



## UNSA INSEE

Bâtiment Condorcet - Télédocus 322

6 rue Louis Weiss

75013 Paris

Pour suivre notre actualité : <http://www.unsa-insee.fr/>

Paris, le 27 juin 2023  
Note UNSA INSEE/SG/2023-11

### Principaux résultats suite à la consultation sur les promotions de juin 2023

Vous avez été nombreux à vouloir répondre à notre enquête sur les promotions. Des problèmes (de pare-feu, de sécurité, de gestion des adresses IP) ont bloqué les liens depuis certains postes de travail. Un diagnostic est en cours pour réfléchir sur les outils accessibles, faciles et surtout qui assurent l'anonymat (comme l'outil utilisé jusqu'à présent) et acceptés par les dispositifs de sécurité de l'administration.

Malgré tout cet obstacle majeur qui a pu dissuader quelques-uns, la participation est d'environ 10% (sur l'effectif total de l'Insee, y compris les enquêteurs). Les retours sont riches d'informations que nous exploiterons au fur et à mesure. Dans un premier temps, voici à chaud les premiers résultats.

Selon cette enquête, 38 % des répondants ont changé au moins une fois de corps depuis leur intégration dans un corps. Un peu plus de 3 % des répondants ont changé deux fois.

#### ***Une connaissance des règles en matière de promotion pas satisfaisante***

Le niveau de connaissance des lignes directrices de gestion de l'Insee est médiocre : 38 % des répondants n'en ont pas pris connaissance. C'est pire pour les lignes directrices du ministère puisque 85 % des répondants ne les ont pas lu.

#### ***Des efforts de communication à faire par l'administration***

62 % des répondants indiquent une insuffisance de communication de l'administration sur le sujet. Ce taux évolue peu avec le corps d'appartenance des agents. Pour ceux qui en ont pris connaissance, elles sont claires pour une majorité d'entre eux (58%). Même si le critère de la mobilité géographique n'est pas explicite dans les LDG, les agents indiquent qu'il est souvent évoqué comme motif pour ne pas promouvoir un agent.

#### ***Un sentiment d'injustice très présent mais peu de cas de discrimination***

Un peu plus de la moitié des répondants expriment un sentiment d'injustice. Ce taux de 53 % est très variable selon les corps : 75 % chez les contrôleurs, 69 % chez les adjoints administratifs, 43 % chez les attachés, 31 % chez les administrateurs. Il est aussi très différent entre les structures Insee (DG, DR, Ecoles) où il atteint 62 % et l'extérieur (SSM et autres) où il est de 40 %.

L'enquête a dénombré très peu de cas de discrimination : une quinzaine au total. Mais prudence, si l'on extrapole ce résultat sur l'ensemble de la population, on atteint quand même un chiffre de l'ordre de 150 agents dans l'ensemble de l'Insee.

En conclusion :

- Une information/formation des lignes directrices de gestion semble nécessaire ;
- Une meilleure transparence des critères serait bienvenu et un éclaircissement en ce qui concerne la mobilité géographique.

## Annexe

### **Quelques commentaires laissés par les agents pour montrer notamment la diversité des sujets évoqués**

Au delà du flou qui entoure les promotions (en particulier au choix), il faudrait des critères plus justes et motivants. Il ne sert à rien d'être un excellent agent qui dépasse les attentes et obtient des louanges à chaque entretien professionnel : on est toujours trop jeune, d'autres méritent plus juste par l'ancienneté ! Il convient donc d'attendre patiemment ... de vieillir !

Avouez qu'en matière de motivation, c'est loin d'être formidable.

J'ai pu voir, dans mon entourage, des agents que tout destinait à occuper un poste de niveau supérieur (compétences, profil) se faire voler la vedette par un autre agent uniquement car le CSAR et/ou le CODIR ont décidé de pousser leur poulain à ce poste pour une promotion future à court terme ... C'est choquant, pour rester poli !

Par ailleurs, les concours sont tout sauf professionnels : le concours de B1 vers B2 laisse peu de chances aux agents hors SED, et le concours d'attaché vous envoie 3 ans à l'ENSAI pour devenir ingénieur statisticien alors qu'en région, vous avez de grandes chances de devenir un manager opérationnel qui ne verra jamais l'ombre d'une statistique ...

-----

Cela fait 14 ans que je suis dans un corps de l'INSEE et le sujet n'a jamais été évoqué lors de mes entretiens d'évaluation

-----

Certains critères (expertise technique, implication, missions stratégiques et/ou d'envergure nationale, jugement des pairs et des supérieurs synthétisés dans l'entretien professionnel) mis en avant semblent finalement peser bien peu face à d'autres (ancienneté, diversité du parcours professionnel)

-----

En région, la promotion reste trop liée à une mobilité géographique pas toujours possible quand on a une famille

-----

Globalement l'ascenseur social existe à l'Insee et la prise de risques dans le parcours pro est reconnue

-----

Je trouve cela très opaque, notamment en tant qu'encadrante.

J'ai encadré des personnes très bien qui n'ont pas été promues pour des raisons qui m'échappent et des personnes qui ont été promues mais ont été mal accompagnées derrière.

En effet passer de contrôleur à attaché est une formidable opportunité, mais quand la personne ne souhaite pas basculer sur des fonctions support et qu'on la recrute sur des postes assez techniques, il me semble indispensable de la former (plus qu'un mois à Libourne).

-----

L'équilibre entre promotion par concours examen et promotion au choix est à maintenir pour pouvoir tenir compte de l'expérience.

Il y a sans doute à améliorer l'information sur les processus de promotion. J'ai souvent eu à le faire auprès des équipes pour faire comprendre les enjeux de carrière.

-----

Le hasard des rencontres est important.

-----

Le système n'est pas toujours juste. Parfois on est étonné par certaines nominations, même si c'est pas toujours le cas bien sûr loin de là. Certaines personnes ont pu bénéficier de plusieurs passages au choix, sans être brillantissimes, et d'autres aucun. Certain(e)s auraient aussi mérité il me semble vu leurs compétences et ce qu'ils ont réalisé sur leurs postes. Quand on arrive pas à avoir un concours, qu'on le rate, et qu'on a un passage au choix pour contourner cela, puis un 2ème passage au choix par la suite...ce n'est pas trop normal ni éthique. Par ailleurs certains managers se soucient de la promotion, d'autres pas du tout. Personnellement j'ai eu un manager qui voulait me faire passer au choix, mais j'ai dû changer de poste et suis tombé sur un autre manager qui se fichait complètement de cela. Il y a aussi l'affinité, le feeling avec le chef...Par ailleurs il y a aussi la visibilité de certains travaux. Certains travaux faits par des agents sont très utiles, chargés au niveau boulot mais personne le sait.... ailleurs dans un autre service ça peut être tout le contraire...Le concours d'attaché est compliqué, sélectif, discriminant (même RAEP : sélectif et peu de postes) à l'Insee et certains agents plafonnent CP. En fin de carrière c'est dommage car ils ne changent plus d'échelon et n'évoluent même plus financièrement...vu le contexte des retraites et l'avenir sur ce point c'est très regrettable...après il n'y a aucun système parfait, et globalement je pense quand même que ceux et celles qui ont eu leur passage au choix le méritaient en majorité. Donc bravo à eux et tant mieux pour eux.

-----

Les lignes de gestion favorisent à mon sens excessivement les fonctions d'encadrement et non la polyvalence et la diversité des parcours.

-----