Communiqué



Communiqué national Insee #45 16/01/26

Sujets abordés :
Attachés statisticiens – Carrières – Promotions
Lignes directrices de gestions (LDG) - Y

Entre besoin d'accompagnement et de transparence, les attachés statisticiens cherchent le sens

Merci pour vos réponses qui permettent d'y voir plus clair !

Du 12 décembre, date de son lancement, au 9 janvier, 771 attachés statisticiens ont répondu en totalité à notre enquête portant sur différents aspects de leur carrière à l'Insee. Cela fait un **taux de réponse de 46 %**, qui dépasse 50 % avec les réponses partielles. Nous remercions ici en premier lieu tous les agents qui ont consacré du temps (souvent moins de 10 minutes) et nous ont confié leur opinion.

Cette mobilisation importante suggère une **base d'analyse robuste** même si, sans surprise, certains agents qui se sentent moins concernés ont répondu un peu moins que d'autres. C'est le cas notamment des attachés statisticiens les plus jeunes et ceux qui, plus âgés arrivent au bout de la carrière. Pour autant, un tiers des moins de 30 ans a tout de même répondu à l'enquête.

En retour, **nous partageons aujourd'hui une première analyse des résultats dans ce communiqué ainsi qu'un cahier contenant l'ensemble des indicateurs**, de manière à permettre à chacun de s'en saisir : agents soucieux de se positionner et de mieux comprendre les enjeux des carrières, mais aussi professionnels de la RH à l'Insee et encadrants.

Pour la CFE-CGC Insee, deux grands messages : clarifier les règles en matière de promotion et reconstruire le conseil en carrière

Cette mobilisation massive prouve s'il le fallait que la question des parcours professionnels préoccupe, interroge. Nous sentons aussi et malheureusement que parfois, elle décourage. Nous avons lu avec attention les réponses, les verbatims, les alertes.

Cette lecture nous conduit à alerter sur l'**urgence à reconstruire des repères et à rétablir la lisibilité des trajectoires**. Cela suppose d'agir sur deux fronts : le conseil en carrière et les règles du jeu en matière de promotion.

Pour 2026, la suppression brutale du « Y » brouille les pistes

Un point de préoccupation important et d'actualité tient à la situation des **attachés principaux et hors classe, confrontés aux conditions de mise en œuvre du nouveau grade d'ingénieur (Insed)**, ouvert désormais aux attachés hors classe.

L'administration a confirmé que les lignes directrices de gestion (LDG) ne seraient pas substantiellement modifiées avant la fin de l'année 2026, car ce n'est pas matériellement possible, ce dont nous convenons. Mais à qui la faute ? La suppression du « Y » est tombée brutalement, pendant l'été, sans avoir été débattue en dialogue social interne, donc sans préparation. On nous présente cette évolution comme juridiquement incontournable, dont acte. **Pour de nombreux répondants à notre enquête, les règles du jeu ont changé**.

Un besoin urgent de repères pour les attachés statisticiens

Pour les **attachés statisticiens principaux**, ceux qui, nombreux, avaient élaboré leur stratégie de carrière en s'appuyant sur le fonctionnement antérieur en "Y", vivent la suppression de ce repère comme brutale, voire injuste. P**rès de 60 % ne voient pas comment s'orienter** suite à cette suppression mais pour plus de la moitié d'entre eux, un attaché hors classe ne devrait pas être prioritaire sur un attaché principal.

Pour les **attachés statisticiens hors classe**, nombreux sont ceux qui ont choisi ce grade faute de débouchés vers le corps des administrateurs (52 %). Si très peu le regrettent, ils aspirent désormais légitimement à bénéficier des perspectives offertes par la réforme. Au total, ce sont **près de la moitié des attachés statisticiens hors classe** qui **postuleraient ainsi pour le corps des Insed**, et les deux tiers pensent qu'ils devraient être prioritaires par rapport aux attachés statisticiens principaux.

Cette situation induite par la fin du « Y », si elle reste floue, risque d'aboutir à des incompréhensions, des ressentiments, voire des tensions entre collègues d'un même corps. **Nous appelons donc l'administration à clarifier sans tarder les règles de passage vers le grade d'ingénieur Insed**, à commencer par la place respective des attachés principaux et des attachés hors classe dans les procédures de sélection, à l'issue d'un dialogue social de qualité, cela va sans dire.

Un processus de promotion ni juste, ni transparent

Concernant les promotions, trois indicateurs interpellent :

- 81 % des répondants considèrent que les décisions concernant les promotions ne sont pas suffisamment transparentes.

-Seuls 9 % des répondants considèrent que les critères retenus pour décider des promotions sont justes.

- 85 % des répondants considèrent qu'un changement de corps ne devrait pas s'accompagner d'une mobilité obligatoire, de manière homogène quelle que soit l'affectation administrative.

Ces résultats montrent une **très faible confiance dans le système des carrières**, fondé sur la promotion. Malheureusement, les lignes de gestions des promotions (LDG) sont trop peu connues (40 % des répondants ne savent même pas de quoi il s'agit) pour être utiles à un grand nombre. Parmi les répondants, 28 % les jugent utiles.

Une difficulté à décoder les enjeux de carrière et à s'orienter

Une majorité d'attachés statisticiens ayant répondu à l'enquête (56 %) expriment le **sentiment que la gestion des mobilités et des promotions à l'Insee ne permet pas de donner du sens à leur parcours**, même si la carrière reste un enjeu important : 57 % indiquent avoir un objectif en matière de promotion.

Seuls 3 sur 10 sont optimistes sur leurs perspectives de carrière, 4 sur 10 sont pessimistes.

Un conseil en carrière mal identifié, sous-dimensionné et à recentraliser

Seuls 28 % des attachés statisticiens ayant répondu à notre enquête se sentent accompagnés et identifient un interlocuteur à l'Insee : c'est peu. Pour 6 répondants sur 10, l'interlocuteur pour la carrière n'est pas identifié. Entre le DRH (DME), le responsable d'établissement ou le N+1, on ne sait pas comment se positionner. **Pour moins de 10 % des répondants, l'Insee consacre suffisamment de moyens au conseil en carrière**. **Pour 47 % des répondants le conseil carrière devrait être recentralisé au niveau du DRH**, nettement devant le N+1 et le chef d'établissement (15 % chacun environ).

Pour la CFE-CGC Insee, cela fait sens. Le conseil en carrière est un métier à part entière. La proximité hiérarchique induit mécaniquement des biais qui limitent la hauteur de vue et renforcent les conflits d'intérêts. Comment le N+1 peut-il donner un avis objectif sans disposer d'une information complète sur l'ensemble de la carrière, d'une vision sur l'ensemble des débouchés possibles à l'Insee et en SSM et surtout sans suffisamment de temps à y consacrer ? La taille des établissements ne permet pas d'assurer une équité de traitement suffisante entre les agents : ceux en poste dans les « petites » DR mono-établissements sont potentiellement favorisés, car ils bénéficient d'une proximité plus grande avec le chef d'établissement.

En regard de ces observations, pour restaurer la confiance et redonner du sens aux parcours, **la CFE-CGC Insee demande la mise en place d'un système de gestion des carrières qui soit indépendant du service qui fait les affectations, avec un pilotage centralisé, outillé et doté de moyens suffisants**.

Parce que les agents ont besoin de repères.

Parce que la reconnaissance ne peut pas reposer sur l'opacité qui suggère forcément l'arbitraire.

Parce que l'Insee doit se doter d'une gestion des parcours cohérente, lisible, humaine et juste, pour assurer sa cohésion interne et motiver ses agents.

La CFE-CGC poursuivra son action
pour que chacun puisse construire sa carrière
avec confiance et visibilité. ■

Retrouvez toutes nos publications, positions et actualités sur cfecgcinsee.org