

LA DIRECTION A CONSACRÉ LE GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL DU 6 MAI 2025 AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX DISCUSSIONS SUR LES PROMOTIONS AU CHOIX. LES ÉCHANGES S'OUVRENT EN PRÉAMBULE À UN RÉEXAMEN DES TEXTES SUR [LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION \(LDG\) DES PROMOTIONS ET DE LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS](#), ADOPTÉS EN JANVIER 2021. LA CFDT A RAPPELÉ SES DEMANDES ET INSISTÉ SUR LA NÉCESSITÉ D'UNE PLUS GRANDE TRANSPARENCE ET D'AVANTAGE D'INFORMATIONS.

UNE DÉFINITION INSEE RESTRICTIVE CENTRÉE SUR LE MÉRITE

Par « promotions aux choix » s'entendent les promotions résultant d'une décision de l'administration :

- par tableau d'avancement (promotions dans le grade supérieur),
- par liste d'aptitude (promotions dans le corps supérieur).

Sont exclues de ce cadre les promotions obtenues via l'examen professionnel de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, pourtant incluses dans la définition de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

La [Loi de transformation de la Fonction publique](#) de 2019 précise que les promotions au choix doivent reposer **exclusivement sur le mérite**. La seule possibilité de s'écarter de ce critère est pour rétablir un équilibre entre les femmes et les hommes.

La Direction reconnaît d'emblée que l'interprétation de ce dernier point peut varier, rendant son application délicate.

UN « FAISCEAU DE CRITÈRES » COMME PRINCIPE DIRECTEUR

La Direction précise que contrairement aux autres administrations de Bercy, l'Insee sature les quotas de promotions pour pouvoir faire passer le maximum de ses agents au choix.

Le fondement principal d'une promotion au choix est le soutien explicite de la chaîne hiérarchique de l'agent. Celui-ci est notifié dans les comptes-rendus d'évaluation via la capacité de l'agent à exercer les fonctions du grade ou du corps supérieur. Viennent ensuite la proposition de l'agent et l'interclassement opéré entre les agents.

Les critères résultants de ce fondement, pris en compte pour toutes les promotions et inscrits dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG) promotions de l'Insee se trouvent [ici](#), sans hiérarchie particulière entre eux.

La Direction rappelle que l'ancienneté n'est pas un critère en soi, mais est censée départager des agents de mérite équivalent.

Elle avance ne pas procéder à un 'découpage' des critères et que la décision de promotion au mérite découle davantage d'un 'faisceau de critères'.

La CFDT interroge tout de même sur les critères importants généralement retenus et appliqués en pratique.

La Direction répond que la décision de promotion ne résulte pas d'un 'calcul algorithmique'. L'appréciation étant 'non scientifique', elle ne peut afficher de méthode.

Elle souligne rester attentive que ne soient pas uniquement promus des jeunes, mais aussi des agents aux carrières plus longues, particulièrement méritants. Ce qu'elle appelle promotions 'coups de chapeau' existe sur tous les passages de grades et de corps jusqu'aux attachés hors classe.

GROUPE
DE TRAVAIL,
PROMOTIONS,
MAI 2025



REJOIGNEZ NOUS !



Elle mentionne également la prise en compte de l'admissibilité aux concours d'agents méritants, qui peuvent ne pas être à l'aise à l'oral et dont le passage par la promotion pourrait aider.

La CFDT s'étonne que les promotions 'coups de chapeau' ne soient pas envisagées au-delà du corps des attachés. Elle constate une baisse globale du nombre d'agents proposés au passage au choix depuis 2022.

La Direction l'explique par une évolution des pratiques depuis le début des LDG promotions.

Les managers stratégiques (directeurs régionaux, chefs de service et directeurs de la DG) proposaient quasiment tous les candidats possibles et le classement revenait alors au Directeur RH de la DG. Désormais, la responsabilité des agents proposés est assumée par les structures locales, qui ont une meilleure connaissance de leurs propres agents.

UN DÉSÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES PERSISTANT DANS LES PROMOTIONS

La CFDT déplore le manque d'évolution de la part des femmes dans les hauts corps de l'administration (Inspecteurs généraux et Administrateurs) et, dans une moindre mesure dans le corps des attachés, malgré une volonté forte exprimée par la Direction.

La Direction rapporte que le passage au choix dans le corps des administrateurs est moins recherché chez les femmes, qui candidatent davantage pour une promotion au grade d'attaché hors classe.

Malgré son engagement de la lutte pour l'égalité femme homme, elle ajoute que la part des femmes dans le corps des attachés est en baisse au cours des 5 dernières années.

Compte tenu de la tendance actuelle dans le recrutement par concours externe dans le corps des attachés qui attire davantage les hommes, la Direction n'exclut pas le recours à une politique de discrimination positive en faveur des femmes, comme la loi le permet.

Un groupe de travail en dialogue social national dédié à l'ensemble de cette thématique pourrait se tenir.

La CFDT rappelle que la mobilité forcée les premières années de carrière, le faible nombre de postes en région et un passage quasi obligatoire à la Direction Générale pour les administrateurs est un frein à la candidature des femmes qui sont souvent moins mobiles que leurs homologues masculins. Il faudra également inclure la question de la scolarité interne trop longue dans les discussions.



LIMITATION DES PROMOTIONS AU CHOIX DANS LA CARRIÈRE

La CFDT rappelle son souhait de limiter le nombre de promotions au choix dans la carrière d'un agent jusqu'au corps des administrateurs, et ne pas bloquer au-delà.

La Direction avait exprimé, lors des négociations sur les LDG promotions, que le nombre de promotions au choix sur l'ensemble d'une carrière ne pouvait pas être limité dans la mesure où à un certain niveau, les promotions ne se font plus qu'au choix.

Cependant, la Direction rappelle qu'elle se conforme strictement à la directive du Directeur Général selon laquelle « la 2ème promotion au choix dans une carrière doit être ardemment défendue ». Ainsi, au cours de ces 5 dernières années, les seuls agents en ayant bénéficié ont plus de 60 ans ou sont reconnus RQTH. Ces deux cas relèvent des promotions 'coups de chapeau'.

UNE DEMANDE ACCRUE DE TRANSPARENCE DANS LES INFORMATIONS ET LES DÉCISIONS RENDUES

Un retour sur les propositions

La CFDT alerte sur le manque de transparence sur les critères de promotion réellement appliqués. Elle fait remonter un écart préoccupant entre les critères inscrits dans les LDG promotions et la perception qu'en ont les agents, qui estiment que ceux-ci ne sont pas véritablement pris en compte.

La CFDT insiste sur la nécessité d'une transparence accrue dans l'application des LDG. Elle demande notamment que les agents soient systématiquement informés lors de leur entretien professionnel sur le fait d'être proposés ou non par leur Direction.

Ce moment d'échanges avec l'encadrant doit permettre à l'agent de connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas été retenu, ses manques éventuels, et identifier ses axes d'amélioration pour pouvoir être promu et éviter un sentiment de découragement.

Afin d'objectiver le processus, la CFDT propose que cette discussion soit formalisée dans le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) via :

- une case à cocher **Agent proposé pour la promotion au choix dans le corps/grade supérieur,**
- le remplissage systématique de la section **Aptitude à exercer des fonctions supérieures, dès 3 ans dans le grade.**

Ainsi, les agents qui candidatent disposeront d'un repère clair quant à leur positionnement dans le processus de promotion.

La Direction, tout en partageant le besoin légitime de transparence, souligne les limites de l'exercice. Elle rappelle que le manager direct ne peut rendre un avis personnel isolé sur la promotion d'un agent, la décision étant de nature collective.

Elle précise également que l'appréciation du supérieur hiérarchique n'est qu'un des éléments pris en compte, l'évaluation étant complétée localement par le regard du manager stratégique, seul habilité à proposer un dossier à la Direction Générale. Le manager, lors d'un tel échange, aurait alors la responsabilité d'assumer la décision collective in fine et non de donner son propre avis.

Un besoin de formation des encadrants

La CFDT demande que les encadrants soient formés à la réalisation des entretiens professionnels au regard des LDG promotions. Cela fait en effet partie de leurs attributions : ils doivent pouvoir accompagner correctement les agents dans leur parcours professionnel et perspectives de carrière.

La Direction reconnaît que les encadrants ne sont pas tous en capacité de mener correctement des entretiens professionnels, de remplir les CREP ou de conseiller les agents au regard des LDG promotions. Elle estime justifiée la demande de formation des managers. La création d'un parcours initial de formation managériale obligatoire est en cours de réflexion. La Direction reviendra vers les représentants du personnel sur ce point.

Un manque de données statistiques

La CFDT demande davantage de statistiques afin de garantir l'égalitarisme dans les décisions de promotions au choix. Elle souhaite notamment des données concernant les agents en situation de handicap, porteurs de mandats (syndicaux ou électoraux), à temps partiel. Elle rappelle qu'il incombe à l'administration de démontrer l'absence de discrimination.

Enfin, la CFDT regrette de ne pas disposer de plus d'informations sur les promus : les critères validés, leur nombre, l'ancienneté des ayant vocation par rapport aux candidatures, et celles-ci par rapport aux agents proposés.

Le taux d'agents Insee actuellement reconnus RQTH pour l'administration est de 6,6 %.

La Direction reconnaît son devoir de justifier de manière globale de la non-discrimination des agents en situation de handicap.

De même pour les agents détenteurs de mandats syndicaux et ceux à temps partiel pour lesquels elle « tentera » de fournir des données. Elle dit par contre ne pas être en mesure de satisfaire la demande concernant les agents détenteurs de mandats électoraux.

POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez les documents du groupe de travail du CSA sur [Symphonie](#)

[Textes sur les LDG de l'Insee concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels](#)

[LDG Promotions Insee : Des critères plus précis](#)

[Lignes Directrices de Gestion des promotions à l'Insee](#)

[De nombreuses réponses à venir autour des LDG Promotions Insee](#)

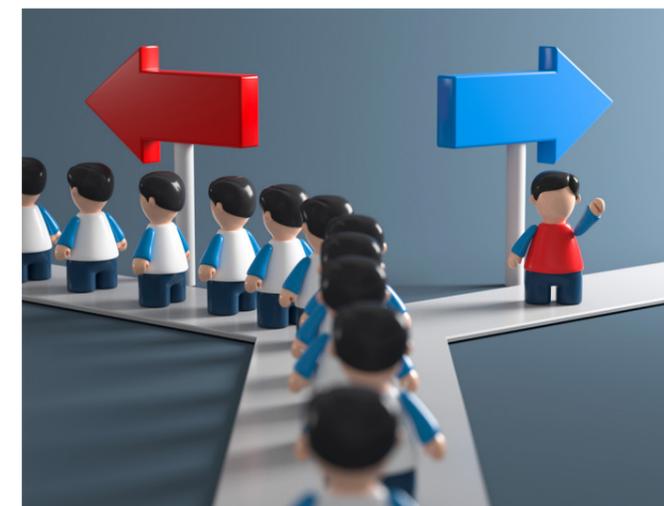
[Promotions, mobilités, un bilan des LDG à consolider](#)

Prochaines réunions

GT CSA du 20 mai : DSDS : bilan de la supervision du recensement, programme Résil

CSA du 20 mai : DDAR : actions de l'Insee pour aller au devant de tous les publics et nouvelle identité visuelle du SSP

GT FS du 27 mai : DCVCT : Bilan SSCT 2024 et actions de prévention 2025-2026, actualité immobilière - DMCSI-DSE-DSI : point filière dont fiche d'impact



VOS REPRÉSENTANTS CFDT A CE GROUPE DE TRAVAIL

Prisca Blancard,
Secrétaire générale

Caroline Renault,
DR Pays de la Loire

Stéphane Tendero-Poncet,
DR Nouvelle-Aquitaine

Marielle Bigot,
Secrétaire générale adjointe

Stéphane Dupin,
DR Auvergne-Rhône-Alpes