

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTIONS

DES CRITÈRES PLUS PRÉCIS

LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU (GT-CTR) DU 7 JANVIER 2021, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ LA DEUXIÈME VERSION DE SON PROJET DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION SUR LES PROMOTIONS (LDG). **POUR LA CFDT, LES CRITÈRES DE PROMOTION ENVISAGÉS RESTAIENT TROP VAGUES, PEU OBJECTIFS ET NE PERMETTRONT PAS LA TRANSPARENCE ATTENDUE SUR LES DÉCISIONS DE PROMOTION.** À LA SUITE DES ÉCHANGES, DES AVANCÉES IMPORTANTES ONT CÉPENDANT ÉTÉ OBTENUES AVEC L'AJOUT D'UNE FILIÈRE DE RECONNAISSANCE DU PARCOURS POUR TOUS LES PASSAGES DE GRADE ET CORPS, LA PRISE EN COMPTE DE LA PRÉSENTATION AUX CONCOURS, DE L'ADMISSIBILITÉ ET L'AJOUT D'UN CRITÈRE VISANT À PRIVILÉGIER LES AGENTS N'AYANT JAMAIS OBTENU DE PROMOTION AU CHOIX.

À partir du 1er janvier 2021, l'examen des promotions au choix ne fera plus partie du champ des compétences des CAP et CCP. C'est la Direction qui décide, seule, des promotions des agents, sans consulter les élus de ces commissions. Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotions posent le cadre dans lequel les décisions sur les promotions au choix seront effectuées à partir de 2021.

Les Lignes Directrices de Gestion régissant les promotions au choix à l'Insee comprennent des principes généraux ainsi que des critères spécifiques à chaque passage de corps ou de grade.



COMPTE RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL COMITÉ
TECHNIQUE DE
RÉSEAU DU
7 JANVIER 2021

**La CFDT vous invite à un temps d'échange sur les LDG en zoom
lundi 18 janvier à 13h30**

<https://zoom.us/j/94797775850?pwd=R2JVVGZxNk1UN3lsY2g5bkdsTER5dz09>

ID de réunion : 947 9777 5850

Code : 205154



LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PROMOTION AU CHOIX

Le critère prioritaire pour les promotions au choix est le soutien de la chaîne hiérarchique de l'agent. Celui-ci sera notifié dans les comptes-rendus d'évaluation via la capacité de l'agent à exercer les fonctions du grade ou du corps supérieur, puis avec l'interclassement opéré entre agents.

Les autres critères pris en compte pour toutes les promotions sont les suivants (sans qu'ils soient hiérarchisés entre eux) :

- ancienneté de l'agent (grade, corps et service public),
- capacité d'animation d'équipes ou de conduite de projets et exposition du poste,
- formations suivies, notamment lorsqu'il s'agit de formations obligatoires dispensées au CEFIL,
- implication de l'agent dans des fonctions annexes (qualité de référent, de formateur national, de superviseur...),
- motivation de l'agent, prise notamment sous l'angle de la présentation aux concours et examens professionnels, et particulièrement l'admissibilité,
- technicité / expertise du poste,

- valeur professionnelle de l'agent (telle qu'elle ressort des 4 cases de l'appréciation générale dans l'entretien professionnel),
- variété / diversité du parcours professionnel de l'agent, notamment appréhendée par ses mobilités géographiques, fonctionnelles et d'environnement. Il sera également tenu compte de la carrière de l'agent dans son ensemble, avec notamment le nombre de promotions au choix et les réussites de concours.

L'occupation d'un poste d'un niveau supérieur n'est pas un critère en tant que tel, mais constitue un avantage pour être proposé et retenue à la promotion au choix.

La CFDT reste opposée au principe de LDG Promotions puisqu'elles ne remplaceront pas entièrement les discussions qui avaient lieu durant les CAP et CCP de promotions. ([Voir notre article](#)).

La CFDT rappelle sa demande de linéarité de la carrière, basée principalement sur l'ancienneté. La Direction ne peut y répondre favorablement. Cependant, la CFDT est satisfaite d'avoir pu obtenir gain de cause sur plusieurs de ses revendications majeures sur les LDG :

Prise en compte des concours

Le projet initial prévoyait que la présentation au concours soit prise en compte de façon subsidiaire pour l'examen des promotions au choix seulement pour le passage en attaché principal.

La CFDT demande son extension à toutes les catégories et la prise en compte de l'admissibilité pour tous les changements de corps ou grade.

La Direction accepte de l'intégrer sous l'angle de la motivation de l'agent.

Attention particulière pour les agents en fin de carrière

Le projet initial supprimait la part des promotions au choix accordée aux adjoints administratifs principaux et aux contrôleurs 2e classe en âge de partir à la retraite sous couvert de discrimination à l'âge.

Or, un critère similaire apparaît pour la promotion en A et en IG sous la forme de la filière de la reconnaissance du parcours pour la dernière partie de la carrière.

La CFDT a demandé son extension aux promotions pour les agents de catégories B et C.

La Direction accepte. Elle passe la part des promotions à l'ancienneté de 60 à 70 % au sein de la catégorie C et de 50 à 60 % pour le passage en contrôleur 1ère classe.



Prise en compte des modalités d'évolution de la carrière

Compte tenu de la faiblesse des taux de promotions, la CFDT demande la limitation du nombre de promotions au choix pour un même agent dès lors qu'une autre voie d'accès est possible, et l'instauration d'un délai minimum de 5 ans entre deux promotions au choix.

La Direction n'est légalement pas en mesure d'inclure un tel critère limitatif dans les LDG. Mais, consciente de l'existence d'un problème de cumul des promotions au choix, elle l'intègre dans le critère de la variété et la diversité du parcours. Ainsi, l'étude de la carrière de l'agent sera prise en compte dans son ensemble, avec notamment les modalités d'évolution de la carrière de l'agent (nombre de passages par promotions au choix et par concours).

La CFDT est satisfaite de cet ajout visant à privilégier les agents n'ayant jamais bénéficié de promotions au choix au cours de leur carrière. Il apporte plus d'équité entre agents et devrait éviter qu'un même agent évolue uniquement grâce à des promotions au choix.

Soutien du supérieur hiérarchique prépondérant

Les comptes rendus d'entretiens professionnels sont, encore plus que par le passé, la pierre angulaire des promotions au choix. Le paragraphe ajouté sur la capacité des agents à occuper les fonctions du grade ou du corps supérieur pourra bloquer les candidatures des agents pour les passages au choix.

La CFDT déplore que la promotion dépende autant du soutien de la chaîne hiérarchique.

Un agent qui répondrait à tous les critères mais dont le supérieur estime qu'il ne possède pas les capacités pour occuper les fonctions du grade ou du corps supérieur, n'obtiendra pas de promotion au choix. La relation avec le supérieur hiérarchique reste donc déterminante.

L'appréciation générale sera la base de l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent. Or, celle-ci est soumise à des quotas.

La CFDT demande la suppression des quotas pour les appréciations, puisque ceux-ci sont rendus caduques par la mise en œuvre des LDG et n'existent plus à la DGFIP.

La Direction a indiqué être favorable à cette suppression pour 2022, sous réserve que les élus du CTR arrivent à des critères de promotions jugés satisfaisants et que les comptes-rendus d'évaluation évoluent suffisamment.

Afin de rendre moins arbitraires les LDG Promotions, la CFDT propose l'utilisation de grilles de compétences dans le modèle du compte-rendu d'entretien professionnel.

Elle demande à ce que le nouveau modèle de compte-rendu soit présenté au plus vite aux élus du CTR.

Il sera primordial pour les agents qui s'estimeraient lésés dans leurs évaluations professionnelles de demander la révision de leur compte-rendu, en allant si nécessaire jusqu'à un recours en CAP.

La CFDT se tient à votre disposition pour vous aider en cas de problème lié à votre entretien professionnel.

Généralisation de la candidature et du CV

Afin de pouvoir comparer les carrières des agents éligibles à la promotion au choix dans les différents passages de grades ou de corps, la Direction généralisera l'acte de candidature et le CV.

La CFDT alerte sur l'augmentation des flux de documents et des validations que cette généralisation engendrera et donc les risques de perte de dossiers de candidatures. Les élus ne pourront plus signaler les erreurs.

La CFDT demande à la Direction de s'assurer que l'information soit dispensée à tous les ayants vocations (même hors Insee).

Elle demande de sécuriser le dépôt des candidatures et d'assurer leur accessibilité, par exemple via une plate-forme (Sirhius ou autre) permettant à l'agent et au supérieur d'y accéder et à l'agent de modifier son dossier jusqu'à la date limite fixée.

CRITÈRES SPÉCIFIQUES À CHAQUE PASSAGE DE CORPS OU GRADE

Les critères sont précisés en fonction des différents passages de grade ou de corps possibles au sein de l'Insee.

CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE L'INSEE

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du grade supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions au sein de la catégorie C seront choisies :

- via l'ancienneté pour 70 % d'entre elles,
- via la valeur professionnelle pour les 30 % restants.

CORPS DES CONTRÔLEURS DE L'INSEE

Promotion au choix dans le corps des contrôleurs de l'Insee

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du corps supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies à l'aide des critères suivants :

- le rang de l'agent sur proposition du supérieur hiérarchique, les propositions antérieures,
- la valeur professionnelle,
- le niveau de poste, le type de fonctions (permettant d'apprécier le niveau de responsabilités), les missions particulières,
- les mobilités réalisées.



Avancement au grade de contrôleur de 1re classe

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du grade supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies :

- via l'ancienneté pour 60 % d'entre elles,
- via la valeur professionnelle pour les 40 % restants.

Avancement au grade de contrôleur principal

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du grade supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies à l'aide des critères suivants :

- le rang de l'agent sur proposition du supérieur hiérarchique, les propositions antérieures,
- la valeur professionnelle,
- le niveau de poste, le type de fonctions (permettant d'apprécier le niveau de responsabilités), les missions particulières,
- les mobilités réalisées.



VOS REPRÉSENTANTS CFDT

Nathalie Bailly,
Secrétaire générale,
06 26 84 65 14
Prisca Blancard

Marielle Bigot,
Secrétaire générale adjointe
Thanh Nguyen Tu
Chantal Cocher

CORPS DES ATTACHÉS STATISTIENS DE L'INSEE

Promotion au choix dans le corps des attachés statisticiens de l'Insee

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du corps supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies à l'aide des critères suivants :

- le rang de l'agent sur proposition du supérieur hiérarchique et les propositions antérieures,
- la réussite sur le poste occupé, qu'il soit de niveau A ou B. L'occupation d'un poste de A est un élément pris en considération, sans être une condition nécessaire,
- la motivation de l'agent,
- la valeur professionnelle de l'agent,
- la qualité de son parcours professionnel.

Avancement au grade d'attaché principal

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du grade supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies à l'aide des critères suivants :

- le rang de l'agent sur proposition du supérieur hiérarchique et les propositions antérieures,
- la valeur professionnelle,
- la motivation de l'agent,
- la variété des parcours, la mobilité de l'agent,
- les capacités managériales, de conduite de projet, et/ou l'expertise technique reconnue dans un domaine particulier,
- de façon subsidiaire, le fait de s'être présenté au concours professionnel d'attaché principal.

L'occupation d'un poste de niveau attaché confirmé et la réussite sur ce poste est un élément favorable.

Avancement au grade d'attaché hors-classe de l'Insee

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du grade supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies à l'aide des critères suivants :

- l'occupation d'un poste de niveau attaché confirmé dit à responsabilités ou de niveau administrateur et la réussite sur ce poste,
- la valeur professionnelle,
- la motivation de l'agent,
- l'ensemble du parcours professionnel, notamment la durée d'occupation de postes d'attaché confirmé pour l'appréciation de la valeur professionnelle exceptionnelle,
- les capacités managériales de conduite de projet et/ou l'expertise technique reconnue dans un domaine particulier,

Avancement à l'échelon spécial d'attaché statisticien hors classe de l'Insee

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du grade supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies à l'aide des critères suivants :

- l'occupation d'un poste dont l'ouverture a été annoncée par le comité de direction de l'Insee (poste dit hors listes), ou celle d'un poste analogue en dehors du service statistique public.
- la valeur professionnelle.
- la motivation du candidat.

CORPS DES ADMINISTRATEURS DE L'INSEE

Promotion au choix dans le corps des administrateurs de l'Insee

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du grade supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions seront choisies à l'aide des critères suivants :

- en premier lieu, l'occupation avec succès de postes de niveau administrateur pendant une durée suffisamment longue (deux postes de niveau administrateur pendant au moins 6 années),
- en second lieu, la diversité du parcours (la mobilité géographique et la mobilité d'environnement,) et les responsabilités des postes occupés depuis l'accession de l'agent au grade d'attaché principal ainsi que la valeur professionnelle de l'agent.
- le rang de l'agent sur proposition du supérieur hiérarchique et les propositions antérieures,
- la motivation de l'agent.



Avancement au grade d'administrateur hors classe de l'Insee



Seuls les administrateurs de classe normale ayant au moins 5, 7 ou 8 ans d'ancienneté* peuvent prétendre à l'avancement au choix en administrateur hors classe.

Les promotions seront choisies en fonction de la valeur professionnelle, de la motivation du candidat et de leur mérite. Celui-ci sera estimé dans :

● la filière managériale

Le poste occupé depuis au moins 6 mois doit être un poste d'encadrement dont l'ouverture a été annoncée par le comité de direction de l'Insee (poste dit hors listes), ou un poste analogue en dehors du service statistique public.

● la filière académique

L'appréciation porte conjointement sur trois critères, qui peuvent être appréciés par différents éléments objectifs :

- la qualité scientifique du candidat
- le rayonnement scientifique et pédagogique
- l'investissement dans des enjeux scientifiques importants pour le service statistique public

● la filière technique

Le poste occupé doit soit avoir été ouvert par le comité de direction, soit comporter des activités appréciées selon quatre domaines : les apports de l'expertise dans les activités du service statistique public, la reconnaissance internationale, la transmission des savoirs et la richesse du parcours professionnel.

CORPS DES INSPECTEURS GÉNÉRAUX DE L'INSEE

Promotion au choix dans le corps des inspecteurs généraux de l'Insee

Les promotions seront choisies en fonction du mérite des agents estimé à partir de :

● la filière managériale

- réussite dans l'occupation de postes à responsabilité d'encadrement supérieur,
- l'ancienneté dans l'occupation de tels postes (postes de directeur, de chef de département ou d'unité de la direction générale de l'Insee, de directeur régional de l'Insee, de postes équivalents dans le service statistique public, des postes de direction dans l'administration publique ou dans le secteur public ou parapublic, des postes de directeur de programme.

● la filière d'expertise académique ou technique

- la réussite dans la filière académique est notamment appréciée par l'investissement dans des enjeux scientifiques importants pour le service statistique public : participation à des travaux ou des publications du service statistique public, rôle de conseiller thématique, par le rayonnement scientifique et pédagogique : expérience réussie d'enseignement, détention d'une thèse, d'une habilitation à diriger des recherches, implication dans l'organisation de colloques, direction de filière, activité de referee, participation à des commissions ou sociétés savantes, la qualité scientifique des travaux : publications dans des revues scientifiques, citations, lettres de recommandation,
- la réussite dans la filière d'expertise technique comporte quatre domaines d'appréciation : les apports de l'expertise dans les activités du service statistique public, la reconnaissance internationale, la transmission des savoirs et la richesse du parcours professionnel.

● la filière de reconnaissance du parcours

- l'administration peut nommer des agents, dans la dernière partie de leur carrière, ayant fait preuve de mérites particuliers durant leur parcours professionnel ou ayant rendu des services éminents à la statistique publique, mais n'occupant pas de postes relevant des deux filières précédentes.

Avancement au grade d'inspecteur général de classe exceptionnelle

Les promotions seront choisies en fonction du niveau du poste occupé et de la réussite dans ce poste.

Avancement à l'échelon spécial du grade d'inspecteur général de classe exceptionnelle

Les promotions seront choisies en fonction de la réussite dans le poste occupé.

Prochaine réunion sur les LDG promotion : CTR du 21 janvier

* Cette durée minimale dépend de la façon dont ils y sont arrivés