableau 1 : Nombre de promouvables, de promus et taux de promotion, campagnes 2002-2011

Certes, le décret de 2007 a entraîné le quasi doublement du taux et donc le quasi doublement du nombre de promus. Le nombre pour 2009 était prometteur, mais le taux pour 2010 est retombé à 2,56% et celui de 2011, non encore connu, ne sera pas supérieur à 3,69%.

Ainsi, même lorsque le taux est porté **au maximum prévu par le décret**, le nombre annuel de TREX-SAREX promus en AI demeure très faible.

Ces considérations ont toujours **conduit les élus CGT à réserver 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 TR-SAR : seuls les concours internes, voire externes si les agents sont lauréats des diplômes nécessaires pour accéder au corps des AI, sont à même de régler cette situation.

La réforme du corps des TR-SAR, dans le cadre de celle des corps de la catégorie B de la Fonction Publique d'Etat, **renforcera la détermination et la vigilance des élus CGT**.

Les enjeux seront encore plus importants si le corps des AI est mis en voie d'extinction, le corps des IE sera alors le corps de promotion des TREX-SAREX.

Méthode de travail des élus CGT-INRA

Etape 1 : A réception du fichier des TREX-SAREX promouvables en AI, les élus CGT en CAPL et CAPN déterminent l'ancienneté dans le corps des TR de chaque agent en y intégrant les anciennetés acquises dans d'autres corps de la catégorie B de la Fonction Publique du même niveau.

Etape 2 : Les élus CGT ordonnent les TREX-SAREX promouvables en AI 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 du président de centre 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 des TREX-SAREX selon l'ancienneté dans le corps des TR-SAR avec la liste des TREX-SAREX indiqués PP ou P.

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

Si les agents le souhaitent, les élus CGT envisageront avec les représentants de l'administration, préférentiellement dans le cadre de la CAPL, mais également, si besoin est, de la CAPN, des solutions destinées à permettre à ces agents de sortir de ces situations difficiles.

Etape 4 : Les élus CGT en CAPN confrontent avec les élus des autres listes leurs propositions de promotion établies à partir de tous les éléments ci-dessus et ceux remontés des CAPL (procès-verbaux, contacts entre élus CGT locaux et nationaux) pour déposer des propositions communes si 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.

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 (ancienneté dans le corps et/ou ancienneté à l'INRA) et les représentants de l'administration (ancienneté et mérite).

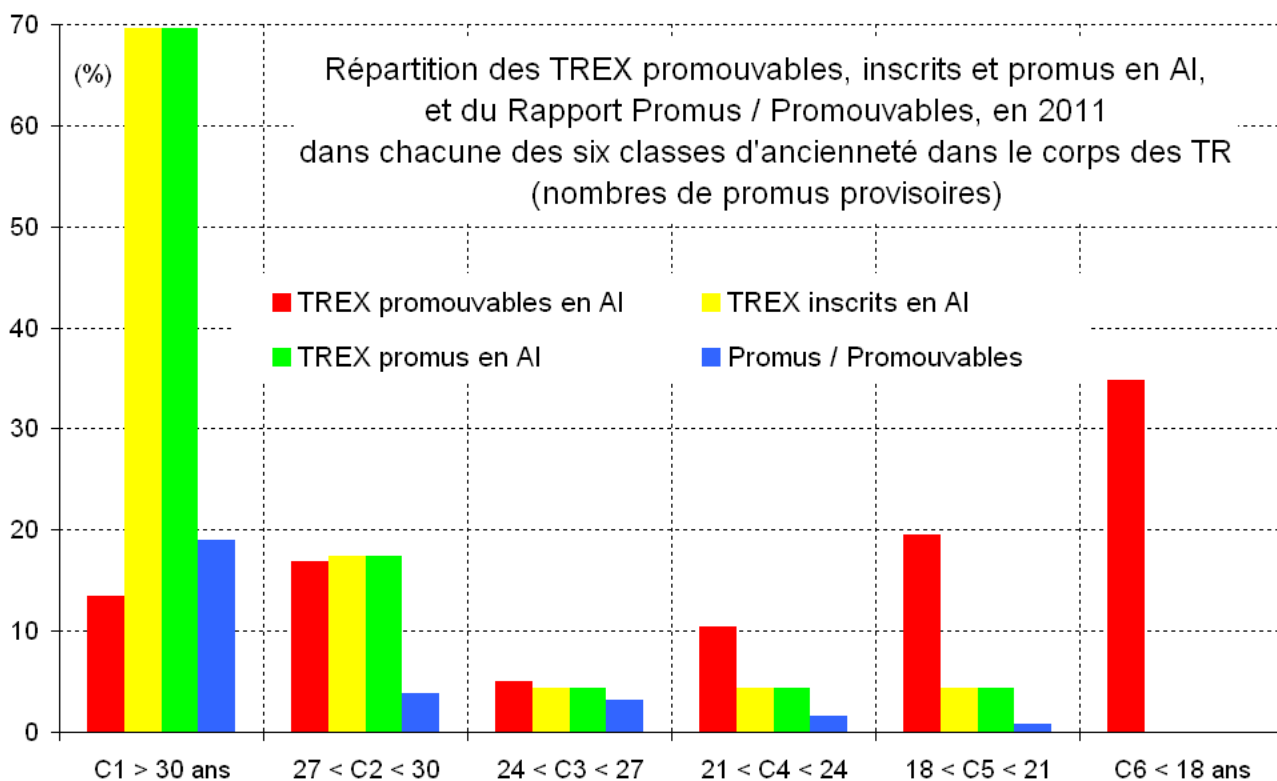
Etape 6 : En cas de compromis acceptables par tous, la CAPN soumet la liste de propositions à Madame la Présidente pour qu'elle la valide.

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, tandis que les élus CGT avec les autres élus interviennent auprès d'elle en faveur des agents présentés seulement par eux.

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 TREX-SAREX promouvables en AI, en jaune la proportion des TREX-SAREX inscrits sur la liste d'aptitude et, en vert, la proportion des TREX-SAREX effectivement promus en AI.

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 de TREX-SAREX en AI, 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 : 13% des promouvables et 16 des 23 inscrits ont une ancienneté supérieure à 30 ans, 16 des 84 promouvables ont été inscrits (Pro/Pro = 19).
- Classe C2 : 17% des promouvables et 4 des 23 inscrits ont une ancienneté comprise entre 27 et 30 ans, 4 des 105 promouvables ont été inscrits (Pro/Pro = 3,8).
- Classe C3 : 5% des promouvables et 1 des 23 inscrits ont une ancienneté comprise entre 24 et 27 ans, 1 des 31 promouvables a été inscrit (Pro/Pro = 3,2).
- Classe C4 : 10% des promouvables et 1 des 23 inscrits ont une ancienneté comprise entre 21 et 24 ans, 1 des 65 promouvables a été inscrit (Pro/Pro = 1,5).
- Classe C5 : 20% des promouvables et 1 des 23 inscrits ont une ancienneté comprise entre 18 et 21 ans, 1 des 122 promouvables a été inscrit (Pro/Pro = 0,8).
- Classe C6 : 35% des promouvables ont une ancienneté inférieure à 18 ans, aucun n'a été inscrit
- **16 des 23 TREX-SAREX inscrits ont plus de 30 ans d'ancienneté en TR-SAR et 20 plus de 27 ans.**

Les données nécessaires à l'établissement de ces graphiques sont regroupées au sein du tableau 4, en annexe

Évolution des promouvables de 2002 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 TR ou corps analogues	Part dans l'effectif total des TREX-SAREX promouvables	Part dans l'effectif total des TREX-SAREX promus
C1	Turquoise	Supérieure à 30 ans	Entre 13% en 2010 et 2011 et 20% en 2004	Entre 56% en 2009 et 100% en 2004
C2	Vert	Comprise entre 27 et 30 ans	Entre 10% en 2002, 2003 et 2008 et 17% en 2011	Entre 23% en 2007 et 90% en 2002
C3	Jaune	Comprise entre 24 et 27 ans	Entre 5% en 2011 et 17% en 2007	Entre 0% en 2004 et 2007 et 25% en 2009
C4	Orange	Comprise entre 21 et 24 ans	De 5% en 2007 et 2008 à 18% en 2003	Entre 0% de 2002 à 2005, 2007, 2008 et 13% en 2009
C5	Rose	Comprise entre 18 et 21 ans	Entre 5% en 2003 et 2009 et 20% en 2011	Entre 0% de 2002 à 2005, 2009 et 15% en 2008
C6	Rouge	Inférieure à 18 ans	Entre 30% en 2004 et 42% en 2008 et 2009	2005 : 6% 2007 : 9 %

Tableau 2 : Classes d'ancienneté des TREX-SAREX promouvables en AI

Les pourcentages concernant les promus sont à prendre avec précaution compte tenu des effectifs assez faibles, entre 10 en 2004 et 32 en 2009 (voir tableau 1).

Le graphique 2 présente l'évolution de 2002 à 2011 de la part relative des effectifs de chacune des six classes de TREX-SAREX promouvables en AI.

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

- C1 (turquoise) demeure entre 17 et 20% de 2002 à 2009, puis chute en 2010 et 2011 à 13% ; c'est peut être un signe de relatif tarissement de cette classe qui se vide par les promotions et surtout les départs en retraite ;
- C2 (vert) fluctue entre 10 et 13% de 2002 à 2010 et monte brusquement à 17% en 2011 ;
- C3 (jaune) fluctue entre 10 et 17% de 2002 et 2010 et chute brusquement à 5% en 2011 ;
- C4 (orange) présente deux périodes distinctes, décroît de 18% en 2003 à 12% en 2006, chute en 2007 et 2008 à 5% et remonte à 10% ensuite ;
- C5 (rose) a un comportement erratique, 5% en 2003 et 2009, monte à 14% en 2010 et 20% en 2011 et fluctue autour de 12% de 2004 à 2008 ;
- C6 (rouge), fluctue entre 30% en 2004 et 42% en 2008 et 2009.

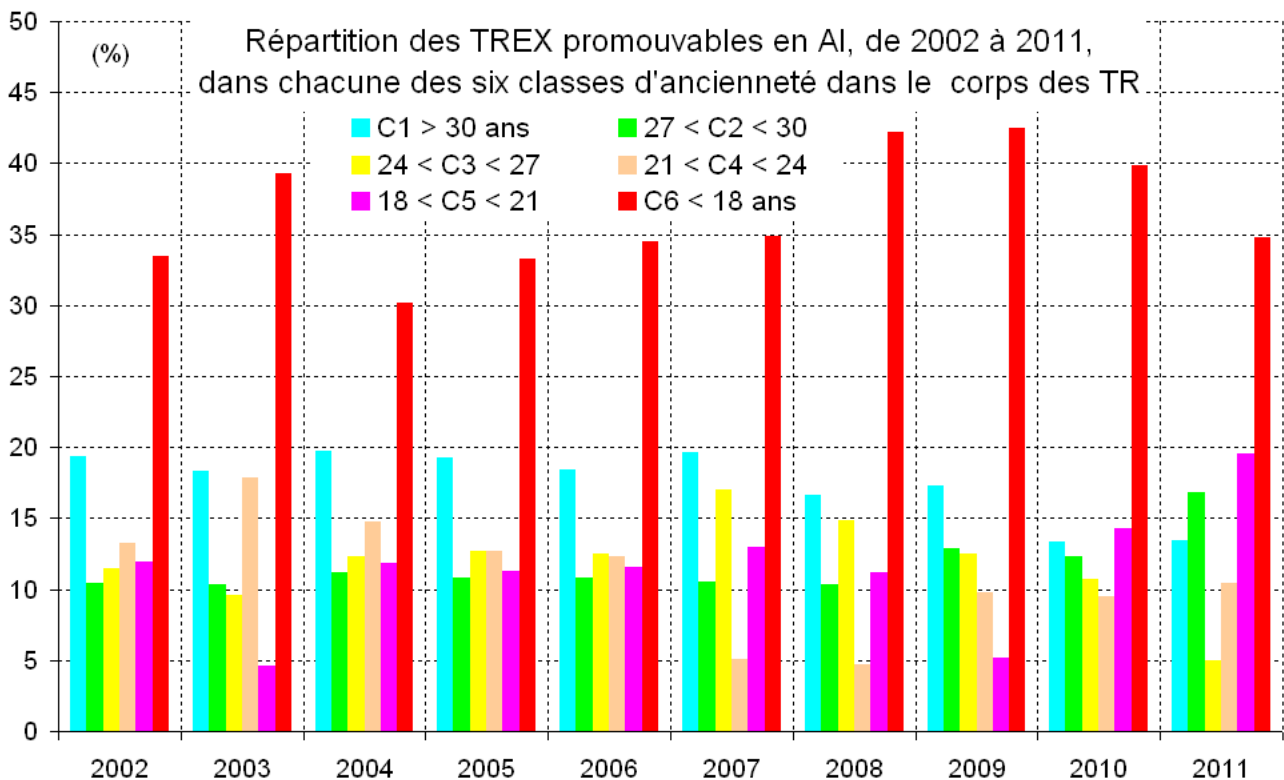
En 2011, plus de 54% (339 des 624) TREX-SAREX promouvables en AI ont moins de 21 ans d'ancienneté dans le corps des TR-SAR : une proportion importante d'entre eux sont des agents recrutés en T TRNO-SARNO par concours externes ou internes, puis promus rapidement en TREX-SAREX par la sélection professionnelle.

Peu nombreux sont les ex AJTP (+AJAP1 ou AJAP2) promus en TRNO-SARNO par le tour extérieur qui ont été assez rapidement promus en TREX-SAREX par la sélection professionnelle en raison même de la nature des épreuves plus « académiques » que « techniques ».

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 lors de la mise en place de la réforme des corps de catégorie B de la Fonction Publique.

Il est donc impératif que des négociations sur le devenir de ce corps s'ouvrent rapidement.

Si la structure en trois grades, l'échelonnement indiciaire de ces grades et les modalités de promotion d'un grade au grade supérieur sont du ressort de négociations au niveau du Ministère de la Fonction Publique, **les modalités de reclassement de l'ancien corps dans le nouveau seront négociées au niveau du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.**



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

La CGT-INRA est en droit d'attendre de la Direction Générale que celle-ci soit force de propositions pour que ce reclassement s'effectue dans les meilleures conditions possible.

La CGT-INRA avait identifié dans le grade de TRNO-SARNO et dans le grade de TRSU-SARSU, les échelons où les règles de reclassement conduisaient à des manques à gagner importants ([relire notre tract à ce sujet](#)) et donc à des pénalisations élevées.

Lors de la création du corps des Techniciens de la Recherche et de Formation du Ministère ([relire notre tract à ce sujet](#)), la CGT-INRA avait noté que la procédure retenue avait réduit ces manques à gagner et souligné qu'il était possible de supprimer les manques à gagner résiduels.

Les élus de la CGT porteront ces revendications jusqu'à la publication des décrets de reclassement.

Évolution des promus de 2002 à 2010 et des inscrits de 2011

Utilisant le même code couleur que dans le graphique 2, le graphique 3 présente l'effectif relatif de chacune des six classes des TREX-SAREX effectivement promus en AI de 2002 à 2010 et des TREX-SAREX inscrits en 2011 sur la liste d'aptitude annuelle de TREX-SAREX en AI, les classes vides ne sont pas représentées.

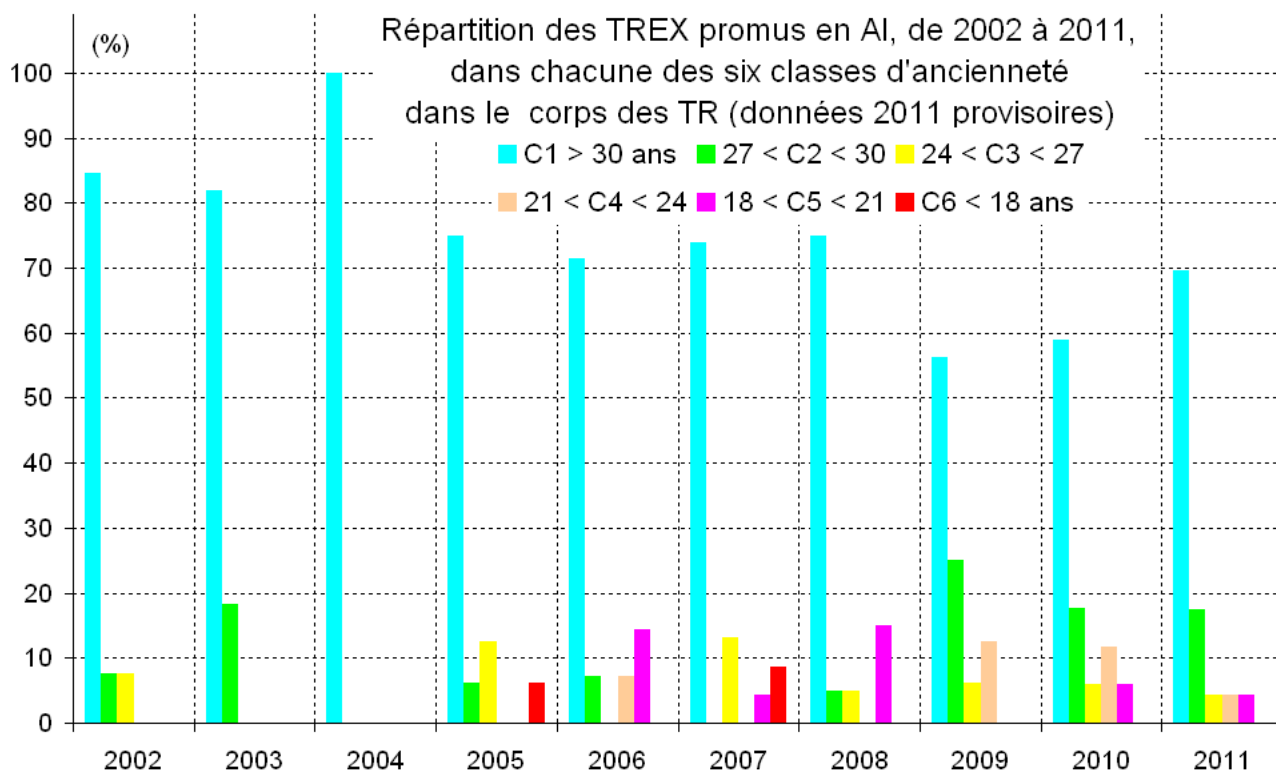
L'objectif des élus CGT est de maximiser les parts relatives des classes C1 (turquoise) et C2 (vert) dans la promotion annuelle et, concomitamment de minimiser celles des classes C5 (rose) et C6 (rouge).

Compte tenu des faibles effectifs de promus, entre 10 et 23 (sauf 32 en 2009, voir tableau 1), les pourcentages et les fluctuations interannuelles sont à analyser avec précaution.

Ainsi, 11 des 13 promus de 2002, 9 des 11 promus de 2003 et les 10 promus de 2004 ont une ancienneté en TR-SAR supérieure ou égale à 30 ans.

De 2005 à 2008, entre 70 et 75% des promus ont, eux-aussi une ancienneté en TR-SAR supérieure ou égale à 30 ans.

Même si, de 2009 à 2011, la part relative de la classe C1 (turquoise) passe de 56 à 70% de la promotion, il faut additionner les effectifs des classes C1 (turquoise) et C2 (vert) pour conclure qu'environ 80% de chacune de ces trois promotions annuelles ont plus de 27 ans d'ancienneté dans le corps des TR-SAR.



Graphique 3 : Évolution de 2002 à 2010 de la part relative des effectifs des six classes d'ancienneté, des TREX-SAREX effectivement promus en AI et des TREX-SAREX inscrits en 2011

Grâce à l'action continue et pugnace des élus CGT lors de la négociation finale en CAPN des TR-SAR et CAPN des AI conjointes, la part des autres classes, en particulier C4 (orange), C5 (rose) et C6 (rouge) est restée faible à très faible, même si la négociation conduit les élus à accepter que quelques collègues ayant moins de 24 ans d'ancienneté dans le corps des TR-SAR soient promus en AI.

Les nouveaux élus CGT s'engagent à continuer de tout faire pour placer dans les premiers rangs les agents les plus anciens dans le corps des TR.

Évolution du rapport promus/promouvables de 2002 à 2011

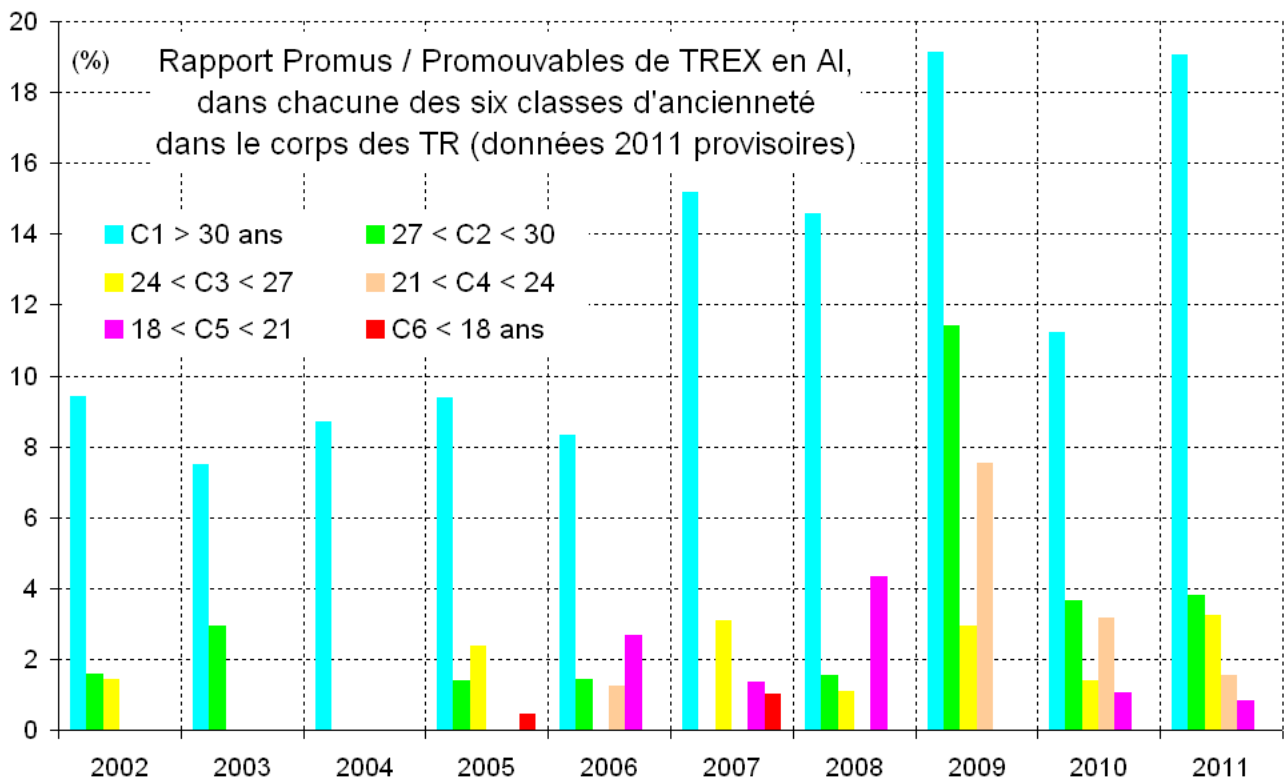
Le rapport Promus / Promouvables permet de synthétiser les enseignements tirés des deux graphiques précédents.

Utilisant le même code couleur, le graphique 4 présente l'évolution de 2003 à 2011, des rapports entre l'effectif de TREX-SAREX promus en AI (promus de 2003 à 2010 et inscrits en 2011) et l'effectif de TREX-SAREX promouvables de chacune des classes, les classes dont le rapport est nul ne sont pas représentées.

En raison même de la faiblesse des effectifs concernés, les conclusions doivent demeurer prudentes.

Il est toutefois réconfortant de constater que parmi les TREX-SAREX promouvables en AI de la classe :
 - C1 (turquoise), ce rapport Pro/Pro varie entre 8 en 2003 (9 TREX-SAREX promus sur 120 promouvables) et 19 en 2010 (18 TREX-SAREX promus sur 94 promouvables) et peut être également en 2011 (16 TREX-SAREX inscrits sur 84 promouvables) ;
 - C2 (vert), ce rapport après avoir longtemps stagné à moins de 2 (un TREX-SAREX promu sur 50 promouvables), il a atteint 11,5 en 2009 (8 TREX-SAREX promus sur 70 promouvables).

Les rapports des autres classes sont faibles, moins de 5 (un TREX-SAREX promu sur vingt) pour les classes C3, C4, C5 et C6, voire nuls, sauf pour la classe C4 en 2009 où 4 TREX-SAREX ont été promus parmi les 28 promouvables (rapport = 7,5).



Graphique 4 : Évolution de 2002 à 2011 et pour chacune des six classes d'ancienneté des rapports entre l'effectif des TREX promus et l'effectif des TREX promouvables en AI (effectifs des TREX inscrits en 2011)

Tant que les effectifs des promouvables de la classe C1 sont importants (13,5% en 2011, graphique 1), les élus ne rencontreront pas trop de difficultés à sélectionner des TREX à promouvoir, en priorité au sein de cette classe d'ancienneté dans le corps des TR.

Les nouveaux élus CGT s'engagent à poursuivre dans ce sens.

En guise de conclusion

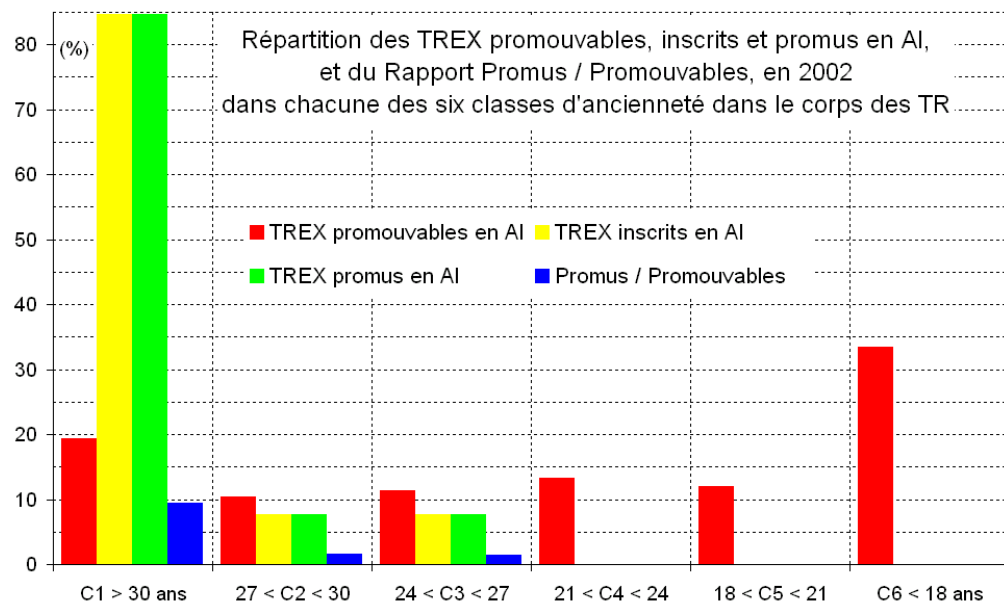
Même si ces résultats ne peuvent pas être mis au seul crédit des élus CGT, puisqu'ils portent sur les promotions effectives, validées par la Direction Générale, leur action continue, pugnace mais également pédagogique a permis d'atteindre ces résultats, en particulier de réserver autant que faire se peut, le tour extérieur TREX en AI 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 plus difficile que lors des mandatures précédentes.

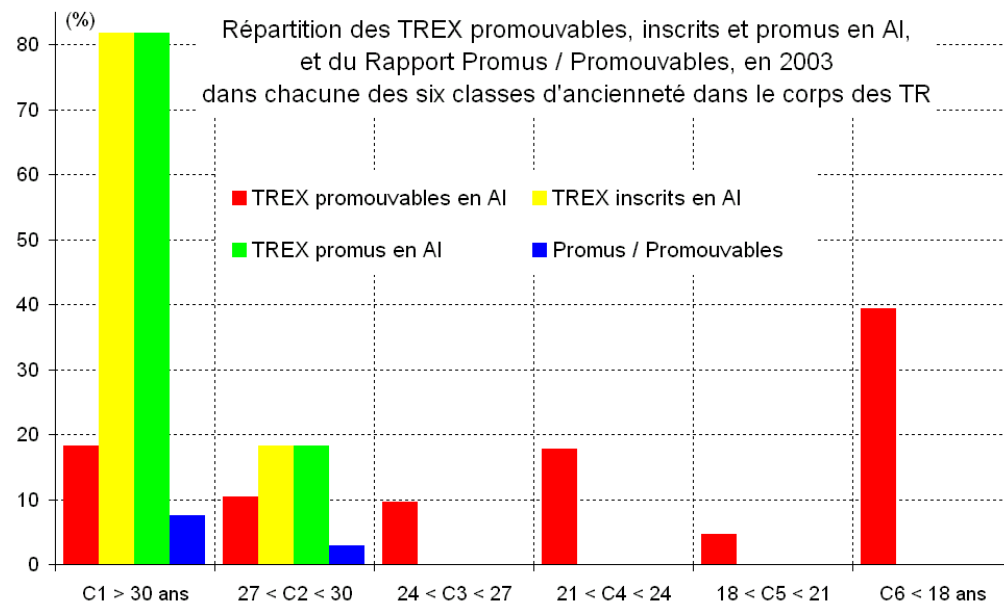
Sur la base de ces acquis et de leurs engagements, ils vous demandent de leur attribuer votre confiance en les soutenant et en votant pour les listes CGT-INRA.

Le tableau ci-dessous regroupe les données utilisées pour réaliser l'ensemble des graphiques présentés dans ce document.

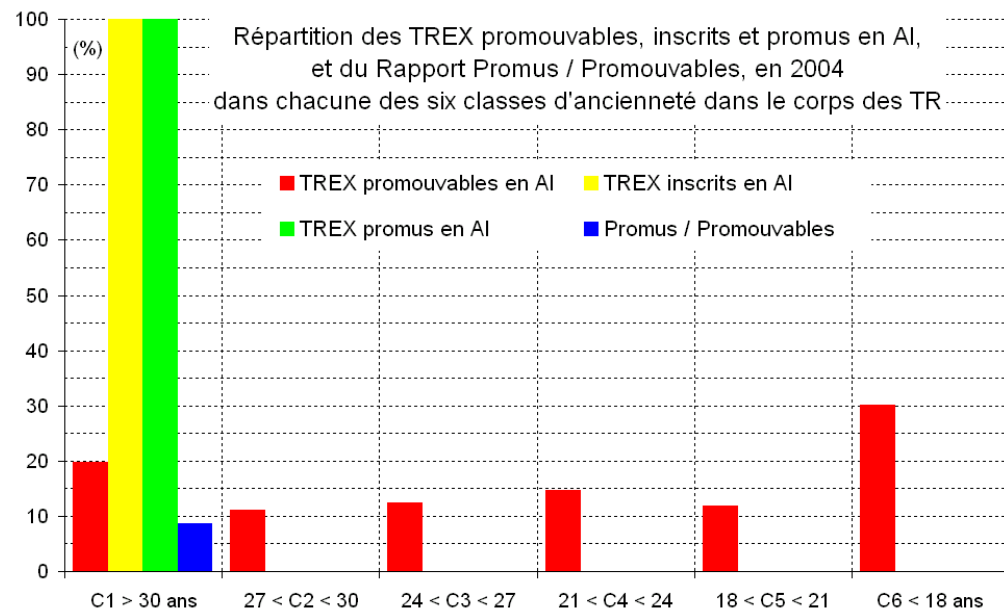
Effectifs de TREX promouvables en AI																				
Valeurs absolues											Valeurs relatives									
Classes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 30 ans	117	120	115	128	120	112	103	94	89	84	19,40	18,29	19,73	19,28	18,46	19,61	16,67	17,28	13,38	13,46
27 < C2 < 30	63	68	65	72	70	60	64	70	82	105	10,45	10,37	11,15	10,84	10,77	10,51	10,36	12,87	12,33	16,83
24 < C3 < 27	69	63	72	84	81	97	92	68	71	31	11,44	9,60	12,35	12,65	12,46	16,99	14,89	12,50	10,68	4,97
21 < C4 < 24	80	117	86	84	80	29	29	53	63	65	13,27	17,84	14,75	12,65	12,31	5,08	4,69	9,74	9,47	10,42
18 < C5 < 21	72	30	69	75	75	74	69	28	95	122	11,94	4,57	11,84	11,30	11,54	12,96	11,17	5,15	14,29	19,55
C6 < 18 ans	202	258	176	221	224	199	261	231	265	217	33,50	39,33	30,19	33,28	34,46	34,85	42,23	42,46	39,85	34,78
Total	603	656	583	664	650	571	618	544	665	624	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Effectifs de TREX inscrits sur la liste d'aptitude en AI																				
Valeurs absolues											Valeurs relatives									
Classes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 30 ans	11	9	10	12	10	17	16	24	11	16	84,62	81,82	100,00	75,00	71,43	73,91	76,19	55,81	61,11	69,57
27 < C2 < 30	1	2		1	1		1	9	3	4	7,69	18,18		6,25	7,14		4,76	20,93	16,67	17,39
24 < C3 < 27	1			2		3	1	4	1	1	7,69			12,50		13,04	4,76	9,30	5,56	4,35
21 < C4 < 24					1			5	2	1				7,14				11,63	11,11	4,35
18 < C5 < 21					2	1	3		1	1				14,29	4,35	14,29			5,56	4,35
C6 < 18 ans				1		2		1					6,25		8,70			2,33		
Total	13	11	10	16	14	23	21	43	18	23	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Effectifs de TREX promus en AI																				
Valeurs absolues											Valeurs relatives									
Classes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 30 ans	11	9	10	12	10	17	15	18	10	16	84,62	81,82	100,00	75,00	71,43	73,91	75,00	56,25	58,82	69,57
27 < C2 < 30	1	2		1	1		1	8	3	4	7,69	18,18		6,25	7,14		5,00	25,00	17,65	17,39
24 < C3 < 27	1			2		3	1	2	1	1	7,69			12,50		13,04	5,00	6,25	5,88	4,35
21 < C4 < 24					1			4	2	1				7,14				12,50	11,76	4,35
18 < C5 < 21					2	1	3		1	1				14,29	4,35	15,00			5,88	4,35
C6 < 18 ans				1		2							6,25		8,70					
Total	13	11	10	16	14	23	20	32	17	23	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Promus / Promouvables de TREX en AI																				
Classes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
C1 > 30 ans											9,40	7,50	8,70	9,38	8,33	15,18	14,56	19,15	11,24	19,05
27 < C2 < 30											1,59	2,94		1,39	1,43		1,56	11,43	3,66	3,81
24 < C3 < 27											1,45			2,38		3,09	1,09	2,94	1,41	3,23
21 < C4 < 24															1,25			7,55	3,17	1,54
18 < C5 < 21															2,67	1,35	4,35		1,05	0,82
C6 < 18 ans													0,45			1,01				
Total											2,16	1,68	1,72	2,41	2,15	4,03	3,24	5,88	2,56	3,69



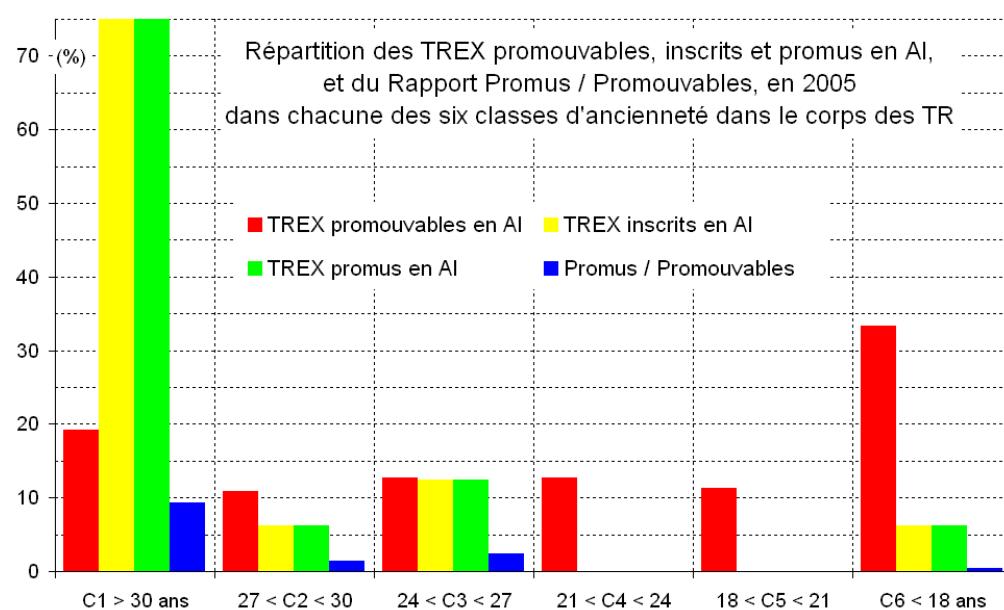
En 2002, 11 des 13 promus ont plus de 30 ans d'ancienneté en TR



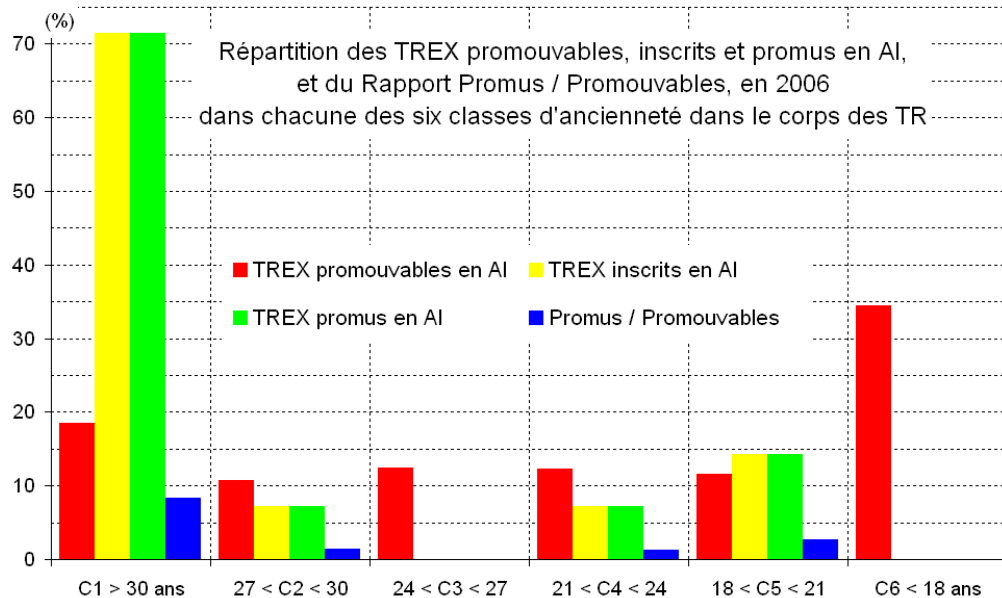
En 2003, 9 des 11 promus ont plus de 30 ans d'ancienneté en TR



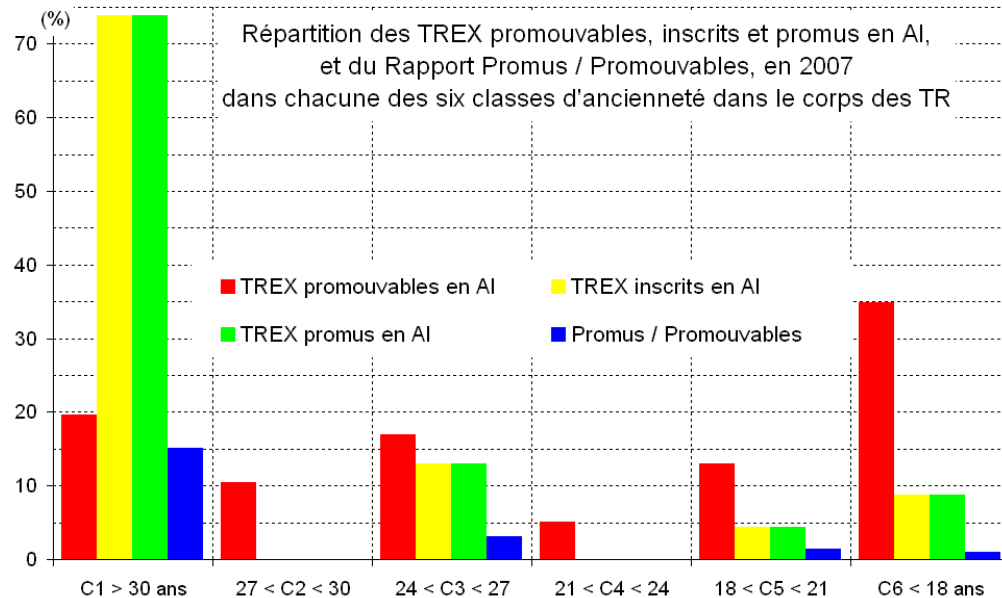
En 2004, toute la promotion a plus de 30 ans d'ancienneté en TR



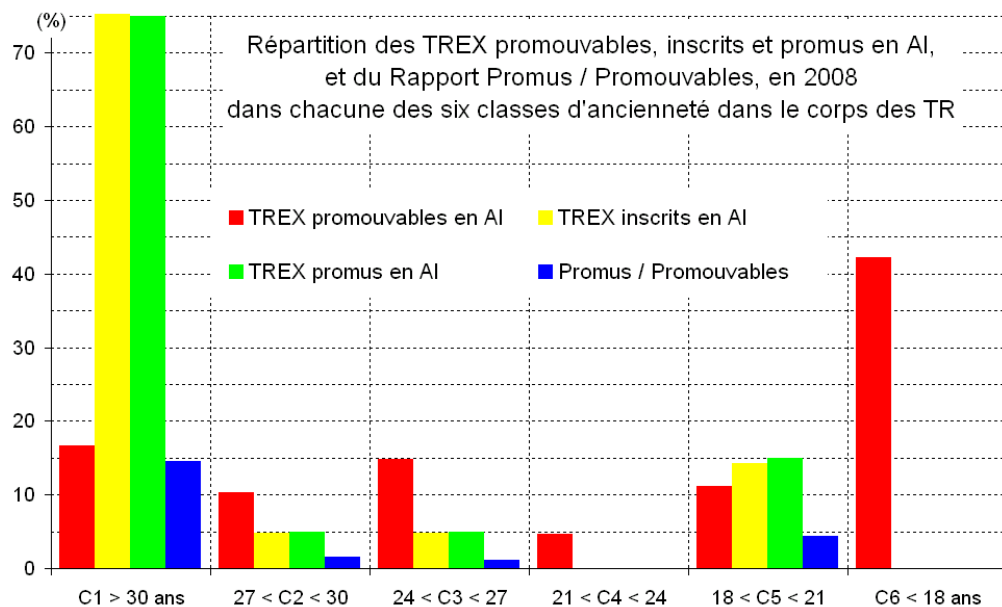
En 2005, 12 des 16 promus ont plus de 30 ans d'ancienneté en TR



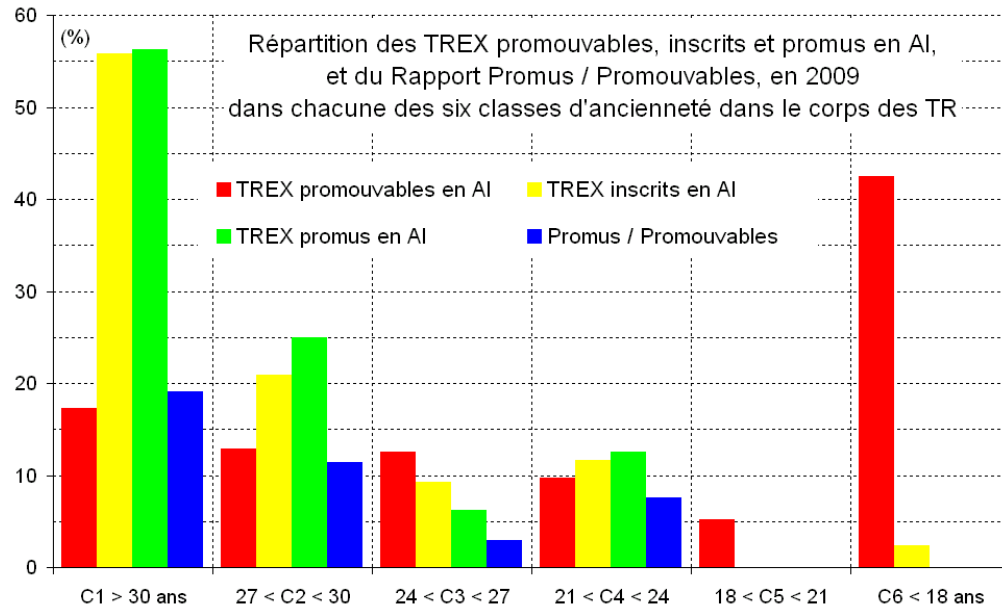
En 2006, 10 des 14 promus ont plus de 30 ans d'ancienneté en TR



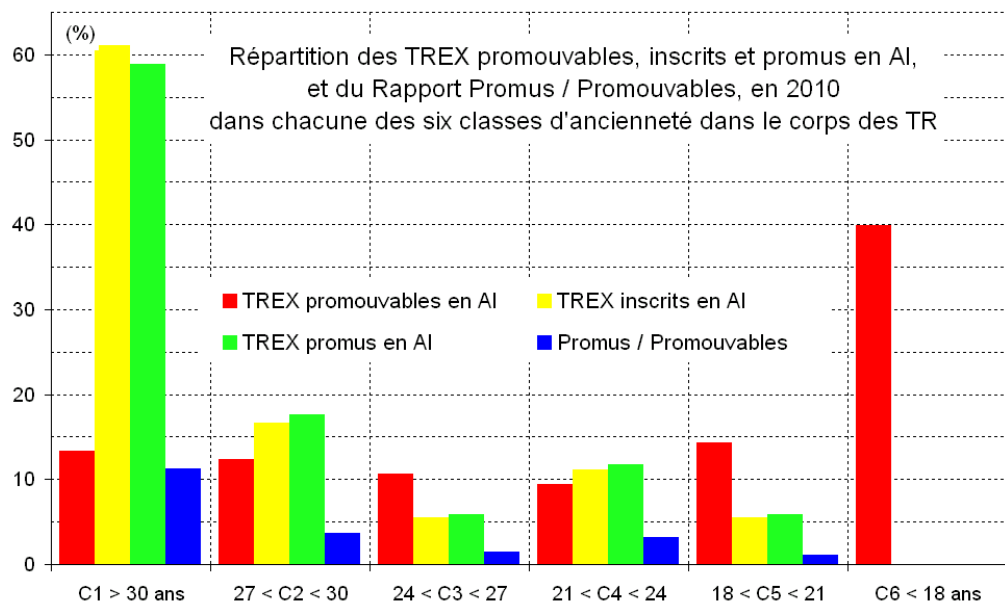
En 2007, 17 des 23 promus ont plus de 30 ans d'ancienneté en TR



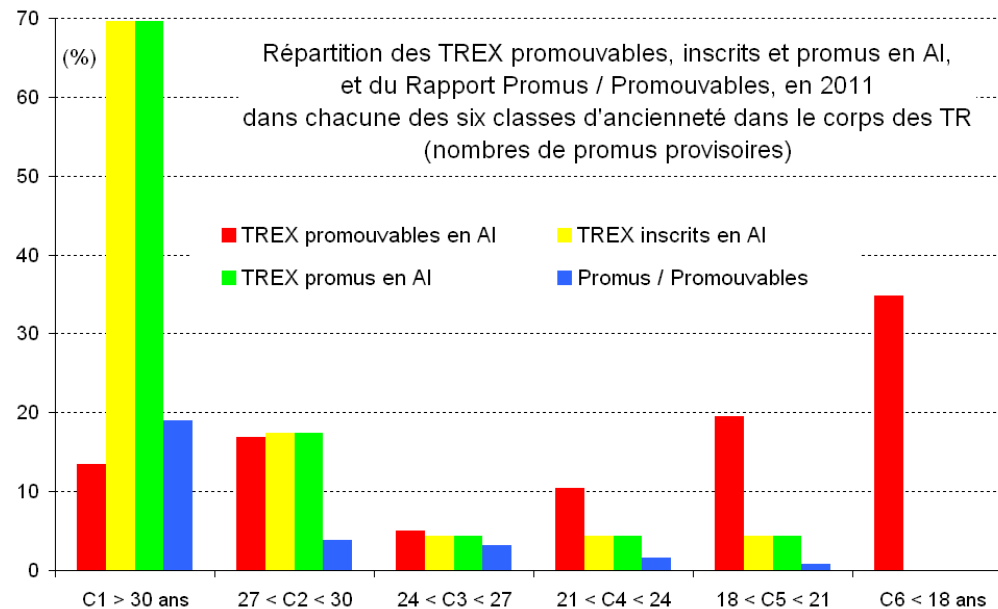
En 2008, 15 des 20 promus ont plus de 30 ans d'ancienneté en TR



En 2009, 18 des 32 promus ont plus de 30 ans en TR et 26 des 32 plus de 27 ans



En 2010, 10 des 17 promus ont plus de 30 ans en TR et 13 des 17 plus de 27 ans



En 2011, 16 des 23 inscrits ont plus de 30 ans en TR et 20 des 23 plus de 27 ans