



VERS LA REFONTE DES ÉVALUATIONS ET LA FIN DES QUOTAS

LORS DU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DU 21 JANVIER 2021, LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES PROMOTIONS À L'INSEE (LDG) ONT ÉTÉ SOUMISES À L'AVIS DES ÉLUS. LA CFDT A OBTENU DES MODIFICATIONS IMPORTANTES DU TEXTE AINSI QUE LA SUPPRESSION DES QUOTAS SUR LA VALEUR PROFESSIONNELLE DÈS LA CAMPAGNE 2022. À LA DEMANDE DE LA CFDT, CE TEXTE OUVRE PLUSIEURS CHANTIERS LIÉS À LA CARRIÈRE DES AGENTS DONT LA REFONTE DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE. MALGRÉ SON OPPOSITION À LA SUPPRESSION DES CAP DE PROMOTIONS, CES MODIFICATIONS APPORTANT UNE CLARIFICATION DES CRITÈRES DE PROMOTIONS ET PLUS DE LINÉARITÉ DE LA CARRIÈRE, LA CFDT S'EST ABSTENUE.

Depuis le 1er janvier 2021, l'examen des promotions au choix ne fait plus partie du champ des compétences des CAP et CCP. C'est la Direction qui décide, seule, des promotions des agents, sans aucune consultation des élus de ces commissions.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Promotions posent le cadre dans lequel les décisions sur les promotions au choix sont effectuées à partir de 2021.

Elles comprennent des principes généraux ainsi que des critères spécifiques à chaque passage de corps ou de grade.

Les LDG Promotions Insee s'appliquent pour tous les agents de statut Insee, quelle que soit leur affectation.

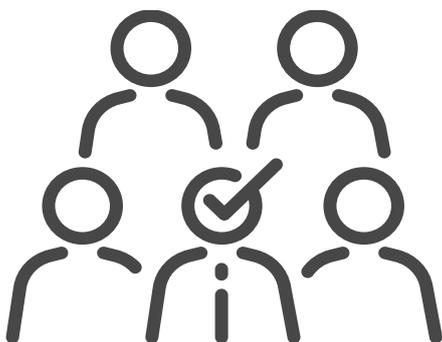
LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PROMOTION AU CHOIX

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 par 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,
- 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 (à partir du passage en A), notamment sous l'angle des mobilités, de la prise de responsabilité ou de la préparation et de la présentation aux concours et examens professionnels,
- technicité / expertise du poste,
- valeur professionnelle de l'agent (l'une des quatre cases à cocher dans l'entretien professionnel),
- variété / diversité du parcours professionnel de l'agent, notamment appréhendée par ses mobilités géographiques, fonctionnelles et environnementales. 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 et la réussite sur ce poste ne sont pas des critères en tant que tels, mais constituent des avantages pour être proposé et retenu à la promotion au choix.

La CFDT reste opposée à la disparition des discussions documentées sur les choix de promotions puisqu'elles garantissaient une transparence des procédures, apportaient une meilleure compréhension des situations et ainsi entraînaient parfois des modifications des choix initiaux de la Direction. ([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 promotions :

PRISE EN COMPTE DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

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

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

La Direction l'a intégré sous l'angle de la motivation de l'agent à partir du passage en A.

ATTENTION PARTICULIÈRE POUR LES AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE

Le projet initial supprimait la part des promotions au choix accordées 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 apparaissait dans le projet initial seulement pour la promotion en Attaché et en Inspecteur Général 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 l'a intégrée pour les passages au sein de la catégorie C et en contrôleur première classe, en augmentant la part des promotions via le critère d'ancienneté à 70 % (pour les C) et à 60 % (pour les B).

Pour le passage en contrôleur et en attaché principal, elle a ajouté que des agents dans la dernière partie de leur carrière pourront être nommés au choix.

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 à 2 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. Elle ne s'interdit pas de promouvoir plusieurs fois un agent dans sa carrière. Elle intègre cependant dans le critère de la variété et la diversité du parcours, les modalités d'évolution de la carrière de l'agent (nombre de passages par promotion au choix et par concours ou examens professionnels).

La CFDT attend de ce rajout une plus grande équité entre agents et qu'il permette d'éviter qu'un même agent évolue uniquement avec des promotions au choix au sein de réseau.

APPLICATION DE PPCR POUR LES AGENTS AU DERNIER ÉCHELON DE LEUR GRADE

Les accords PPCR prévoient que les agents puissent dérouler une carrière sur 2 grades. Cela concerne les agents ayant au moins 3 ans dans l'échelon terminal de leur grade, n'ayant pas connu de changement de grade au cours de leur carrière.

La CFDT demande à la Direction de vérifier que cela se confirme avec ce projet et, dans le cas contraire, de promouvoir au grade supérieur les agents répondant aux conditions statutaires.

La Direction doit examiner si elle dispose des données pour faire ces vérifications.

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.

Elle remplacera les procédures d'ajournement. Un agent qui répondrait à tous les critères des LDG 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.

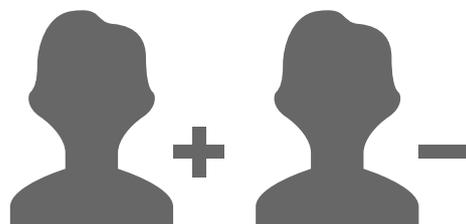
La CFDT déplore que la promotion dépende autant du soutien de la chaîne hiérarchique.

Afin de rendre cette évaluation moins arbitraire, la CFDT propose l'utilisation de grilles de compétences dans le support du compte rendu d'entretien professionnel, telles que celles utilisées dans les dossiers de RAEP des examens professionnels.

La Direction ouvrira un chantier sur les supports de l'évaluation professionnelle en 2021.

Pour la CFDT, le fait que la notion de capacité à exercer les fonctions du grade supérieur apparaisse dans l'évaluation professionnelle permet à l'agent d'en discuter avec son supérieur hiérarchique et si besoin de la contester, ce que ne permettait pas la procédure d'ajournement.

Nous vous invitons à inscrire explicitement dans votre entretien professionnel (partie observation) tous les points sur lesquels vous êtes en désaccord (je conteste) et à y mentionner clairement ce que vous demandez.



FIN DES QUOTAS SUR LA VALEUR PROFESSIONNELLE

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, dans la mesure où ceux-ci entraînent un biais important du critère "valeur professionnelle".

La Direction envisage leur suppression pour la campagne 2022. Les quotas seront définitivement supprimés si les élus du CTR parviennent à des critères de promotion jugés satisfaisants et que les comptes rendus d'évaluation évoluent suffisamment.

Il sera primordial pour les agents qui s'estimeraient lésés dans leur évaluation professionnelle 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 généralise 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 des **risques de perte de dossiers de candidatures**. Les élus ne pourront plus signaler les erreurs.

Elle demande à la Direction de **s'assurer que l'information soit dispensée à tous les agents concernés** (même hors Insee ou en arrêt maladie).

Elle demande également 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 pouvoir modifier son dossier jusqu'à la date limite fixée.

La Direction approuve cette nécessité. L'année 2021 sera consacrée au travail sur les outils liés à la carrière.

LES PRINCIPES SPÉCIFIQUES À CHAQUE PASSAGE DE CORPS OU DE GRADE

Les critères pris en compte 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 en priorité le critère de l'ancienneté pour 70 % d'entre elles, puis les autres critères en seconde position,
- 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

Le nombre de promotions au choix représente 40 % des recrutements de l'année précédente.

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.

Des agents dans la dernière partie de leur carrière pourront être nommés au choix s'ils ont fait preuve durant leur parcours professionnel de mérites particuliers.

Avancement au grade de contrôleur de 1ère classe

Les promotions en contrôleur 1ère classe sont réparties à 40 % par la liste d'aptitude et 60 % par l'examen professionnel.

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

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

Avancement au grade de contrôleur principal

Les promotions en contrôleur principal sont réparties en un tiers par la liste d'aptitude et deux tiers par l'examen professionnel.

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.

CORPS DES ATTACHÉS STATISTIENS DE L'INSEE

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

Le nombre de promotions au choix représente un tiers des recrutements (concours externes et internes, détachements de longue durée, des intégrations directes et des détachements au titre de l'article L. 4139-2 du code de la Défense).

Les promotions au choix sont réparties en un tiers pour l'examen professionnel (RAEP) et deux tiers pour la liste d'aptitude.

Parmi les agents pour lesquels la capacité à occuper les fonctions du corps supérieur est reconnue par la hiérarchie, les promotions par liste d'aptitude 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 (cf. principes généraux),

→ la valeur professionnelle de l'agent,

→ la qualité de son parcours professionnel (variété du parcours, affectation sur des postes exposés, mobilité, éventuelles capacités managériales).

Des agents dans la dernière partie de leur carrière n'occupant pas de postes dans les filières managériales et d'expertise et techniques pourront être nommés au choix s'ils ont fait preuve durant leur parcours professionnel de mérites particuliers ou s'ils ont rendu des services éminents à la statistique publique.

Avancement au grade d'attaché principal

Le nombre de promotions au grade d'attaché statisticien principal susceptibles d'être prononcées au titre du tableau d'avancement ne peut être inférieur à 25 % ni supérieur à 33 % du nombre total de promotions prononcées dans ce grade. Ces taux sont fixés par arrêté chaque année.

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,

→ l'occupation d'un poste de niveau attaché confirmé et la réussite sur ce poste est un élément favorable,

→ la valeur professionnelle,

→ la motivation de l'agent (cf. principes généraux),

→ 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.

→ Des agents dans la dernière partie de leur carrière pourront être nommés au choix, s'ils ont fait preuve durant leur parcours professionnel de mérites particuliers.

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

L'avancement au grade d'attaché hors classe se fait uniquement au choix.

Le nombre d'attachés statisticiens hors classe ne peut excéder 10 % des effectifs des attachés statisticiens de l'Insee au 31 décembre de l'année précédente.

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 (cf. principes généraux),

→ 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

L'avancement au grade d'attaché hors classe se fait uniquement au choix, par inscription sur tableau d'avancement.

Le nombre d'attachés statisticiens relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à 20 % des effectifs des attachés statisticiens hors classe.

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 (cf. principes généraux).

CORPS DES ADMINISTRATEURS DE L'INSEE

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

Parmi les attachés principaux de l'Insee 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 :

→ l'occupation avec succès de postes de niveau administrateur pendant une durée suffisamment longue (deux postes de niveau administrateur pendant au moins 6 années),

→ 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 (cf. principes généraux).

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

L'avancement au grade d'administrateur hors classe de l'Insee se fait exclusivement au choix.

Seuls les administrateurs de classe normale ayant au moins 5, 7 ou 8 ans d'ancienneté¹ 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 du 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.

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

La filière académique

L'appréciation porte conjointement sur la qualité scientifique du candidat, le rayonnement scientifique et pédagogique et 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

La promotion dans le corps des inspecteurs généraux de l'Insee se fait exclusivement au choix parmi les administrateurs hors classe de l'Insee.

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

La filière managériale

→ La 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, par le rayonnement scientifique et pédagogique et la qualité scientifique des travaux,

La réussite dans la filière d'expertise technique est appréciée dans 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.

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

L'avancement dans le grade d'inspecteur général de classe exceptionnelle de l'Insee se fait exclusivement au choix.

Les promotions seront choisies en fonction de la motivation de l'agent, 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

L'avancement dans l'échelon spécial d'inspecteur général de classe exceptionnelle de l'Insee se fait exclusivement au choix.

Le nombre d'agents dans l'échelon spécial est limité à 5.

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

VOTE SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES PROMOTIONS À L'INSEE

4 ABSTENTION (3 CFDT-CFTC+ 1 CFE CGC) / 6 CONTRE (5 CGT-SUD + 1 FO)
L'AVIS DU CTR EST RÉPUTÉ AVOIR ÉTÉ DONNÉ.

APRÈS LE VOTE, LA COMMUNICATION VERS LES DIFFÉRENTS PUBLICS

Pour la CFDT, il sera nécessaire de mettre en place une **communication spécifique** auprès des différents publics (encadrants et agents) pour expliquer le fonctionnement et les attentes de l'évaluation, et son insertion dans le processus des promotions.

L'OUVERTURE DES CHANTIERS CARRIÈRE

Les lignes directrices de gestion sont un outil parmi d'autres de la gestion de la carrière des agents, tout comme l'étaient les CAP et CCP.

La suppression de l'examen des mobilités et des promotions des CAP et CCP modifie l'équilibre de ces outils.

La CFDT demande donc

- la refonte du support de l'évaluation professionnelle afin de mesurer objectivement les capacités d'un agent à occuper un poste de niveau supérieur,
- la mise en place de véritables préparations pour tous les concours et examens professionnels,
- la refonte des concours et examens professionnels afin de les rendre plus cohérents avec les travaux de l'Institut,
- la mise à plat du statut des administrateurs et attachés en rapport avec les voies de promotion en Y.

UN BILAN DE MISE EN OEUVRE ANNUEL

La CFDT demande un échange annuel spécifique sur les statistiques de promotions afin d'étudier l'impact de la mise en œuvre des LDG promotions. Elle demande des statistiques en fonction du taux de temps partiel en complément des statistiques de genre par niveau.

VOS REPRÉSENTANTS CFDT

Nathalie BAILLY,
Secrétaire générale
06 26 84 65 14

Antony BARILLÉ,
Secrétaire général adjoint

Chantal COCHER,
Experte en CAP des A

Stéphane DUPIN

Je soussigné(e)		Mme <input type="checkbox"/>	M. <input type="checkbox"/>
Nom :		Prénom :	
Date de naissance : / /		ADHÈRE À LA CFDT	
Coordonnées personnelles			
Adresse :		Mél personnel :	
		Téléphone portable :	
Renseignements professionnels			
N° d'agent ou matricule :		Mél prof :	
Direction :			
Service d'affectation :		Téléphone professionnel :	
Ville :		Portable professionnel :	
RÉFÉRENCES POUR LA COTISATION ANNUELLE			
Grade :			
Catégorie (A ou B ou C) :			
Échelon :			
Indice :			
Quotité de travail :		%	
Salaire imposable mensuel :			

**Remettez ce bulletin
à un militant
ou
rendez-vous sur
finances.cfdt.fr**



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Référence unique de mandat | | | | | | | | | |
(à compléter par le syndicat)

Type de paiement : Récurrent

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle.

Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

CRÉANCIER : CFDT

ICS : FR88ZZZ254894

Coordonnées du syndicat

Nom du titulaire du compte à débiter

IBAN du compte à débiter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fait à

Le

Signature

Mentions légales : Les données à caractère personnel recueillies sont nécessaires à la gestion de l'adhésion à la CFDT. La base légale de traitement est l'intérêt légitime car ces données permettent de fournir à l'adhérent des informations professionnelles, syndicales ou des services liés à son adhésion. Ces données sont à usage exclusif de la CFDT et ne sont pas communiquées à des tiers, ni commercialisées. Elles sont enregistrées sur le référentiel national CFDT, conservées par le syndicat en charge de leur traitement et gardées 5 ans en archives intermédiaires après le départ de l'adhérent puis supprimées définitivement.

Tout adhérent dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement de ses données qu'il peut exercer à tout moment aux coordonnées précisées sur ce bulletin d'adhésion ou dans son espace en ligne. Si elles ne sont pas satisfaites du traitement de leur demande, les personnes disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

L'adhésion à la CFDT ouvre à ses adhérents un accès en ligne, accessible sur <https://monespace.cfdt.fr>. Après avoir activé son compte l'adhérent peut notamment modifier ses informations personnelles et contacter son syndicat CFDT.